

Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23.04.1979, sp. zn. Cpj 32/78, ECLI:CZ:NS:1979:CPJ.32.1978.1

Číslo: 14/1979

Právní věta: K některým otázkám projednávání a rozhodování mzdových věcí v občanském soudním řízení

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 23.04.1979

Spisová značka: Cpj 32/78

Číslo rozhodnutí: 14

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Zpráva

Hesla: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Mzda, Náklady řízení, Neoprávněný majetkový prospěch, Pracovní kázeň, Pracovní poměr, Řízení před soudem, Rozhodnutí soudu, Sociální zabezpečení

Předpisy: 37/1959 Sb. čl. 6 40/1964 Sb. § 96 65/1965 Sb. § 20

§ 111

§ 112

§ 113

§ 115

§ 120

§ 122

§ 123

§ 127

§ 130

§ 15 54/1975 Sb. § 29 103/1975 Sb. 112/1975 Sb. § 1 157/1975 Sb. § 18

§ 19

§ 190

§ 20

§ 21

§ 22

§ 23

§ 237

§ 238

§ 24

§ 243

§ 26

§ 261

§ 263

§ 264 141/1965 Sb. 96/1967 Sb. § 4 201/1968 Sb. 62/1970 Sb. § 11
§ 27
§ 29
§ 3 159/1970 Sb. 133/1970 Sb. § 41
§ 36
§ 37
§ 41
§ 43 33/1974 Sb. § 12
§ 51
§ 54
§ 83
§ 96

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 14/1979 sb. rozh.

K některým otázkám projednávání a rozhodování mzdových věcí v občanském soudním řízení

(Ze zprávy o zhodnocení úrovně řízení a rozhodování soudů ve mzdových věcech, projednané a schválené občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR, z 23. 4. 1979, [Cpj 32/78](#))

Směrnice pro hospodářský a sociální rozvoj ČSSR v letech 1976 až 1980 schválená XV. sjezdem Komunistické strany Československa klade v programu rozvoje životní úrovně na čelné místo otázky odměňování za práci. Vychází z toho, že důsledným prosazováním socialistického principu odměňování podle množství, kvality a společenského významu práce je třeba účinně podporovat úsilí o dosažení vyšší produktivity práce a hospodárnosti i o urychlování vědeckotechnického pokroku.

V důsledku tohoto požadavku nabývá na významu rozhodování soudů ve věcech mzdových; jde tu o agendu politicky i ekonomicky velmi důležitou a citlivou. Proto se občanskoprávní kolegium Nejvyššího soudu ČSR zabývalo v roce 1978 zhodnocením řízení a rozhodování soudů ve mzdových věcech (ve sporech o mzdy, o náhradu mzdy a o náhradu výdajů poskytovaných pracovníkům při výkonu práce) v období od 1. 1. 1977 do 30. 4. 1978.

Získané poznatky ukázaly také potřebu řešení některých sporných otázek, týkajících se jednotlivých forem mzdy a náhrady jiných výdajů včetně výkladu některých konkrétních mzdových předpisů.

1. Obecné zásady pro poskytování mzdy

A) Mzda za vykonanou práci (§ 111 odst. 1 zák. práce)

Podle ustanovení § 111 odst. 1 zák. práce přísluší pracovníkům mzda za vykonanou práci. Toto základní mzdové ustanovení, stejně jako ustanovení § 112 odst. 1 zák. práce (podle něhož je organizace povinna poskytovat pracovníku mzdu podle mzdových předpisů, popřípadě podle příslušných ustanovení kolektivních smluv), bývá v praxi organizacemi porušováno, neboť mezi pracovníkem a organizací bývá dohodnuta mzda v jiné výši, než která odpovídá skutečně vykonané práci a mzdovému předpisu.

Již v rozhodnutí uveřejněném pod č. 8/1967 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR a v rozhodnutí uveřejněném pod č. 43/1967 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR byla zdůrazněna zásada, že pro

výši mzdy je rozhodná jen práce, kterou pracovník skutečně konal, a mzdový předpis. Soudy se touto zásadou musí důsledně řídit.

Správně proto ve věci sp. zn. 4 C 91/74 okresní soud v Klatovech vyhověl žalobě pracovníka, když se prokázalo, že pracovník vykonával práce zařazené v 5. třídě kvalifikačního katalogu, ačkoliv byl odměňován ve 4. třídě tohoto katalogu.

Ve věci sp. zn. 5 C 474/74 okresního soudu v České Lípě pracovník uplatňoval nárok na příplatek za výkon funkce předáka. Soud žalobě vyhověl, když zjistil, že výkon funkce předáka nebyl sice výslovně dohodnut, ale v rozhodném období žalobce tyto práce s vědomím organizace vykonával.

Ve věci okresního soudu v Opavě sp. zn. 7 C 238/76 soudy obou stupňů řešily otázku zařazení pracovníka do vyšší tarifní třídy. Pracovník se dovolával své kvalifikace zedníka, avšak v řízení bylo zjištěno, že pracovní smlouva byla uzavřena na funkci údržbáře a zednické práce pracovník nevykonával. Právem proto byla žaloba zamítnuta, když se pracovník domáhal vyšší mzdy za práce, které nekonal.

Ve věci sp. zn. 16 C 223/75 okresního soudu v Ostravě řešily soudy obou stupňů otázku zařazení pracovníka do vyšší osobní mzdové třídy. Soudy vycházely z toho, že rozhodující je skutečný výkon prací, jejich druh a náročnost z hlediska mzdového předpisu. Šlo tu o výnos ministerstva průmyslu ČSR č. 3/1973 ze dne 27. 7. 1973, v němž jsou upraveny podmínky pro přiznání osobních tříd na základě příslušného kvalifikačního katalogu dělnických povolání. Vzhledem k výsledkům dokazování, z nichž bylo zjištěno, že druh prací a jejich náročnost odpovídá osobní třídě, do níž byl pracovník zařazen, byla žaloba pracovníka zamítnuta. K námitce pracovníka, že do vyšší osobní třídy byli zařazeni pracovníci, kteří konali stejnou práci jako on, nebylo možno přihlídnout, neboť to svědčilo pouze o tom, že organizace v těchto jiných případech nepostupovala správně.

Ve věci sp. zn. 5 C 582/77 okresního soudu v České Lípě byl žalující pracovník z důvodu nezbytné provozní potřeby převeden z úseku těžby na úsek důlní dopravy, neboť provoz na důlní těžbě byl zastaven. Žalobce uplatnil nárok na doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval předtím. Okresní soud v České Lípě žalobě vyhověl. Krajský soud v Ústí nad Labem pod sp. zn. 9 Co 435/77 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že nešlo o přeřazení na jinou práci. Organizace pouze ve své řídicí pravomoci přikázala vykonávat jiné práce v rámci sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy. Z obsahu dokazování vyplynulo, že podle pracovní smlouvy se žalobce zavázal, že bude vykonávat práce jako důlní dělník na úseku hlubinné těžby. Podle oborového sborníku příkladů pracovních činností dělnických povolání je pod povoláním horník-dělník zařazena funkce narážeče i funkce opraváře. Nebyl proto žalobce převeden na jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě. V rámci řídicí a organizační činnosti mu byla podle pracovní smlouvy přidělena jiná práce odměňovaná nižším tarifem. Jde tedy o případ upravený ustanovením § 115 odst. 1 zák. práce Mzdovým předpisem je tu výnos federálního ministerstva paliv a energetiky č. 2/1973 ze dne 14. 8. 1973, podle jehož ustanovení § 5 odst. 3 se poskytne pracovníku nejdéle po dobu následujících 30 dnů příplatek ve výši rozdílu mezi mzdovým tarifem přiznané osobní třídy a mzdovým tarifem vykonávané práci.

Ve věci sp. zn. 7 C 731/76 okresní soud v Jablonci nad Nisou zamítl žalobu o doplacení částky 500 Kčs na mzdě. Žaloba se opírala o tvrzení, že při racionalizaci mzdových soustav byl pracovník správně zařazen do 5. třídy podle kvalifikačního katalogu a v důsledku toho byl zkrácen na mzdě za červenec a srpen 1976 o 500 Kčs. V řízení však bylo zjištěno, že žalovaný pracoval jako automechanik. Nová mzdová soustava byla u žalované organizace zavedena výnosem ministerstva vnitra ČSR z 1. 8. 1974 č. j. Sd 33-100/74, v jehož příloze se uvádí, že na základě kvalifikačních katalogů se všem stálým dělníkům přiznávají osobní třídy, a to na základě vykonávané práce podle plnění stanovených kvalifikačních požadavků a podle potřeb podniku. Z toho vyplývá, že přiznání

určité osobní třídy musí být také v souladu s potřebami podniku. V daném případě bylo v organizaci více pracovníků, než potřeby podniku vyžadovaly, a bylo tedy v případě žalobce jen na úvaze organizace, zda žalobce bude zařazen do 6. nebo 5. třídy, byť nebylo pochyb o tom, že podle vykonávané práce a plnění kvalifikačních předpokladů mohl být žalobce zařazen do 6. třídy. Odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně podáno nebylo.

Zařazení do určité tarifní třídy není otázkou volné úvahy organizace a je určováno stupněm obtížnosti, složitosti, odpovědnosti a namáhavosti pracovní činnosti pracovníka. I když v této věci byla organizace povinna dodržet závazný pokyn nadřízeného ministerstva, pokud šlo o zachování určitého průměru u profese automechaniků, bylo povinností soudu zkoumat, zda tento pracovník skutečně vykonával práce, které jsou zařazeny do určité tarifní třídy a jsou podkladem pro určení osobní třídy.

V té souvislosti je třeba uvést, že v organizacích hlavních výrobních odvětví, tj. v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, lesního a vodního hospodářství, byla již postupně zavedena racionalizace mzdových soustav podle zásad schválených usnesením vlády ČSSR č. 128 ze dne 3. 5. 1973. Příslušná ministerstva vydala za tím účelem základní mzdové předpisy pro odměňování dělníků a pro odměňování technickohospodářských pracovníků. Součástí těchto předpisů jsou kvalifikační katalogy dělnických povolání a technickohospodářských funkcí a pracovních činností, mzdové tarify a další podrobnější ustanovení o podmínkách odměňování podle nových mzdových soustav. Tyto mzdové předpisy jsou obecně závaznými právními předpisy ve smyslu ustanovení § 22 odst. 1 zák. práce, vydanými na základě zmocnění obsaženého v § 43 zákona č. 133/1970 Sb. (v dalších podrobnostech srov. výklad ustanovení § 112 odst. 1 zák. práce na str. 117/287).

Ve všech mzdových předpisech o racionalizaci mzdových soustav vydaných příslušnými odvětvovými ministerstvy se stanoví, že nové mzdové soustavy nabývají v organizaci účinnosti dnem, který určí příslušné ministerstvo. Podmínkou zavedení nové mzdové soustavy je předchozí souhlas závodního výboru ROH (§ 123 zák. práce). Nabytím účinnosti racionalizace mzdových soustav pozbyly účinnosti dosavadní resortní mzdové předpisy o odměňování dělníků a technickohospodářských pracovníků platné v organizaci a i řada obecných předpisů, v nichž se řeší otázky odměňování jinak než ve mzdových předpisech o nových mzdových soustavách (např. vyhláška č. 111/1968 Sb., o úpravě výše příplatku za práci v nočních směnách, vyhláška č. 200/1968 Sb. o zvýhodnění práce o sobotách a nedělích). Platnosti pozbyly také všechny vnitropodnikové předpisy a směrnice vydané k provedení dosavadních základních mzdových výnosů (např. premiové řady, směrnice pro poskytování odměn nebo ustanovení kolektivních smluv o některých mzdových otázkách).

Při zavedení racionalizace mzdových soustav je třeba provést mzdové zařazení odpovídající příslušným ustanovením nových mzdových předpisů. To vyplývá z toho, že byly provedeny změny v hodnocení a rozřídění dělnických povolání a technickohospodářských funkcí a pracovních činností v příslušných kvalifikačních katalozích.

Organizace nesmí pracovníkovi platit jinou mzdu než podle mzdového předpisu. Jestliže při novém mzdovém zařazení se řídí mzdovým předpisem, nemůže s dopustit podstatného porušení povinnosti z pracovní smlouvy (§ 51 odst. 1 písm. d/ zák. práce) a pracovník se nemůže dovolávat tohoto výpovědního důvodu. Teprve tehdy, když došlo skutečně ke změně druhu práce (funkce) při zavedení racionalizace mzdových soustav, musí se provést konkretizace, případně odpovídající vyjádření v pracovní smlouvě. K tomu je však třeba souhlasu obou účastníků, pokud se náplň funkce proti dosavadnímu stavu mění, byť i jen částečně (§ 36 zák.

Z hlediska základního předpisu o tom, že mzda se řídí vykonávanou prací (§ 35 odst. 1 písm. a/, § 111 odst. 1 zák. práce), a podle toho, co bylo ve stručnosti řečeno o zásadách zavádění racionalizace mzdových soustav, lze obecně říci, že při převedení pracovníků na nové mzdové podmínky je nutné

ovšem vždy vycházet z dosud vykonávané práce a nadále předpokládané práce, nikoliv z názvu povolání nebo funkce nebo z tarifní třídy.

V zavedené racionalizaci mzdových soustav platí pro dělníky ustanovení, že se všem dělníkům přiznávají osobní třídy podle vykonávané práce, podle plnění stanovených kvalifikačních předpokladů a podle potřeb podniku. Osobní třída se přiznává v rámci širšího pojetí povolání podle nových kvalifikačních katalogů (v rozpětí devíti tříd) namísto dosavadní kvalifikační třídy.

Také u technickohospodářských pracovníků při zavedení racionalizace mzdových soustav se zkoumá, které funkce nebo pracovní činnosti podle příslušného nového kvalifikačního katalogu odpovídá funkce, již pracovník dosud vykonával, do které tarifní třídy nyní náleží a jaké kvalifikační požadavky jsou pro výkon funkce stanoveny.

B) Podíly na hospodářských výsledcích (§ 111 odst. 2 zák. práce)

V ustanovení § 111 odst. 2 zák. práce se stanoví, že přiměřená část mzdy pracovníků se v odvětvích a v oborech v nichž jsou pro to předpoklady, poskytuje jako podíl na hospodářských výsledcích organizací dosahovaných při uspokojování společenských potřeb. Z toho vyplývá, že podíl na hospodářských výsledcích je součástí mzdy; je tedy mzdovým nárokem, který může pracovník uplatnit.

Konkrétní úpravu poskytování podílů na hospodářských výsledcích obsahovala vyhláška č. 174/1969 Sb. o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce, která v ustanovení § 23 odst. 6 ponechala stanovení podrobnějších podmínek pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích kolektivním smlouvám. Tato vyhláška byla v účinnosti jen do 31. 12. 1970 a byla nahrazena vyhláškou č. 158/1970 Sb. o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce, která pak byla novelizována vyhláškou č. 165/1971 Sb. Tato vyhláška sice ponechala rovněž stanovení podrobných podmínek pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích kolektivním smlouvám, ale výslovně určila, ve kterých případech nelze tyto podíly pracovníkům poskytnout. Vyhláška č. 165/1971 Sb. byla s účinností od 1. 1. 1976 nahrazena vyhláškou č. 157/1975 Sb. o usměrňování mzdového vývoje a odměňování práce, která v ustanovení § 28 odst. 6 nemá již odkaz na kolektivní smlouvy, ani nestanoví, kdy pracovníci nemají nárok na podíl na hospodářských výsledcích, ale pouze uvádí, že podmínky pro poskytování podílů určí organizace na základě směrnic vydaných ústředním orgánem.

Na základě těchto směrnic jsou zpravidla podmínky pro přiznání podílu upraveny v kolektivních smlouvách, pokud to směrnice ústředních orgánů připouštějí. Kolektivní smlouvy musí pak být v souladu s ustanoveními zmíněných směrnic ústředních orgánů (které mají povahu mzdového předpisu, tedy předpisu pracovněprávního ve smyslu ustanovení § 22 odst. 1 zák. práce); jinak by byla kolektivní smlouva v této části neplatná (§ 20 odst. 2 zák. práce). V kolektivních smlouvách se zejména stanoví způsob určení výše podílů na hospodářských výsledcích a stanoví se také, ve kterých případech a z jakých důvodů se podíly krátí nebo neposkytují.

Ke skutečnosti, jež je důvodem pro neposkytnutí podílu na hospodářských výsledcích, musí dojít během roku, za který se podíly poskytují. Nelze tedy podíly nepřiznat, jestliže k takové skutečnosti došlo v roce předchozím nebo následném. Pokud je důvodem nepřiznání podílu uložení kárného opatření nebo uložení trestu soudem pro čin, jehož se pracovník dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak je rozhodná doba, kdy rozhodnutí o uložení kárného opatření nebo odsuzující rozsudek nabyly právní moci, a nikoliv, kdy byl čin, za který bylo kárné opatření, nebo trestný čin (přečin) spáchán, případně kdy bylo proti pracovníkovi zahájeno trestní vyšetřování nebo vyhledávání.

Správně proto vyhověl žalobě ve věci sp. zn. 6 C 153/77 okresní soud v Hradci Králové, v níž se pracovník domáhal zaplacení podílu za rok 1975. Pracovník se sice dopustil trestného činu v roce 1975, ovšem pravomocně byl odsouzen až v roce 1976.

Správně také vyhověl žalobě o zaplacení podílu na hospodářských výsledcích za rok 1974 ve věci sp. zn. 10 C 55/77 okresní soud v Chebu. Podle organizací předložené kolektivní smlouvy na rok 1974 se nepřiznávaly podíly tomu pracovníku, který organizaci způsobil škodu ve výši nad 5000 Kčs. Ke škodné události tu však došlo v roce 1972, což bylo zjištěno pravomocným rozsudkem soudu až v roce 1975.

Ve věci sp. zn. 9 C 187/77 okresního soudu v Olomouci bylo žalobě pracovníka vyhověno, když bylo zjištěno, že k pravomocnému uložení kárného opatření došlo v jiném roce, než za který podíly nebyly žalobci vyplaceny. Podle ustanovení § 27 odst. 2 dříve platné vyhlášky č. 158/1970 Sb. ve znění vyhlášky č. 165/1971 Sb. se podíly neposkytovaly pracovníku, jemuž bylo v průběhu roku pravomocně uloženo kárné opatření. Kárné opatření bylo sice v daném případě uloženo v roce, za nějž se žalobce domáhal výplaty podílu, avšak o návrhu na jeho zrušení do konce tohoto roku nebylo rozhodnuto. V tom směru správně soud prvního stupně dovodil, že musí jít o pravomocné uložení kárného opatření.

Podle ustanovení § 122 odst. 1 písm. b) zák. práce (novelizovaného zákonem č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku práce) může organizace sama srazit ze mzdy zálohu na mzdu (její složku), kterou je pracovník povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy (její složky). Přesto dochází k žalobám organizací na vrácení poskytnutých záloh na podíly na hospodářských výsledcích, když se nakonec zjistí, že nebyly podmínky pro přiznání této složky mzdy.

Např. ve věci sp. zn. 5 C 529/76 okresního soudu v České Lípě žalovala organizace o vrácení zálohy na podíl na hospodářských výsledcích vyplacené v roce 1975. Žalobě bylo vyhověno, poněvadž bylo zjištěno, že pracovník v roce 1975 měl dvě neomluvené absence (§ 27 odst. 8 vyhlášky č. 158/1970 Sb. ve znění vyhlášky č. 165/1971 Sb. a shodné znění obsažené v kolektivní smlouvě).

Organizace se ovšem nemůže uspokojit srážkou ze mzdy, když pracovní poměr pracovníka u organizace již netrvá.

Když však pracovník v organizaci dále pracuje a ustanovení § 122 odst. 1 písm. b) zák. práce dává organizaci možnost, aby se uspokojila bez žaloby srážkou ze mzdy, vzniká otázka, jak má soud rozhodnout o žalobě organizace o vrácení poskytnuté zálohy na podíly na hospodářských výsledcích. Ustanovení § 122 odst. 1 písm. b) sp. zn. nevylučuje pravomoc soudu rozhodovat v případech, kdy má organizace možnost uspokojit svou pohledávku srážkou ze mzdy. Pokud organizace této možnosti nevyužije a podá žalobu na vrácení poskytnuté zálohy na mzdu (její složku), není tato skutečnost sama o sobě důvodem k zamítnutí žaloby nebo k zastavení řízení, nýbrž je třeba o této žalobě věcně rozhodnout. Organizace může mít vzhledem ke sporným skutečnostem v konkrétním případě důvodný zájem na vydání soudního rozhodnutí. Tomuto názoru svědčí i to, že nárok soudem přiznaný se promlčí v deseti letech (§ 264 zák. práce), zatímco jinak se promlčuje ve lhůtě jednorozhodnutí (§ 263 odst. 1 zák. práce), a organizace někdy nemá možnost okamžitě srážku provést. Mohou nastat také případy, že srážku nelze provést, protože pracovníku je srážena v důsledku nařízeného soudního výkonu rozhodnutí celá první třetina zbytku čisté mzdy vyhrazená pro nepřednostní pohledávky. Kdyby ovšem organizace měla reálnou možnost se uspokojit srážkami ze mzdy pracovníka, pak by se takové podání žaloby mělo projevit v rozhodnutí o nákladech řízení v neprospěch organizace.

Zákoník práce 1) nezná instituci započtení (kompenzace), jak ji upravuje ustanovení § 96 o. z. Svě pohledávky vůči pracovníkovi musí tedy organizace uplatnit žalobou a nikoli námitkou k započtení.

V tomto smyslu správně proto vyhověl žalobě v celém rozsahu okresní soud v České Lípě ve věci zák. práce 5 C 474/76, v níž se pracovník dožadoval přiznání nároku na výplatu podílu na hospodářských výsledcích. Mezi účastníky byl nárok pracovníka na tyto podíly i na jejich výši nepochybný. Bylo však sporné, zda organizace si oprávněně započítala na výši tohoto podílu přeplatek na mzdě, kterou pracovníkovi vyplatila.

