

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24.05.1978, sp. zn. Cpj 186/77, ECLI:CZ:NS:1978:CPJ.186.1977.1

Číslo: 16/1978

Právní věta: Jestliže organizace sjednala s pracovníkem pracovní poměr na určitou, ale nepřiměřeně dlouhou dobu, může jít podle okolností případu o pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud ujednání o době trvání pracovního poměru obsažené v pracovní smlouvě je podle příslušných ustanovení zákoníku práce neplatné.

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 24.05.1978

Spisová značka: Cpj 186/77

Číslo rozhodnutí: 16

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Stanovisko

Hesla: Pracovní poměr, Právní úkony

Předpisy: 60/1965 Sb. § 30

§ 242

§ 57

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 16/1978 sb. rozh.

Jestliže organizace sjednala s pracovníkem pracovní poměr na určitou, ale nepřiměřeně dlouhou dobu, může jít podle okolností případu o pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud ujednání o době trvání pracovního poměru obsažené v pracovní smlouvě je podle příslušných ustanovení zákoníku práce neplatné.

(Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR z 24. 5. 1978, [Cpj 186/77](#))

Některé socialistické organizace poskytují svým pracovníkům různé výhody, mezi nimiž je zejména významné přidělování podnikových bytů. Usnesení předsednictva vlády ČSSR č. 360 z roku 1975 a usnesení vlády ČSR č. 9 z roku 1976 uložila ústředním orgánům zabezpečit, aby podřízení organizace dohodly s pracovníky, jimž má být přidělen podnikový byt, a to ještě před jeho přidělením, změnu pracovní smlouvy tak, že dosavadní pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou se z mění na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou v trvání zpravidla 10 let. V takových případech půjde o změnu pracovní smlouvy podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce.

Organizace se však v zájmu stabilizace pracovních sil snaží dosáhnout omezení výpovědních důvodů ze strany pracovníka uzavíráním pracovních poměrů na dobu určitou i v některých dalších případech.

Z hlediska vymezení délky trvání pracovního poměru na dobu určitou je třeba vycházet z toho, že již z pojmu pracovního poměru uzavřeného na určitou dobu vyplývá, že takový pracovní poměr má být zásadně krátkodobý a že má být sjednán na dobu časově dohlednou. To odpovídá požadavku stanovenému v článku IV základních zásad zákoníku práce, v němž se klade důraz na stálost pracovněprávních vztahů. Také ustanovení § 30 zák. práce upravuje nevyvratitelnou právní domněnku o tom, že pracovní poměr se považuje za sjednaný na dobu určitou, pokud v pracovní smlouvě není výslovně určena doba jeho trvání. Rovněž ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce stanoví nevyvratitelnou právní domněnku, že pokračuje-li pracovník po uplynutí sjednané doby s vědomím organizace dále v konání prací, platí, že tento pracovní poměr se změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, pokud se organizace nedohodne s pracovníkem jinak.

I z ustanovení § 57 odst. 2 zák. práce, podle něhož jak organizace, tak pracovník mají v případech pracovního poměru sjednaného na určitou dobu zákonné výpovědní důvody omezeny, vyplývá, že se při pracovním poměru sjednaném na určitou dobu předpokládá pracovní poměr krátkodobý. Organizace nemůže dát výpověď z důvodů uvedených především v ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce, tedy proto, že organizace zaniká sloučením nebo rozdělením, nebo, že se převádí její samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy. Vychází se tu zřejmě z toho, že dříve, než budou tyto někdy složité organizační změny provedeny, pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby. Ke stejné situaci dochází u výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Uvedenému charakteru pracovního poměru uzavřeného na určitou dobu jako pracovního poměru krátkodobého odpovídá, že také pracovník může dát výpověď jen z důvodů uvedených v ustanovení § 51 odst. 1 písm. a), c) a d) zák. práce, pokud v písemně uzavřené pracovní smlouvě nebyl okruh výpovědních důvodů vymezen ještě úžeji.

S ohledem na to, co bylo uvedeno, půjde tedy o pracovní poměr uzavřený na určitou dobu především v těch případech, kdy je třeba zajistit vykonávání prací jen po určitou dobu, např. u sezónních pracovníků nebo u pracovníků vykonávajících nárazové práce, dále v těch případech, kdy je třeba obsadit přechodně neobsazené místo, např. v důsledku déle trvající pracovní neschopnosti nebo mateřské dovolené, anebo mají-li vykonávat práci pracující důchodci po dobu 180 pracovních dnů nebo 1200 hodin v roce v souladu s předpisy o sociálním zabezpečení.

Rychlý rozvoj socialistické ekonomiky provázený nedostatkem pracovních sil a s tím související snahou organizací zajistit u svých pracovníků pokud možno nejdelší trvání pracovního poměru si však vynutil, jak již výše uvedeno, uzavírání pracovních poměrů na určitou dobu sjednávaných i na delší časové období.

V této souvislosti vyvstává problematika ustanovení § 57 odst. 2 zák. práce, podle něhož lze v pracovní smlouvě výslovně vymežit okruh výpovědních důvodů jinak. Zatímco u pracovních poměrů uzavřených na kratší dobu nemůže vyloučení některých výpovědních důvodů pracovníkovi působit zvláštní obtíže a takové krátkodobé omezení použití výpovědních důvodů lze na něm spravedlivě požadovat, když jeho pracovní poměr v dohledné době skončí jejím uplynutím, jiná je situace u pracovních poměrů uzavřených na delší dobu. V těchto případech by se pracovník vzdával svého práva skončit pracovní poměr výpovědí, ačkoliv době uzavírání takové pracovní smlouvy nemůže vědět, zda průběhem další doby se u něho nevyskytnou životní situace, které mohou zakládat některý z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, např. následování manžela do místa jeho bydliště. Pracovník by tedy měl omezenou možnost použít výpovědních důvodů stejně jako pracovník, který uzavřel pracovní poměr třeba jen na dobu několika měsíců. Přitom navíc je v těchto

případech vyloučeno, aby pracovní poměr sjednaný na dobu určitou mohl být pracovníkem skončen podle ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce.

Pracovní smlouva je souhlasným projevem vůle účastníků založit pracovní poměr. Podstatnými složkami pracovní smlouvy, bez nichž nedojde k uzavření pracovní smlouvy, jsou sjednání druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce (§ 29 odst. 1 zák. práce). Pokud se organizace i pracovník na těchto náležitostech dohodli, směřoval jejich projev vůle k založení pracovního poměru, a to na dobu neurčitou. Jakmile si však dohodli v pracovní smlouvě i další podmínku (§ 29 odst. 2 zák. práce), spočívající ve sjednání doby trvání pracovního poměru, došlo tím k uzavření pracovního poměru na určitou dobu (§ 30 zák. práce).

S přihlédnutím k tomu, co bylo uvedeno o povaze pracovního poměru na určitou dobu, půjde o takové případy tehdy, jestliže byl pracovní poměr sjednán na kratší dobu.

Jestliže však pracovní poměr byl sjednán na delší dobu, která by neměla přesahovat zpravidla dobu deseti roků, je třeba v každém jednotlivém případě se zřetelem ke všem jeho okolnostem posoudit, zda ujednání další podmínky v pracovní smlouvě týkající se délky trvání pracovního poměru uzavřeného na určitou dobu se nepříčí ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, případně článku III zák. práce. Přitom bude nutno zkoumat zejména účel pracovního poměru, např. dobu plánovanou k provedení určitých prací nebo určitého díla, jakými bývají stavby velkých investičních celků, rozsah omezení výpovědních důvodů, např. použití výpovědního důvodu těhotenství nebo péče o děti, následování manžela do místa jeho bydliště, porušování podstatných povinností organizace, porušení pracovní kázně pracovníkem zvláště hrubým způsobem; přihlížet bude třeba též k věku pracovníka. Důležitým hlediskem bude rovněž rozsah hmotných nebo jiných výhod poskytnutých organizací pracovníkovi. Hodnotu těchto výhod je třeba posuzovat vždy s přihlédnutím k délce trvání pracovního poměru z hlediska osobních a rodinných poměrů pracovníka. Pracovní poměr lze pak považovat za pracovní poměr uzavřený na určitou dobu jen tehdy, pokud organizací poskytnuté výhody pracovníkovi podstatně ulehčí jeho osobní a hmotnou situaci a pokud jsou přiměřené sjednané délce trvání pracovního poměru.

Jestliže však po všestranném posouzení ujednání o délce trvání pracovního poměru se toto ujednání svým obsahem nebo účelem příčí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak příčí zájmům společnosti, nebo výkon práv a povinností vyplývajících z pracovní smlouvy není v souladu s pravidly socialistického soužití, pak je tato část pracovní smlouvy o době trvání pracovního poměru neplatná (a v důsledku toho je neplatné i omezení výpovědních důvodů) podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce v souvislosti s ustanovením § 242 odst. 3 zák. práce. V takovém případě půjde o pracovní poměr uzavřený na neurčitou dobu bez omezení výpovědních důvodů ve smyslu ustanovení § 57 odst. 2 zák. práce.