

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 05.03.1964, sp. zn. 2 Cz 16/64, ECLI:CZ:NS:1964:2.CZ.16.1964.1

Číslo: 39/1964

Právní věta:

Soud je oprávněn přezkoumávat podmínky pro použití kárných opatření, zejména zda kárné opatření spočívající v dočasném přeřazení na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc (srov. čl. 6 písm. e) usnesení IV. všeodborového sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.).

Naproti tomu nepřísluší soudům přezkoumávat vhodnost použitého kárného opatření dočasného přeřazení na jinou práci, stejně jako ostatních kárných opatření. Tak by tomu bylo jen v případě, že by bylo uloženo takové kárné opatření, které ust. § 27 a) zák. č. 67/1958 Sb. (ve znění vyhl. č. 68/1958 Sb.) nezná anebo kdyby uložení kárného opatření bylo jinak v rozporu s platnými předpisy.

Prémie je součástí celkové odměny pracovníka za práci konanou v pracovním poměru a podléhá právnímu režimu, platnému pro mzdu. Splnění nároku na výplatu prémie se může pracovník domáhat i cestou soudního řízení.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 05.03.1964

Spisová značka: 2 Cz 16/64

Číslo rozhodnutí: 39

Číslo sešitu: 3-4

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouvy

Předpisy: 67/1958 Sb. § 27a 37/1959 Sb. § 6

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Návrhem podaným v rozhodčím řízení podle vyhl. č. 184/1959 Ú. I. domáhal se žalobce vyslovení právní neúčinnosti opatření, k nimž došlo na základě rozhodnutí žalovaného podniku z 28. dubna 1962; podle tohoto rozhodnutí bylo žalobci uloženo jako kárné opatření přeřazení v práci na dobu tří roků a odňata kolektivní prémie na dobu tří měsíců; rozhodčí orgán jeho návrhu nevyhověl.

Obvodní soud pro Prahu 10, který rozhodoval ve věci na základě námitek, podaných žalobcem, žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že žalobci uložené opatření jsou v souladu s platnými právními předpisy a jsou vhodná (přiměřená) povaze porušení pracovní povinnosti ze strany žalobce.

Městský soud v Praze po zjištění, že přeřazení v práci a odnětí kolektivní prémie bylo vysloveno kárným opatřením podle pracovního řádu žalovaného podniku, dospěl k závěru, že nejde o nároky vyplývající z pracovního poměru, nýbrž o kárné opatření, o němž je oprávněn rozhodovat ředitel podniku po projednání se závodním výborem ROH, resp. cestou opravného prostředku nejbližší vyšší orgán ROH. Proto žalobu odmítl a věc postoupil OOR v Praze 10.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že rozhodnutím městského soudu byl porušen zákon.

Odůvodnění:

Pokud jde o právní povahu opatření, k nimž došlo na základě rozhodnutí žalovaného podniku, nutno od sebe odlišit přeřazení v práci jakožto kárné opatření na straně jedné a odnětí prémie jakožto mzdové opatření na straně druhé.

Uložení kárných opatření, tedy i přeřazení na jinou práci až na dobu tří měsíců, se opírá o ustanovení § 27 a) zák. č. 67/1958 Sb. (srov. i § 33 vyhl. č. 68/1958 Sb.) a v konkrétním případě i o pracovní řád žalovaného podniku. Zákon č. 67/1958 Sb. i pracovní řád vymezují taxativním způsobem druhy přípustných kárných opatření, jakož i podmínky pro jejich použití; jsou jimi: důtka, veřejná důtka a dočasné přeložení na jinou práci méně placenou (přeložení na nižší funkci) až na dobu tří měsíců. Otázka, zda soudy jsou oprávněny přezkoumávat kárná opatření podniků, tedy zejména kárné opatření spočívající v dočasném přeřazení na jinou práci, vyřešila již směrnice pléna Nejvyššího soudu Pls 2/60, uveř. pod č. 27/60 sb. rozh. čs. soudů tak, že v tom směru rozlišuje především přezkoumání hmotně právních podmínek pro použití kárných opatření od přezkoumatelnosti odůvodněnosti použitého kárného opatření. Hmotně právní podmínky kárného opatření, tedy i dočasného přeřazení na jinou práci, je soud oprávněn zkoumat, podobně jako zkoumá, zda jsou splněny hmotně právní podmínky stanovení pro právně účinný vznik a zánik pracovního poměru. Tak zkoumá zejména, zda byl vyžádán předchozí souhlas závodního výboru ROH při přeřazení na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc (srov. čl. 6 písm. e) usnesení IV. všeodborového sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.). Podobně také zkoumá, zda kárné opatření dočasného přeřazení na jinou práci nebylo uloženo řediteli podniku, vedoucím závodu, absolventům škol během nástupní praxe nebo učňům, což není přípustné (srov. § 27 a) odst. 2 zák. č. 67/1958 Sb. ve znění vyhl. č. 68/1958 Sb. a zásady statutu, vydaného podle § 65 zák. č. 67/1958 Sb.).

Naproti tomu nepřisluší soudům přezkoumávat vhodnost (přiměřenost) použitého kárného opatření dočasného přeřazení na jinou práci stejně jako ostatních kárných opatření. Použití kárných opatření je ponecháno podnikům k volné úvaze bez stanovení dalších podmínek (skutkových podstat kárných provinění), za jejichž splnění může být ten nebo onen druh kárných opatření použit; nelze tedy při volbě kteréhokoli z druhů kárných opatření hovořit o tom, že by použitý druh opatření odporoval zákonu. Tak by tomu bylo jen v případě, že by bylo uloženo takové kárné opatření, které ustanovení § 27 a) zák. č. 67/1958 Sb. (ve znění vyhl. č. 68/1958 Sb.) nezná (např. byla-li uložena jako kárné opatření pokuta) anebo kdyby uložení kárného opatření bylo jinak v rozporu s platnými předpisy (např. přeřazení v práci na dobu přesahující tři měsíce).

