

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.12.1972, sp. zn. 5 Cz 37/72, ECLI:CZ:NS:1972:5.CZ.37.1972.1

Číslo: 64/1973

Právní věta: Jednoměsíční lhůta k výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce počne běžet ode dne, kdy organizace zjistila důvod výpovědi. Organizace zjistí důvod k výpovědi tehdy, jestliže tento důvod zjistí kterýkoliv její pracovník, jenž je pracovníkovi, který pracovní kázeň porušil, služebně nadřízen a je tedy oprávněn tomuto podřízenému pracovníkovi ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 22.12.1972

Spisová značka: 5 Cz 37/72

Číslo rozhodnutí: 64

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Lhůty, Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 9

§ 266

§ 46

§ 59

§ 74

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 64/1973 sb. rozh.

Jednoměsíční lhůta k výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce počne běžet ode dne, kdy organizace zjistila důvod výpovědi. Organizace zjistí důvod k výpovědi tehdy, jestliže tento důvod zjistí kterýkoliv její pracovník, jenž je pracovníkovi, který pracovní kázeň porušil, služebně nadřízen a je tedy oprávněn tomuto podřízenému pracovníkovi ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce).

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 22. 12. 1972, [5 Cz 37/72](#))

Žalobce se domáhal určení neplatnosti výpovědi, kterou mu žalovaná organizace dala dopisem z 13. 7. 1970 ke dni 1. 8. 1970 s tím, že pracovní poměr končí dnem 31. 10. 1970, a to pro hrubé porušení pracovní kázně. Tohoto porušení pracovní kázně se měl žalobce dopustit 4. 5. 1970 a organizace se o

něm dověděla 6. 5. 1970. Závodní výbor dne 8. 6. 1970 nedal souhlas k výpovědi. Potom si žalovaná organizace vyžadovala souhlas vyššího odborového orgánu, což bylo již po uplynutí jednoho měsíce ode dne, kdy se žalovaná organizace o porušení pracovní kázně dověděla. Souhlas vyššího odborového orgánu byl žalované organizaci doručen 13. 7. 1970. Žalovanou organizací daná výpověď je tedy neplatná vzhledem k ustanovení § 46 odst. 3 a 4 zák. práce.

Okresní soud v Sokolově rozsudkem určil, že výpověď je neplatná, když vycházel ze zjištění, že vedoucí dopravního oddělení žalované organizace zjistil porušení pracovní kázně žalobce dne 6. 5. 1970. Končila tedy jednoměsíční lhůta stanovená v ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce podle názoru soudu prvního stupně dne 7. 6. 1970 a poněvadž v ten den byla neděle, byl by 8. 6. 1970 posledním dnem této lhůty, i kdyby se připustilo, že si vedoucí oddělení chtěl ještě porušení pracovní kázně prověřit, vycházelo by se z data 7. 5. 1970, lhůta by počala běžet 8. 5. 1970 a končila by 8. 6. 1970. Souhlas vyššího odborového orgánu byl ovšem žalovanou organizací vyžadován až 9. 6. 1970.

Krajský soud v Plzni rozsudek soudu prvního stupně zrušil a vyslovil právní závěr, že zjištění o porušení pracovní kázně žalobcem nemohl učinit jeho bezprostřední nadřízený (vedoucí dopravního oddělení), nýbrž orgán, který může činit právní úkony v pracovněprávních vztazích podle ustanovení § 9 zák. práce. Uložil proto soudu prvního stupně, aby v rámci dalšího řízení zjistil, kdo v daném případě tímto orgánem žalované organizace byl, a kterého dne tento orgán porušení pracovní kázně zjistil, což bude rozhodné pro stanovení počátku běhu uvedené jednoměsíční lhůty.

