

# Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.01.1968, sp. zn. 6 Cz 73/67, ECLI:CZ:NS:1968:6.CZ.73.1967.1

**Číslo:** 45/1968

## **Právní věta:**

Náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku prislúcha pracovníkovi podľa § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce vždy len za dobu jedného, dvoch alebo troch mesiacov s ohľadom na vek pracovníka (tj. za dobu výpovednej lehoty podľa veku pracovníka v zmysle § 45 ods. 2 zák. práce); pracovníkovi teda nenáleží náhrady mzdy za dobu presahujúcu dobu výpovednej lehoty.

**Soud:** Nejvyšší soud ČSSR

**Datum rozhodnutí:** 30.01.1968

**Spisová značka:** 6 Cz 73/67

**Číslo rozhodnutí:** 45

**Číslo sešitu:** 5

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Pracovní poměr

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 45  
§ 61

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

## **Sbírkový text rozhodnutí:**

*Okresný súd v Rimavskej Sobote vyslovil rozsudkom z 1. 6. 1966, že okamžité zrušenie pracovného pomeru, ku ktorému došlo medzi účastníkmi 13. 4. 1966, je neplatné a že pracovný pomer končí týmto dňom dohodou. Žalovanú organizáciu zaviazal zaplatiť žalobcovi čiastku 3956 Kčs z titulu náhrady mzdy za výpovednú lehotu. Vychádzal pritom zo zistenia, že žalobca síce porušil pracovnú disciplínu tým, že 8. 3. 1966 v podnapilom stave predniesol urážlivé výroky voči vedúcemu žalovanej organizácie V. K. a že 12. 4. 1966 prehlásil, že mu rozbije manželstvo a zbiera proti nemu argumenty; žalovaná organizácia sa však dozvedela o výrokoch prednesených žalobcom 8. 3. 1966 ešte v ten istý deň. K okamžitému zrušeniu pracovného pomeru z tohoto dôvodu došlo teda až po uplynutí zákonnej lehoty ( § 53 ods. 2 zák. práce). Pokiaľ išlo o výroky žalobcu prednesené 12. 4. 1966, nezhladal súd, že by nimi bola naplnená skutková podstata kvalifikovaného porušenia pracovnej disciplíny, ako to má na mysli § 53 ods. 1 písm. b) zák. práce. Preto okamžité zrušenie pracovného pomeru je podľa názoru okresného súdu neplatné podľa § 242 ods. 1 písm. a) zák. práce.*

*V otázke náhrady mzdy z dôvodu neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru vychádzal súd zo zistenia, že žalobcovi je 32 rokov. Podľa názoru súdu výpovedná lehota skončila 30. 6. 1966, takže*

*žalobcovi prislúcha nárok na náhradu mzdy za dobu od tohoto zrušenia pracovného pomeru do 30. 6. 1966. Vzhľadom na to, že čistý priemerný zárobok žalobcu za jeden mesiac činil 1534 Kčs, priznal žalobcovi za mesiac máj a jún po 1534 Kčs a za mesiac apríl 888 Kčs, takže do dňa zrušenia pracovného pomeru priznal žalobcovi nárok na zaplatenie čiastky 3956 Kčs (do dňa zrušenia pracovného pomeru obdržal žalobca 646 Kčs).*

*Krajský súd v Banskej Bystrici potvrdil rozsudkom z 29. 8. 1966 rozsudok súdu prvého stupňa, a to v podstate z tých istých dôvodov, z akých rozhodol okresný súd.*

*Najvyšší súd rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona podanej predsedom Najvyššieho súdu, že rozhodnutiami oboch súdov bol porušený zákon a tieto rozhodnutia zrušil.*

### **Z odôvodnenia:**

Ak netrvá pracovník, s ktorým organizácia neplatne rozviazala pracovný pomer, na tom, aby ho organizácia ďalej zamestnávala, a ak nedošlo medzi účastníkmi k písomnej dohode o skončení pracovného pomeru, platí ( § 61 ods. 2 zák. práce), že pracovný pomer skončil dohodou; okamžik skončenia pracovného pomeru na základe tejto predpokladanej dohody a prípadné ďalšie nároky pracovníka sú potom závislé na tom, akým spôsobom organizácia neplatne rozviazala pracovný

Ak rozviaže organizácia neplatne s pracovníkom pracovný pomer okamžitým zrušením pracovného pomeru (a obdobne i zrušením pracovného pomeru v skúšobnej dobe), končí pracovný pomer dňom, kedy mal pracovný pomer týmto zrušením skončiť [ § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce], pracovníkovi však vzniká nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej lehoty.

Ak teda organizácia neplatne zrušila pracovný pomer s pracovníkom a písomné oznámenie o tom bolo pracovníkovi doručené v dobe, kedy pre pracovníka platila vzhľadom na jeho vek dvojmesačná výpovedná lehota ( § 45 ods. 2 zák. práce), potom pracovník, ktorý netrvá na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru, má nárok na náhradu mzdy za dva kalendárne mesiace.

Tak tomu bolo i v tejto veci; v priebehu sporu bolo nepochybne zistené, že okamžité zrušenie pracovného pomeru, ku ktorému došlo zo strany žalovanej organizácie 13. 4. 1966 (oznámenie o okamžitom zrušení pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené 14. 4. 1966), bolo neplatné. Žalobca, ktorý netrvá na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru, dovŕšil podľa zistenia súdu 32 rokov; prislúchala mu preto z titulu neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru náhrada mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku za dobu dvoch mesiacov. Pracovný pomer medzi účastníkmi skončil pri neexistencii inej dohody medzi účastníkmi dňom, kedy mal pracovný pomer týmto okamžitým zrušením skončiť, teda 14. 4. 1966.

Pre posúdenie rozsahu nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce nemôže byť rozhodujúci deň, ktorým by začala bežať výpovedná lehota v zmysle § 45 ods. 3 zák. práce, ako sa zrejme mylne domnieval okresný súd. Ustanovenie § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce priznáva pracovníkovi len nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej lehoty, tj. za jeden až tri mesiace podľa veku pracovníka ( § 45 ods. 2 zák. práce). Bolo by nakoniec nelogické, aby rozsah nároku pracovníka na náhradu mzdy za dobu výpovednej lehoty bol závislý na tom, či k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru došlo na začiatku alebo na konci toho ktorého kalendárneho mesiaca.

Pokiaľ súdy priznali žalobcovi náhradu mzdy za dobu dva mesiace presahujúcu, porušili zákon v ustanovení § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce.