

# Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.09.1968, sp. zn. 6 Cz 66/68, ECLI:CZ:NS:1968:6.CZ.66.1968.1

**Číslo:** 41/1969

**Právní věta:** Za trvání pracovního poměru u závodu nemůže dojít ke vzniku souběžného pracovního poměru u podnikového ředitelství téže organizace, jestliže závod a podnikové ředitelství nemají samostatnou právní subjektivitu.

**Soud:** Nejvyšší soud ČSSR

**Datum rozhodnutí:** 30.09.1968

**Spisová značka:** 6 Cz 66/68

**Číslo rozhodnutí:** 41

**Číslo sešitu:** 5

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Pracovní poměr

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 37

§ 38

§ 69

§ 71

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 41

Za trvání pracovního poměru u závodu nemůže dojít ke vzniku souběžného pracovního poměru u podnikového ředitelství téže organizace, jestliže závod a podnikové ředitelství nemají samostatnou právní subjektivitu.

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu z 30. 9. 1968, [6 Cz 66/68](#).)

Žalobu podanou dne 28. 11. 1966 u obvodního soudu pro Prahu 10 se domáhal žalobce vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení jeho pracovního poměru k žalovanému (Automatizace železniční dopravy v P.) a náhrady mzdy z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru. K odůvodnění žaloby uvedl, že pracoval u žalovaného původně v závodě v K. jako elektromechanik a od 13. 6. 1965 na podnikovém ředitelství v P. jako samostatný odborný pracovník bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. K jeho převedení na jinou práci a k přeložení došlo v důsledku toho, že opětovně žádal žalovaného o nové pracovní zařazení odpovídající jeho kvalifikaci. Po pětiměsíční pracovní činnosti v této funkci byl žalovaný vyzván, aby se vrátil na své původní pracoviště jako elektromechanik; když

odmítl vykonávat práce elektromechanika v závodě v K., byl mu doručen dopis podnikového ředitele žalovaného, jímž byl vyzván, aby nastoupil dne 7. 11. 1966 práci elektromechanika v závodě v K., a to se zřetelem k tomu, že odpadla naléhavá potřeba jeho výpomoci na podnikovém ředitelství v P. Dne 8. 11. 1966 byl vyzván ředitelem závodu v K. k nástupu do práce s tím, že v případě, že práci nenastoupí, bude s ním rozvázán pracovní poměr. Na tyto výzvy reagoval žalobce dopisem ze dne 26. 11. 1966, v němž v podstatě uvedl, že je pracovníkem ředitelství v P. a nikoli závodu v K., a že v důsledku toho není ochoten nastoupit práci v závodě v K. Na to mu byl doručen přípis závodu v K. ze dne 19. 11. 1966, jímž s ním byl pracovní poměr zrušen okamžitě z toho důvodu, že nenastoupil práci na původní pracoviště, ač byl k nástupu práce vyzván; tuto skutečnost považoval žalovaný za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, které podle jeho názoru bylo nutné v zájmu udržení pracovní kázně na

Žalovaný namítal především nepřislušnost obvodního soudu pro Prahu 10 a poukazoval na to, že pracovní poměr se žalobcem zrušil ředitel závodu v K., který jednal v mezích své pravomoci. Pracovní poměr se žalobcem byl zrušen platně za situace, kdy byl dán důvod k jeho okamžitému zrušení a kdy byl udělen předchozí souhlas závodního výboru ROH a splněny i ostatní hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru. Podle tvrzení žalovaného nedošlo k trvalému převedení žalobce v práci, když šlo toliko o dočasnou výpomoc na podnikovém ředitelství, a to původně na tři měsíce, později pak - když za souhlasu žalobce došlo k prodloužení o jeden až dva měsíce - na pět měsíců. Žalobce zůstal po tuto dobu ve stavu pracovníků závodu v K., který mu také nadále vyplácel odměnu za práci, a to v té výši, jaká mu byla vyplácena již před tím, kdy vykonával práce elektromechanika. Po skončení této přechodné výpomoci se měl žalobce vrátit k původní práci na závodě v K.

