

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 15.11.1962, sp. zn. 12 Co 263/62, ECLI:CZ:KSOS:1962:12.CO.263.1962.1

Číslo: 42/1963

Právní věta:

K přidělení práce v nižší tarifní třídě než je kvalifikační třída dělníka, zařazeného podle nové mzdové soustavy dělnické, není potřebný jeho souhlas za předpokladu, že jde o práce spadající do rámce jeho pracovní smlouvy (§ 5 odst. 5 výnosu ministra hutního průmyslu a rudných dolů z 16. února 1960 č. 2/60, o mzdových podmínkách dělníků zaměstnaných v podnicích ministerstva).

K tomuto přidělení jiné práce - pokud přesahuje dobu jednoho měsíce - je však potřebný souhlas závodního výboru ROH (čl. 6 písm. e) usnesení IV. všeodborového sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.). Jde-li o přidělení jiné práce, nepřesahující dobu jednoho měsíce, je potřebné jen vyjádření závodního výboru ROH (srov. čl. 4 písm. b) a čl. 22 usnesení sjezdu).

Přidělení dělníka na práce v nižší třídě než je jeho kvalifikační třída, které nespádají do rámce pracovní smlouvy, musí být provedeno s jeho souhlasem (Srv. § 5 odst. 5 cit. výnosu).

Soud: Krajský soud v Ostravě

Datum rozhodnutí: 15.11.1962

Spisová značka: 12 Co 263/62

Číslo rozhodnutí: 42

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Odbory, Smlouvy

Předpisy: 37/1959 Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce uplatnil žalobou tyto nároky:

1. že přeřazení žalobcovo z 8. platové třídy do 6. platové třídy provedené správou žalovaného podniku v červnu 1960 je právně neúčinné,

2. že žalovaný podnik je povinen zaplatit žalobci na ušlém výdělků částku 480 Kčs měsíčně počínaje dnem 1. 1. 1962 a 2,5 % úroky ode dne podání žaloby, a to tak, že žalovaný podnik je povinen zaplatit přisouzené částky po právní moci rozsudku do 15 dnů a další měsíční částky vždy každého prvního v měsíci předem, to vše pod exekucí.

Okresní soud v Karviné zamítl žalobu v plném rozsahu. Dospěl k závěru, že přeřazení žalobce z práce v 8. tarifní třídě na práci v 6. tarifní třídě bylo platné, poněvadž podnik byl podle nové mzdové úpravy k takovému opatření oprávněn i bez souhlasu žalobce a souhlas závodního výboru k tomuto opatření byl dán.

Krajský soud v Ostravě rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil.

Odůvodnění:

Krajský soud na základě doplnění řízení ve spojení s výsledky řízení soudu prvního stupně zjistit tento skutkový stav:

Žalobce je zaměstnancem žalovaného podniku u jeho závodu v Karviné od roku 1927. Při přestavbě dělnických mezd v roce 1959 byl zařazen do 8. kvalifikační třídy. Ve shodě s tím byl zařazen a placen v 8. tarifní třídě, která odpovídala pracem, které žalobce tehdy a napotom vykonával, neboť pracoval v provozu staré rourovny jako svářeč trub na tupo v ohni. V roce 1960 byla stará rourovna zrušena, aby byla nahrazena nově zřizovanou svažovnou a redukovnou. Výrobní předmět obou jmenovaných provozů byl stejný: výroba trubek. Rozdíl spočíval pouze v technologickém postupu, neboť výroba trubek v provozu staré rourovny děla se s převahou ruční práce, zatím co nový provoz spočívá na strojové výrobě pomocí agregátů. S tím vším souviselo postupné omezování výroby ve staré rourovně, až do jejího zastavení, postupné převádění pracovníků ze staré rourovny na nový provoz a jejich nové pracovní (funkční) zařazování v novém provozu. Podle plánu pracovních sil bylo proto v novém provozu nutné zařadit předcházející zaměstnance do nových profesí různých tarifních tříd, při čemž vedení závodu vypracovalo za tím účelem schéma převedení s vyznačením počtu těch pracovníků, jímž zůstane dosavadní zařazení a počtu těch, kteří budou přeřazeni do vyšší nebo nižší třídy, bez individuálního určení (srov. zprávu vedoucího závodu pro ZV ROH ze dne 22. 11. 1960). Závodní výbor ROH tuto zprávu projednal a schválil ve své schůzi 1. 12. 1960. Schválení se týkalo pouze rámcové uspořádání, nikoliv tedy otázky, na kterou profesi (do které tarifní třídy) ten či onen zaměstnanec se zařazuje. Podle výpovědi předsedy ZV ROH ponechal závodní výbor otázku zařazení jednotlivých zaměstnanců k vyřešení mistrům ve spolupráci s úsekovými důvěrníky.