Některé soudy posuzují žaloby organizací na vrácení záloh poskytnutých na podíly na hospodářských výsledcích, když později bylo zjištěno, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této složky mzdy, podle ustanovení § 243 odst. 3 zák. práce a žaloby organizací zamítají, neboť pracovník přijal tyto zálohy v dobré víře. Takové posouzení je nesprávné, neboť vzhledem k tomu, že se jednalo o zálohu, nepřichází postup podle ustanovení § 243 odst. 3 zák. práce v úvahu (viz i č. 26/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 280). Tomuto závěru nasvědčuje také ustanovení § 122 odst. 1 písm. b) zák. práce podle něhož může organizace provést srážku zálohy na mzdu (její složky), kterou je pracovník povinen vrátit z toho důvodu, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy (její složky), i když pracovník s provedenou srážkou nesouhlasí.

Ve věci zák. práce 30 C 21/77 okresní soud v Ostravě vyhověl žalobě organizace o vrácení vyplacených záloh na podíly, když pracovník byl do konce roku, za nějž se podíl vyplatil, postižen kárným opatřením. To bylo v souladu s ustanovením kolektivní smlouvy. Soud ovšem nesprávně své rozhodnutí odůvodnil ustanovením § 243 odst. 1 zák. práce tak, že žalovaný jako vedoucí pracovník musel vědět anebo z okolností předpokládat, že jde o částku omylem vyplacenou. Šlo totiž o zálohy na podíly na hospodářských výsledcích, které se zúčtovávají vždy začátkem příštího roku.

Naproti tomu správně okresní soud v Ostravě ve věci sp. zn. 30 C 14/77 vyhověl žalobě organizace o vrácení záloh na podíly, když nepřihlížel k námitce žalovaného, že zálohu přijal v dobré víře, neboť ustanovení § 243 odst. 3 zák. práce tu nemůže přicházet v úvahu.

C) Mzda časová, úkolová, podílová a smíšená (§ 21- § 24 vyhlášky č. 157/1975 Sb.)

Podle ustanovení § 113 odst. 2 zák. práce základními mzdovými formami jsou mzda časová a úkolová. Mzdové předpisy připouštějí ovšem i jiné formy mezd.

V ustanovení § 23 vyhlášky č. 157/1975 Sb. o usměrňování mzdového vývoje a odměňování práce se upravují podmínky pro použití mzdy podílové, jež přichází v úvahu zejména v organizacích, které převážně poskytují služby občanům, a to na pracovištích, kde pracovník samostatně organizuje svou práci a určuje využití pracovní doby.

V ustanovení § 24 vyhlášky č. 157/1975 Sb. se upravuje další forma mzdy, a to mzda smíšená, které lze použít zejména na pracovištích, kde není možné jednoznačně určit pracovní postup a normy spotřeby práce, popřípadě kde pracovní výsledky jsou vedle úsilí pracovníků závislé na jiných činitelích, jejichž působení nelze předvídat a spolehlivě předem vymežit.

Podle ustanovení § 20 odst. 1 vyhlášky č. 157/1975 Sb. rozhoduje o použití mzdových forem organizace. Vzhledem k ustanovení čl. 6 písm. d) usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí (příloha zákona č. 37/1959 Sb. o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí, která je také přílohou zákoníku práce) je ovšem třeba před stanovením určité mzdové formy předchozího souhlasu závodního výboru ROH. Ze zásady, že o použití mzdové formy rozhoduje organizace, je výjimka u podílové mzdy, již podle ustanovení § 23 odst. 3 vyhlášky č. 157/1975 Sb. lze použít pouze podle směrnic vydaných příslušným ústředním orgánem. O použití podílové mzdy v organizaci rozhoduje na návrh organizace nadřízený orgán.

Ve věci sp. zn. 8 C 844/77 okresního soudu v Pardubicích byla zamítnuta žaloba pracovníka o doplatek mzdy ve výši 751 Kčs. Pracovník tvrdil, že jako buldozerista měl být odměňován mzdou úkolovou, zatímco mu byla proplácena mzda časová. Soud prvního stupně žalobu zamítl s odůvodněním, že organizace rozhodla, že pracovník bude odměňován mzdou časovou.

Soudy při řešení těchto otázek musí zkoumat, zda zavedení určité mzdové formy pro daný okruh pracovníků a druh práce rozhodnutím organizace předcházeli souhlasem závodního výboru ROH. Podle ustanovení § 20 odst. 1 vyhlášky č. 157/1975 Sb. se musí organizace při rozhodnutí o použití mzdové formy řídit ustanovením § 111 až § 113 zák. práce, ustanoveními vyhlášky č. 157/1975 Sb. a ostatními předpisy o odměňování (§ 113 odst. 4 zák. práce).

Ve věci sp. zn. 11 C 95/74 okresního soudu ve Frýdku-Místku byla při projednání žaloby skupiny pracovníků o doplatek mzdy řešena otázka, zda kolektivní úkolová mzda byla v rozporu s podmínkami pracoviště. Soud prvního stupně žalobě vyhověl, když dospěl k závěru, že zavedení úkolové mzdy nebylo vhodné, neboť výsledky práce byly závislé na výkonu jiného pracoviště. Krajský soud v Ostravě svým rozhodnutím (sp. zn. 16 Co 68/77) rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobu zamítl. V odůvodnění rozsudku správně uvedl, že je sice možné vycházet z různých úvah o vhodnosti té či oné konkrétní úpravy mzdové formy, že ovšem tyto úvahy nemohou znamenat neplatnost konkrétní úpravy, případně rozpor se mzdovými předpisy. I když by bylo možné dojít k závěru, že by jiná mzdová forma byla účinnější, nelze dovozovat neplatnost takové úpravy a je věcí organizace a odborových orgánů, aby jinou mzdovou formu zavedly.

D) K výkladu ustanovení § 112 odst. 1 zák. práce

Podle ustanovení § 112 odst. 1 zák. práce je organizace povinna poskytovat pracovníku mzdu podle mzdových předpisů, popřípadě podle příslušných ustanovení kolektivních smluv; poskytování jiné mzdy není přípustné. Podle ustanovení § 112 odst. 2 zák. práce organizace nesmí poskytovat pracovníkům v souvislosti s pracovním poměrem vedle mzdy jiná plnění peněžité hodnoty, pokud to zvláštní předpisy nedovolují.

Správně proto okresní soud v Pardubicích ve věci sp. zn. 11 C 931/77 zamítl žalobu pracovníka, aby mu byla placena jako zámečníku mzda v 7. třídě tarifního kvalifikačního katalogu. Takové platové zařazení obsahovala i jeho pracovní smlouva. Bylo však zjištěno, že podle směrnic Českého svazu stavebních bytových družstev č. 25/1973 ze dne 31. 8. 1973, o úpravě mzdových podmínek dělníků organizací bytového družstevnictví, může být zámečník (údržbář) zařazen do 6. třídy. Přitom ještě toto zařazení předpokládá, že pracovník vykonává zvláštní speciální práce.

Ve věci sp. zn. 8 C 232/76 okresní soud v Sokolově vyhověl částečně žalobě pracovníka o výplatu preferenčního příplatku v souvislosti s vysláním na stavbu. Bylo zjištěno, že žalobce byl zařazen mezi pracovníky, na které se vztahoval výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 9. 10. 1974 č. II/3-7514/74/720 o mzdové preferenci pracovníků na stavbách v některých územních oblastech a na vybraných stavbách, který byl pro územní závod, kde žalobce pracoval, rozpracován podle podmínek tohoto závodu příkazem ředitele závodu č. 2/1975. Podle tohoto příkazu, jestliže poskytování mzdové preference ztratí opodstatnění nebo projeví-li se negativně, ředitel územního závodu po dohodě se ZV ROH odvolá poskytování mzdové preference, což musí být pracovníku oznámeno nejméně dva týdny před obdobím, na které již preference nebude vyplacena. Podle zjištění soudu prvního stupně žalobce uzavřel závazek pracovat na preferované stavbě do 31. 12. 1975. Platnost závazků se ZV ROH byla prodloužena do 31. 3. 1976. Nebylo tedy shledáno zákonným jednáním ředitele, který dal příkaz ke srážení preferenčního příplatku za leden až březen 1976. Žalobce v daném případě až do března 1976 na preferenční stavbě pracoval; kromě toho ředitel organizace k takovému postupu neměl v projednávané věci potřebný souhlas ZV ROH.

Ve věci sp. zn. 5 C 137/75 obvodní soud pro Prahu 10 řešil otázku staveništní mzdové preference, která byla žalobci přiznána a posléze zase odňata ještě před tím, než dokončil práce, které měly staveništní charakter. Ve věci byl aplikován výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí z 1. 7. 1971 č. II/3-1232-7411, podle něhož může být preference přiznána za určitých okolností inženýrskotechnickým pracovníkům, kteří pracují přímo na stavbě. Rozhodne-li vedoucí organizace, že mzdová preference nebude nadále poskytována, musí oznámit 14 dnů předem její odnětí, což však nemůže učinit před dokončením staveništních prací, k nimž se pracovník zavázal. Žalobci nebylo předem oznámeno, že preference se mu odnímá, a odnětí bylo provedeno ještě před dokončením staveništních prací. Žalobě bylo proto správně vyhověno.

Stanovení mzdy, která je ve mzdovém předpise určena mzdovým rozpětím pouze dolní a horní hranicí, přísluší organizaci po posouzení kvalifikačních předpokladů a schopností pracovníka, aniž má pracovník nárok domáhat se vyšší mzdy v rámci tohoto rozpětí.

V této souvislosti je nutno upozornit na rozhodnutí uveřejněné pod č. 33/1970 Sbírky soudních rozhodnutí, podle něhož může být v pracovní smlouvě ujednání ohledně výše mzdy v rámci mzdového tarifu v rozpětí nejnižší a nejvyšší sazby, a jsou-li splněny podmínky pro případné snížení podle mzdového předpisu, může být takto sjednaná mzda pracovníku organizací snížena. Z odůvodnění tohoto rozhodnutí lze uvést: „Mzdové předpisy, jež mají podle § 112 odst. 1 zák. práce nepochybně kogentní povahu, mohou stanovit také konkrétní podmínky, při jejichž splnění je organizace oprávněna dohodnutou výši základní mzdy v rámci rozpětí mzdového tarifu zvýšit nebo snížit. Vyloučit oprávnění organizace snížit základní mzdu stanovenou pevnou částkou v mezích rozpětí, i když byly splněny podmínky takového snížení mzdovým předpisem, by znamenalo ve svých důsledcích zbavit tuto formu základní mzdy její pobídkovosti. Organizace by nemohla vyvodit důsledky např. z té skutečnosti, že pracovník již delší dobu dosahuje jen velmi slabé pracovní výsledky, a stanovení rozpětí mezi jednotlivými sazbami mzdového tarifu by bylo iluzorní.“

Splnění kvalifikačních předpokladů je jen podmínkou pro zařazení konkrétní funkce do určité platové třídy. Zda pracovník je zařazen do správné platové třídy, je otázkou, kterou soud nepochybně přezkoumává, neboť předpoklady takového zařazení jsou objektivně stanoveny v právním řádu. Naproti tomu pro určení základního platu v rámci rozpětí tarifní třídy je celá řada zhodnotitelných faktorů. Určení základního platu v rámci tohoto rozpětí je věcí vedoucího organizace, a to i tehdy, kdyby základní plat byl určen přímo na spodní hranici platového rozpětí. Tuto otázku soud nepřezkoumává.

Při výkladu pojmu mzdového předpisu vycházejí soudy z ustanovení § 43 zákona č. 133/1970 Sb. o působnosti federálních ministerstev, z něhož vyplývá, že mzdové věci patří do kompetence vlády ČSSR, které federální ministerstvo práce a sociálních věcí předkládá návrhy a podle jejich směrnic stanoví jednotné zásady usměrňování mzdového vývoje, mzdových soustav, poskytování výhod naturální povahy a náhrad výdajů spojených s výkonem práce, normování spotřeby práce a mzdové kontroly. V souladu s těmito směrnici vlády ČSSR vydává federální ministerstvo práce a sociálních věcí na základě citovaného zákona obecně závazné právní předpisy, které upravují mzdové tarify, druhy a výše příplatků ke mzdám a podmínky jejich přiznání, způsobe regulace mezd, náhrady výdajů spojených s výkonem práce a příspěvky při nástupu do pracovního poměru a při jeho rozvázání. Ostatní federální ústřední orgány a ústřední orgány republik mohou vydávat mzdové předpisy v rozsahu a za podmínek dohodnutých s ministrem práce a sociálních věcí Československé socialistické republiky, a pokud jde o ústřední orgány ČSR a SSR, tedy po dohodě s příslušným ministrem práce a sociálních věcí republiky.

Ústřední orgány, které vydávají na základě zákoníku práce nebo jiných zákonů pracovněprávní předpisy pro jednotlivá odvětví, činí tak v dohodě s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí a s příslušným odborovým orgánem (§ 23 odst. 1 zák. práce).

Soudy někdy chybují, že při řešení mzdových sporů nevycházejí z příslušných mzdových předpisů, ale spoléhají v tom směru jen na přednesy účastníků.

V souvislosti s výkladem ustanovení § 112 odst. 1 zák. práce bylo nutno se zabývat i tím, jak soudy aplikují některé další mzdové předpisy.

a) Vyhláška č. 33/1974 Sb. o příspěvcích a náhradách, které se poskytují pracovníkům získaným nábořem prováděným národními výbory

Vyhláška č. 33/1974 Sb. nabyła účinnosti dnem 1. 5. 1974 a nahradila mimo jiné i vyhlášku č. 57/1959 Ú. l. (Ú. v.) o náležitostech, které se poskytují pracovníkům získaným nábořem prováděným odbory pracovních sil, zdravotnictví a sociálního zabezpečení rad okresních národních výborů. Tato nová vyhláška zjednodušila problematiku povinnosti vrátit nábořový příspěvek tak, že v § 12 stanovila pro všechny případy předčasného skončení pracovního poměru, že pracovník je povinen vrátit nábořový příspěvek v částce odpovídající době, o kterou bylo zkráceno sjednané trvání pracovního poměru, s výjimkou případů, kdy závazek nebyl splněn z toho důvodu, že organizace porušila podstatné povinnosti, které má vůči pracovníkovi podle pracovní smlouvy, nebo z důvodu pracovního úrazu pracovníka nebo pro onemocnění nemocí z povolání anebo ohrožení touto nemocí. Tato vyhláška také odstranila pochybnosti o tom, zda příspěvky i náhrady se poskytují ve výši dohodnuté v pracovní smlouvě i v případech, kdy pracovník přejde, ať už z jakýchkoli důvodů, na jinou práci nebo na jiné pracoviště, než které byly sjednány v pracovní smlouvě. V § 15 odst. 2 totiž stanoví, že příspěvky a náhrady podle pracovní smlouvy přísluší pracovníkům jen tehdy, pokud jsou zaměstnáváni na pracovištích a podle druhu práce sjednaných v pracovní smlouvě. Jestliže je pracovník převeden na jinou práci nebo jiné pracoviště, náležejí mu od té doby příspěvky a náhrady odpovídající novému pracovnímu zařazení.

V důsledku této nové právní úpravy vyskytují se u soudů žaloby pracovníků z těchto důvodů v daleko menší míře, než tomu bylo dosud.

Ve věci sp. zn. 7 C 796/77 okresní soud v Trutnově uložil pracovníkovi povinnost zaplatit žalující organizaci částku 429 Kčs jako poměrnou část nábořového příspěvku, poněvadž pracovník neodpracoval dobu, ke které se v pracovní smlouvě zavázal. Žalobě bylo sice správně vyhověno, ovšem soud vadně zdůvodnil své rozhodnutí ustanovením § 243 odst. 3 zák. práce (o neoprávněném majetkovém prospěchu).

Ve věci sp. zn. 4 C 188/76 okresního soudu ve Frýdku-Místku domáhal se pracovník zaplacení nábořového příspěvku a tzv. odlučného (správně rodinné podpory). Žaloba byla důvodně zamítnuta, když bylo zjištěno, že pracovník měl neomluvenou absenci (§ 7 odst. 1 vyhlášky č. 33/1974 Sb.), a dále z toho důvodu, že pracovník přestal pracovat v podzemí, tedy nevykonával práci, na kterou byla pracovní smlouva uzavřena (§ 15 odst. 2 citované vyhlášky).

Ve věci sp. zn. 20 C 47/77 okresního soudu v Karviné bylo pracovníku uloženo vrátit poměrnou část nábořového příspěvku, když byl uznán neschopným důlní práce. Nebylo však zjišťováno, zda to nebylo důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 12 vyhlášky č. 33/1974 Sb.).

K pochybením dochází v tom, že soudy někdy nezjišťují přesnou délku trvání pracovního poměru a v důsledku toho nesprávně určují poměrnou část nábořového příspěvku.

Ve věci sp. zn. 8 C 167/76 okresní soud v Chebu uložil žalovanému, aby vrátil organizaci celý nábořový příspěvek, když došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Pracovní smlouva byla uzavřena 7. 11. 1973 a pracovní poměr byl okamžitě zrušen 17. 9. 1975. Vyhláška č. 33/1974 Sb. nabyła účinnosti dnem 1. 5. 1974, takže tento

pracovněprávní vztah mezi účastníky trval jednak za účinnosti vyhlášky č. 57/1959 Ú. l., jednak za účinnosti vyhlášky č. 33/1974 Sb. Podle ustanovení § 9 odst. 3 vyhlášky č. 57/1959 Ú. l. zavdal-li pracovník příčinu k okamžitému propuštění, je povinen vrátit podniku veškeré poskytnuté přídatky s výjimkou rodinné podpory, bez újmy odpovědnosti vyplývající z obecných předpisů. Podle ustanovení § 12 vyhlášky č. 33/1974 Sb. je povinen pracovník vrátit jen poměrnou část příspěvku, i když pracovní poměr skončil okamžitě podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce Soud s odvoláním se na ustanovení § 17 vyhlášky č. 33/1974 Sb. uložil žalovanému vrátit celý náborový příspěvek.

V projednávané věci bylo nesprávně použito ustanovení § 17 odst. 2 vyhlášky č. 33/1974 Sb., podle něhož pracovníkům, jejichž pracovní poměr trval v den nabytí účinnosti této vyhlášky (k 1. 5. 1974), zůstávají nezměněny jejich dosavadní nároky na příspěvky a náhrady, a to až do uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Z uvedeného přechodného ustanovení tedy vyplývá, že jen nároky pracovníků (nikoliv organizací) zůstávají nezměněny. Je proto soudní rozhodnutí, které uložilo pracovníkovi vrátit celý náborový příspěvek, v rozporu s citovaným ustanovením.

b) Vyhláška č. 74/1970 Sb., /2/ kterou se upravuje uvolňování, umisťování a hmotné zabezpečení pracovníků v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření, a v souvislosti s tím výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí z 3. 7. 1970 č. j. FV/1-662/70-1142 o opatřeních k prohloubení hmotného a sociálního zabezpečení uvolňovaných a převáděných pracovníků v

Při aplikaci ustanovení této vyhlášky se vyskytuje v praxi soudů otázka, zda odstupné, které podle ustanovení § 3 odst. 7 vyhlášky může uvolňující organizace poskytnout pracovníku se souhlasem nadřízeného orgánu a v dohodě se závodním výborem ROH až do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku (přičemž se přihlíží zejména k délce trvání pracovního poměru pracovníka, jeho pracovním výsledkům, zásluhám a možnostem uplatnění v novém zaměstnání), může být kolektivní smlouvou změněno na plnění nárokové. Tytéž otázky vyvstávají při aplikaci výnosu federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 3. 7. 1970 č. j. FV/1-662/70-1142 o opatřeních k prohloubení hmotného a sociálního zabezpečení uvolňovaných a převáděných pracovníků v hornictví, jež byl vydán s odkazem na ustanovení § 142 dříve platného zákona č. 101/1964 Sb. o sociálním zabezpečení (odstraňování tvrdostí, které by se vyskytly při provádění tohoto zákona). Podle ustanovení § 1 tohoto výnosu se pracovníkům v hornictví (včetně uranového průmyslu) zaměstnaným v podzemí hlubinných dolů, kteří jsou uvolňováni pro trvalou nezpůsobilost k dosavadní práci ze zdravotních důvodů výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce nebo dohodou podle ustanovení § 43 zák. práce nebo jsou převáděni v souladu s platnými předpisy z tohoto důvodu na jiné práce nebo pracoviště v rámci těžce organizace bez rozvázání pracovního poměru, poskytuje hmotné a sociální zabezpečení podle vyhlášky č. 74/1970 Sb. Podle ustanovení § 2 citovaného výnosu může organizace takovým pracovníkům poskytnout odstupné až do výše šestinásobku jejich průměrného výdělku, popřípadě až do výše desetinásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud nemají nárok na invalidní, popřípadě částečný invalidní důchod. Podle ustanovení § 4 uvedeného výnosu může organizace poskytnout také náhradu věrnostního přídatku horníků s přihlédnutím k počtu odpracovaných let v hornictví až do výše šestinásobku částky věrnostního přídatku vyplaceného až za poslední hornický rok, jestliže na novém pracovišti ztratí nárok na věrnostní přídatky.

Podle uvedených ustanovení mzdových předpisů jde o plnění dobrovolná, která nemohou být kolektivní smlouvou přeměněna v plnění nároková. Vychází se z toho, že obsah kolektivní smlouvy musí být v souladu s předpisy, které vymezují jejich působnost; kolektivní smlouva, pokud by šla nad rámec, který stanoví konkrétní předpis, by byla neplatná (§ 20 odst. 2, poslední věta, zák. práce). Pouze u těch nároků, jež jsou stanoveny jako obligatorní, přičemž se ještě dále odkazuje na podrobnou úpravu v kolektivních smlouvách (zejména pokud jde o výši nároku), může kolektivní smlouva obsahovat povinnost organizace např. při mzdových zvýhodněních, při odměnách za práci o

sobotách nedělích apod. Kolektivní smlouvy také nevyčerpávají všechna hlediska, podle nichž může být dávka poskytnuta, zejména hlediska individuálního hodnocení pracovníků (např. § 3 odst. 7, věta druhá vyhlášky č. 74/1970 Sb. uvádí pracovní výsledky a zásluhy). Jde tedy o komplexní hodnocení pracovníka, které již kolektivní smlouvy neupravují, a je tedy proto nutné ponechat organizaci možnost, aby poskytla tyto dávky na základě individuálního hodnocení pracovníka.

Ve věci sp. zn. 26 C 402/75 okresního soudu v Ostravě soud správně zamítl žalobu o odstupné a o náhradu věrnostního přídatku, když podle kolektivní smlouvy mohl o nároku rozhodnout ředitel za součinnosti ZV ROH. Šlo nepochybně o nárok fakultativní.

