

Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 13. 3. 1956, sp. zn. 7 Co 40/56

Číslo: 6/1957

Právní věta:

Odporuje-li trvalé přeřazení administrativního zaměstnance k manuální práci pracovní smlouvě, může k němu dojít pouze se souhlasem zaměstnance.

Soud: Krajský soud v Ústí nad Labem

Datum rozhodnutí: 13.03.1956

Spisová značka: 7 Co 40/56

Číslo rozhodnutí: 6

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouva pracovní

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Podle písemné pracovní smlouvy ze dne 9. října 1954 byla žalobkyně přijata do služeb žalovaného podniku do tarifní třídy A9 skupiny administrativních zaměstnanců s měsíčním základním hrubým platem 900 Kčs a s prémiei podle plnění plánu.

Dopisem ze dne 30. března 1955 oznámil žalovaný podnik žalobkyni, že podle ministerského příkazu musel přistoupit k prověrce na úseku administrativy a ke snížení počtu administrativních sil a že na základě provedeného průzkumu je žalobkyně dnem 1. dubna 1955 přeřazena do výroby na manuální práce.

Dopisem z 2. dubna 1955 oznámila žalobkyně žalovanému podniku, že s přeřazením nesouhlasí, ježto odporuje pracovní smlouvě. Ku dni 1. listopadu 1955 došlo pak ke zrušení pracovního poměru dohodou účastníků.

Žalobkyně domáhá se proto na žalovaném zaplacení rozdílu platu, a to za dobu od 27. července 1955, kdy přešla na nové pracoviště, do 31. října 1955.

Lidový soud v ústí n. L. žalobě vyhověl a k odůvodnění uvedl: Z jasného znění pracovní smlouvy plyne, že tato smlouva sama o sobě nedává žalovanému podniku oprávnění jednostranně, t. j. bez souhlasu zaměstnance, jej přeřadit na manuální práci. I když v daném případě šlo o nové rozmístění pracovních sil za účelem úspor v administrativě na podkladě příkazu příslušného ministerstva, nelze bez souhlasu zaměstnance přeřazení provést, protože by to odporovalo pracovní smlouvě. Tak je

tomu právě v souzené věci, protože znění pracovní smlouvy výslovně říká, že činnost žalobkyně v jejím útvaru může být doplněna na základě změn v rozčlenění tohoto útvaru, nikoli že žalobkyně může být přeřazena na práci manuální, kde by došlo k podstatné změně celého způsobu zaměstnání žalobkyně, a tak k podstatné změně pracovní smlouvy vůbec. Jestliže tedy žalobkyně s přeřazením a tak se změnou pracovní smlouvy nesouhlasila, bylo nutno, aby zaměstnavatel pracovní poměr rozvázal. Žalovaný, ač dala žalobkyně najevo svůj nesouhlas s přeřazením, pracovní poměr neukončil a k ukončení tohoto došlo teprve dnem 1. listopadu 1955. to znamená, že k žádné změně ani ke zrušení pracovní smlouvy ze dne 10. října 1954 mezi účastníky nedošlo a že tato smlouva platila přes jednostranné opatření žalovaného dále, až do doby, kdy byla dohodou stran zrušena. Na tom nemůže nic změnit ani okolnost, že žalobkyně po skončení své pracovní neschopnosti dne 27. července 1955 nastoupila u žalovaného podniku práci, na kterou byla přeřazena. V tom nelze spatřovat její souhlas se změnou pracovní smlouvy, nýbrž tuto skutečnost lze vykládat jen tak, že žalobkyně se podrobila v rámci pracovní kázně příkazu zaměstnavatele.

Krajský soud k odvolání žalovaného rozsudek lidového soudu potvrdil. K otázce, o kterou jde, uvedl

v odůvodnění:

Při probíhajících změnách naší společenské výroby dochází nutně i k přeřazování zaměstnanců na různá pracoviště za trvajících pracovního poměru. Vedoucí výroby je nucen k operativním zásahům na pracovišti, když je třeba rozšířit určitý druh výroby a když musí pro tuto výrobu soustředit urychleně pracovní síly. Při řešení otázky, zda podnik je oprávněn za účelem získání pracovních sil na určitém pracovišti přeřadit zaměstnance, je si nejprve uvědomit obsah a dosah pracovní smlouvy podle platného práva. Občanský zákoník obecný praví v § 1151 odst. 1: „Zaváže-li se někdo po jistou dobu konat služby pro jiného, vzniká služební smlouva“. Rozsah práv a závazků z této smlouvy pracovní nutno posoudit pak podle ustanovení § 1153 o. z. Nevyplývá-li z pracovní smlouvy nebo z okolností nic jiného, mají se konat služby přiměřené okolnostem. Zákon o pracovním poměru soukromých zaměstnanců č. 154/1934 Sb. ustanovuje o smlouvě o práci v § 4, že druh, způsob a rozsah prací a plat za ně, jakož i podrobné pracovní podmínky mohou být sjednány smlouvou písemnou nebo ústní.

Podle platného práva platí tedy zásada, že zaměstnavatel nemůže požadovat zásadně od zaměstnance práci, která nepatří ke druhu činnosti, pro kterou byl zaměstnanec přijat. Právo zaměstnancovo na určitou stálost jeho zaměstnání je takto chráněno přímo zákonem. Pod pojmem přeřazení zaměstnance na jinou práci rozumíme změnu druhu smlouvené práce, přičemž se smluvní strany nemění. V souzené věci je nepochybné, že žalobkyně byla přijata jako administrativní zaměstnankyně a zařazena do tarifní třídy A 9 administrativních zaměstnanců. Z toho bezpečně vyplývá obsah sjednané pracovní smlouvy potud, že manuální práce ve výrobě, k níž byla žalobkyně přípisem žalovaného podniku ze dne 30. března 1955 bez svého souhlasu trvale přeřazena, nebyly její pracovní náplní a nepatřily ke druhu činnosti, pro kterou byla přijata.

K takovému trvalému přeřazení zaměstnance a tím i ke změně pracovní smlouvy může dojít, jak již řečeno, pouze se souhlasem zaměstnance, neboť zaměstnanec je zařazován ke konání prací, jež odporují smlouvě (ať písemné či ústní), což není ovšem zvláštní zákonnou normou připuštěno.

Nepodařilo-li se žalovanému podniku žalobkyni přesvědčováním přimět k tomu, aby s přeřazením souhlasila, pak mohl žalovaný podnik s dodržением všech zákonných předpisů a zachováním zákonné výpovědní lhůty dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru.

Nezachoval-li se tak žalovaný podnik a nepoužil-li těchto zákonem mu poskytovaných možností rozvázat pracovní poměr se žalobkyní, zůstala v platnosti původní pracovní smlouva zavazující obě smluvní strany. Žalovaný podnik byl proto povinen žalobkyni zaměstnávat pracemi toho druhu, pro

něž byla přijata, a podle toho ji odměňovat. Zdráhal-li se tak učinit, je povinen doplatit jí zjištěný rozdíl čistého pracovního příjmu podle ustanovení § 1155 odst. 1 věta druhá o. z. o.