

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 31.08.1976, sp. zn. 3 Cz 30/76, ECLI:CZ:NS:1976:3.CZ.30.1976.1

Číslo: 10/1979

Právní věta: Ak 30 pracovných dní, počas ktorých je pracovník bez svojho súhlasu prevedený z dôvodov nevyhnutnej prevádzkovej potreby organizácie na inú prácu, než zodpovedá pracovnej zmluve (§ 37 ods. 3 písm. c/ Zák. práce), presahuje podľa rozvrhu pracovného času pracovníka jeden kalendárny mesiac, je na toto prevedenie na inú prácu potrebný predchádzajúci súhlas závodného výboru (§ 41 ods. 1 Zák. práce). /1/

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 31.08.1976

Spisová značka: 3 Cz 30/76

Číslo rozhodnutí: 10

Číslo sešitu: 2-3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 37
§ 41

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobkyně sa žalobou domáhala vyslovenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, pretože výpoveď, ktorú jej dala žalovaná organizácia podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce, je právne neúčinná, keďže neporušila žiadnu povinnosť uloženú jej Zákonníkom práce. Pokiaľ v rámci prevedenia nenastúpila na iné pracovisko, bolo to z toho dôvodu, že k tomuto prevedeniu nedal predchádzajúci súhlas príslušný ZV ROH.

Žalovaná organizácia navrhla zamietnutie žaloby. Uvádza, že žalobkyňu previedla na inú prácu na dobu 30 pracovných dní a na takéto prevedenie nebol potrebný súhlas príslušného ZV ROH. Keďže žalobkyňa napriek písomnej výzve nebola ochotná konať prácu, na ktorú bola prevedená, dala jej organizácia výpoveď podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce.

Okresný súd v Humennom rozsudkom žalobe vyhovel a určil, že pracovný pomer medzi účastníkmi naďalej trvá. Súčasne zaviazal žalovanú organizáciu zaplatiť žalobkyni sumu 2381,70 Kčs. V odôvodnení rozsudku uviedol, že žalovaná organizácia preradila žalobkyňu na inú prácu na dobu 30 pracovných dní, a to maximálne na 30 pracovných smien. Išlo teda o prevedenie na inú prácu na čas dlhší ako 1 kalendárny mesiac, lebo 30 pracovných dní, rátaných od 2. 6. 1975, by podľa rozvrhu práce u žalovanej strany uplynulo až dňa 19. 7. 1975. K takémuto prevedeniu na inú prácu nemala

však žalovaná organizácia predchádzajúci súhlas príslušného ZV ROH; jej opatrenie bez tohto súhlasu je teda neplatné. V dôsledku neplatnosti preradenia žalobkyne na inú prácu je potom neplatná aj výpoveď, ktorú žalovaná organizácia dala žalobkyni k 31. 7. 1975. Keďže žalobkyňa v dôsledku prekážok na strane žalovanej organizácie v čase od 2. 6. 1975 do 11. 7. 1975 nepracovala, má podľa ustanovenia § 130 ods. 1 Zák. práce nárok na náhradu mzdy.

Na odvolanie žalovanej organizácie Krajský súd v Košiciach rozsudok súdu prvého stupňa zmenil a žalobu zamietol. V odôvodnení rozsudku uviedol, že ustanovenie § 37 ods. 3 písm. c) Zák. práce umožňuje organizácii previesť pracovníka i bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu bez toho, že by k takémuto prevedeniu musela mať organizácia predchádzajúci súhlas ZV ROH. Takéto prevedenie môže organizácia urobiť najdlhšie na dobu 30 pracovných dní v kalendárnom roku. Je zrejmé, že 30 pracovných dní presahuje 1 kalendárny mesiac, avšak táto skutočnosť ešte neznamená, že organizácia si v takomto prípade musí zadovážiť predchádzajúci súhlas príslušného ZV ROH. Tým, že sa v § 37 ods. 3 písm. c) Zák. práce stanoví, že organizácia môže bez súhlasu pracovníka preradiť na dobu 30 pracovných dní, bola daná možnosť organizácii operatívne vykonať naliehavé opatrenia potrebné v záujme udržania nerušenej prevádzky. Podľa názoru odvolacieho súdu aj v danom prípade išlo o takýto prípad a žalovaná organizácia neporušila ustanovenie § 41 ods. 1 Zák. práce. Ak bola žalobkyňa platne prevedená na inú prácu, jej povinnosťou bolo rešpektovať prejav žalovanej organizácie o jej prevedení. Keďže tento prejav nerešpektovala, žalovaná organizácia nepochybila, keď voči žalobkyni uplatnila výpovedný dôvod podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že rozsudkom odvolacieho súdu bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Dojednaný obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa organizácia a pracovník dohodnú na jeho zmene. Ak bola pracovná zmluva uzavretá písomne, musí organizácia urobiť písomne aj jej zmenu. Vykonávať práce iného druhu, alebo v inom mieste, než boli dojednané v pracovnej zmluve, je pracovník povinný len výnimočne v prípadoch uvedených v ustanoveniach § 37 a § 38 Zák. práce (§ 36 Zák. práce).