Prémie je odměnou, která se poskytuje pracovníkům v pracovním poměru k jeho mzdě za specificky kvalifikované výsledky práce v závislosti na plnění předem stanovených měřitelných technických a ekonomických ukazatelů, určených v souladu s plánovanými úkoly, a to za výsledky práce, které pracovník ovlivňuje a za jejichž plnění odpovídá (srov. zásady schválené usnesením Státní mzdové komise ze dne 15. ledna 1962, čl. 1). Podstatnými pojmovými znaky prémie tedy jsou závislost prémie a její výše na stupni plnění prémiových ukazatelů, měřitelnost těchto ukazatelů, stanovených před prémiovým obdobím, nebo určením prémiového úkolu a zaměřených na dosažení výsledků práce, které pracovník ovlivňuje v rámci odpovědnosti za ně vyplývající z jeho pracovní funkce. Z

hlediska pracovně právního je prémie součástí celkové odměny pracovníka za práci konanou v pracovním poměru; v zásadě se tedy na prémii vztahují předpisy, které platí pro mzdu. Podmínky pro poskytování premií pro dělníky pracující ve výrobě v úkolové a časové mzdě ve Strojárnách potravinářského průmyslu stanoví premiový řád žalovaného podniku, vydaný podle typového premiového řádu D-7, výnosu MTS č. 12/59 a č. 11/61 a platný od 1. dubna 1961. V tomto premiovém řádu, vydaném vedoucím organizace (ředitelem podniku), jsou stanoveny bližší podmínky premiování určitého druhu pracovníků tohoto podniku (závodu), zejména premiové ukazatele, premiové sazby a průběh prémie, výpočet a výplata prémie, důvody snížení a odnětí prémie atd. Nemůže být pochybnosti o tom, že jde o závaznou úpravu podmínek premiování pro oba účastníky pracovního poměru, pro podnik a zaměstnance; premiový řád, jehož publicita pro osoby, na něž se vztahuje, je zabezpečena, nelze kvalifikovat jinak, než jako závazný mzdový předpis, a to jako partikulární normu s platností pro příslušný podnik.

Ze znění premiového řádu vyplývá, že jde o prémie, na něž má zaměstnanec za splnění stanovených podmínek právní nárok. Jde tu tedy o případ, jaký má na mysli rozhodnutí č. 66/62 sb. rozh. a sdělení čs. soudů, v němž se zastává stanovisko – stejně jako již dříve v rozhodnutí č. 76/56, 59/60, 14/61 sb. rozh. čs. soudů – že právní nárok na výplatu prémie náleží při splnění všech podmínek jen zaměstnancům, kteří jsou odměňováni premiemi přímo a jen podle ukazatelů, a jejichž prémie je stanovena předem pevnou procentní částkou. Má tedy zaměstnanec, jemuž podle premiového řádu jakožto mzdového předpisu byla prémie přiznána v určité výši za splnění premiových ukazatelů, stanovených před premiovým obdobím nebo určením premiového úkolu, a který ukazatele splní, nárok na výplatu této prémie se všemu důsledky jeho vymahatelnosti pořadem práva.

Měl se tedy soud zabývat otázkou, zda prémie, která z hlediska pracovně právního je součástí celkové odměny pracovníka za práci konanou v pracovním poměru, která je součástí jeho mzdy a která tedy podléhá právnímu režimu, platnému pro mzdu, byla žalobci odňata v souladu s platnými předpisy, či nikoliv.

V tom směru je třeba zkoumat, zda byly splněny podmínky hlavy IV., č. 4 cit. premiového řádu, podle něhož při porušování závažných povinností jako pracovní disciplíny, nedbalosti při práci, předpisů o bezpečnosti při práci apod., je vedoucí povinen odejmout celou nebo část připadající prémie. O rozsahu krácení nebo o odnětí prémie rozhoduje nadřízený vedoucí pracovník se souhlasem příslušného orgánu odborové organizace, zpravidla se závodním výborem ROH (srov. čl. 6 usnesení IV. všeodborového sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.). I když v citovaném premiovém řádu není rozsah krácení prémie vymezen, je nutno přihlídnout zejména k těmto hlediskům: k důležitosti, popř. závažnosti porušené nebo zanedbané povinnosti a míře zavinění pracovníka. Z těchto hledisek je nutno posuzovat nejen odnětí individuální prémie, poskytování jednotlivým pracovníkům, ale i odnětí kolektivní prémie, která se poskytuje určité skupině pracovníků podle toho, zda společenský zájem vyžaduje, aby jednotliví pracovníci byli zainteresováni na dosahování určitých výsledků práce, nebo zda organizace nebo technologie výroby vyžaduje nejužší spolupráci určitého kolektivu pracovníků k dosažení premiových výsledků práce.

Městský soud v Praze podle shora uvedených zásad nepostupoval. Jeho rozhodnutím byl v důsledku toho porušen zákon v ustanovení § 27 a) zák. č. 67/1958 Sb. (§ 33 vyhl. č. 68/1958 Sb.) a premiový řád (srov. vyhl. č. 113/1956 Ú. l.).