

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 1964, sp. zn. 6 Cz 5/65

Číslo: 23/1965

Právní věta:

Jestliže se podnik k žádosti pracovníka o rozvázání pracovního poměru nevyjádřil ve lhůtě stanovené platným pracovním řádem, nutno mít ve smyslu tohoto pracovního řádu za to, že podnik s rozvázáním pracovního poměru souhlasí a došlo tedy ke skončení pracovního poměru dohodou.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 23.02.1964

Spisová značka: 6 Cz 5/65

Číslo rozhodnutí: 23

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla:

Předpisy: 141/1950 Sb. § 213

141/1950 Sb. § 217

141/1950 Sb. § 31

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce pracoval v žalovaném podniku od 19. prosince 1961. Vzhledem k tomu, že po koupi rodinného domku v roce 1963 přestěhoval do Ch. a z nového místa bydliště měl velmi nevýhodné spojení do zaměstnání, podal dne 1. 6. 1963 podniku žádost o rozvázání pracovního poměru ke dni 15. 6. 1963. Podnik na tuto žádost reagoval teprve 19. 6. 1963, kdy rozhodl ředitel podniku o žádosti tak, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí. Žalobce přestal po 15. 6. 1963 vykonávat práci a rozhodčím řízením na závodě a pak i v soudním řízení se domáhal vydání rozhodnutí o tom, že jeho pracovní poměr skončil ke dni 15. 6. 1963. Zároveň požadoval také náhradu výdělku, který mu ušel v období od 15. 6. 1963 do 11. 11. 1963 v důsledku toho, že mu podnik odmítal potvrdit skončení pracovního poměru a že proto nemohl nastoupit jiné zaměstnání.

Žalobce odůvodňoval svoje požadavky poukazem na ustanovení článku 5 odst. 5 pracovního řádu pro zaměstnance žalovaného podniku, podle něhož se má podnik vyjádřit k žádosti o rozvázání pracovního poměru do 14 dnů, jinak se má za to, že žádost byla kladně vyřízena.

Okresní soud v Chomutově žalobu zamítl.

Krajský soud v Ústí nad Labem k odvolání žalobce toto rozhodnutí potvrdil. Oba se soudy se postavily

na stanovisko, že nedošlo v daném případě k právně účinnému skončení pracovního poměru, protože žalobce dal podniku výpověď z pracovního poměru bez předchozího souhlasu odboru pracovních sil ONV a ZV ROH, ačkoliv oba tyto souhlasy byly podle pracovního řádu podniku k platnosti výpovědi nutné.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané generálním prokurátorem, že porušení obou soudů byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Žalobce postupoval při rozvazování pracovního poměru v souladu s pracovním řádem platným v podniku. Dne 1. 6. 1963 podal u podniku žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 15. 6. 1963. Vzhledem k tomu, že podnik se ani do navrhovaného dne skončení pracovního poměru jeho žádosti nijak nevyjádřil, považoval pracovní poměr k tomuto datu podle článku 5 odst. 5 pracovního řádu národního podniku ZKL v K. ze dne 2. ledna 1963 za platně skončený. Ve zmíněném ustanovení pracovního řádu je totiž mimo jiné uvedeno, že nevyjádří-li se zaměstnavatel do 14 dnů k žádosti o rozvázání pracovního poměru zaměstnance, má se za to, že žádost byla kladně vyřízena. Došlo tedy k rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 15. 6. 1963, přičemž souhlas žalovaného podniku byl podle pracovního řádu vyjádřen tím, že se podnik ve lhůtě 14 dnů k této žádosti zaměstnance nevyjádřil.

Nesprávně považovaný oba soudy projev žalobce z 1. 6. 1963 za projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Žalobce výslovně uvedl, že žádá podnik o rozvázání pracovního poměru k určitému dni a jeho žádost nelze považovat za nic jiného, než za nabídku k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Podnik tuto nabídku přijal tím, že se k ní ve lhůtě 14 dnů nijak nevyjádřil, což nutno podle článku 5 odst. 5 pracovního řádu považovat za kladné vyřízení žádosti o rozvázání pracovního poměru.

Není rozhodující to, že zásada, podle níž má podnik žádosti o rozvázání pracovního poměru projednat do 14 dnů, je obsažena v čl. 5 odst. 5 pracovního řádu, který jinak pojednává o výpovědi z pracovního poměru. Při výpovědi nemůže být tato zásada vůbec uplatněna, protože pro platnost výpovědi není vůbec rozhodující, zda se k ní druhá strana nějak vyjádří. Jestliže má výpověď zaměstnance všechny náležitosti, zaniká pracovní poměr na základě ní bez ohledu na stanovisko podniku. Ustanovení pracovního řádu nemůže mít tedy na zřeteli jiné žádosti o rozvázání pracovního poměru, než žádosti o uzavření dohody. Nedopatřením bylo však zřejmě toto ustanovení pojato do článku 5 odst. 5 pracovního řádu, který jinak pojednává o výpovědi z pracovního poměru. Tato nepřesnost nemůže ovšem nemít za následek neplatnost dohody, která byla v souladu s pracovním řádem sjednána a nemůže být vykládána v neprospěch žalobce.

Pokud tedy oba soudy žalobu zamítly, porušily svým rozhodnutím zákon v ustanoveních § § 31, 213 a 217 o. z. z roku 1950.