

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30.03.1979, sp. zn. 5 Cz 12/79, ECLI:CZ:NS:1979:5.CZ.12.1979.1

Číslo: 31/1980

Právní věta: Práci, kterou pracovník nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, mu nemůže organizace přidělovat (§ 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce), a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí výkonu takové práce není porušením pracovní kázně, a tedy ani důvodem výpovědi pro porušení pracovní kázně (§ 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 30.03.1979

Spisová značka: 5 Cz 12/79

Číslo rozhodnutí: 31

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 35 ods. 1 písm. a
§ 46 ods. 1 písm. f 99/1963 Sb. § 153 ods. 1

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 31/1980 sb. rozh.

Práci, kterou pracovník nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, mu nemůže organizace přidělovat (§ 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce), a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí výkonu takové práce není porušením pracovní kázně, a tedy ani důvodem výpovědi pro porušení pracovní kázně (§ 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce).

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 30. 3. 1979, [5 Cz 12/79](#))

Žalobkyně se žalobu domáhala určení, že výpověď pracovního pomru, která jí byla dána žalovanou organizací dopisem z 27. 12. 1975 z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce, je neplatná, protože je neplatné i její přeložení z prodejny č. 201 do prodejny č. 202 a později do prodejny č. 119 žalované organizace. K odůvodnění své žaloby uvedla, že pracovala jako vedoucí prodejny č. 201 v P., v červnu 1974 onemocněla infekční žloutenkou a je dosud v léčení. Dne 31. 10 1975 po provedené kontrolní inventuře v uvedené prodejně jí žalovaná organizace dala příkaz, aby

nastoupila do prodejny č. 202, s čímž žalobkyně nesouhlasila, protože výkonem práce v této prodejně by mohlo dojít ke zhoršení jejího zdravotního stavu. V řízení před posudkovou komisí sociálního zabezpečení dne 26. 2. 1975 bylo totiž zjištěno, že žalobkyně může vzhledem k svému zdravotnímu stavu vykonávat dosavadní práci jen za podmínek přísného dodržování dietního režimu, práce v teple a vyhýbání se větší fyzické námaze. V prodejně č. 202 nebyly podle jejího názoru tyto pracovní podmínky splněny, a proto do této prodejny nenastoupila a z téhož důvodu nenastoupila ani do prodejny č. 119. Dopisy z 3. 8., 11., 13., 18. a 25. 11. 1975 pak sdělila žalované organizaci, že na vyzvání nastoupí znovu do práce v prodejně č. 201, avšak organizace trvala na svém rozhodnutí, nepřítomnost žalobkyně v práci kvalifikovala jako neomluvenou absenci a dopisem z 27. 12. 1975 jí dala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce.

Žalovaná organizace navrhla zamítnutí žaloby s tím, že byla oprávněna zařadit žalobkyni na jinou prodejnu, protože se tak stalo v rámci pracovní smlouvy, která byla s žalobkyní uzavřena. Vzhledem k tomu, že žalobkyně nenastoupila přes výzvy na určené pracoviště, je třeba její nepřítomnost v práci posuzovat jako neomluvenou absenci a výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce je dán.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem zamítl žalobu o určení, že výpověď pracovního poměru daná žalovanou organizací žalobkyni dopisem z 27. 12. 1975 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce je neplatná. Dospěl k závěru, že žalobkyně bezdůvodně nenastoupila do práce, protože nebylo prokázáno, že pracovní podmínky v prodejnách č. 202 a č. 119 byly vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu nevyhovující. Je proto třeba její nepřítomnost v práci považovat za neomluvenou absenci, tedy za takové porušení pracovní kázně, které naplňuje skutkovou podstatu výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce.

K odvolání žalobkyně městský soud v Praze potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Shodně sním dospěl k závěru, že žalobkyně byla povinna nastoupit na pracoviště určené žalovanou organizací a teprve potom za podmínek stanovených v § 40 zák. práce mohla požádat žalovanou organizaci o provedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště, jestliže podle lékařského posudku by nebylo vhodné, aby dále konala dosavadní práci nebo pracovala na dosavadním pracovišti. odmítala-li žalobkyně nastoupit na přikázané pracoviště a do zaměstnání dále nedocházela, ač k tomu byla vyzývána, porušila své povinnosti podle ustanovení § 72 a § 73 písm. a/ zák. práce a právem jí proto žalovaná organizace dala výpověď pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce.

Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona, kterou podal generální prokurátor ČSR, tak, že uvedenými výroky rozsudků soudů obou stupňů byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 153 odst. 1 o. s. ř. rozhoduje soud na základě skutečného stavu věci. Je proto jeho povinností zjistit skutečnosti rozhodné pro posouzení důvodnosti nároku uplatněného v řízení co nejučelněji a co nejúplněji (§ 6 a § 120 odst. 1 o. s. ř.).

V projednávané věci především nepředcházelo výpovědi přeložení pracovníka (§ 38 zák. práce), nýbrž zařazení pracovníka podle ustanovení § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce do místa výkonu práce, které bylo ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. b/ zák. práce sjednáno v pracovní smlouvě.

Ustanovení § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce ukládá organizaci povinnost, aby ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, přidělovala pracovníku práci podle pracovní smlouvy, platila mu za vykonanou práci mzdu podle mzdových předpisů, popřípadě podle kolektivních smluv, vytvářela podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovala ostatní pracovní podmínky stanovené právními

předpisy a kolektivní nebo pracovní smlouvou. Podle ustanovení § 35 písm. e/ nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. je organizace povinna zařazovat pracovníky na práci a pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní stav. Organizace nemůže zařadit pracovníka (a to ani jde-li o druh a místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě) na takové pracoviště, na němž pracovník vzhledem k jeho zdravotnímu stavu pracovat nemůže. Jestliže organizace takové zařazení provede a pracovník na místo, kde by došlo ke zhoršení jeho zdravotního stavu nenastoupí, nemůže jít o porušení pracovní kázně, neboť porušení právního předpisu se nedopustil pracovník, ale organizace, která jednala v rozporu s uvedenými prvními předpisy.

Nelze proto souhlasit s právním názorem uvedeným v rozhodnutích soudů obou stupňů, že žalobkyně byla povinna nastoupit na určené pracoviště a teprve pak mohla požádat organizaci za podmínek stanovených v § 40 zák. práce o převedení na jinou práci.

Bylo proto povinností soudů v projednávané věci provést důkazy o tom, zda zařazení žalobkyně do prodejny č. 202 v P. vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu bylo zdravotně vhodné, tak, by měly dostatečné podklady pro posouzení, zda žalobkyně na tomto pracovišti pro ohrožení svého zdraví skutečně pracovat nemohla, nebo zda šlo pouze o její subjektivní názor. V tomto směru měly pak soudy zkoumat, zda žalovaná organizace nabídla žalobkyni i jiná místa výkonu práce v dalších prodejnách, o jaká místa šlo a zda žalobkyně odmítal na tato místa nastoupit důvodně. Teprve po tomto doplnění dokazování a po zhodnocení všech provedených důkazů ve smyslu ustanovení § 132 o. s. ř. bylo možné posoudit, zda žalobkyně porušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem (§ 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce), a rozhodnout o jejím návrhu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudky soudů obou stupňů byl porušen zákon ve výrocích, proti nimž byla podána stížnost pro porušení zákona, a to v ustanoveních § 6, § 120 odst. 1 a § 153 odst. 1 o. s. ř v souvislosti s ustanoveními § 35 odst. 1 písm. a/ a § 46 odst. 1 písm. f/ zák. práce.