Žalobce byl ze staré rourovny přemístěn do nového provozu dne 9. 6. 1960 a pracoval tam do počátku srpna 1960. Nato byl přeřazen zase na starou rourovnu; tohoto opatření byli přechodně zapotřebí k zajištění plnění plánu. Zde však na delší dobu onemocněl a zaměstnání zase nastoupil až počátkem listopadu 1960, a to v novém provozu. V době jeho onemocnění ostatní zaměstnanci skládali na nové profese kvalifikační zkoušky, jichž se žalobce pro svoje onemocnění nezúčastnil. Nato provedl závod zařazení přemístěných zaměstnanců do funkcí a jim odpovídajících tarifních tříd. Obsadil tři plánem pracovních sil systemizovaná místa prvních pecařů v 8. tarifní třídě a ostatní ustanovil jako druhé pecaře, jichž práce je zařazena do 6. tarifní třídy. Mezi posledně jmenované spadal též žalobce. Proto po návratu do zaměstnání v listopadu byl žalobce v novém provozu zařazen a nastoupil do funkce druhého pecaře. Domáhal se však toho, aby byl pověřen funkcí prvního pecaře, a na tomto požadavku trval a jej opakoval zejména poté, co v březnu 1961 složil příslušnou kvalifikační zkoušku. Z toho důvodu bylo na pracovišti zahájeno jednání, které však nevedlo k výsledku, neboť z ustanovených tří pecařů nikdo nehodlal žalobci dobrovolně svoji funkci postoupit a všichni pracovníci, zejména mistři zaujali stanovisko, že dosavadní rozdělení funkcí je přiměřené a vyhovující. Když žalobce svůj požadavek dále opakoval, nařídil vedoucí závodu nové kvalifikační zkoušky všech 6 zaměstnanců redukovny. Toto opatření bylo zřejmě vedeno myšlenkou, že výsledky těchto nových zkoušek mohly by být podkladem pro definitivní uspořádání sporu o obsazení míst prvních pecařů, např. kdyby žalobce při zkoušce neuspěl, anebo naopak některý z ustanovených prvních pecařů při zkoušce neprošel, popř. je složil s úspěchem podstatně horším než žalobce. Odborné zkoušky na 8. kvalifikační třídu byly provedeny dne 14. 11. 1961 s tím výsledkem, že zkoušku složilo všech 6 zaměstnanců, při čemž dosavadní tři první pecaři měli prospěch buď lepší

nebo stejný ve srovnání se žalobcem. Kvalifikační komise ve svém zápisu kromě konstatování výsledků zkoušek současně doporučila, aby dosavadní tři první pekaři byli ponecháni ve své funkci a aby zbývající 3 zaměstnanci, mezi nimi žalobce, byli zařazeni do 6. tarifní třídy. Se zřetelem na tyto výsledky vedoucí provozu v dopise ze dne 29. II. 1961, adresovaném vedoucímu záводу doporučil totéž řešení. Všechny tyto výsledky byly předloženy k projednání závodnímu výboru ROH, který je schválil, načež vedoucí závodu dopisem ze dne 7. 12. 1961 oznámil žalobci, že jeho žádosti o přiznání 8. platové (tarifní) třídy nemůže být vyhověno s odůvodněním, že na jeho pracovním úseku mohou být do této třídy zařazeni jen 3 pracovníci, pokud vykonávají práci v této třídě odpovídající, což není dáno u žalobce, a že tento se nadále ponechává v 6. tarifní třídě. Podle této třídy byla mzda žalobci poskytována teprve až od prosince 1961, neboť do listopadu 1961 poskytoval podnik žalobci mzdové vyrovnání.

