Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 12.03.1987, sp. zn. Cpj 291/86, ECLI:CZ:NS:1987:CPJ.291.1986.1

Číslo: 20/1987

Právní věta: K výkladu některých ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru.I.Jestliže byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou a pracovník dal výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, jenž nebyl pojat do okruhu výpovědných důvodů sjednaného podle ustanovení § 57 odst. 2 zák. práce v pracovní smlouvě, je třeba v občanském soudním řízení posoudit také platnost ujednání o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Soud: Nejvyšší soud ČSR

Datum rozhodnutí: 12.03.1987

Spisová značka: Cpj 291/86

Číslo rozhodnutí: 20

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Stanovisko

Hesla: Pracovní poměr, Řízení před soudem, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 51 ods. 1
§ 52
§ 57 ods. 2
§ 64

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Jestliže byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou a pracovník dal výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, jenž nebyl pojat do okruhu výpovědných důvodů sjednaného podle ustanovení § 57 odst. 2 zák. práce v pracovní smlouvě, je třeba v občanském soudním řízení posoudit také platnost ujednání o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Pokud soud shledá toto ujednání platné, pak musí posoudit i platnost ujednání o vyloučení použitého výpovědního důvodu.

Žaloba, kterou se organizace domáhá určení, že výpověď je neplatná (§ 64 zák. práce), a pro případ, že výpověď není neplatná, určení, že výpovědní důvod použitý pracovníkem ve výpovědi není dán (§ 52 zák. práce), nebo naopak, je žalobou s eventuálním žalobním návrhem

Organizace a pracovníci sjednávají někdy pracovní poměr na dobu určitou s delší dobou jeho trvání a současně okruh výpovědních důvodů (§ 57 odst. 2, § 51 odst. 1 zák. práce), jichž může použít pracovník při rozvázání pracovního poměru výpovědí. V případě, že pracovník dá výpověď z důvodu

obsaženého v ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, který nebyl pojat do sjednaného okruhu výpovědních důvodů, a organizace má za to, že výpovědní důvod není dán, zastávají některé soudy názor, že se organizace domáhá podle ustanovení § 64 zák. práce určení, že výpověď je neplatná, a nikoli podle ustanovení § 52 zák. práce určení, že výpovědní důvod není dán.

Při řešení uvedené otázky je třeba především vycházet z toho, že délka pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou by neměla zpravidla přesahovat dobu deseti roků. V každém jednotlivém případě je třeba se zřetelem ke všem jeho okolnostem posoudit, zda ujednání týkající se délky trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou se nepříčí ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, popřípadě článku III zák. práce. Jestliže se toto ujednání svým obsahem nebo účelem příčí zákonu nebo jej obchází anebo se jinak příčí zájmům společnosti, popřípadě jestliže výkon práv a povinností vyplývajících ze smlouvy není v souladu s pravidly socialistického soužití, pak je tato část pracovní smlouvy týkající se doby trvání pracovního poměru neplatná podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce v souvislosti s ustanovením § 242 odst. 3 zák. práce. V důsledku toho je neplatné i omezení výpovědních důvodů. Jde o pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou bez omezení výpovědních důvodů ve smyslu ustanovení § 57 odst. 2 zák. práce 2) .

Pokud soud shledá, že ujednání o délce trvání pracovního poměru je platné, musí ještě posoudit platnost ujednání o vyloučení použitého výpovědního důvodu z hlediska ustanovení § 242 odst. 1 písm. a), popřípadě článku III zák. práce. Jestliže je toto ujednání neplatné, půjde i nadále o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, avšak bez vyloučení výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, jehož použil pracovník ve své výpovědi.

Organizace se může úspěšně domáhat podle ustanovení § 64 zák. práce jen určení, že výpověď je neplatná (§ 57 odst. 2 a § 242 odst. 1 písm. a/ zák. práce), jestliže pracovní poměr byl na dobu určitou uzavřen platně a také pracovníkem použitý výpovědní důvod uvedený v § 51 odst. 1 zák. práce byl platně ujednáním účastníků vyloučen.

Jestliže ujednání o délce trvání pracovního poměru nebo o vyloučení výpovědního důvodu je neplatné, může se organizace podle ustanovení § 52 zák. práce domáhat určení, že pracovníkem použitý výpovědní důvod není dán.

V případě pochybnosti o platnosti ujednání o délce trvání pracovního poměru nebo o vyloučení výpovědního důvodu může organizace podat žalobu s eventuálním žalobním návrhem, kterou se bude domáhat podle ustanovení § 64 zák. práce určení, že výpověď je neplatná, a pro případ, že výpověď není neplatná, určení podle ustanovení § 52 zák. práce, že výpovědní důvod použitý pracovníkem ve výpovědi není dán, nebo určení v opačném pořadí. Organizace by totiž měla před podáním žaloby uvážit platnost uvedených ujednání a podle toho zvolit, které určení bude obsahem žalobního návrhu (petitu) primárního a které petitu eventuálního. Zvoleným pořadím je soud vázán.

Soud musí rozhodnout o primárním petitu vždy, o eventuálním petitu je tehdy, jestliže žalobu v primárním petitu zamítne. Zamítnutí žaloby v primárním petitu umožní organizaci podat podle okolnosti případu odvolání proti této části rozsudku, což by nepřicházelo v úvahu, pokud by se soud s primárním petitem vypořádal pouze v odůvodnění

V případě, že organizace bude žalobou v primárním petitu domáhat určení, že výpovědní důvod použitý pracovníkem ve výpovědi není dán, avšak soud na rozdíl od organizace dospěje k závěru, že ujednání o délce trvání pracovního poměru i o vyloučení výpovědního důvodu použitého pracovníkem ve výpovědi jsou platná, zamítne žalobu v primárním petitu, aniž bude zkoumat opodstatněnost použitého výpovědního důvodu, a vyhoví jí v petitu eventuálním. Výpověď je totiž neplatná, neboť byla dána z jiného než platně smluveného důvodu (§ 57 odst. 2 a § 242 odst. 1 písm. a/ zák. práce). V takovém případě se nelze úspěšně domáhat určení, že výpovědní důvod použitý pracovníkem ve

výpovědi není dán. 3)

V každém případě se soud musí zabývat tím, zda byly zachovány lhůty uvedené v ustanoveních § 52 a § 64 zák. práce.

Poznámky pod čarou:

1) zákona č. 65/1965 Sb. (v znění se změnami a doplňky vyhlášeném pod č. 55/1975 Sb. a ve znění zákonů č. 72/1982 Sb., č. 111/84 Sb. a č. 22/1985 Sb.)

2) Viz stanovisko uveřejněné pod č. 16/1976 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

3) Srov. sborník III Nejvyššího soudu ČSSR „Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních“, SEVT, Praha 1980, str. 141 a 142.