Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.10.1969, sp. zn. 7 Cz 71/69, ECLI:CZ:NS:1969:7.CZ.71.1969.1

Číslo: 51/1970

Právní věta: Je-li důvodem rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce zaviněná absence pracovníka, neskončí jednoměsíční lhůta podle § 46 odst. 3 zák. práce - ať jde o krátkodobé absence nebo o dlouhodobou absenci - dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po poslední zaviněné absenci; zjistila-li organizace až později, že šlo o zaviněnou absenci, běží tato lhůta ode dne následujícího po dni, kdy se organizace dozvěděla, že šlo o zaviněnou absenci.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 30.10.1969

Spisová značka: 7 Cz 71/69

Číslo rozhodnutí: 51

Číslo sešitu: 5

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 51/1970 sb. rozh.

Je-li důvodem rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce zaviněná absence pracovníka, neskončí jednoměsíční lhůta podle § 46 odst. 3 zák. práce – ať jde o krátkodobé absence nebo o dlouhodobou absenci – dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po poslední zaviněné absenci; zjistila-li organizace až později, že šlo o zaviněnou absenci, běží tato lhůta ode dne následujícího po dni, kdy se organizace dozvěděla, že šlo o zaviněnou

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu z 30. 10. 1969, 7 Cz 71/69.)

Žalovaný dal žalobci výpověď z důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce; opětovné porušení pracovní kázně žalobcem spatřoval v dlouhodobé neomluvené absenci žalobce v práci trvající i poté, když bylo žalobci uloženo kárné opatření. Žalobce navrhoval, aby byla prohlášena za neplatnou výpověď z pracovního poměru z 9. 3. 1968 a aby mu byla přiznána náhrada mzdy; namítal zejména, že žalovaný nedodržel lhůtu k dání výpovědi podle § 46 odst. 3 zák. práce.

Žalovaná organizace navrhla zamítnutí žaloby. Zastávala názor, že výpověď byla dána žalobci právem, protože nenastoupil na vyzvání do práce ani po skončení pro něho úspěšného sportu vedeného o neplatnost dřívější výpovědi pod sp. zn. 9 C 91/66 obvodního soudu pro Prahu 1.

Obvodní soud pro Prahu 9 zamítl žalobu rozsudkem z 8. 11. 1968. Podle jeho názoru obstojí výpověď daná žalovaným, protože žalobce vykazoval dlouhodobě trvající absenci v práci. I jinak byly dodrženy náležitosti platně dané výpovědi, jmenovitě též subjektivní a objektivní lhůty uvedené v § 46 odst. 3 zák. práce, neboť je třeba vycházet z toho, že u žalobce nešlo o jednorázový výpovědní důvod, ale o dlouhodobou neomluvenou absenci v práci.

Městský soud v Praze změnil rozsudkem ze 4. 6. 1969 rozsudek soudu prvního stupně tak, že prohlásil výpověď danou žalovaným dopisem z 9. 3. 1968 k 30. 6. 1968 za neplatnou a uložil soudu prvního stupně, aby rozhodl o mzdovém nároku žalobce a náhradě nákladů řízení. Podle názoru odvolacího soudu je výpověď neplatná pro nedodržení jednoměsíční lhůty k dání výpovědi podle § 46 odst. 3 zák. práce. Jestliže žalovaný stanovil žalobci nástup do práce na den 30. 6. 1967, běžela uvedená jednoměsíční lhůta ode dne následujícího, tj. od 1. 7. 1967. Vzhledem k tomu bylo na žalovaném, aby dal žalobci výpověď ve lhůtě jednoho měsíce počítané od uvedeného data, popř. aby aspoň učinil v této lhůtě opatření k obstarání souhlasů podle § 50 a 59 odst. 1 zák. práce. Souhlas k výpovědi byl vyžádán od ZV ROH dne 5. 7.1967, od odboru sociálního zabezpečení ONV v P. 1 však až dne 9. 8. 1967. Odvolací soud poukázal konečně na rozdílnou povahu objektivní jednoroční lhůty stanovené k dání výpovědi rovněž v § 46 odst. 3 zák. práce a s tím související rozdíl v počátku jejího běhu.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že byl rozsudkem Městského soudu v Praze porušen zákon a zrušil jej.

Z odůvodnění:

Zaviněná absence pracovníka může být pro organizaci nepochybně důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí pro porušení pracovní kázně podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Skutečnosti, kterou jsou pak podstatou tohoto výpovědního důvodu (tj. zaviněná absence), nenastávají obvykle v důsledku jednorázového, nýbrž opakovaného jednání pracovníka, někdy v kratší, jindy v delší době. Ve všech těchto případech neběží jednoměsíční lhůta, v jejímž průběhu může dát organizace pracovníkovi výpověď, dříve, než se organizace dozví, že jde, případně, že šlo o zaviněnou absenci. Ať jde o krátkodobé absence nebo o dlouhodobou absenci, neskončí běh jednoměsíční lhůty podle § 46 odst. 3 zák. práce dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po poslední zaviněné absenci; kdyby však organizace zjistila až později, že šlo o zaviněnou absenci, začíná běh této lhůty prvním dnem následujícím po dni, kdy se organizace dozvěděla, že šlo o zaviněnou absenci. Pochopitelně uplynutím jednoho roku od posledního dne absence zanikne právo organizace rozvázat pracovní poměr s pracovníkem výpovědí z tohoto důvodu.

Názor odvolacího soudu na počátek běhu jednoměsíční lhůty podle § 46 odst. 3 zák. práce není správný i proto, že by ve svých důsledcích vedl k tomu, že by organizace nemohla použít po uplynutí dalšího měsíce výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, přestože by dlouhodobá zaviněná absence – tedy důvod k výpovědi – trvala dále. A pro závěr odvolacího soudu, že by stačilo, aby v uvedené jednoměsíční lhůtě aspoň učinila organizace opatření k obstarání souhlasů podle § 50 a 59 odst. 1 zák. práce, není v zákoně vůbec opory.

Z těchto důvodů vyplývá, že Městský soud v Praze porušil při výkladu ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce zákon; se zřetelem ke svému mylnému právnímu názoru na počátek běhu subjektivní jednoměsíční lhůty k dání výpovědi se pak nezabýval platností výpovědi z 9. 3. 1968 ze všech ostatních v úvahu přicházejících hledisek.