

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 06.02.1970, sp. zn. 8 Cz 42/69, ECLI:CZ:NS:1970:8.CZ.42.1969.1

Číslo: 68/1970

Právní věta: Splní-li organizace povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce, nese pracovník převedený na jinou práci z důvodu ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) zák. práce (jestliže změna zdravotního stavu, která vedla k trvalé ztrátě způsobilosti konat dosavadní práci, není následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) bez nároku na náhradu případnou újmu záležející v poklesu výdělku (v rozdílu mezi původním výdělkem a výdělkem při jiné práci). Nesplní-li organizace povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce, nenáleží pracovníkovi náhrada mzdy určená se zřetelem na průměrný výdělek (vypočtený podle § 30, 31 vl. nař. č. 66/1965 Sb.), ale se zřetelem na pravděpodobný výdělek, kterého by pracovník dosáhl, kdyby vykonával jinou vhodnou práci (ve smyslu § 37 odst. 4 zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 06.02.1970

Spisová značka: 8 Cz 42/69

Číslo rozhodnutí: 68

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Mzda, Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 37

§ 130

§ 187 66/1965 Sb. § 30

§ 31

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 68/1970 sb. rozh.

Splní-li organizace povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce, nese pracovník převedený na jinou práci z důvodu ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) zák. práce (jestliže změna zdravotního stavu, která vedla k trvalé ztrátě způsobilosti konat dosavadní práci, není následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) bez nároku na náhradu případnou újmu záležející v poklesu výdělku (v rozdílu mezi původním výdělkem a výdělkem při jiné práci).

Nesplní-li organizace povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce, nenáleží pracovníkovi náhrada mzdy určená se zřetelem na průměrný výdělek (vypočtený podle § 30, 31 vl.

nař. č. 66/1965 Sb.), ale se zřetelem na pravděpodobný výdělek, kterého by pracovník dosáhl, kdyby vykonával jinou vhodnou práci (ve smyslu § 37 odst. 4 zák. práce).

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze 6. 2. 1970, [8 Cz 42/69](#).)

Žalobce odmítl vykonávat práci, která mu byla žalovaným nabídnuta, s tím, že vzhledem ke svému zdravotnímu stavu není k této práci způsobilý. Domáhal se pak zaplacení mzdy za dobu od 8. 12. 1967 do 31. 1. 1968, jež mu nebyla žalovaným vyplacena, a požadoval náhradu přídatků na děti, na které mu nevznikl nárok, když neodpracoval potřebný počet směn v prosinci 1967 a v lednu 1968. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby s odůvodněním, že podle vyjádření lékaře byla práce, která byla žalobci nabídnuta po jeho návratu do práce po skončení pracovní neschopnosti, přiměřená jeho zdravotnímu stavu.

Okresní soud v Hradci Králové vyhověl žalobě rozsudkem ze 4. 4. 1969 a uložil žalovanému zaplatit žalobci částku 1987 Kčs (1647 Kčs jako náhradu ušlého výdělku a 340 Kčs jako náhradu přídatků na děti) a náklady řízení. Zdůraznil, že ze znaleckého posudku bylo zjištěno, že žalobce nebyl k práci nabízené žalovaným ze zdravotních důvodů způsobilý a že tedy ji právem odmítl vykonávat. Podle názoru okresního soudu nesplnil tak žalovaný povinnost podle ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) a odst. 4 zák. práce a způsobil žalobci škodu, za niž odpovídá podle § 187 odst. 1 zák. práce.

Krajský soud v Hradci Králové potvrdil rozsudkem z 25. 7. 1969 rozsudek soudu prvního stupně. V odůvodnění svého rozsudku se ztotožnil s názorem okresního soudu na důvodné odmítnutí nabízené práce žalobcem. Dospěl však k závěru, že jenom nárok žalobce na náhradu přídatků na děti je nárokem na náhradu škody podle § 187 zák. práce, zatímco nárok na zaplacení mzdy za dobu od 8. 12. 1967 do 31. 1. 1968 je nárokem příslušejícím ve výši průměrného výdělku za rozhodnou dobu podle § 28 a násl. vl. nař. č. 66/1965 Sb.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že byl rozsudky soudů obou stupňů porušen zákon a zrušil je.

