

Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 26.01.1961, sp. zn. 11 Co 536/60, ECLI:CZ:MSPH:1961:11.CO.536.1960.1

Číslo: 30/1961

Právní věta: Podmínky přeřazení v práci do nižší třídy funkčního služného. Nárok zaměstnance přeřazeného v práci na dovolenou v případě, že zaměstnanec nebyl zaměstnavatelem připuštěn k práci a že tedy nepracoval pro překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Soud: Městský soud v Praze

Datum rozhodnutí: 26.01.1961

Spisová značka: 11 Co 536/60

Číslo rozhodnutí: 30

Číslo sešitu: 5-6

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouvy

Předpisy: 43/1959 Sb. § 1 82/1959 Sb. § 1

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 30/1961 sb. rozh.

Podmínky přeřazení v práci do nižší třídy funkčního služného. Nárok zaměstnance přeřazeného v práci na dovolenou v případě, že zaměstnanec nebyl zaměstnavatelem připuštěn k práci a že tedy nepracoval pro překážku v práci na straně zaměstnavatele.

(Rozhodnutí městského soudu v Praze z 26. ledna 1961, 11 Co 536/60.)

Obvodní soud pro Prahu 7 žalobě žalujícího zaměstnance, který uplatnil proti žalovanému podniku nároky z pracovního poměru v celkové výši 4987,50 Kčs, vyhověl do výše 1187,50 Kčs a ve zbytku žalobu zamítl.

Městský soud v Praze změnil rozsudek soudu první stolice tak, že uznal žalovaný podnik povinným kromě částky přiznané soudem první stolice zaplatit žalobci ještě částku 3000 Kčs s přísl.

Odůvodnění:

Žalobce uplatnil tři dílčí nároky. Co se prvního týče, to je částky 800 Kčs, skládající se ze dvou částek po 400 Kčs, které žalobce požaduje z titulu výkonu funkce ředitele ústavu, je zamítavé rozhodnutí soudu první stolice správné. Je-li nesporné, že žalobce od ledna 1959 tuto funkci nevykonával v

důsledku toho, že z ní byl odvolán, nepřísluší mu ani příplatek za její výkon.

Jinak je tomu, pokud jde o částku 3000 Kčs, požadovanou z důvodu snížení platu v měsících březnu až květnu 1959, v důsledku přeřazení do nižší třídy funkčního služného. Odvolatel tu právem poukazuje na směrnice pléna Nejvyššího soudu, uveřejněné pod čís. 27/60 Sbírkou rozh. čs. soudů, řešící otázky přeřazení v práci. Tyto směrnice, vycházející ze zásady stability pracovního poměru, docházejí k závěru, že zaměstnavatel není oprávněn provést přeřazení zaměstnance v práci bez jeho souhlasu, pokud to ovšem právní předpis nepřipouští.

Není především pochyby o tom, že v daném případě šlo o přeřazení v práci ve smyslu citovaných směrnic. Byl-li totiž žalobce přijat do funkce samostatného vědeckého pracovníka s měsíčním funkčním platem 2850 Kčs, byl tím smluvně stanoven rozsah a povaha jeho práce, daná náplní určenou charakteristikou tohoto funkčního místa. Jestliže pak žalobce byl přeřazen na funkci technika s platem 1850 Kčs, byla tím změněna podstatně náplň jeho pracovních povinností i práv oproti místu, na něž byl smluvně přijat. Je také mimo pochybnost, že žalobce s přeřazením nesouhlasil. Mohlo být tedy platně provedeno převedení žalobcovy jednostranným aktem žalovaného podniku jen za předpokladu, že to připouští zvláštní právní předpis. Takové speciální předpisy jsou vydány tam, kde si toho vyžaduje zájem provozu podniku, zájem národního hospodářství nebo jiný obecný zájem, popřípadě zájem ochrany zaměstnance, a kde nelze právě se zřetelem na tyto zájmy vázat přípustnost jednostranného přeřazení zaměstnance na jeho souhlas. Na existenci speciálního předpisu jako nezbytné podmínky výjimky z uvedené zásady třeba trvat z toho důvodu, že jinak by se otevřela cesta zneužívání této výjimky ke škodě zaměstnance, těžko kontrolovatelným odvoláním se na zájem provozu nebo národního hospodářství. Mimo případy těchto zvláštních ustanovení je zájem podniku dostatečně kryt tím, že v případě nesouhlasu zaměstnance s přeřazením, má podnik možnost se zachováním všech zákonných předpisů a zachováním zákonné výpovědní lhůty, popřípadě - jsou-li dány pro to podmínky - zrušit tento poměr předčasně i bez výpovědi.

