

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 24.10.1979, sp. zn. 5 Cz 19/79, ECLI:CZ:NS:1979:5.CZ.19.1979.1

Číslo: 32/1980

Právní věta: Ak sa účastníci pracovného pomeru nedohodnú o skončení pracovného pomeru inak, skončí pracovný pomer pracovníka s organizáciou dohodu na poklade písomnej žiadosti pracovníka o rozviazanie pracovného pomeru (§ 43 ods. 4 Zák. práce), ktorá bola organizácii doručená najmenej 15 dní pred dňom, ktorým sa má pracovný pomer skončiť, ak organizácia túto žiadosť v uvedenej lehote neodmietla.

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 24.10.1979

Spisová značka: 5 Cz 19/79

Číslo rozhodnutí: 32

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Lhůty, Skončení pracovního poměru, Skončení pracovního poměru dohodou, Sociální zabezpečení

Předpisy: 65/1965 Sb. § 43 ods. 4
§ 51

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 32/1980 sb. rozh.

Ak sa účastníci pracovného pomeru nedohodnú o skončení pracovného pomeru inak, skončí pracovný pomer pracovníka s organizáciou dohodu na poklade písomnej žiadosti pracovníka o rozviazanie pracovného pomeru (§ 43 ods. 4 Zák. práce), ktorá bola organizácii doručená najmenej 15 dní pred dňom, ktorým sa má pracovný pomer skončiť, ak organizácia túto žiadosť v uvedenej lehote neodmietla.

(Rozsudok Najvyššieho súdu SSR z 24. 10. 1979, [5 Cz 19/79](#))

Žalobca sa žalobu domáhal určenia, že pracovný pomer so žalovanou organizáciou skončil 1. 3. 1978, lebo organizácia na jeho žiadosť z 20. 2. 1978 o rozviazanie pracovného pomeru nereagovala.

Okresný súd v Trebišove rozsudkom žalobu zamietol s odôvodnením, že organizácia odmietla žiadosť pracovníka, aby s ním rozviazala pracovný pomer k 1. 3. 1978. Konštatoval, že takéto odmietnutie

nemusi mať písomnú formu, a že v danom prípade organizácia včas odpovedala, že nesúhlasí s rozviazaním pracovného pomeru.

Krajský súd v Košiciach na odvolanie žalobcu zmenil rozhodnutie súdu prvého stupňa a vyslovil, že pracovný pomer medzi účastníkmi skončil 1.3. 1978, lebo organizácia v lehote 15 dní (§ 43 ods. 4 Zák. práce) neodmietla písomne žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že týmto rozsudkom odvolacieho súdu bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Pracovný pomer možno skončiť len spôsobom uvedeným v Zákonníku práce. Pritom prejav vôle účastníka pracovného pomeru skončiť pracovný pomer musí byť určitý a zrozumiteľný, a to pokiaľ ide o spôsob skončenia pracovného pomeru; nesmie vykazovať pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejsť. Preto aj zo zrušovacieho prejavu pracovníka adresovaného organizácii musí byť dostatočne zrejmé, či ide o rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou (§ 51 Zák. práce), alebo o žiadosť rozviazať pracovný pomer dohodou (§ 43 Zák. práce).

Pri rozviazaní pracovného pomeru dohodou musí byť nepochybné, že účastníci pracovného pomeru takúto dohodu uzavreli. Zákonník práce v ustanovení § 43 ods. 4 vyžaduje uvedenie dôvodov rozviazania pracovného pomeru iba v prípade, ak to pracovník požaduje, a ďalej písomnú formu takejto dohody. Ustanovenie § 43 ods. 4 Zák. práce pripúšťa možnosť rozviazania pracovného pomeru dohodou aj vtedy, keď organizácia v lehote 15 dní nereaguje odmietnutím na takú žiadosť pracovníka o rozviazanie pracovného pomeru k určitému dňu. V takomto prípade dôjde za predpokladu, že ďalšie potrebné náležitosti na rozviazanie pracovného pomeru dohodu (určitosť dátumu, ktorým pracovný pomer má skončiť, a zachovanie zákonom stanovenej lehoty 15 dní) k rozviazaniu pracovného pomeru tým dňom, ktorý pracovník vo svojej žiadosti uviedol.

V danom prípade žalobca požiadal písomne listom doručeným organizácii 20. 2. 1978 o rozviazanie pracovného pomeru k 1. 3. 1978. Z toho je zrejmé, že v tejto žiadosti žalobca nesplnil podmienky (15-dňovú lehotu) pre platnosť skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 43 ods. 4 Zák. práce. Za týchto podmienok mohlo dôjsť k rozviazaniu pracovného pomeru iba za predpokladu, že by organizácia takúto žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru prijala (§ 244 ods. 1 Zák. práce) ako ponuku na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru podľa ustanovenia § 43 ods. 1 Zák. práce, prípadne sa s ním dohodla na iných podmienkach rozviazania pracovného pomeru.

Podľa týchto zásad však v prejednávanej veci odvolací súd nepostupoval a vychádzajúc z nesprávneho právneho záveru nebral zreteľ na skutočnosť, že túto žiadosť pracovníka nebolo možno považovať za žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 43 ods. 4 Zák. práce. Preto posúdil vec v rozpore s týmto ustanovením a porušil tým zákon.

Neobstojí ani tvrdenie odvolacieho súdu, že organizácia mala povinnosť písomne odmietnuť žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru dohodu podľa ustanovenia § 43 ods. 4 Zák. práce. Takýto záver nevyplýva z tohto ustanovenia ani z ustanovenia § 242 ods. 2 Zák. práce, hoci v praxi sa odporúča (pre odstránenie prípadných pochybností) zachovať písomnú formu.

Z uvedeného vyplýva, že odvolací súd pri posudzovaní sporu porušil zákon v ustanoveniach § 1, § 2, § 132, § 153 ods. 1 a § 220 ods. 1 O. s. p. v súvislosti s ustanovením § 43 ods. 4 Zák. práce.