Naproti tomu ve věci sp. zn. 5 C 15/74 okresního soudu ve Žďáře nad Sázavou soudy obou stupňů vycházely nesprávně ze závěru, že odstupné podle § 3 výnosu federálního ministerstva práce a sociálních věcí z 3. 7. 1970 č. FV/1-662/70-1142 je plnění nárokové.

c) Vyhláška č. 159/1970 Sb. o poskytování odměn při významných pracovních a životních výročích a vyhláška č. 201/1968 Sb. o poskytování odměn pracovníkům rozpočtových organizací

Vyhláška č. 201/1968 Sb. byla ve státní správě a soudnictví nahrazena směrnicemi federálního ministerstva práce a sociálních věcí z 20. 1. 1976 č. II/5-39/76-7313 (jejichž vydání bylo oznámeno v částce 5/1976 Sb.) a v jiných rozpočtových odvětvích směrnicemi příslušných ústředních orgánů.

Případy týkající se aplikace těchto mzdových předpisů jsou u soudů projednány pouze ojedinele. Ze znění těchto předpisů vyplývá, že v něm jde o dávky fakultativní.

U okresního soudu v Českém Krumlově ve věci sp. zn. 4 C 198/77 pracovník uplatnil nárok na odměnu ve výši 1000 Kčs při odchodu do důchodu. Z kolektivní smlouvy na rok 1976 bylo zjištěno, že při prvním skončení pracovního poměru v důsledku nabytí nároku na starobní důchod a při celkové nepřetržité době zaměstnání 10 let v podniku bude vyplácena odměna ve výši 1000 Kčs. Pokud žalobce poukazoval na ustanovení vyhlášky č. 159/1970 Sb., podle něhož může být odměna poskytnuta při nepřetržitém trvání zaměstnání 5 let, správně soud prvního stupně poukázal na to, že jde o dávku fakultativní, na kterou není nárok. Kromě toho z provedeného dokazování vyplývalo, že žalobce v organizaci celých 10 let nepracoval, takže nesplnil ani podmínku podle kolektivní smlouvy.

d) Vyhláška č. 149/1970 Sb. o poskytování náborových příspěvků a jiných výhod doosídlenců v sokolovské oblasti

V období 1977-1978 nebyly shledány soudní spory, v nichž by byly uplatněny nároky podle tohoto předpisu.

e) Vyhláška č. 62/1970 Sb. o poskytování náborových příspěvků a jiných výhod doosídlencům ve vymezeném území pohraničí

Jde zpravidla o vrácení náborového příspěvku, jakož i náhrady stěhovacích výloh z toho důvodu, že pracovník neodpracoval v organizaci dobu, na kterou uzavřel pracovní smlouvu. Podle ustanovení § 11 vyhlášky č. 62/1970 Sb. doosídlenec je povinen vrátit organizaci vyplacený náborový příspěvek, popřípadě jeho část, a částky vyplacené podle ustanovení § 10 citované vyhlášky, dojde-li ke skončení pracovního poměru před uplynutím deseti let od nástupu práce na stanoveném místě. Tato povinnost není dána, jestliže pracovní poměr skončil a) výpovědí danou organizací, pokud nejde o výpověď pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně nebo z důvodů, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě, nebo o výpověď z toho důvodu, že pracovník vykazuje bez viny organizace neuspokojivé pracovní výsledky, b) výpovědí danou pracovníkem podle ustanovení § 51 odst. 1 písm. c) nebo d) zák. práce, c) okamžitým zrušením pracovního poměru doosídlenec podle ustanovení § 54 zák. práce.

Ve věci sp. zn. 12 C 1390/77 okresní soud v Kladně řešil otázku vrácení náborového příspěvku v případě, že pracovní poměr byl skončen dohodou. Krajský soud v Praze (v rozhodnutí sp. zn. 8 Co 144/78) dospěl ke správnému závěru, že ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 62/1970 Sb. nezahrnuje dohodu o skončení pracovního poměru mezi důvody, na základě nichž nevzniká povinnost vrátit příspěvek.

Ve věci sp. zn. 20 C 332/77 okresní soud v Karviné správně uložil pracovníci povinnost vrátit náborový příspěvek, když dala výpověď podle ustanovení § 51 odst. 1 písm. e) zák. práce.

Ustanovení § 11 vyhlášky č. 62/1970 Sb. upravuje naprosto jednoznačně případy, kdy se má náborový příspěvek vrátit, a pouze jako výjimku stanoví, kdy tato povinnost nevzniká, když pracovní poměr skončí způsobem ve vyhlášce stanoveným. Citovaná vyhláška tedy neupravuje právní vztahy pro případy, kdy pracovní poměr skončí dohodou.

f) Zákon č. 177/1968 Sb. o věrnostním přídatku horníků

Problematikou spojenou s výkladem tohoto předpisu se soudy v období 1977-1978 v projednávaných věcech nezabývaly.

E) K výkladu ustanovení § 113 odst. 3 zák. práce

Podle ustanovení § 113 odst. 3 zák. práce lze ke zvýšení ekonomické účinnosti poskytovat k základní mzdě prémie podle plnění předem stanovených ukazatelů a za mimořádné pracovní výsledky lze poskytovat odměny. Soudy v projednávaných věcech týkajících se těchto otázek správně zjišťují, zda prémieové řády a podmínky pro poskytování odměny byly schváleny závodním výborem ROH (čl. 6 písm. d/ usnesení IV. všeodborového sjezdu, které je přílohou k zákonu č. 37/1959 Sb. a k zákonu č. 65/1965 Sb.). Odborové orgány nemusí ovšem schvalovat přiznání prémie, popřípadě odměn jednotlivým pracovníkům.

Není správný názor, že by odměna byla vždy jen plněním fakultativním. Závěr, že odměna nemůže mít nikdy povahu nárokovou, nelze dovodit ani ze zákoníku práce ani z vyhlášky č. 157/1975 Sb. o usměrňování mzdového vývoje a odměňování práce.

Jsou ovšem odměny poskytované podle vyhlášky č. 159/1970 Sb. při významných pracovních a životních výročí nebo podle vyhlášky č. 201/1968 Sb. (jež se poskytují pracovníkům v rozpočtových organizacích), které se nemohou stát plněním obligatorním; to plyne již z povahy citovaných předpisů.

Naproti tomu není důvodu, proč by se nemohla stát nárokovou výkonnostní odměna podle ustanovení § 26 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 157/1975 Sb., která se poskytuje za úspěšné a iniciativní plnění pracovních úkolů v požadovaném rozsahu kvalitě, jestliže podmínky pro její poskytování jsou přesně upraveny směrnicemi organizace a její výše je stanovena předem. V těchto směrnicích se zejména vymezí účel poskytování odměny, okruh odměňovaných pracovníků, úkoly a kritéria, k jejichž splnění se přihlédne při stanovení výše odměny. Porovná-li se ustanovení § 25 vyhlášky č. 157/1975 Sb. upravující prémie a ustanovení § 26 téže vyhlášky, které upravuje odměny, nenajdeme tu úpravu, z níž by se dalo dovodit, že prémie je plněním nárokovým, zatím co odměna plněním fakultativním. U odměn uvedených v ustanovení § 26 odst. 1 písm. b), c) vyhlášky č. 157/1975 Sb. nebude zpravidla možno ve směrnicích přesně konkrétně stanovit podmínky pro jejich poskytnutí a půjde o plnění fakultativní. Také některé odměny upravené zvláštními předpisy [§ 26 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 157/1975 Sb.] mohou být plněním nárokovým. Příkladem jsou cílové odměny technickohospodářských pracovníků poskytované za splnění úkolů v požadované kvalitě, v termínech stanovených organizací v rámci harmonogramu stavby v souladu se schváleným plánem organizace

výstavby, a to zpravidla za období delší než tři měsíce s přihlédnutím k charakteru úkolů, za jejichž plnění pracovníci odpovídají. Výše cílových odměn jednotlivým pracovníkům určuje předem ředitel organizace. Tyto cílové odměny jsou upraveny v ustanovení § 4 odst. 4 výnosu federálního ministerstva práce a sociálních věcí z 12. 6. 1975, č. I/3-876/75-7204 (jehož vydání bylo oznámeno v částce 23/1975 Sb.), o mzdovém zvýhodnění pracovníků organizací zajišťujících investiční výstavbu v šesté pětiletce.

Společné ustanovení § 27 vyhlášky č. 157/1975 Sb. upravující krácení prémie a odměn nasvědčuje rovněž tomu, že i odměna může být nároková.

Prémie, případně odměny, mohou být kráceny podle ustanovení § 27 vyhlášky č. 157/1975 Sb., dále podle ustanovení jednotlivých prémieových řádů nebo podle ustanovení kolektivních smluv, pokud je tam stanoveno, za jakých podmínek může být krácení provedeno.

Ve věci sp. zn. 6 C 345/75 okresní soud v Náchodě vyhověl správně jen zčásti žalobě pracovníka o vyplacení odměny, pro niž byly předem stanoveny podmínky. Pracovník se dopustil porušení pracovní kázně (neomluvená absence), takže vedoucí krátil jeho odměnu na jednu polovinu.

Ve věci sp. zn. 5 C 201/77 okresní soud v Jičíně správně zamítl žalobní návrh, aby organizace byla povinna doplatit žalobci druhou polovinu prémie, když bylo zjištěno, že podle prémieového řádu mohla být prémie krácena v případě nesplnění plánovaných ukazatelů v nové

Ve věci sp. zn. 10 C 55/77 okresního soudu v Chebu domáhala se žalobkyně výplaty prémie za I. čtvrtletí 1975, kterou jí organizace odmítla vyplatit pro vědomé závady v inventuře v lednu 1975. Žalobkyně porušila ustanovení § 17 vyhlášky č. 155/1971 Sb. Podle prémieového řádu (článek 7) byl ředitel oprávněn krátit nebo odejmout prémie pracovníkům, kteří porušovali základní pracovní povinnosti. Soud žalobu správně zamítl, když došel k závěru, že se může zabývat jen tím, zda jsou splněny podmínky pro krácení nebo odnětí prémie, nemůže však přezkoumávat oprávnění vedoucího organizace hodnotit intenzitu zjištěných nedostatků a určit míru jím odpovídajícího postihu.

Ve věci sp. zn. 12 C 99/77 okresního soudu v Chebu byly kráceny podle prémieového řádu prémie pracovníkovi z toho důvodu, že nesplnil příkaz vedoucího pracovníka. Žalobě pracovníka bylo správně vyhověno, když organizaci se nepodařilo prokázat ani jediný případ takového porušení pracovní kázně.

Je třeba ještě dodat, že podle ustanovení § 25 odst. 2 vyhlášky č. 157/1975 Sb. se poskytování prémie upravuje prémieovými řády, v nichž se vymezí zejména účel prémieování, okruh prémieovaných pracovníků, ukazatele a podmínky prémieování a výše i průběh prémie v závislosti na plnění ukazatelů. Podle ustanovení § 26 odst. 2 téže vyhlášky podmínky poskytování odměn určí organizace ve směrnících; v nich zejména vymezí účel poskytování odměn, okruh odměňovaných pracovníků, úkoly a kritéria, k jejichž splnění se přihlédne při stanovení výše odměny a za stanovení odměny. Pro stanovení úkolů a kritérií se vychází zejména z obsahu práce a rozsahu odpovědnosti pracovníků. Z hlediska uvedeného vymezení podmínek pro poskytování prémie i odměn není mezi nimi kvalitativního rozdílu.

