

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.09.1963, sp. zn. 2 Cz 66/63, ECLI:CZ:NS:1963:2.CZ.66.1963.1

Číslo: 34/1964

Právní věta: Hmotněprávní podmínka právně účinného preradenia v práci, tj. súhlas pracovníka, je splnená nielen v tom prípade, keď pracovník dá ku konkrétnemu preradeniu v práci svoj súhlas, ale aj vtedy, keď jeho súhlas s eventuálnym preradením v práci v budúcnosti je obsažený priamo v pracovnej zmluve samotnej.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 30.09.1963

Spisová značka: 2 Cz 66/63

Číslo rozhodnutí: 34

Číslo sešitu: 3-4

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouvy

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 34/1964 sb. rozh.

Hmotněprávní podmínka právně účinného preradenia v práci, tj. súhlas pracovníka, je splnená nielen v tom prípade, keď pracovník dá ku konkrétnemu preradeniu v práci svoj súhlas, ale aj vtedy, keď jeho súhlas s eventuálnym preradením v práci v budúcnosti je obsažený priamo v pracovnej zmluve samotnej.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu z 30. septembra 1963, [2 Cz 66/63](#)).

Žalobou podanou na Okresnou súde v Žiline domáhal sa žalobca vyslovenia právnej neúčinnosti preradenia v práci, ku ktorému došlo 28. augusta 1962 s účinnosťou od 1. septembra 1962, a zaplatenia platu po právne neúčinnom preradení v práci. Tvrdil, že pracoval od októbra 1961 u žalovaného podniku ako vedúci výchovy na odbornom učilišti v Bytči a že s účinnosťou od 1. septembra 1962 bol preradený na funkciu vychovateľa v stredisku Martin; s týmto preradením v práci nesúhlasil. Ďalšou žalobou podanou na tom samom súde uplatnil potom žalobca nárok na vyslovenie právnej neúčinnosti rozviazania pracovného pomeru, ku ktorému došlo 27. októbra 1962 k 29. októbru 1962, a zaplatenia platu po právne neúčinnom rozviazaní pracovného pomeru.

Okresný súd v Žiline, ktorý spojil obidve veci na spoločné prejednanie, rozhodol, že vyslovil právnu neúčinnosť preradenia žalobcu z funkcie vedúceho výchovy do funkcie vychovateľa doterajšieho pracoviska v Bytčiciach na pracovisko v Martine, ďalej neúčinnosť rozviazania pracovného pomeru u žalovaného podniku k 29. 10. 1962. Nárok na náhradu platu za dobu od právne neúčinného rozviazania pracovného pomeru zamietol. Oresný súd sa postavil žalobca nedal k nemu súhlas; rozviazanie pracovného pomeru bolo právne neúčinné z toho dôvodu, že nebol daný dôležitý dôvod k predčasnému rozviazaniu pracovného pomeru. Zamietnutie žaloby na zaplatenie platu po právne neúčinnom preradení v práci a po právne neúčinnom rozviazaní pracovného pomeru odôvodnil tým, že žalobca sám zanedbal povinnosť vykonávať pre žalovaný podnik práce primerané jeho schopnostiam, takže nesplnil podmienku nároku na náhradu platu.

Proti zamietajúcej časti rozsudku podal odvolanie žalobca a navrhol rozsudok tento zmeniť tak, že žalovaný podnik je povinný zaplatiť mu i plat za dobu od 1. októbra do 12. decembra 1962, Žalovaný podnik opravný prostriedok proti rozsudku prvého stupňa nepodal.

Krajský súd v Ban. Bystrici zmenil rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti tak, že zaviazal žalovaný podnik zaplatiť žalobcovi čiastku 2511,70 Kčs s prísl. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že žalobca prejavil pripravenosť k práci pre žalovaný podnik v mieste jeho pôvodného pracoviska a hľadal si náhradné zamestnanie; má teda proti žalovanému podniku nárok na náhradu mzdy za dobu, po ktorú bez svojej viny v dôsledku právne neúčinného preradenia v práci a rozviazania pracovného pomeru nepracoval.

Najvyšší súd vyslovil na sťažnosť pre porušenie zákona podanú predsedom Najvyššieho súdu, že rozsudkom okresného súdu, pokiaľ ním bola vyslovená právna neúčinnosť preradenia v práci a rozsudkom krajského súdu, pokiaľ ním bola vyslovená povinnosť žalovaného podniku zaplatiť žalobcovi čiastku 2511,70 Kčs s prísl., bol porušený zákon.

Odôvodnenie:

V súlade so zásadnou stálosťou zamestnania, ktorá je jednou zo základných zásad socialistického pracovného práva, dovoľujú platné právne predpisy, aby k právne účinnému preradeniu zamestnanca v práci došlo len za splnenia podmienky súhlasu zamestnanca s preradením v práci, event. i bez jeho súhlasu, pokiaľ existuje právny predpis umožňujúci preradenie v práci bez súhlasu zamestnanca, a za splnenia podmienky účasti závodného výboru ROH pri preradení v práci, (tj. za splnenia podmienky predchádzajúceho súhlasu závodného výboru ROH, event. predchádzajúceho vyjadrenia závodného výboru ROH).