V souzené věci uplatňuje žalobce od 1. 1. 1962 mzdový rozdíl mezi 8. a 6. tarifní třídou. Tento požadavek vyvozuje z neúčinného přeřazení na práci druhého pekaře ve svařovně a redukvně trub, která spadá do 6. tarifní třídy. Neúčinnost má spočívat v tom, že žalobce předtím ve zrušeném provozu staré rourovny byl zařazen do 8. kvalifikační třídy a pověřen prací svařeče trub na tupo v ohni; tato práce spadala do 8. tarifní třídy, podle níž byl též placen. Podle jeho názoru podnik nebyl oprávněn přeřadit jej bez jeho souhlasu na práci nižší tarifní třídy, zejména když nadto byla mu předtím přiznána kvalifikace 8. kvalifikační třídy a napotom úspěšně obstál při odborné zkoušce pro 8. kvalifikační třídu nových profesí při novém provozu. Vedle toho uplatňuje dále, aby rozsudkem bylo zjištěno, že přeřazení v červnu 1960 je právně neúčinné. Vzhledem k tomu, že mzdový rozdíl je uplatňován teprve od 1. 1. 1962, mělo by objasňování otázky účinnosti přeřazení popř. jeho konstatování ohledně doby do konce roku 1961 pouze akademický význam bez jakéhokoliv praktického obsahu. Je proto žaloba na zjištění neúčinnosti přeřazení v době od června 1960 do 31. 12. 1961 neodůvodněná pro nedostatek naléhavého právního zájmu na tomto určení (§ 406 o. s. ř.). Věcně je se proto třeba zabývat otázkou účinnosti přeřazení pouze ohledně doby od 1. 1. 1962.

V této základní otázce sporu zastává soud toto stanovisko:

Podle směrnic pléna Nejvyššího soudu Pls 2/60, uveř. pod č. 27/60 přidělení zaměstnance na jiné práce, avšak současně takové, které spadají pod druh smlouvené práce nebo přidělení zaměstnance na takové práce, které jsou přiměřené pracím, k nimž se zaměstnanec zavázal pracovní smlouvou, k nimž je způsobilý a jež mohl konat bez újmy na své zdraví a služební postavení, není právně účinné bez souhlasu zaměstnance v tom případě, že jde o přeřazení zaměstnance zařazeného do určité kvalifikační třídy podle nové mzdové soustavy dělnické na práci méně placenou (srov. např. § 4 odst. 9 výnosu ministerstva všeobecného strojírenství č. 1/1959, jímž byla zavedena nová mzdová soustava dělnická v tomto oboru). Toto stanovisko vychází z nových mzdových soustav dělnických, které vyjadřují jasně zásadu, podle níž zaměstnanec zařazený do určité kvalifikační třídy nesmí být bez jeho souhlasu přeřazen na práci hůře placenou. Nemůže-li zaměstnavatel zajistit zaměstnanci trvalou práci, odpovídající jeho kvalifikační třídě, je povinen umožnit mu rozvázání pracovního poměru, jestliže o to požádá. V takovém případě se neposuzuje odchod zaměstnance jako nežádoucí fluktuace a zejména mu nebude na újmu získaných nároků na vznik a délku dovolené a na výši nemocenského pojištění dosavadního pracovního poměru (srov. § 4 odst. 9 cit. výnosu).

Souhlas zaměstnance v těchto případech však není potřebný, jestliže právní předpis připouští přidělení zaměstnance zařazeného do určité kvalifikační třídy na práci hůře placenou i bez jeho souhlasu.

Takovým předpisem je výnos min. hutního průmyslu a rudných dolů z 16. února 1960 č. 2/60 o mzdových podmínkách dělníků zaměstnaných v podnicích ministerstva, který byl vydán na podkladě zásad schválených vládou a Státní mzdovou komisí pro přestavbu soustav dělnických mezd a který je nepochybně obecným právním předpisem upravujícím závazně práva a povinnosti stran pracovního

poměru v otázkách odměňování práce.

Podle § 5 odst. 5 cit. výnosu je vedení podniku oprávněno přidělit dělníkovi v případě nutnosti práci v nižší tarifní třídě než je jeho kvalifikační třída za předpokladu, že jde o práci spadající do rámce pracovní smlouvy. V pracovních smlouvách s dělníky bývá druh práce v praxi zpravidla konkretizován uvedením dělnického povolání ve smyslu příslušného tarifního kvalifikačního katalogu, nikoliv však přímo stanovením prací určité tarifní nebo kvalifikační třídy. Je-li dělníkovi v rámci povolání, pro které byl přijat, přidělena práce v nižší tarifní třídě než je jeho přiznaná kvalifikační třída, je toto opatření v souladu s ustanovením § 5 odst. 5 cit. výnosu. V tomto případě přísluší dělníkovi doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdovým tarifem stanoveným pro vykonávanou práci a mzdovým tarifem o jednu třídu nižším než je jeho kvalifikační třída, a to nejdéle po dobu jednoho měsíce. Souhlasu dělníka s tímto opatřením není zapotřebí. Pokud podnik nemůže dělníkovi trvale zajistit práci odpovídající jeho kvalifikační třídě, musí po uplynutí 6 měsíců od doby, kdy mu nebyla přidělována práce, odpovídající jeho kvalifikační třídě, umožnit, jestliže o to požádá, rozvázání pracovního poměru (§ 5 odst. 10 cit. výnosu).

Z ustanovení § 5 odst. 5 cit. výnosu, podle něhož má být k takovému opatření přikročeno jen v případě nutnosti a podle něhož přísluší dělníkovi vyrovnávací doplatek ke mzdě jen po dobu jednoho měsíce, však plyne, že toto opatření má mít charakter jen dočasný; tomu nasvědčuje i doba 6 měsíců, po jejímž uplynutí má dělník, jemuž nebyla přidělována práce, odpovídající jeho kvalifikační třídě, a jemuž podnik nemůže trvale zajistit práci odpovídající jeho kvalifikační třídě, možnost rozvázat pracovní poměr (§ 5 odst. 10 cit. výnosu).

Došlo-li k přidělení pracovníka na práci v nižší tarifní třídě než je jeho kvalifikační třída na delší dobu, je ovšem dělník odměňován - nepožádá-li o rozvázání pracovního poměru - podle skutečně vykonávané práce.

Jiná ovšem je situace v případě, že v pracovní smlouvě dělníka je druh práce konkretizován přímo stanovením určité tarifní nebo kvalifikační třídy; v takovém případě musí být i při přechodném přidělení na práci v nižší tarifní třídě než je jeho kvalifikační třída honorován podle té tarifní nebo kvalifikační třídy, která odpovídá výslovnému ustanovení pracovní smlouvy.

Přidělení dělníka na práci v nižší třídě než je jeho kvalifikační třída, které nespadá do rámce pracovní smlouvy, musí být provedeno s jeho souhlasem (srov. § 5 odst. 5 cit. výnosu).

Souhlas závodního výboru ROH, resp. vyjádření závodního výboru ROH, které jsou hmotněprávní podmínkou přidělení na práci v nižší tarifní třídě než je kvalifikační třída dělníka, musí být předchozí, což znamená, že souhlas musí být závodním výborem ROH udělen a podniku sdělen dříve, než k tomuto přidělení na jiné práce došlo; také vyjádření závodního výboru ROH musí předcházet přidělení na jiné práce.

Účelem ustanovení umožňujícího přidělení dělníka na jiné práce (§ 5 odst. 5 cit. výnosu) je, aby hmotným zainterесováním bylo působeno k plánovitému zvyšování teoretických znalostí a praktických dovedností dělníků a tím k trvalému zvyšování produktivity práce, kvality výrobků a ke zhuštění výroby a aby byly vytvářeny podmínky pro účelné rozmístění dělníků ve výrobě podle jejich kvalifikace s plánem výroby a plánem potřeby kvalifikovaných dělníků (srov. směrnici min. hutního průmyslu a rudných dolů ze dne 16. 2. 1960 č. j. 242/7201-60, pro používání tarifních kvalifikačních katalogů a přiznávání kvalifikačních tříd), a dále, aby tato hlediska byla uvedena v soulad s potřebou operativní pružnosti při řízení výroby, pokud jde o složku pracovních sil. Posledně jmenovaný zřetel je důvodem pro oprávnění podniku k přeřazení dělníka hutního sektoru na práci nižší tarifní třídy, při čemž hlediskům nejprve jmenovaným odpovídá kromě základní zásady ustanovení o nároku na mzdový doplatek po dobu jednoho měsíce, jakož i ustanovení o rozvázání

pracovního poměru.