Okresní soud v Sokolově se řídil těmito právními závěry soudu druhého stupně a rozsudkem z 27. 5. 1971 žalobu zamítl, když zjistil, že orgánem příslušným k posuzování porušení pracovní kázně je personální úsek žalované organizace, jmenovitě jeho pracovník B. D., který se o porušení pracovní kázně žalobcem dozvěděl 27. 5. 1970. Tímto dnem počala běžet jednoměsíční lhůta stanovená v § 46 odst. 3 zák. práce. Poněvadž ZV ROH odmítl dát souhlas k výpovědi, žádala žalovaná organizace o tento souhlas vyšší odborový orgán, který jej udělil 13. 7. 1970. V době od 9. 6. 1970 do 13. 7. 1970 započatá jednoměsíční lhůta neběžela. Byla tedy výpověď dána žalobci dne 13. 7. 1970 včas, s dodržáním jednoměsíční lhůty uvedené v ustanovení § 46 odst. 3 a 4 zák. práce.

Krajský soud v Plzni rozsudkem ze 16. 9. 1971 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, a to v podstatě ze stejných důvodů, pro které soud prvního stupně žalobu zamítl.

Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona, kterou podal generální prokurátor ČSR, tak, že tímto rozsudkem soudu druhého stupně byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce může organizace pro porušení pracovní kázně nebo z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, dát výpověď pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy důvod výpovědi zjistila, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Organizace zjistí důvod výpovědi tehdy, jakmile tento důvod (v daném případě zvláště hrubé porušení pracovní kázně) zjistí kterýkoliv její pracovník, který je pracovníkovi, jenž pracovní kázeň porušil, služebně nadřazen, a je tedy oprávněn tomuto podřízenému pracovníku ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny (vedoucí pracovník ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce). Zjistí-li vedoucí pracovník porušení pracovní kázně, je povinen podle ustanovení § 74 odst. 1 písm. g/ zák. práce vyvodit z tohoto zjištění důsledky a pokud sám není oprávněn porušení pracovní kázně postihnout, oznámí to příslušnému pracovníku, který takovou pravomoc má.

V projednávaném případě byl nepochybně nadřízeným pracovníkem žalobce vedoucí dopravního

oddělení, protože jemu byl žalobce podřízen, od něho dostával příkazy a on také práci žalobce jako řidiče kontroloval. To vyplývá z výsledků dokazování, zejména z výpovědi svědka A. K., vedoucího dopravního oddělení žalované organizace. Tento žalobcův nadřízený zjistil porušení pracovní kázně, a tedy i výpovědní důvod dne 6. 5. 1970, kdy se mu žalobce doznal, že nařízenou cestu se spolupracovníkem D. nevykonával. Tímto dnem žalovaná organizace zjistila důvod výpovědi a týmž dnem počala běžet jednoměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce, jejíž běh skončil podle ustanovení § 266 odst. 2 zák. práce dnem 6. 6. 1970.

Skutečnost, že organizace si musila vyžadovat souhlas k výpovědi u vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 3 zák. práce), nemohla ovlivnit běh a skončení této lhůty ve smyslu ustanovení § 46 odst. 4 zák. práce, když z obsahu dokazování vyplývá, že organizace požádala o tento souhlas až dne 9. 6. 1970, tedy již po uplynutí této lhůty. Z toho vyplývá, že organizace dala výpověď po uplynutí propadné lhůty uvedené v ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce.

Právní závěr soudu druhého stupně, vyjádřený v jeho uváděných rozhodnutích, že totiž v žádném případě zjištění výpovědního důvodu nemůže učinit bezprostřední nadřízený žalobcův a že takové zjištění může učinit jen orgán, který podle ustanovení § 9 zák. práce může za organizaci činit právní úkony, nemá oporu v zákoně a je v rozporu s úkoly a povinnostmi vedoucích pracovníků uvedených v ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce (§ 74 odst. 1 písm. g/ zák. práce).

Porušil tedy soud druhého stupně svým rozsudkem zákon v ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce v souvislosti s ustanovením § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce.