

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 14.03.1960, sp. zn. 4 Cz 5/60, ECLI:CZ:NS:1960:4.CZ.5.1960.1

Číslo: 24/1960

Právní věta: Podmienky právne účinného preradenia v práci.

Soud: Nejvyšší soud ČSR

Datum rozhodnutí: 14.03.1960

Spisová značka: 4 Cz 5/60

Číslo rozhodnutí: 24

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr, Přerazení

Předpisy: 244/1922 Sb. § 3
§ 7 51/1955 Sb. § 27

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 24/1960 sb. rozh.

Podmienky právne účinného preradenia v práci.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu zo 14. marca 1960, 4 Cz 5/60.)

Žalobou podanou na Ľudovom súde v Poprade domáhala sa žalobkyňa určenia trvania pracovného pomeru a zaplatenie mzdy za čas od 1. októbra 1957 do 31. januára 1958 vo výške 2700 Kčs, zvýšenej na ústnom pojednávaní 14. februára 1958 na 5517,20 Kčs, z toho titulu, že ju žalovaný podnik spôsobom právne neúčinným preradil 1. októbra 1957 na inú prácu (z funkcie vedúcej pracovne na manuálnu prácu pri mandlovaní prádla).

Ľudový súd v Poprade vyslovil, že pracovný pomer medzi účastníkmi trvá aj po 1. októbri 1957 a zaviazal žalovaný podnik na zaplatenie mzdy z titulu právne neúčinného preradenia v práci vo výške 5517,20 Kčs. Odvolanie podané do tohto rozsudku vzal žalovaný späť a krajský súd odvolacie konanie zastavil.

Ďalšou žalobou podanou na Ľudovom súde v Poprade domáhala sa potom žalobkyňa mzdy za čas od 1. februára 1958 do 8. marca 1958 a od 25. júla 1958 do 24. septembra 1958 vo výške 4512 Kčs 48 h.

Ľudový súd v Poprade žalobe vyhovel a Krajský súd v Košiciach rozsudok súdu prvej stolice potvrdil.

Najvyšší súd vyslovil na sťažnosť pre porušenie zákona podanú predsedom Najvyššieho súdu, že právoplatným rozhodnutím ľudového súdu v prvej veci a právoplatným rozhodnutím krajského súdu v druhej veci bol porušený zákon, pokiaľ nimi bol žalovaný podnik uznaný povinným zaplatiť žalobkyne mzdu.

Odôvodnenie:

Zamestnávateľ má právo požadovať na zamestnancovi zásadne len práce zmluvené alebo primerané (§ 3 zák. č. 244/1922 Zb.), a to na určitom pracovnom mieste. Zamestnávateľ nemôže teda požadovať na zamestnancovi práce, ktoré nepatria k druhu činnosti, pre ktorý bol zamestnanec prijatý, resp. ktoré nie sú prácami primeranými podľa § 3 zák. č. 244/1922 Zb. a nemôže ho tiež preradiť na iné miesto práce. Platí teda podľa platného práva zásada stálosti zamestnania, ktorá je prelomená v tých prípadoch, kedy zamestnanec sám súhlasí s preradením v práci alebo kedy toto preradenie v práci jako jednostranné opatrenie zamestnávateľa umožňuje právna norma (teda aj bez súhlasu zamestnanca). Podmienkou právne účinného preradenia v práci je preto jednak súhlas zamestnanca, resp. existencia právnej normy umožňujúcej preradenie bez jeho súhlasu a jednak tiež prejednanie v závodnom výbore ROH podľa § 27 zák. č. 51/1955 Zb.

Tieto podmienky neboli v súdnej veci splnené a preto išlo o právne neúčinné preradenie v práci.

Ide teraz o to, či žalobkyne patrila mzda podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb. z titulu právne neúčinného preradenia v práci. Nárok na túto mzdu je daný len za splnenia týchto podmienok:

Zamestnanec musí dať predovšetkým zamestnávateľovi najavo, že s preradením v práci nesúhlasí a súčasne musí prejaviť ochotu konať dosavadné práce.

Povinnosť zamestnanca hľadať si primerané náhradné zamestnanie nebude v prípade preradenia zamestnanca v práci spravidla prichádzať do úvahy, nakoľko zamestnanec bude obvyčajne konať prácu, na ktorú bol preradený (vo výkone tejto práce nebude možné vidieť konkludentný súhlas zamestnanca s preradením v práci, keď zamestnanec predtým zamestnávateľovi výslovne prehlásil, že s preradením v práci nesúhlasí).

Zamestnanec bude mať naproti tomu povinnosť hľadať si primerané náhradné zamestnanie v tom prípade, keď odmietne konať prácu, na ktorú bol preradený. Nesmie ísť pravdaže o tie prípady, kedy zamestnanec prácu nesmie odmietnuť a kedy s odmietnutím konať prácu, na ktorú bol preradený, je spojená strata mzdových nárokov zamestnanca. Tak tomu bude menovite vtedy, keď platné právne predpisy umožňujú preradenie zamestnanca v práci bez jeho súhlasu (možnosť zamestnanca odmietnuť prácu, na ktorú bol preradený, je teda prakticky obmedzená na prípady, kedy mimo rámec týchto právnych predpisov došlo k preradeniu zamestnanca a kedy zamestnanec sám s preradením práce nesúhlasí).

Podľa toho, čo bolo hore uvedené, by žalobkyňa nemala nárok na mzdu. Žalobkyňa síce žalovanému podniku dala najavo, že s preradením v práci nesúhlasí, prácu pre žalovaný podnik však nekonala, hoci bola k tomu podnikom vyzvaná 3. októbra 1957 – sama v žalobe uvádza, že prácu v podniku opustila a viacej už do práce nenastúpila – a tiež si nehládala primerané náhradné zamestnanie, ako tomu nasvedčuje tak výpoveď žalobkyne na ústnom pojednávaní 23. januára 1958, podľa ktorej sa o prácu na ONV neuchádzala, tak aj výpoveď jej manžela ako svedka, ktorý na ústnom pojednávaní 23. januára 1958 uviedol, že žalobkyňa si zamestnanie nehládala, nakoľko podala žalobu. Neboli by teda splnené podmienky § 7 zák. č. 244/1922 Zb.

Pokiaľ súd došiel k inému záveru, porušil tým zákon v ustanovení § 7 zák. č. 244/1922 Zb.