

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31.03.1980, sp. zn. 6 Cz 7/80, ECLI:CZ:NS:1980:6.CZ.7.1980.1

Číslo: 13/1982

Právní věta: Převzal-li učeň při uzavírání pracovní smlouvy závazek vůči organizaci, že po uplynutí učební doby setrvá u organizace v pracovním poměru po určitou dobu (§ 227a odst. 1 zák. práce), nelze jen z toho dovozovat, že pracovní poměr sjednaný s ním po vyučení je pracovním poměrem na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán s učněm (nejdříve ovšem v druhém roce učební poměru podle ustanovení § 227 odst. 1 zák. práce) jen výslovným určením doby trvání pracovního poměru (§ 30 zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 31.03.1980

Spisová značka: 6 Cz 7/80

Číslo rozhodnutí: 13

Číslo sešitu: 2-3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 227a

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalující organizace v žalobě uváděla, že výpovědní důvod podle ustanovení § 51 odst. 1 písm. e) zák. práce obsažený ve výpovědi žalovaného z 30. 6. 1977 není po právu, a proto je tato výpověď neplatná. Uvedla dále, že se žalovaný jako učeň zavázal v pracovním smlouvě z 21. 11. 1975, že po vyučení zůstane u žalující organizace pracovat nejméně po dobu 3 let ve smyslu ustanovení § 227a odst. 1 zák. práce; po vyučení však ihned podal výpověď z důvodu následování manželky do jejího bydliště, i když vyšlo najevo, že ve skutečnosti hodlá následovat své rodiče do místa jejich nového bydliště. Poněvadž žalovaný není již mladiství, důvod výpovědi není dán.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem rozhodl tak, že důvod uplatněný ve výpovědi žalovaného z 30. 6. 1977 s poukazem na ustanovení § 51 odst. 1 písm. e) zák. práce není dán a žalovanému uložil zaplatit žalující organizaci náklady řízení. Rozsudek odůvodnil tím, že mezi účastníky byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, která dosud neuplynula; žalovaný proto by mohl podle ustanovení § 57 odst. 2 zák. práce rozvázat pracovní poměr výpovědí jen z důvodů uvedených v ustanovení § 51 odst. 1 písm. a), c), d) zák. práce, nikoliv však z důvodu uvedeného ve výpovědi žalovaného.

Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona, kterou podal ministr spravedlnosti ČSR, tak, že tímto rozsudkem soudu prvního stupně, který nabyt právní moci, byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 30 zák. práce se pracovní poměr sjednává buď na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání, anebo na dobu určitou, jestliže je v pracovní smlouvě výslovně určena doba trvání pracovního poměru. Posouzení, o jaký druh pracovního poměru v konkrétním případě jde, má mimo jiné význam i pro určení výpovědních důvodů, jichž může pracovník využít. Důvody, z nichž může dát pracovník výpověď pracovního poměru, který byl uzavřen na dobu neurčitou, jsou obsaženy v ustanovení § 51 odst. 1 a 2 zák. práce. Výpovědní důvody, na základě nichž lze rozvázat poměr sjednaný na určitou dobu ještě před uplynutím sjednané doby, jsou uvedeny u ustanovení § 57 odst. 1 a 2 zák. práce. Bylo především třeba zjistit, zda v daném případě uzavřeli účastníci pracovní smlouvu na dobu určitou či neurčitou.

Při svém rozhodování soud vycházel z výpovědi žalovaného, že uzavřel pracovní poměr na dobu určitou, aniž provedl potřebné důkazy, a to zejména pracovní smlouvou.

Bude-li zjištěno, že se žalovaný jako učeň v pracovní smlouvě zavázal podle ustanovení § 227a odst. 1 zák. práce, že po uplynutí učební doby setrvá u žalující organizace v pracovním poměru po určitou dobu, nejvýše po dobu tří let, pak takový závazek by nemohl měnit nic na tom, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Uzavřená smlouva by měla vliv jen na to, že pokud by ji žalovaný nedodržel a nastoupil do pracovního poměru u jiné organizace v době trvání tohoto závazku, byla by další organizace povinna nahradit organizaci, u níž byl pracovník v pracovním poměru, přiměřené náklady vynaložené na jeho výchovu v učebním poměru (§ 227a odst. 2 zák. práce). Tímto ustanovením je jen bráněno organizacím, aby získávaly pracovníky bezprostředně po jejich vyučení, aniž by nesly náklady spojené s jejich vyučením.

Jestliže by bylo zjištěno, že účastníci si sjednali pracovní poměr s určením, že po uplynutí dohodnuté doby pracovní poměr žalovaného skončí, pak žalovaný mohl podle ustanovení § 57 odst. 2 práce dát výpověď žalující organizaci jen z důvodů uvedených v ustanovení § 51 odst. 1 písm. a), c), d) zák. práce, popřípadě z těch důvodů, jejichž okruh byl v pracovní smlouvě vymezen jinak. Pokud by žalovaný uplatnil jiný výpovědní důvod, mohla by se žalující organizace domáhat určení, že výpověď je podle ustanovení § 64 zák. práce neplatná; nemohla by však úspěšně popírat výpovědní důvod podle ustanovení § 52 zák. práce. Žalobou podanou podle ustanovení § 64 zák. práce se totiž nepopírá existence výpovědního důvodu, který již ze zákona nebo podle pracovní smlouvy není dán, nýbrž se účastník domáhá určení neplatnosti výpovědi proto, že byl použit výpovědní důvod, který ani zákon ani pracovní smlouva nepřipouští.

Teprve podle výsledků doplněného dokazování bude potom zapotřebí, aby soud žalující organizaci poučil a vedl ji k upřesnění žaloby v tom smyslu, zda je žalobou popírán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 zák. práce nebo je uplatňována neplatnost výpovědi podle ustanovení § 64 zák. práce. Půjde-li o pracovní poměr na dobu neurčitou, a tedy o popření výpovědního důvodu uplatněného ve výpovědi, bude třeba doplnit skutková zjištění v tom, zda tento výpovědní důvod je dán po stránce

Uvedeným rozsudkem soudu prvního stupně, který vycházel z jiných závěrů, byl tedy porušen zákon v ustanoveních § 6, § 43 odst. 1, § 120 odst. 1 a § 153 odst. 1 o. s. ř. ve vztahu k ustanovením § 57 odst. 1, 2, § 51 odst. 1 písm. e), § 52 a § 64 zák. práce.