Ve smyslu čl. 5 odst. 5 cit. výnosu byl tedy žalovaný podnik oprávněn přeradit žalobce na práci 6. tarifní třídy, byť i žalobce s tím nesouhlasil a vykonával práci 8. tarifní třídy a byla mu přiznána kvalifikace 8. kvalifikační třídy. Pro toto přidělení na jiné práce byla splněna podmínka vyžadovaná v § 5 cit. výnosu. Oprávnění podniku k přearazení dělníka je tam totiž omezeno slovy „v rámci pracovní smlouvy“. Toto ustanovení má ten význam, že přearazením nesmí být porušen podstatný obsah pracovní smlouvy, tj. může být provedeno pouze na ty práce, k jejichž vykonávání byl dělník přijat, nebo které se zavázal vykonávat. Dispoziční právo podniku se tedy vztahuje na ten okruh prací, které spadají pod obsah pracovní smlouvy. Žalobce byl zaměstnán jako dělník při výrobě trub na staré rourovně a přearazen byl na práci dělníka (druhého pekaře) v novém provozu rovněž při výrobě trub. Při totožnosti předmětu (cílu) výroby nemůže již o změnu obsahu pracovní smlouvy, neboť na novém pracovišti měl být žalobce činný při výrobě trubek, ke kterýmto činnostem se pracovní smlouvou zavázal a kterou předtím se svým souhlasem též (na staré rourovně) vykonával. Na tom nic nemůže změnit okolnost, že nový provoz spočívá na jiném technologickém postupu. Je věcí podniku v rámci jeho řídicí činnosti při výrobě určit pracovníkům pracovní a tedy i technologický postup, aniž lze v tom spatřovat změnu obsahu pracovní smlouvy.

Ustanovení citovaného výnosu nic nemění a přirozeně nemohou měnit na těch předpisech, které pro právní platnost určitých úkonů podniku vyžadují předchozí souhlas závodního výboru ROH. Proto i v případech přearazení podle § 5 č. 5 výnosu ministerstva hutního průmyslu a rudných dolů č. 2/1960 platí ustanovení odst. 6 písm. e) IV. všeodborového sjezdu zák. č. 37/1959 Sb., že k platnosti přearazení zaměstnance na jiné pracovní místo nebo funkci na dobu delší jednoho měsíce je zapotřebí předchozího souhlasu závodního výboru ROH; pokud přemístění nepřesahuje dobu 1 měsíce, vyžaduje se jen předchozí vyjádření ZV ROH podle čd. 4 písm. h) usnesení sjezdu, jak bylo již shora uvedeno.

Souhlas závodního výboru ROH, který je hmotněprávní podmínkou přidělení dělníka na práci v nižší tarifní třídě než je kvalifikační třída dělníka, musí být předchozí, což znamená, že souhlas musí být závodním výborem ROH udělen a podniku sdělen dříve, než k tomuto přidělení na jiné práce došlo; také vyjádření závodního výboru ROH musí předcházet přidělení na jiné práce. 1)

Na základě provedeného dokazování bylo zjištěno, že přidělení žalobce na jiné práce, které přesáhlo dobu jednoho měsíce, závodní výbor ROH projednal a k tomuto opatření podniku dal i předchozí souhlas.

Žalobní požadavek na zjištění neúčinnosti přearazení není tedy důvodný, a to pro dobu do 31. 12. 1961 pro nedostatek právního zájmu na určení, pro dobu pak od 1. 1. 1962 pro nedostatek věcných předpokladů, neboť přearazení bylo platné, jak shora bylo uvedeno. V důsledku toho nemůže žalobci příslušet ani požadovaný mzdový rozdíl. V případě platného přearazení má nárok pouze na to, aby jeho práce byla odměňována tarifem třídy, do níž je vykonávaná práce zařazena (§ 5 č. 3 cit. výnosu č. 2/60). To se nesporně stalo. Ani nárok na mzdový doplatek podle § 5 odst. 5 tohoto výnosu nepřichází v úvahu. Doplatek je zde určen pouze pro první měsíc přearazení. První měsíc přearazení však předcházel dobu, od níž je mzdový rozdíl žádán.

1) nedostatek tohoto vyjádření má však jen důsledky uvedené v čl. 22 usnesení sjezdu.