V případech, kdy organizace pracovníku odměnu přizná, je také povinna zabezpečit, aby odměna mu byla vyplacena (§ 26 odst. 4 vyhlášky č. 157/1975 Sb.).

2. Mzda při převedení na jinou práci

K výkladu ustanovení § 115 zák. práce

a) Mzda při převedení pracovníka na jinou práci pro prostoj, který nezavinil, nebo byl-li převeden na

jinou práci pro přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 115 odst. 2, § 129, § 130 odst. 2 zák. práce)

Podle ustanovení § 115 odst. 2 zák. práce je-li pracovník převeden na jinou práci pro prostoj (§ 129 zák. práce), který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách, se stanoví, v jaké výši přísluší pracovníkovi mzda, jestliže prostoj nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Podle ustanovení § 129 zák. práce nemůže-li pracovník konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, přerušeni dodávky surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami (prostoj) a nebyl-li převeden na jinou práci (§ 37 odst. 3 písm. a/ a § 115 odst. 5 zák. práce), přísluší máu náhrada mzdy za podmínek a v rozsahu stanoveném mzdovými předpisy, popřípadě kolektivními smlouvami. Podle ustanovení § 130 zák. práce nemohl-li pracovník konat práci pro jiné překážky, než které jsou uvedeny v § 129 zák. práce (prostoj), poskytne mu organizace náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud předpisy vydané podle ustanovení § 131 odst. 2 zák. práce nestanoví jinou výši náhrady mzdy. To však neplatí na přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách, může však být stanoveno, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se poskytuje pracovníku náhrada mzdy.

V rozsudcích Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 5 Cz 30/77 a 5 Cz 38/77 byly k uvedené otázce zaujaty tyto závěry: Ustanovení § 130 odst. 2 zák. práce stanoví, že případy přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy se neposuzují jako překážky na straně organizace (§ 130 odst. 1 zák. práce), takže organizace nemá povinnost nahradit pracovníkovi mzdu ve výši průměrného výdělku. Připouští se pouze, že ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách, může být stanoveno, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se poskytuje pracovníku náhrada mzdy. Např. ve stavebnictví je v České socialistické republice takovým předpisem výnos ministerstva stavebnictví ČSR z 27. 6. 1973 č. 2/1973, uveřejněný ve Zpravodaji ministerstva stavebnictví ČSR, ročník 5, částka 14-17. Podle ustanovení § 18 odst. 1 tohoto výnosu nemůže-li dělník konat práci v důsledku povětrnostních vlivů a převede-li jo organizace na jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, přísluší mu mzda jako při převedeni v práci v důsledku prostojů. Podmínkou tohoto nároku na náhradu mzdy je tedy skutečnost, že organizace převede pracovníka na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě. Povinnost organizace převést pracovníka na jinou práci v případě, že nemůže v důsledku povětrnostních vlivů v práci pokračovat, přichází v úvahu u dlouhodobého přerušeni práce způsobeného povětrnostními vlivy a tam, kde organizace má reálnou možnost náhradní práci přidělit. O dlouhodobější přerušeni práce v letním období nepůjde. Proto také citovaný mzdový předpis upravuje náhradu mzdy pro nepříznivé povětrnostní podmínky zásadně jen pro zimní období (od 1. 12. do 31. 3. příštího roku).

b) Mzda při převedeni na jinou práci podle § 37 odst. 3 písm. b), c) a § 115 odst. 3 zák. práce (odvrázení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků anebo jiná nezbytná provozní potřeba organizace)

Podle ustanovení § 37 odst. 3 písm. b) zák. práce může organizace převést pracovníka i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, je-li to třeba k odvrázení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a podle ustanovení § 37 odst. 3 písm. c) zák. práce vyžaduje-li to jiná nezbytná provozní potřeba organizace, avšak v tomto případě nejdéle na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Podle ustanovení § 115 odst. 3 zák. práce náleží pracovníkovi v těchto případech mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedeni. Z toho vyplývá, že když pracovník z důvodů uvedených v § 37 odst. 3 písm. b), c) zák. práce vykonává práci méně honorovanou, než práce, kterou konal předtím, náleží mu mzda ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval za práci předtím konanou. Opačný závěr by znevýhodňoval pracovníky, kteří z tak

závažných důvodů, jaké jsou uvedeny v § 37 odst. 3 písm. b), c) zák. práce, konají jiné práce ve prospěch organizace i celé společnosti, než které konali dosud.

Okresní soud v Trutnově ve věci sp. zn. 9 C 1161/76 vyhověl žalobě o doplatek mzdy v důsledku takového převedení na jinou práci. Krajský soud v Hradci Králové (pod sp. zn. 7 Co 169/77) správně změnil odvoláním napadený rozsudek tak, že žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že o převedení nešlo, neboť pracovníku byly i na pracovišti přidělovány práce v rámci pracovní smlouvy, v níž byly dohodnuty „elektrikářské práce v okruhu působnosti organizace“, takže je nerozhodné, zda se jednalo o elektrikářské práce při úpravě rozváděčů v dílně anebo o práce při různých úpravách mimo dílnu.

Došlo-li k převedení pracovníka z důvodů uvedených v § 37 odst. 3 písm. c) zák. práce v několika časově rozdílných částech, všechny tyto části se pro celkový počet 30 pracovních dnů sčítají. V té souvislosti je třeba uvést, že podle ustanovení § 41 odst. 1 zák. práce je třeba předchozího souhlasu závodního výboru ROH, jestliže organizace převádí pracovníka podle ustanovení § 37 zák. práce na jinou práci proti jeho vůli na dobu delší než jeden měsíc. Doba 30 pracovních dnů uvedená v § 37 odst. 3 písm. c) zák. práce je vždy delší než lhůta kalendářního měsíce uvedená v § 41 odst. 1 zák. práce. Z tohoto rozlišení je třeba vycházet při zjišťování souhlasu závodního výboru ROH ve sporech o neplatné převedení pracovníka na jinou práci.

c) Výše mzdy při převedení pracovníka na jinou práci podle ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zák. práce

Podle tohoto zákonného ustanovení, byla-li dána pracovníku výpověď proto, že nesplňuje stanovené předpoklady nebo požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce, nebo pro porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, popřípadě z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, a není-li ponechání pracovníka na jeho původní práci do uplynutí výpovědní lhůty možné, je organizace povinna převést pracovníka na jinou práci. Podle ustanovení § 37 odst. 2 zák. práce, nelze-li dosáhnout tohoto účelu převedení v rámci pracovní smlouvy, může organizace pracovníka v takovém případě převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím pracovník nesouhlasil.

Ve věci sp. zn. 11 C 99/75 okresního soudu v Bruntále byl pracovník převeden podle § 37 odst. 1 písm. e) zák. práce a současně také přeložen do jiného závodu v jiné obci. Poněvadž ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zák. práce sankci přeložení nezná, byl uznán tento právní úkon organizace za neplatný a pracovníku byla přiznána mzda za výpovědní lhůtu ve výši průměrného výdělku.

d) Mzda při převedení pracovníka na jinou práci pro onemocnění nemocí z povolání anebo ohrožení touto nemocí (§ 115 odst. 5 zák. práce)

Podle ustanovení § 115 odst. 5 zák. práce je-li pracovník převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, pro onemocnění z povolání nebo ohrožení touto nemocí, náleží mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku. Tato mzda se mu zaručuje po dobu převedení na jinou práci, nejdéle však po dobu jednoho roku ode dne převedení. Tím nejsou dotčeny nároky pracovníka podle ustanovení § 190 a násl. zák. práce

Doplatek do průměrného výdělku je součástí mzdy samotné; jde tedy o nárok na mzdu. O tom svědčí nejen slovní znění § 115 odst. 5 zák. práce, ale i marginální rubrika k tomuto ustanovení. Tato otázka je důležitá při výpočtu průměrného výdělku. Jde-li o součást mzdy, pak se do průměrného výdělku započítává; jestliže by šlo o náhradu mzdy, pak se do průměrného výdělku nezapočítává [§ 1 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 112/1975 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti o zjišťování průměrného výdělku].

3. Mzda za práci přesčas

Podle ustanovení § 96 odst. 1 zák. práce je prací přesčas práce konaná pracovníkem na příkaz organizace nebo s jejím souhlasem nad týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozdělení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U pracovníků s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83 zák. práce). O práci přesčas nejde, napracovává-li pracovník prací konanou nad týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu organizace poskytla na jeho žádost, nebo napracovává-li pracovní dobu, která musela odpadnout pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Odměňování za práci přesčas upravuje ustanovení § 116 zák. práce. K tomu je třeba dodat, že část druhá, bod 14 zásad vlády Československé socialistické republiky a Ústřední rady odborů pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv č. 103/1975 Sb. stanoví rozsah oprávnění kolektivních smluv k provedení úpravy některých podmínek odměňování včetně práce přesčas, pokud nejsou upraveny právními předpisy.

Rozvrhne-li organizace pracovní dobu v desetidenním cyklu práce, po němž následují 4 dny volna, nejde o napracování poskytnutého volna, nýbrž o nerovnoměrné (odchylné) rozvržení pracovní doby. Pracovníkům však přísluší příplatek za práci v sobotu a v neděli. Nepříslušel by jim pouze v případě, kdy organizace poskytuje pracovníku pracovní volno a dohodne s ním, že pracovní volno napracuje.

Ve věci sp. zn. 9 C 116/75 zamítl okresní soud v Chebu žalobu o zaplacení příplatku za práci přesčas, která byla odůvodněna tím, že žalobce jako vedoucí závodu veřejného stravování neměl zástupce a musil být přítomen na závodě po celou dobu provozu. Podle mzdového předpisu uveřejněného ve Věstníku ministerstva obchodu ČSR z 3. 4. 1971 nepřisluší mzda za práci přesčas pracovníkům zařazeným do tarifní třídy T 9 a žalobce právě do této tarifní třídy byl zařazen.

Ve věci sp. zn. 22 C 307/73 okresní soud v Ostravě správně zamítl žalobu o mzdu za přesčasovou práci, když pracovník byl zařazen ve funkci, v níž podle příslušného mzdového předpisu nepřislušela mzda za přesčasovou práci.

4. Mzda a náhrada mzdy za práci ve svátcích (§ 118 zák. práce)

Poznatky z praxe soudů nepřinesly zatím žádnou problematiku z výkladu tohoto ustanovení.

5. Mzda za vadnou práci (§ 119, § 184 zák. práce)

Výklad těchto ustanovení nebyl v období 1977-1978 soudy v konkrétních případech řešen.

6. Náhrady mzdy při překážkách v práci

Podle ustanovení § 128 zák. práce nemůže-li pracovník konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, než které jsou uvedeny v § 127 zák. práce, poskytne mu organizace pracovní volno. Vláda ČSSR byla zmocněna stanovit, kdy a v jakém rozsahu se toto volno poskytuje a kdy pracovníkům přísluší náhrady mzdy. To se stalo nařízením vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. (§ 27 a § 29) a přílohou k tomuto nařízení. V ustanovení § 29 odst. 1 tohoto nařízení se stanoví: je-li překážka v práci pracovníku předem známa, je povinen včas požádat organizaci o poskytnutí pracovního volna; jinak je povinen uvědomit organizaci bez zbytečného průtahy. O tom, zda jde o neomluvené zameškání směny nebo její části, rozhoduje organizace v dohodě se závodním výborem.

S tím souvisí otázka, která se v praxi soudů často řeší, zda může soud taková rozhodnutí přezkoumávat. Toto řešení přichází zejména v úvahu při posuzování důvodnosti žalob organizací o vrácení přeplatku náhrady mzdy za dovolenou (§ 16 odst. 2 a 5 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.).

V zájmu správného posouzení, zda krácení dovolené nebo za ni příslušející náhrady mzdy bylo

opodstatněné, je soud oprávněn přezkoumávat, zda nepřítomnost pracovníka v práci byla neomluvenou absencí či nikoliv. Ustanovení § 29 odst. 4 nařízení vlády č. 54/1975 Sb., podle něhož organizace po dohodě se závodním výborem rozhoduje o tom, zda jde o neomluvené zameškání směny nebo její části, tomu nebrání.

Ve věci sp. zn. 6 C 166/76 okresního soudu v Táboře se žalobkyně domáhala určení, že dne 5. 1. 1977 nešlo u ní o neomluvenou absenci. Odvolací soud zaujal stanovisko, že jde o určovací žalobu podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř.; ta je v takovém případě přípustná, neboť pracovnice má právní zájem na tomto určení, a to z toho důvodu, aby jí v budoucnu nebyla krácena dovolená a aby neztratila nárok na podíly na hospodářských výsledcích a na prémie.

Pracovník může mít právní zájem na tomto určení např. z důvodů hodnocení pracovních výsledků, vyznačení neomluvené absence v komplexním hodnocení, rozhodnutí o krácení dovolené apod.

Ve věci sp. zn. 5 C 546/76 okresního soudu v Ústí nad Orlicí podal pracovník žalobu o určení, že dne 21. 5. 1976 nešlo u něho o neomluvenou absenci, neboť musil odstraňovat ve svém domě následky havárie ústředního topení. Žaloba byla zamítnuta s odůvodněním, že nejde o žádný případ důležité osobní překážky v práci podle přílohy k nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.

Soud prvního stupně tu přehlédl, že citovaná příloha upravuje pouze případy důležitých osobních překážek v práci, při nichž se poskytuje náhrada mzdy, zatímco ustanovení § 128 zák. práce má na zřeteli ještě další důležité osobní překážky v práci, kdy organizace je povinna poskytovat pracovníkovi pracovní volno. Pochybení napravil odvolací soud, když rozsudek okresního soudu zrušil a uložil mu, aby dokazováním zjistil vznik a existenci překážky tvrzené pracovníkem.

7. Náhrada výdajů poskytovaná pracovníkům v souvislosti s výkonem práce (§ 131 zák. práce, vyhláška č. 96/1967 Sb. o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, § 2 vyhlášky č. 41/1965 Sb. ve znění vyhlášky č. 34/1974 Sb. o používání vlastních motorových vozidel pracovníků při vnějších výkonech)

Ve věci sp. zn. 3 C 231/76 a 3 C 229/76 řešil okresní soud v Rakovníku otázku pravidelného pracoviště ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 vyhlášky č. 96/1967 Sb. u leteckých mechaniků aerolinií. U nich bylo v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce [§ 29 odst. 1 písm. b) zák. práce] uvedeno celé území státu, a to tak, že pravidelným pracovištěm je sídlo organizace, pokud organizace neurčila pro účely této vyhlášky jako pravidelné pracoviště jiné místo. To je v souladu s výslovným ustanovením § 4 odst. 1 citované vyhlášky.

Ve věci sp. zn. 16 C 49/77 okresního soudu v Karlových Varech uplatnil pracovník nároky podle ustanovení vyhlášky č. 96/1967 Sb. za provedenou pracovní cestu. Poněvadž bylo zjištěno, že žalobce nedostal od organizace příkaz k provedení této cesty a ani mu nebyl dán dodatečně souhlas, dospěl soud ke správnému závěru, že ze strany pracovníka došlo k porušení povinnosti podle ustanovení § 73 odst. 1 zák. práce, a v důsledku toho žalobu zamítl.

Ve věci sp. zn. 8 C 57/77 okresního soudu v Českých Budějovicích uplatnil pracovník nárok na odlučné a cestovné. Žalobě bylo vyhověno, poněvadž šlo o přeložení na určitou dobu (§ 17 vyhlášky č. 96/1967 Sb.), i když původně dohodnutá jednoroční doba byla prodloužena. Podle ustanovení § 17, věta druhá, citované vyhlášky, nebylo možno po pracovníkovi požadovat, aby se denně vracel. Náleželo tedy pracovníkovi jízdné a stravné.

Ve věci sp. zn. 7 C 157/76 obvodního soudu pro Prahu 10 byla řešena otázka lhůty, ve které lze uplatnit nároky podle ustanovení § 131 zák. práce. Pracovník (zahraniční montér) se domáhal náhrady cestovních výloh, stravného a nocležného. Soud prvního stupně žalobu zamítl, když zjistil, že

pracovník nároky neuplatnil ve lhůtě, kterou organizace svými interními předpisy stanovila. Odvolací soud vyslovil závěr, podle něhož za situace, kdy zákoník práce ani vyhláška č. 96/1967 Sb. nemají žádné ustanovení o tom, v jaké lhůtě je třeba tento nárok uplatnit, platí jednorozhodná lhůta k uplatnění peněžních nároků podle ustanovení § 263 odst. 1 zák. práce. Tento názor je správný, neboť interní lhůta stanovená organizací je jen lhůtou pořádkovou.

Ve věci sp. zn. 7 C 241/75 okresního soudu ve Vsetíně se domáhala organizace vrácení vyplaceného odlučného. Žalobě bylo vyhověno, když soud správně vycházel ze závěrů, že smyslem odlučného je hradit výdaje, které pracovníkovi vznikají tím, že pracuje mimo trvalý domov. Bylo ovšem zjištěno, že manželství pracovníka bylo rozvedeno, pracovník nesdílel s manželkou a s dětmi společné bydliště a pouze občas navštívil děti.

Ve věci sp. zn. 30 C 77/76 okresního soudu v Ostravě bylo vyhověno žalobě o zaplacení odlučného, když bylo zjištěno, že žalobce má v O. byt, nese náklady s jeho užíváním a s manželkou je na stavbě v B., kde jsou ubytováni v podnikové ubytovně; jinak užívají svého bytu v O. Pokud žalovaná organizace namítala, že podle ustanovení § 13 vyhlášky č. 96/1967 Sb. odlučné nenáleží, nepožádá-li pracovník o přidělení bytu, je tato námitka nedůvodná, neboť žalobce je pracovníkem stavební výroby a vztahuje se proto na něj ustanovení § 19 citované vyhlášky a výnos ministerstva stavebnictví č. 8/1968.

Ve věci sp. zn. 22 C 55/73 okresního soudu v Ostravě se domáhal žalobce na organizaci zaplacení částky 5305 Kčs z toho důvodu, že v roce 1972 konal jako její pracovník pracovní cesty vlastním vozidlem. Přitom vozil s sebou s vědomím organizace i svého spolupracovníka a také různý materiál, např. ventily, příruby, hadice apod. (šlo o chemické čištění kotlů po celém kraji). Tak ujel 9276 km a podle vyhlášky č. 41/1965 Sb. náhrada představovala 7884,60 Kčs. Organizace mu však zaplatila jen 2579 Kčs. Soud prvního stupně žalobu zamítl, když zjistil, že žalobce sám vznesl požadavek, aby mohl jezdit na pracovní cesty vlastním vozidlem; organizace s tím souhlasila s podmínkou, že žalobci bude proplácena odměna v ceně tarifu hromadného dopravního prostředku ČSAD. V každém cestovním příkazu bylo uvedeno, že pracovní cesta bude provedena vlastním vozidlem žalobce a že jízdné bude účtováno „podle tarifu ČSAD“. Nepodařilo se tedy žalobci prokázat, že by žalovaná organizace souhlasila s tím, že bude proplácena náhrada podle počtu ujetých kilometrů ve smyslu ustanovení vyhlášky č. 41/1965 Sb. Žalobci nic nebránilo, když organizace mu poskytovala náhradu podle tarifu ČSAD, aby od cestování vlastním vozidlem upustil, neboť k tomu ho organizace nemohla přinutit. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil v podstatě z týchž důvodů.

Ke stížnosti pro porušení zákona, podané generálním prokurátorem ČSR, Nejvyšší soud ČSR rozsudkem sp. zn. 5 Cz 40/77 zrušil rozsudky soudů obou stupňů. V odůvodnění rozsudku se uvádělo: Zákoník práce v části druhé, v hlavě čtvrté (mzda, náhrada mzdy a náhrada výdajů), upravuje v ustanovení § 131 povinnost organizace poskytovat pracovníkům za podmínek a ve výši stanovené zvláštními předpisy náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností. Takovým zvláštním předpisem je vyhláška č. 96/1967 Sb., která byla vydána k provedení ustanovení § 131 zák. práce. Jde o předpisy kogentní, které nelze dohodou účastníků měnit, neboť taková dohoda by byla s nimi v rozporu (§ 242 odst. 1 písm. a/ zák. práce). Podle ustanovení § 4 odst. 2 citované vyhlášky organizace určuje při vyslání pracovníka na cestu mimo jiné způsob dopravy. Podle ustanovení § 5 odst. 1 až 4 vyhlášky č. 96/1967 Sb. se rozumí náhradou jízdných výdajů náhrada výdajů za jízdné hromadnými dopravními prostředky. Jen výjimečně, má-li organizace zájem, aby pracovník použil při pracovní cestě vlastního osobního motorového vozidla, určí se mu s jeho souhlasem tento způsob dopravy a organizace mu pak poskytne náhradu podle vyhlášky č. 41/1965 Sb. Výjimečnost tohoto způsobu dopravy je zdůrazněna v čl. 10 Směrnic federálního ministerstva práce a sociálních věcí, uveřejněných pod č. 2 Ústředního věstníku ČSR v částce 1-2/1972, v němž se zdůrazňuje, že v takovém případě organizace musí předem posoudit všechny rozhodné okolnosti (úspornost, účelnost, využití fondu pracovní doby, využití služebního

auta apod.). Jak už shora bylo uvedeno, jde o předpisy, které nelze dohodou účastníků měnit, a pokud soudy obou stupňů v projednávané věci odůvodnily svá rozhodnutí tím, že k takové dohodě došlo na žádost žalobce, přehlížejí tu podstatnou otázku, že žalobce od počátku tvrdil, že organizace dala souhlas k používání jeho vlastního vozidla z toho důvodu, že to bylo v jejím zájmu, neboť žalobce vozil s sebou dalšího spolupracovníka a různý materiál. Poněvadž soudy obou stupňů vycházely z jiného právního názoru, nezaměřily dokazování potřebným směrem. Kdyby se dalším dokazováním zjistilo, že používání vlastního žalobcova vozidla bylo v zájmu organizace (úspora pracovní doby, úspora dopravních nákladů jiných zaměstnanců, úspora na dopravě materiálu apod.), pak by v souhlasu organizace s tím, aby žalobce použil vlastního automobilu (vysloveném v cestovním příkaze), bylo nutno spatřovat určení organizace, aby žalobce použil vlastního vozidla (§ 4 odst. 2 a § 5 odst. 4 vyhlášky č. 96/1967 Sb.), a doložka „podle tarifu ČSAD“ by byla neplatná ve smyslu shora citovaných ustanovení zákoníku práce a předpisů jej provádějících.

