

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 17.11.1967, sp. zn. 6 Cz 136/67, ECLI:CZ:NS:1967:6.CZ.136.1967.1

Číslo: 21/1968

Právní věta:

Ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce není donucujícím ustanovením.

Jestliže se účastníci v písemné pracovní smlouvě dohodli o tom, že "oznámení o zrušení pracovního poměru" bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, došlo tím ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 241 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 17.11.1967

Spisová značka: 6 Cz 136/67

Číslo rozhodnutí: 21

Číslo sešitu: 2-3

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 58

§ 240

§ 241

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal zjištění, že skončení jeho pracovního poměru u žalovaného ústavu ve zkušební době ke dni 15. 9. 1966 je neplatné a že pracovní poměr mezi účastníky trvá; současně uplatnil nárok na náhradu mzdy z trvajících pracovního poměru za 1 měsíc ve výši 1020,- Kčs.

Okresní soud v Náchodě vyhověl žalobě v plném rozsahu, když zjistil, že žalobce uzavřel se žalovaným ústavem pracovní smlouvu, v níž bylo mimo jiné ujednáno, že ve zkušební době jednoho měsíce může každý z účastníků zrušit pracovní poměr bez udání důvodu, přičemž však oznámení o zrušení pracovního poměru musí být druhému účastníkovi doručeno nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Se zřetelem k tomu, že pracovní smlouva byla uzavřena ke dni 15. 8. 1966, muselo být oznámení o zrušení pracovního poměru žalobci doručeno nejpozději dne 12. 9. 1966, a to písemně. V předmětné věci tento postup zachován nebyl a proto skončení pracovního poměru není platné.

Krajský soud v Hradci Králové žalobu zamítl. V odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že třídní lhůta podle § 58 odst. 2 zák. práce je lhůtou pořádkovou a že také nedostatek písemné formy nezpůsobuje neplatnost úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru ve zkušební lhůtě. Ostatně žalovaný ústav použil při sjednání pracovního poměru formuláře, otištěného jako vzor ve Věstníku min. zdravotnictví, částka 23 a 24 ze dne 31. 12. 1965.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že tímto rozsudkem krajského soudu byl porušen zákon a tento rozsudek zrušil.

Z odůvodnění:

Zákoník práce umožňuje rozvázat pracovní poměr během zkušební doby zvláštním způsobem, a to zrušením pracovního poměru ve zkušební době, jestliže některý z účastníků v této době zjistí, že mu pracovní poměr nevyhovuje. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může organizace i pracovník; mohou tak učinit kdykoliv během zkušební doby – tedy nikoliv jen na konci zkušební doby – a to bez uvedení důvodů.

Podmínky tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru jsou uvedeny v ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce. Nejde tu však o donucující ustanovení zákona, jehož nerespektování by bylo spojeno se sankcí neplatnosti. To platí především o písemné formě oznámení o zrušení pracovního poměru, která není podmínkou platnosti tohoto právního úkonu; zásadně je proto platné i takové oznámení o zrušení pracovního poměru, které bylo učiněno ústně. Obdobná situace je také pokud jde o lhůtu stanovenou pro doručení písemného oznámení druhému účastníkovi; pracovní poměr může být skončen kdykoliv a jakoukoliv formou a proto ani nedodržení třídní lhůty stanovené pro doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru druhému účastníkovi nezpůsobuje samo o sobě neplatnost rozvázání pracovního poměru; jde tu o lhůtu toliko pořádkovou.

Poněvadž jde o jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru, platí i ustanovení § 241 zák. práce, podle něhož lze vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti vázat na splnění podmínky. Tak lze například dohodou mezi účastníky pracovní smlouvy na zkoušku dojednat jako podmínku platného zániku pracovní smlouvy zachování písemné formy; při nesplnění této podmínky, na jejímž splnění je závislé, zda pracovní smlouva vůbec zanikne, nedojde k zániku pracovní smlouvy. Obdobně se mohou účastníci také dohodnout na tom, že oznámení o zrušení pracovního poměru musí být druhému účastníkovi doručeno tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit; při nedodržení této lhůty, stanovené jako podmínka zániku pracovního poměru, nedojde k zániku pracovního poměru.

Tak tomu bylo i v předmětné věci, kde na základě provedeného dokazování bylo zjištěno, že účastníci se v písemné pracovní smlouvě dohodli o tom, že „oznámení o zrušení pracovního poměru bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit“; došlo tím ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 241 zák. práce. Přitom je nerozhodné, že účastníci pracovní smlouvy použili předtištěného formuláře smlouvy.

Pro správné posouzení věci bylo tedy rozhodující, kdy bylo skutečně žalobci oznámeno, že s ním žalovaný ústav zrušuje pracovní poměr. V tom směru nasvědčují výsledky provedeného dokazování, zejména výpověď svědka J. F., tomu, že žalobci bylo toliko sděleno při příležitosti jeho žádosti o přidělení pláště, že s jeho prací po skončení zkušební doby se nepočítá a že proto nemá význam mu něco přidělovat. Takovéto sdělení samo o sobě není ovšem projevem vůle směřujícím ke zrušení pracovního poměru; nadto k tomuto sdělení došlo až 13. 9. 1966, tedy opožděně se zřetelem k tomu, že podle pracovní smlouvy mělo být oznámení o zrušení pracovního poměru doručeno žalobci nejpozději 12. 9. 1966.

V souladu s těmito závěry je i další část výpovědi svědka J. F., z níž plyne, že ještě 12. 9. 1966 sám nevěděl, zda dojde ke zrušení pracovního poměru se žalobcem; teprve 13. 9. 1966 zajišťoval náhradu za žalobce a přesvědčoval pracovníci Č., aby šla místo žalobce do vrátnice, protože žalobce bude asi propuštěn.

Ze shora uvedeného by tedy plynulo, že zrušovací projev žalovaného ústavu odporoval podmínce sjednané v pracovní smlouvě a že tedy mezi účastníky nedošlo k platnému skončení pracovního poměru.

Vycházel-li krajský soud z jiného právního názoru, porušil tím zákon v ustanoveních § 58, 241 odst. 1 a § 240 odst. 3 zák. práce.