Organizácia môže previesť pracovníka aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, než ktorá bola dohodnutá, ak to vyžaduje iná nevyhnutná prevádzková potreba organizácie, avšak najdlhšie na dobu 30 pracovných dní v kalendárnom roku (§ 37 ods. 3 písm. c) Zák. práce).

Pokiaľ organizácia podľa predchádzajúcich ustanovení výnimočne pracovníka prevádza na inú prácu alebo ho prekladá do iného miesta, než zodpovedajú pracovnej zmluve, na čas dlhší ako jeden mesiac a pracovník s takým opatrením nesúhlasí, môže organizácia vykonať také opatrenie len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Pokiaľ je na preradenie pracovníka na inú prácu alebo na jeho preloženie do iného miesta potrebný predchádzajúci súhlas ZV ROH, je také opatrenie bez tohto súhlasu neplatné (§ 41 ods. 1 a 3 Zák. práce).

V danom prípade medzi účastníkmi došlo k uzavretiu pracovnej zmluvy tak, že žalobkyňa bude vykonávať funkciu predavačky v obvode pôsobnosti žalovanej organizácie. Písomným záznamom z 9. 7. 1973 však bola dohodnutá zmena druhu práce v tom, že žalobkyňa po skončení materskej dovolenky bude pracovať vo funkcii výčapníčky. Táto dohoda bola napokon medzi účastníkmi aj realizovaná, pretože žalobkyňa pred výpoveďou skutočne pracovala takmer jeden rok vo funkcii výčapníčky. Opatrenie žalovanej organizácie z 2. 6. 1975 je preto potrebné považovať za prevedenie na inú prácu v zmysle ustanovenia § 37 ods. 3 písm. c) Zák. práce. Zo samého textu tohoto opatrenia a ďalších písomností ako aj z prednesov zástupcu žalovanej organizácie a svedka A. K. vyplýva, že aj

žalovaná organizácia toto opatrenie považovala za prevedenie v práci. Nepochybné je aj to, že podľa tohoto opatrenia žalobkyňa bola prevedená na inú prácu na dobu 30 pracovných dní (smien), čo vyplýva aj z prípisu žalovanej organizácie z 5. 6. 1975. Ak je pravdivý údaj o rozvrhu pracovného času v predajni v K. (že totiž pracovný čas v predajni bol rozvrhnutý na 6 pracovných dní v týždni vrátane soboty), potom toto prevedenie navrhovateľky na inú prácu malo trvať do 5. 7. 1975. Na to potom nadväzuje aj jednanie žalovanej organizácie so žalobkyňou z 9. 7. 1975 o ďalšom výkone práce žalobkyne podľa pracovnej zmluvy do skončenia výpovednej lehoty. V každom prípade však toto opatrenie žalovanej organizácie o prevedení na inú prácu malo trvať viac ako jeden kalendárny mesiac a podľa jednoznačného znenia ustanovenia § 41 ods. 1 Zák. práce bol na to potrebný predchádzajúci súhlas ZV ROH. Ak tento súhlas nebol daný, je potrebné považovať toto prevedenie na inú prácu za neplatné. Na túto okolnosť nemá žiadny vplyv tvrdenie žalovanej organizácie o začiatku behu výpovednej lehoty, pretože výpovedná lehota začala plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede (§ 45 ods. 2 Zák. práce) bez ohľadu na to, v akej funkcii žalobkyňa pracovala.

Z uvedeného vyplýva, že ak žalobkyňa bola prevedená na inú prácu bez súhlasu ZV ROH, nemožno nenastúpenie do tejto funkcie hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny a použiť túto okolnosť ako dôvod pre výpoveď podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce.

Ak odvolací súd vychádzal z iného právneho názoru, porušil tým zákon v ustanoveniach § 1, § 2, § 6, § 120 ods. 1, § 132, § 211 a § 220 ods. 1 O. s. p. v spojitosti s ustanoveniami § 36, § 37 ods. 3 písm. c), § 41 ods. 1, 3 a § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce.

1) Porov. aj výnimku uvedenú v závere tohto ustanovenia, ak ide o prevedenie pracovníka na inú prácu podľa právoplatne uloženého kárneho opatrenia.