V daném případě žádný zvláštní právní předpis umožňující přeřazení proti vůli žalobcově neexistuje. Poukazuje-li nyní na to, že žalobce neměl kvalifikaci pro zastávání místa, na něž byl ustanoven, svědčí to - jestliže to odpovídá skutečnosti - nejvýš o povážlivé neodpovědnosti podniku při obsazování tak důležité funkce, nemění to však nic na skutečnosti, že žalobce na toto místo byl ustanoven a že z něho mohl být přeřazen jen za uvedených podmínek. Stejně je tomu s tvrzením žalovaného podniku, že žalobce neplnil svou funkci náležitě a dopouštěl se závadných jednání, neboť pak bylo na podniku, aby zrušil pracovní poměr buď výpovědí nebo předčasně bez výpovědi, ovšem při zachování všech zákonných podmínek, jak to učinil později. Jestliže tak neučinil a v důsledku nezachování zákonných podmínek neměl s pokusem o zrušení pracovního poměru úspěch, nemůže toto zanedbání zákonem předepsaného postupu dohánět tím, že opět bez dodržení zákonných předpokladů přeřazuje žalobce na nižší funkci.

Poněvadž tedy nebyly splněny podmínky přeřazení v práci, bylo toto přeřazení právně neúčinné a žalobce má ve smyslu § 1155 obč. zák. obc. nárok na plat, jako kdyby k tomuto přeřazení nedošlo.

Byl proto žalobci změnou rozsudku soudu prvé stolice přiznán nárok na doplacení částky 3000 Kčs.

Odvolání žalovaného, týkající se té části rozsudku, jíž byl žalobci přiznán jeho třetí dílčí nárok na zaplacení částky 1187,50 Kčs jako náhrada za nevybranou dovolenou, není důvodné.

Žalovaný podnik se mýlí, že žalobci nevznikl vůbec nárok na dovolenou v roce 1959, poněvadž nesplnil podmínku odpracování 75 dnů u žalovaného podniku (§ 1 odst. 1 tehdy platného zákona čís. 3/1954 Sb. o placené dovolené na zotavenou). Tuto podmínku totiž nutno považovat za splněnou i tehdy, jestliže zaměstnanec sice 75 dnů skutečně neodpracoval, avšak stalo se tak jen pro překážky v práci na straně zaměstnavatele. Bylo by nespravedlivé, aby zaměstnanec ztrácel nárok na dovolenou

jen proto, že nemohl po určitou dobu pracovat, ačkoliv pracovat chtěl, nebyl však zaměstnavatelem k práci připuštěn. Proto ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) vyhl. ÚRO č. 82/1959 Sb. má výslovné ustanovení, že jako výkon v práci se posuzuje také doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci na straně zaměstnavatele. Tato vyhláška provádí sice zák. čís. 81/1959 Sb. o placené dovolené na zotavenou, jehož § 1 má shodné ustanovení s § 1 zák. č. 3/1954 Sb., vyjadřuje však jen zásadu i za platnosti dřívějšího zákona uznávanou z důvodů právě zmíněných. V daném případě zjistil soud první stolice a odvolatel to ani nenapadá, poněvadž má za to, že není rozhodující, zda žalobce mohl práci konat, či zda mu v tom bylo zabráněno, že žalobce byl novým ředitelem z pracoviště vykázán.

Správně kvalifikoval jako odsouzeníhodné jednání ústavu, jehož důsledkem je, že žalobce od 13. ledna do 12. dubna nebyl připuštěn k práci a přitom pobíral plat. Má proto žalobce podle toho, co shora bylo vyloženo, nárok na dovolenou a žalovaný nemůže právem namítat, že tímto způsobem bylo vyhověno účelu, který dovolená sleduje. Vždyť žalobce musil být stále připraven, kdykoliv práci nastoupit, nechtěl-li se vystavit důvodné výtce podniku, že nebyl ochoten práci konat.

Pokud jde o výši náhrady na dovolenou, byla správně vyměřena z platu, který žalobci po právu náležel a nikoliv z platu, jak byl žalobci neprávem krácen.