Obvodní soud pro Prahu 10 zamítl žalobu rozsudkem z 8. 2. 1967. Postavil se na stanovisko, že u žalobce nešlo o trvalé převedení z práce elektromechanika na závodě v K. na práci technicko-hospodářského pracovníka podnikového ředitelství žalovaného v P., nýbrž že šlo jen o dohodnutou, časově omezenou výpomoc, která měla trvat původně tři měsíce a se souhlasem žalobce byla prodloužena až na pět měsíců. Podle názoru soudu prvního stupně není žalovaný k žalobě pasívně legitimován, když pracovní poměr se žalobcem byl sjednán a rozvázán ředitelem závodu v K. Avšak i kdyby byla dána legitimace žalovaného, bylo rozvázání pracovního poměru platné, protože žalobce neuposlechl příkazu ředitele žalovaného i závodu v K. k nastoupení práce v závodě v K. a nedostavil se ani k projednání věci v závodním výboru ROH. Protože došlo k platnému rozvázání pracovního poměru, není po právu žalobou uplatnění nárok na náhradu mzdy z trvajících pracovního poměru.

Městský soud v Praze potvrdil rozsudkem z 15. 8. 1967 rozsudek soudu prvního stupně. V odůvodnění svého rozhodnutí vycházel z toho, že za trvání pracovního poměru se závodem v K. došlo k sjednání souběžného pracovního poměru žalobce se žalovaným. Tento pracovní poměr skončil uplynutím času; po skončení tohoto pracovního poměru byl žalobce povinen nastoupit opět práci v závodě v K. Podle názoru odvolacího soudu není žalovaný k žalobě pasívně legitimován, protože pracovní poměr se žalobcem rozvázal závod v K. V důsledku tohoto právního názoru se odvolací soud nezabýval otázkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z hlediska existence důvodu k němu ani oprávněností a výší nároku žalobce na náhradu mzdy.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že byl rozsudky soudů obou stupňů porušen zákon a zrušil je.

Z odůvodnění:

Otázka pasivní legitimace žalovaného a v souvislosti s tím i otázka subjektivity jeho organizačního útvaru je základní otázkou tohoto sporu, otázkou, která je klíčovou i pro správné vyřešení otázek s tím souvisejících, týkajících se jak právního charakteru změny pracovního poměru, k níž mezi

účastníky došlo, tak platností okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce k žalovanému (případně jeho organizačnímu útvaru).

Měl-li by totiž samostatnou právní subjektivitu nejen žalovaný, ale i jeho organizační útvar (srov. § 3 odst. 2 vl. nař. č. 44/1954 Sb. i § 107 odst. 1 hosp. zák.), u něhož žalobce původně pracoval, pak by mohl být sjednán souběžný pracovní poměr ve smyslu § 69 zák. práce, nebo by mohlo jít o tzv. „půjčování pracovníků“, kdy výkon práce v druhé organizaci se děje jako plnění pracovních úkolů v zaměstnávající organizaci, přičemž zaměstnávající organizací zůstává mateřská organizace, vůči níž má pracovník všechna práva plynoucí z pracovního poměru. Měl-li by právní subjektivitu toliko žalovaný (nikoli i jeho organizační útvar), pak by mohlo jít jen o převedení na jinou práci a přeložení ať již se souhlasem pracovníka, nebo proti jeho vůli.

Souvislost otázky pasivní legitimace žalovaného s okamžitým zrušením pracovního poměru se projeví svými důsledky nejen při zkoumání, zda projev směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru učinil oprávněný subjekt, ale i při posuzování existence důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Tato základní otázka sporu (otázka pasivní legitimace) nebyla vyřešena v souladu s platnými právními předpisy a v důsledku toho dospěly soudy obou stupňů k nesprávným a neúplným závěrům i v otázkách s touto základní otázkou související.

Podle § 2 odst. 2 vl. nař. č. 44/1954 Sb. ministr dopravy zřizuje, mění a zrušuje jednotlivé organizační útvary a určuje jejich organizační formy, název, sídlo, působnost a územní obvod; podrobnou organizaci těchto útvarů upravuje ministr dopravy statuty.