8. Zkušenosti se zjišťováním průměrného výdělku pro účely náhrady mzdy (§ 30 až § 34 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.)

Zjišťování průměrného výdělku je náročné. Nelze souhlasit s praxí těch soudů, které se spokojují, pokud výše průměrného výdělku není některým z účastníků výslovně napadána, s různými potvrzeními předloženými účastníky nebo s neúplnými zprávami organizací a nevěnují zjišťování skutečného stavu věci potřebnou pozornost.

Ve věci sp. zn. 14 C 77/76 obvodního soudu pro Prahu 10 se domáhal žalobce odškodnění nemoci z povolání, jež u něho byla zjištěna v roce 1975. Od 1. 8. 1974 byla u žalované organizace zavedena racionalizace mzdových soustav. Při zjišťování průměrného výdělku vycházel soud prvního stupně správně z roku 1974, avšak vzhledem k výnosu federálního ministerstva práce a sociálních věcí z 28. 12. 1972 č. j. FV/1-9999/72-9211 (1858), kterým se stanoví odchylný způsob zjišťování průměrného výdělku pro pracovníky organizací v nichž se uplatňuje racionalizace mzdových soustav (nyní srov. výnos téhož ministerstva z 27. 12. 1975 č. j. FV/1-1644/75-9223), vycházel ohledně nároků za rok 1976 a další roky z výdělků dosahovaných v roce 1975. Odvolací soud správně poukázal na to, že průměrný výdělek před vznikem škody je konstantou a je třeba z něho vycházet ve všech relacích.

9. Rozdíl mezi mzdou (§ 111 a násl. zák. práce) a odměnou podle dohody o pracovní činnosti (§ 234 odst. 2 písm. d/ a § 237 odst. 1 zák. práce)

Podle ustanovení § 111 zák. práce přísluší pracovníkům za vykonanou práci mzda. Podle ustanovení § 120 odst. 1 zák. práce je mzda splatná pozadu za měsíční období ve výplatních obdobích a termínech určených podle zásad stanovených vládou ČSSR. Podle ustanovení § 234 odst. 2 písm. d) zák. práce je organizace na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr povinna poskytovat pracovníkům sjednanou odměnu. Podle ustanovení § 237 odst. 1 zák. práce dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; v dohodě musí být uveden způsob odměňování. Již z těchto zákonných ustanovení vyplývá, že sjednaná odměna z dohody o pracovní činnosti má jiný charakter než mzda v pracovním poměru. Zatímco dohodnutá mzda netvoří nutnou podmínku platnosti pracovní smlouvy (§ 29 odst. 2 zák. práce), způsob odměňování v dohodě o pracovní činnosti musí být stanoven; jinak je taková dohoda neplatná. Dohoda o způsobu odměňování a její výplaty je hmotněprávní podmínkou platnosti dohody o pracovní činnosti. Odměna z dohody o pracovní činnosti nemusí být také splatná měsíčně pozadu, jako je tomu u mzdy (§ 120 odst. 1 zák. práce), ale účastníci dohody se mohou dohodnout na jiných termínech splatnosti, jak vyplývá z ustanovení § 237 odst. 1 zák. práce.

Ve věci sp. zn. 7 C 263/75 obvodního soudu pro Prahu 7 domáhal se žalobce, který byl v řádném pracovním poměru u fakultní nemocnice v K., vyplacení odměny za měsíc červen 1975, a to na základě dohody, kterou uzavřel s n. p. Ch. v P., která dodávala stavební materiál a jiné prostředky

pro stavbu fakultní nemocnice v K. Jeho činnost spočívala podle uzavřené dohody v kvantitativní a kvalitativní přejímce zboží, v řádném vedení skladu, v provádění příslušné evidence zásilek pod hmotnou odpovědností, v hospodaření s obaly a v účasti při vykládce vagónů. Soudy obou stupňů žalobu zamítly, když na základě provedeného dokazování došly k závěru, že v červnu 1975 žalobce pro žalovanou organizaci již žádné práce nekonal, neboť stavba byla fakultní nemocnici již předána v dřívějších měsících. K odůvodnění zamítavého rozhodnutí bylo oběma soudy uvedeno, že z dohody se nedá pro její nejasnost zjistit, zda šlo o vedlejší pracovní poměr či o dohodu o pracovní činnosti, ale že otázka skončení tohoto pracovního vztahu není pro posouzení uplatněného nároku rozhodná. Podle ustanovení § 111 odst. 1 zák. práce pracovníkovi přísluší mzda jen za vykonanou práci. Otázka existence pracovního poměru není proto určujícím momentem pro posouzení uplatněného nároku, a poněvadž bylo zjištěno, že po květnu 1975 žalobce již žádné práce nekonal, byla žaloba zamítnuta, i když nedošlo ke skončení tohoto pracovněprávního vztahu.

Ke stížnosti pro porušení zákona, podané generálním prokurátorem ČSR, Nejvyšší soud ČSR rozsudkem sp. zn. [5 Cz 3/78](#) uvedené rozsudky soudů obou stupňů zrušil. Důvodem bylo především neúplné zjištění skutečného stavu věci o tom, kdy žalobce přestal pro žalovanou organizaci pracovat. Bylo povinností soudů sjednat si dostatečný skutkový základ pro posouzení toho, o jaký pracovněprávní vztah mezi účastníky šlo. Zodpovědění této otázky není totiž bez významu pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku. Pokud by šlo o vedlejší pracovní poměr, pak by přicházely v úvahu obecné zásady o mzdě, vyjádřené v ustanovení § 111 a násl. zák. práce, zatímco šlo-li o dohodu o pracovní činnosti, nelze přehlédnout, že podle ustanovení § 237 zák. práce musí být v této dohodě uveden způsob odměňování, což podle ustanovení § 29 odst. 1 zák. práce není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. To má význam pro posouzení, zda pracovníkovi podle dohody o pracovní činnosti přísluší sjednaná odměna i za období, v němž případně žádnou činnost nevyvíjí, a přitom pracovní vztah nebyl dosud ukončen. Pokud by šlo o dohodu o pracovní činnosti, neplatila by zásada vyjádřená v ustanovení § 111 odst. 1 zák. práce, podle něhož pracovníkům přísluší mzda za vykonanou práci, neboť u dohody o pracovní činnosti není vyloučeno, že bude odměna dohodnuta např. v měsíčních částkách, a přitom podle charakteru práce nemusí v určitém měsíci k nějaké činnosti ani dojít.

Rozhodování soudů ve sporech o mzdu, o náhradu mzdy a o náhradu jiných výdajů poskytovaných pracovníkům při výkonu práce je náročné z hlediska právního posouzení věci; svým dopadem ovlivňuje také pracovní iniciativu pracovníků i ekonomické zájmy organizací.

Soudy převážně správně vykládají i používají ustanovení zákoníku práce o mzdě i ustanovení dalších mzdových předpisů. Přesto však při řešení některých otázek a při aplikaci některých ustanovení dochází k pochybením.

Bude třeba, aby soudy v této společensky závažné oblasti rozhodování zaměřily na správné řešení zejména těchto otázek: a) Při posuzování nároku pracovníka na zaplacení mzdy je třeba důsledně zjišťovat, zda výše mzdy poskytovaná organizací odpovídá práci pracovníkem skutečně vykonávané a zda je v souladu s konkrétním mzdovým předpisem. b) V souvislosti se zavedením racionalizace mzdových soustav je třeba zajišťovat, zda došlo ke změně druhu práce vykonávané pracovníkem a jí odpovídajícímu vyjádření v pracovní smlouvě. c) Ve sporech o vyplacení, případně krácení podílů na hospodářských výsledcích je třeba zaměřit pozornost na to, kdy rozhodnutí o uložení kárného opatření nebo odsuzující rozsudek, které odůvodňují nepřiznání podílu, nabyly právní moci a nikoliv, kdy byly činy pracovníkem spáchány nebo kdy bylo zahájeno proti němu šetření. d) Je třeba vycházet z toho, že je dána pravomoc soudů k projednání žalob o vrácení poskytnuté zálohy na podíl na hospodářských výsledcích i tehdy, má-li organizace možnost uspokojit svou pohledávku srážkou ze mzdy pracovníka (§ 122 odst. 1 písm. b/ zák. práce). e) Rozhodnutí, které učiní organizace se souhlasem závodního výboru ROH o použití formy mzdy, nemůže soud z hlediska vhodnosti použité formy přezkoumávat. f) V řízení o žalobách o vrácení náborového příspěvku nebo jeho poměrné části

je třeba zjišťovat přesnou délku trvání pracovního poměru. g) Při posuzování žalob o vrácení náborových příspěvků nebo jiných výhod doosídlencům ve vymezeném území pohraničí je nutno vycházet z toho, že skončení pracovního poměru dohodou není důvodem toho, že pracovník není povinen vrátet poskytnuté výhody. h) Odstupné, které může organizace poskytovat pracovníku v souvislosti s uvolňováním, umísťováním a hmotným zabezpečením pracovníků při provádění racionalizačních opatření, se posuzuje jako plnění dobrovolné a nikoliv nárokové. i) Vedle prémie mohou mít povahu plnění nárokového při splnění požadovaných podmínek i některé druhy odměn. j) Je nutno provádět potřebná skutková zjištění o splnění podmínek odůvodňujících neposkytnutí nebo krácení prémie nebo odměn. k) Nárok pracovníka na náhradu mzdy v důsledku jeho převedení na jinou práci se posuzuje samostatně podle důvodu převedení. l) Při převedení na jinou práci z důvodů uvedených v ustanovení § 37 odst. 3 písm. b), c) zák. práce je nutno vycházet z toho, že pracovníkovi náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval za práci konanou před převedením, pokud vykonával po převedení práci méně honorovanou. m) Plnění poskytované organizací při převedení pracovníka na jinou práci pro onemocnění nemocí z povolání anebo pro ohrožení touto nemocí (§ 115 odst. 5 zák. práce) se neposuzuje jako náhrada mzdy, nýbrž jako mzda. n) V zájmu správného posouzení, zda krácení dovolené nebo náhrady mzdy příslušející za dovolenou bylo ze strany organizace opodstatněné, lze přezkoumávat, zda nepřítomnost pracovníka v práci byla neomluvenou absencí či nikoliv. o) Je třeba věnovat potřebnou pozornost zjišťování průměrného měsíčního výdělku a nespokojovat se jen se souhlasným prohlášením účastníků řízení o jeho výši nebo s výpočtem provedeným organizací; za tím účelem je nutno opatřovat si potřebné podklady pro vlastní výpočet průměrného výdělku soudem. p) Je nutno důsledně rozlišovat mezi mzdou (§ 111 a násl. zák. práce) a odměnou podle dohody o pracovní činnosti [§ 234 odst. 2 písm. d) a § 237 odst. 1 zák. práce].

1) Úplné znění zákoníku práce se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.

2) nyní ve znění vyhlášky č. 4/1979 Sb.