

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29.10.1959, sp. zn. Cz 305/59, ECLI:CZ:NS:1959:CZ.305.1959.1

Číslo: 23/1960

Právní věta: K pojmu preradenia v práci. Pri výklade pracovnej zmluvy je potrebné starostlivo a v súlade s pravidlami socialistického spoluzitia skúmať úmysel účastníkov pracovného pomeru pri uzavieraní pracovnej zmluvy a stanovení druhu prác, ktoré je zamestnanec povinný konať.

Soud: Nejvyšší soud ČSR

Datum rozhodnutí: 29.10.1959

Spisová značka: Cz 305/59

Číslo rozhodnutí: 23

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 141/1950 Sb. § 31

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 23/1960 sb. rozh.

K pojmu preradenia v práci.

Pri výklade pracovnej zmluvy je potrebné starostlivo a v súlade s pravidlami socialistického spoluzitia skúmať úmysel účastníkov pracovného pomeru pri uzavieraní pracovnej zmluvy a stanovení druhu prác, ktoré je zamestnanec povinný konať.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu z 29. októbra 1959, Cz 305/59.)

Ľudový súd v Poprade vyslovil, že žalovaný podnik je povinný zaplatiť žalobkyne sumu 9892,46 Kčs. Toto svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že žalobkyňa bola povinná podľa uzavretej pracovnej zmluvy pracovať ako robotníčka v práčovni a že žalovaný podnik jej preradením, a to bez jej súhlasu na práce v zahradníctve, prípadne v stolárstve, jednostranne zmenil druh zmluvenej práce. K tomu nebol oprávnený ani na základe pracovnej zmluvy ani na základe pracovného poriadku a v každom prípade bolo potrebné, aby vec bola prejednaná so závodným výborom ROH, čo sa v súdnej veci nestalo. Je preto povinný žalovaný podnik nahradiť žalobkyne ušlý zárobok za čas, kedy z viny žalovaného podniku nemohla pracovať.

Krajský súd v Košiciach zmenil rozsudok súdu prvej stolice tak, že vyslovil povinnosť žalovaného

podniku zaplatiť žalobkyňi na ušlom zárobku sumu 13 312 Kčs, ináč napadnutý rozsudok potvrdil. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že je potrebné trvať na tom, aby preradenie v práci bolo prejednané so závodným výborom ROH a že v súdnej veci k preradeniu mohlo dôjsť len so súhlasom žalobkyne; táto suma však s preradením nesúhlasila a domáhala sa preto právom zaplataenia pôvodnej mzdy za čas po neoprávnenom preradení do truhlárskej dielne. Žalobkyňa nemohla bez vlastného zavinenia ani prechodne vykonávať inú prácu a má oproti žalovanému podniku nárok na celý ušlý zárobok, pričom ľudový súd pochybil, keď neprizrel pri výpočte priemerného zárobku aj k zárobku žalobkyne v ďalších mesiacoch. Za tohto stavu veci má krajský súd za to, že je potrebné žalobkyne priznať ušlú mzdu vo výške 13 312 Kčs.

Najvyšší súd vyslovil na sťažnosť pre porušenie zákona podanú predsedom Najvyššieho súdu, že rozhodnutím krajského súdu bol porušený zákon.

Odôvodnenie:

Stanovisko súdu, podľa ktorého podmienkou právne účinného preradenia v práci je účasť závodného výboru ROH, je správne (porov. rozh. č. 7/1957 Zb. rozh. čs. súdov), pravdaže za predpokladu, že v súdnej veci išlo skutočne o preradenie.

Preradením v práci sa rozumie zmena pracovného pomeru spočívajúca v tom, že zamestnávateľ uloží zamestnancovi také práce, ktoré nespádajú pod druh prác, ktoré je zamestnanec povinný konať na základe pracovnej zmluvy alebo právneho predpisu, pričom nedochádza k zmene účastníkov pracovného pomeru.

Ak sa vychádza z pojmu preradenia v práci, je teda pre druh prác, ktoré je zamestnanec povinný konať, a rovnako tak aj pre miesto výkonu prác, rozhodujúci predovšetkým obsah pracovnej zmluvy. Obsah pracovnej zmluvy rozhoduje predovšetkým tiež o tom, či vôbec ide o preradenie v práci. Preto pri výklade pracovnej zmluvy je potrebné starostlivo a v súlade s pravidlami socialistického spoluzitia (§ 31 obč. zák.) skúmať úmysel účastníkov pracovného pomeru pri uzavieraní pracovnej zmluvy, aby sa zistilo presne a nepochybné, na aký druh prác bol zamestnanec prijatý a k akej činnosti sa zmluvne tiež zaviazal skutočne chcel, resp. či úmyslom účastníkov bolo ujednať určité pracovisko ako stále pracovisko zamestnanca alebo ujednať prípadnú možnosť preradenia zamestnanca na inú prevádzku zamestnávateľa. To je praktické menovite v tých prípadoch, kedy zamestnanec bol preradený na iné pracovisko toho istého podniku a kedy je potrebné skúmať, čo bolo pôvodne ujednané medzi účastníkmi pracovného pomeru, menovite, či už vtedy bolo účastníkom zjavné, že ide výlučne podľa vôle účastníkov o zamestnanie na určitom pracovisku zamestnávateľa (viazanosť zamestnania na určité pracovisko) a kedy teda zamestnávateľ zásadne nemá právo preradiť zamestnanca na iné pracovisko, alebo či podľa obsahu pracovnej zmluvy je zamestnávateľ oprávnený vykonať preradenie zamestnanca na inú prácu, menovite v tých prípadoch, kedy pracovná zmluva obsahuje ujednanie o prípadnom preradení zamestnanca na inú prácu.

V súdnej veci má žalobkyňa pracovať v tom istom mieste, len na inom pracovisku toho istého podniku. Je preto potrebné zistiť, či vzhľadom na druh prác, aká bola ujednaná pri vzniku pracovného pomeru a druh prác, ktoré má teraz žalobkyňa konať, je možné mať za to, a že tým dochádza k zmene pôvodnej pracovnej zmluvy. Aby v tomto smere bolo možné dôjsť k spoľahlivému záveru, bude potrebné skúmať, čo bolo pôvodne ujednané medzi žalobkyňou a podnikom, ktorý so žalobkyňou pracovnú zmluvu uzavierať, či snáď bolo už vtedy účastníkom zjavné, že ide výlučne podľa vôle účastníkov o zamestnanie žalobkyne v práci, resp. keď tomu tak nebolo, či terajšia práca, ktorú má podľa pokynov zamestnávateľa konať, sa líši od pôvodnej práce a v čom. Až po vykonaní dôkazov v tomto smere bude možno posúdiť, či žalobkyňa mala spravodlivé dôvody pre odmietnutie takého premiestnenia.

Nakoľko v tomto smere nie je podklad, z ktorého krajský súd vychádzal, celkom spoľahlivo zistený, trpí konanie chybami, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Krajský súd tým porušil zákon v ustanoveniach § § 1, 59, 88 ods. 2 o. s. p. v spojení s ustanovením § 20 dekr. č. 104/1945 Zb.