Rozkazem ministra dopravy č. 4 z 29. 4. 1963, jímž byl zrušen rozkaz ministra dopravy č. 10 ze 16. 7. 1958, byl zřízen pro výrobu a investiční výstavbu železničních sdělovacích a zabezpečovacích zařízení samostatný útvar „Automatizace železniční dopravy v P.“ (bod 21 cit. rozkazu); statut tohoto útvaru byl vydán dekretem ministra dopravy a spojů z 29. 4. 1961 (čj. 18071/61), a to s účinností od 1. 4. 1961. Podle čl. 5 tohoto statutu má právní subjektivitu podnik Automatizace železniční dopravy v P., nikoli však jednotlivé závody této socialistické organizace; ředitel závodu je vybaven určitou pravomocí, zejména v otázce přijímání a propouštění pracovníků, ovšem vykonává ji na základě tohoto statutárního zmocnění jménem socialistické organizace, která je v tomto případě žalována (čl. 30, 31 statutu; srov. i čl. 13 odst. 4 organizačního řádu podniku, podle něhož vedoucí závodu přijímá, ustanovuje a z funkce odvolává, rozmisťuje a propouští vedoucí provozů, stavbyvedoucí a mistry se souhlasem ředitelství podniku, ostatní pracovníky samostatně; propouštět technické a administrativní pracovníky může vedoucí závodu jen po projednání s ředitelem podniku).

Z toho plyne, že nešlo-li o dva samostatné subjekty, nemohlo za existence pracovního poměru vzniklého v závodě K. dojít k souběžnému pracovnímu poměru na podnikovém ředitelství žalovaného v P. Souběžné pracovní poměry (§ 69 zák. práce) předpokládají, že pracovník uzavřel dva nebo více pracovních poměrů, které trvají vedle sebe, přičemž buď pracovník současně plní povinnosti ze všech těchto pracovních poměrů, anebo nastane situace, kdy organizace poskytne pracovníkovi pracovní volno a pracovník plní jen povinnosti vyplývající z jeho dalšího pracovního poměru; v prvním pracovním poměru se po tuto dobu prakticky ani jeho povinnosti ani jeho práva přechodně nerealizují. Také existenci vedlejší činnosti (§ 71 zák. práce) umožňují výjimečně vznik souběžného pracovního poměru u téže organizace nebude možno připustit, když se - jak tomu nasvědčuje obsah spisů - k uzavření tohoto pracovního poměru nenesl úmysl účastníků a když nebyla ani splněna podmínka § 71 zák. práce, aby vedlejší činnost záležela nejen v pracích jiného druhu, ale byla také vykonávána mimo pracovní dobu stanovenou pro hlavní pracovní poměr. Konečně nemohlo dojít ani k tzv. „půjčení pracovníka“ jinou organizací, při němž se předpokládá zásadně existence dvou zaměstnavatelských subjektů, jak bylo již shora uvedeno.

Za tohoto stavu by bylo nutno kvalifikovat změny v pracovním poměru mezi účastníky, k nimž došlo 13. 6. 1966, jako převedení na jinou práci a přeložení, které mohou být již od svého začátku omezeny jen na určitou dobu, anebo mohou mít trvalý, časově neomezený charakter. Poněvadž jak v případě převedení, tak i v případě přeložení jde v podstatě o změnu pracovní smlouvy, může organizace pracovníka takto převést nebo přeložit jen tehdy – pokud zákoník práce výslovně nepřipouští v § 37 a 38 výjimku -, jestliže pracovník projevil s takovým převedením či přeložením souhlas.

V této věci tvrdil žalovaný, že převedení žalobce na práce odborného pracovníka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jeho přeložení z K. do P. bylo omezeno na určitou dobu, a to na dobu nemoci jiného pracovníka, a že k této změně pracovního poměru došlo se souhlasem žalobce a také se souhlasem závodního výboru ROH.

Za této situace by přirozeně nebylo třeba při návratu žalobce na původní pracovní místo v K. zachovat postup podle § 37, 38 a 41 zák. práce, protože souhlas žalobce i odborové organizace k tomuto postupu byl již obsažen v původním souhlasu, na jehož základě bylo sjednáno převedení na jinou práci a přeložení omezené na určitou dobu (žalovaným označované jako dohoda o přechodné výpomoci); v tom směru by nebylo správné stanovisko žalobce obsažené v jeho odvolání.

Správné vyřešení shora uvedené základní otázky se promítá i do další otázky, tj. do otázky existence důvodu podle § 53 zák. práce a tedy i platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Rozsudky soudů obou stupňů i v řízení jim předcházejícím došlo tak k porušení zákona v ustanoveních § 1, 6, 120 odst. 1 a § 132 o. s. ř. ve spojení s ustanoveními § 37, 38, 53 a 69 zák. práce.