V súdnej veci sa postavili oba súdy na stanovisko, že preradenie žalobcu v práci bolo právne neúčinné pre nedostatok jeho predchádzajúceho súhlasu.

Hmotne právna podmienka právne účinného preradenia v práci, tj. súhlas zamestnanca, je však splnená nielen v tom prípade, kedy zamestnanec dá ku konkrétnemu preradeniu v práci svoj súhlas, ale i vtedy, keď jeho súhlas s event. preradením v práci v budúcnosti je obsažený priamo v pracovnej zmluve samotnej (porovnej smernice pléna Najvyššieho súdu, Pls 4/60, uver. pod č. 27/1960 Zbierky rozhodnutí čs. súdov, str. 115).

Bolo sa preto treba zaoberať otázkou, či žalobca už pri zjednaní pracovnej zmluvy súhlasil s preradením na funkciu vychovateľa v rámci žalovaného podniku. Žalovaný podnik už vo svojom podaní z 19. novembra 1962 totiž uvádzal, že žalobca bol prijatý do zamestnania u žalovaného podniku na základe prijímacieho listu z 26. októbra 1961, v ktorom si žalovaný podnik vyhradil právo preložiť žalobcu na ktorékoľvek iné pracovisko v rámci podniku. Z obsahu prijímacieho listu žalobcu z 26. 10. 1961 sa podáva, že žalovaný podnik si vyhradzuje právo v prípade potreby podniku z

pracovných dôvodov preložiť žalobcu na ktorékoľvek iné pracovisko v rámci žalovaného podniku. Zástupca žalovaného podniku pri ústnom pojednávaní 11. decembra 1962 potom uviedol, že pokiaľ ide o zmenu pracoviska, vyhradil si žalovaný podnik právo preradiť žalobcu podľa potreby (z prevádzkových dôvodov) na iné pracovisko; taktiež svedok Š. K. udal, že už v dekréte bolo výslovne uvedené, že žalobca súhlasil s preradením na ktorékoľvek iné pracovisko v rámci podniku.

Znenie uvedenej pracovnej zmluvy ani ďalšie súdom vykonané dôkazy však neposkytujú nepochybný podklad pre záver, že žalobca súhlasil už pri uzavieraní pracovnej zmluvy s tým, že bude v rámci žalovaného podniku na iné pracovisko preradený na inú funkciu než na funkciu zástupcu riaditeľa pre výchovnú prácu.

Keby bolo nepochybne preukázané, že žalobca dal pri zjednaní pracovného pomeru súhlas k preloženiu na iné pracovisko s preradením na funkciu vychovávateľa, nemohlo by sa jednať o právne neúčinné preradenie v práci, a to i so zreteľom k tomu, že – ako plynie zo spisov – závodný výbor ROH udelil k preradeniu žalobcu predchádzajúci súhlas (porov. výpoveď svedka J. P. a svedka Š. B. ä. Pre takýto záver však nie je v spise, ako už bolo naznačené, nepochybných podkladov. Bude preto na súde prvého stupňa, aby konanie doplnil ďalšími dôkazmi o tom, či žalobca už pri ujednaní pracovného pomeru súhlasil s tým, že bude preložený nielen na iné pracovisko, ale i preradený na funkciu vychovateľa.

Keby ovšem žalobca už pri ujednaní pracovného pomeru dal súhlas s event. preradením na funkciu vychovateľa do budúcnosti a tento súhlas bol obsažený v pracovnej zmluve, išlo by, pravda, o právne účinné preradenie v práci a žalobcovi by – pokiaľ nevykonával prácu, na ktorú bol preradený, resp. pokiaľ by nebol pripravený a ochotný túto prácu vykonávať – neprislúchal plat (§ 7 zák. č. 244/1924 Zb.) po dobu ním tvrdeného právne neúčinného preradenia v práci.

Okolnosť, že by išlo o právne účinné preradenie v práci, by sa prejavila ovšem svojimi dôsledkami i pri rozhodovaní o nároku žalobcu na plat podľa § 7 cit. zák. za dobu po rozviazaní pracovného pomeru, ktoré je nepochybne právne neúčinné so zreteľom na to, že žalovaný podnik nemal dôležitý dôvod k predčasnému rozviazaniu pracovného pomeru, ktorým musí byť hrubé porušenie povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru zo strany zamestnanca, u ktorého všetky výchovné prostriedky zlyhali (porov. cit. smernice pléna Najvyššieho súdu, str. 89).

Z uvedeného teda vyplýva, že rozhodnutím súdov bol porušený zákon v ustanovení § 1, ods. 1 § § 59 a 88 ods. 2 o. s. p.