Z odůvodnění:

Bylo-li na základě znaleckého posudku zjištěno, že k práci, která byla žalobci nabídnuta po ukončení jeho pracovní neschopnosti, nebyl žalobce ze zdravotních důvodů způsobilý a že tedy ji právem odmítl vykonávat, pak bylo správně rozhodnuto (co do základu i co do výše) soudy obou stupňů, že žalobce má podle § 187 odst. 1 zák. práce nárok na náhradu škody ve výši přídatků na děti, které mu nebyly vyplaceny. Stejně bylo správně rozhodnuto (co do základu) krajským soudem, že žalobce má podle § 130 zák. práce nárok na náhradu mzdy za dobu, kdy nepracoval (protože mu nebyla nabídnuta vhodná práce); nesprávně však soudy obou stupňů posoudily výši tohoto posléze uvedeného nároku žalobce. Jestliže v průběhu pracovního poměru pozbude pracovník trvale – s ohledem na zdravotní stav – způsobilost konat dále svou dosavadní práci, je organizace povinna převést ho na jinou práci (§ 37 odst. 1 písm. a) zák. práce); přitom – jestliže není možno dosáhnout účelu převedení v rámci pracovní smlouvy – může organizace převést pracovníka i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím pracovník nesouhlasil (§ 37 odst. 2 zák. práce), pokud práce tohoto jiného druhu je pro něho vhodná. Podobně je organizace povinna zajistit pracovníkovi jinou vhodnou práci, vrátí-li se po skončení pracovní neschopnosti do práce a nelze-li ho podle lékařského posudku zařadit na původní práci a pracoviště (§ 147 zák. práce). Pojem „vhodné práce“ pro oba uvedené případy vysvětluje blíže ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce, podle něhož je jiná práce pro pracovníka vhodná za předpokladu, že odpovídá jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a – pokud možno – i jeho kvalifikaci. V obou uvedených případech může mít a zpravidla také má toto převedení na jinou práci za následek pokles výdělku pracovníka.

Pokles výdělku (rozdíel mezi původním výdělkem a výdělkem při jiné práci) je újmou, kterou musí pracovník nést jako důsledek převedení na jinou práci, s níž za těchto okolností nemůže nesouhlasit; pracovník nemá - nejde-li o následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání anebo ohrožení touto nemocí - nárok, aby mu organizace hradila újmu vyplývající z poklesu výdělku.

Tak je tomu tehdy, jestliže organizace splní povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce. Nenabídne-li organizace pracovníkovi, který pozbude trvale - s ohledem na zdravotní stav - způsobilost konat dále dosavadní práci, jinou vhodnou práci, vyvstává překážka v práci na straně organizace ve smyslu § 130 zák. práce. Ustanovení § 130 zák. práce o výpočtu náhrady mzdy podle průměrného výdělku pamatuje ovšem na případy, kdy pracovník je schopen vykonávat dosavadní práci, ale nemůže ji konat pro překážku na straně organizace; nemá pochopitelně na mysli průměrný výdělek vypočtený podle § 275 zák. práce a § 30 a 31 vl. nař. č. 66/1965 Sb., jehož by pracovník - byť by nebylo překážky v práci - nemohl stejně dosáhnout právě pro svůj zdravotní stav. Kdyby organizace splnila povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce, vydělal by pracovník jen tolik, kolik by odpovídalo jeho omezeným schopnostem, nikoli tolik, kolik vydělával dříve; a stejné měřítko je třeba použít v případech podle § 37 odst. 4 a § 130 zák. práce, jestliže organizace nesplnila povinnost uloženou jí v ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce. Pro určení výše náhrady mzdy nemůže být tedy rozhodující průměrný výdělek vypočtený podle § 30 a 31 vl. nař. č. 66/1965 Sb.

Soudy obou stupňů porušily - když vycházely z jiných názorů - zákon v ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce.