

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 28.10.1983, sp. zn. 5 Cz 26/83, ECLI:CZ:NS:1983:5.CZ.26.1983.1

Číslo: 45/1985

Právní věta: Pri ukladaní kárneho opatrenia prevedením na menej platenú prácu na dobu až troch mesiacov (§ 77 písm. d/ Zák. práce) nemožno určiť deň začiatku prevedenia na menej platenú prácu vzhľadom na odkladný účinok prípadného podania návrhu na zrušenie rozhodnutia o uložení kárneho opatrenia; rozhodnutie o uložení tohto kárneho opatrenia je vykonateľné až po jeho právoplatnosti.

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 28.10.1983

Spisová značka: 5 Cz 26/83

Číslo rozhodnutí: 45

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Odpovědnost kárná, Rozhodnutí jiných orgánů

Předpisy: 99/1963 Sb. § 157 65/1965 Sb. § 77

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 45/1985 sb. rozh.

Pri ukladaní kárneho opatrenia prevedením na menej platenú prácu na dobu až troch mesiacov (§ 77 písm. d/ Zák. práce) nemožno určiť deň začiatku prevedenia na menej platenú prácu vzhľadom na odkladný účinok prípadného podania návrhu na zrušenie rozhodnutia o uložení kárneho opatrenia; rozhodnutie o uložení tohto kárneho opatrenia je vykonateľné až po jeho právoplatnosti.

(Rozsudok Najvyššieho súdu SSR z 28. 10. 1983, [5 Cz 26/83](#))

Riaditeľ organizácie, v ktorej navrhovateľka pracovala, uložil jej rozhodnutím z 9. 11. 1982 kárne opatrenie - prevedenie na menej platenú prácu na dobu 3 mesiacov odo dňa vydania kárneho opatrenia, a to pre hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

Na návrh navrhovateľky preskúmala toto rozhodnutie rozhodcovská komisia a rozhodnutím zo 14. 1. 1983 ho potvrdila.

Okresný súd v Komárne preskúmal rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia na základe námietok navrhovateľky proti rozhodnutiu rozhodcovskej komisie a uznesením ho potvrdil.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že týmto uznesením bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Súdne konanie o návrhu na zrušenie kárneho opatrenia je konaním podľa ustanovení § 244 a nasl. O. s. p. Rozhoduje sa v ňom uznesením a použijú sa preň ustanovenia tohto zákona, pokiaľ nie je osobitným predpisom ustanovené niečo iné (§ 244 a nasl. O. s. p.). Súd je preto aj v tomto konaní povinný podľa ustanovenia § 103 O. s. p. kedykoľvek za konania prihliadať na to, či sú splnené podmienky, za ktorých sa môže vo veci konať. Účastník sa môže dať v konaní zastupovať; aj návrh na začatie konania môže teda v mene účastníka podať ním zvolený zástupca (§ 24 O. s. p.).

Súd sa v prejednávanej veci nezaoberal tým, či sú v danom prípade splnené podmienky konania v zmysle citovaných zákonných ustanovení. Zo spisu nie je jednoznačne zrejmé, či námietky proti rozhodnutiu rozhodcovskej komisie podala navrhovateľka. Ak ich podal niekto iný ako jej zástupca (a to aj keď to bol manžel navrhovateľky), mal sa súd postarať o odstránenie nedostatku plnej moci, lebo tá nie je vo spise založená.

Spory medzi organizáciou a pracovníkom a nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú v rozhodcovskom konaní rozhodcovské komisie a sudy (§ 207 ods. 1 Zák. práce). To platí aj pre preskúmanie rozhodnutia o uložení kárneho opatrenia, môže do 15 dní od doručenia rozhodnutia podať návrh na jeho zrušenie rozhodcovskej komisii. Proti rozhodnutiu rozhodcovskej komisie môže účastník sporu podať námietky do 15 dní (§ 211 Zák. práce). Podaním námietok sa stáva rozhodcovské konanie bezvýsledné (§ 212 Zák. práce). Súd, ktorý vec ďalej prejednáva, preskúmava preto rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia, čo musí nájsť výraz vo výroku uznesenia; súd toto rozhodnutie buď potvrdí alebo zruší (§ 249 ods. 1 O. s. p.).

Podľa ustanovenia § 77 Zák. práce možno pracovníkovi uložiť ako výchovný prostriedok kárne opatrenie pri závažnom alebo opätovnom porušení pracovnej disciplíny, na spôsobenú škodu, na mieru zavinenia, na okolnosti, za ktorých k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, a na doterajší postoj pracovníka k práci a k majetku v socialistickom vlastníctve (§ 78 ods. 4 Zák. práce).

Súd sa vecou z uvedených hľadísk dostatočne nezaoberal a nevykonal potrebné dokazovanie. Vychádzal len z výpovedí účastníkov a nevyočul ďalšie osoby, ktoré mali byť prítomné pri tom, keď sa navrhovateľka dopustila porušenia pracovnej disciplíny. Samo rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia, ani zápisnica zo 7. 11. 1982, na ktorú sa rozhodnutie odvolávalo, toto porušenie pracovnej disciplíny nekonkretizovalo, najmä v tom zmysle, aké urážlivé slová voči svojmu nadriadenému navrhovateľka použila a kto z pracovníkov organizácie, proti ktorej návrh zmeroval, bol prítomný. Súd nehodnotil ani to, či správanie navrhovateľky vybočovalo z bežného správania sa ostatných spolupracovníkov, ani to, či narušovalo vážnosť jej nadriadeného.

Kárnym opatrením, ktorým bol pracovník prevedený na menej platenú prácu podľa ustanovenia § 77 písm. d) Zák. práce, čo bolo uložené aj navrhovateľke, sa predovšetkým sleduje hmotný postih pracovníka. Súčasne sa ním môže sledovať i ďalší cieľ, a to prechod pracovníka na určitú dobu do iného pracovného kolektívu. V každom prípade musí však toto kárne opatrenie viesť k hmotnému postihu pracovníka. Musí byť preto z rozhodnutia o kárnom opatrení zjavné, že práca, na ktorú sa pracovník prevádza, je menej platená. Táto skutočnosť sa v rozhodnutí vyjadrí uvedením konkrétnej práce, z ktorého vyplýva, že ide o prácu menej platenú, alebo uvedením práce podľa mzdovej tarify alebo platovej triedy. V opačnom prípade by sa nesplnil účel sledovaný týmto zákonným ustanovením.

Súd sa z tohto hľadiska prejednávanou vecou nezaoberal, hoci v rozhodnutí o uložení kárneho

opatrenia sa uvádzalo, že sa navrhovateľka prevádza na menej platenú prácu v rastlinnej výrobe.

Pri uložení kárneho opatrenia prevedením na menej platenú prácu (§ 77 písm. d/ Zák. práce) treba tiež vždy dbať na ustanovenie § 37 ods. 2 Zák. práce. Z neho vyplýva, že zásadne má byť pracovník prevedený na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy. Iba vtedy, ak by prevedenie na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy nebolo z objektívnych dôvodov možné alebo keby nemohlo splniť výchovné poslanie kárneho opatrenia, možno pracovníka previesť i na prácu iného druhu, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Pri ukladaní tohto kárneho opatrenia treba tiež rešpektovať ustanovenie § 37 ods. 4 Zák. práce, totiž prihliadať na to, aby práca, na ktorú sa pracovník prevádza, bola pre neho vhodná (vzhľadom na jeho zdravotný stav a schopnosti) a pokiaľ je to možné, prihliadal aj na jeho kvalifikáciu. Pracovníka nemožno v rámci tohto kárneho opatrenia previesť na prácu mimo miesta, ktoré bolo dohodnuté pre výkon prác v pracovnej zmluve, lebo by šlo o preloženie

Ani z tohto hľadiska však súd uložené kárne opatrenie neposudzoval.

Podľa rozhodnutia o uložení kárneho opatrenia navrhovateľka bola prevedená na menej platenú prácu na dobu 3 mesiacov od 9. 11. 1982, teda odo dňa, kedy bolo rozhodnutie vydané. Podľa ustanovenia § 81 ods. 1 Zák. práce má podanie návrhu na zrušenie kárneho opatrenia odkladný účinok s výnimkou návrhu na zrušenie kárnych opatrení uvedených v ustanovení § 77 ods. 1 písm. c) Zák. práce. Z tohto zákonného ustanovenia vyplýva, že pri kárnom opatrení uvedených v ustanovenia § 77 písm. d) Zák. práce nemožno určiť presne termín prevedenia na inú prácu, lebo rozhodnutie o jeho uložení je vykonateľné až po nadobudnutí právoplatnosti. V prípade podania návrhu na zrušenie takéhoto rozhodnutia s presne určeným dňom začiatku prevedenia na menej platenú prácu by sa mohlo stať, že by rozhodnutie bolo nevykonateľné, lebo rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť až po uplynutí termínu určeného na prevedenie na inú prácu.

Keďže súd v prejednávanej veci nepostupoval pri preskúmaní rozhodnutia o uložení kárneho opatrenia podľa uvedených ustanovení, porušil zákon v ustanoveniach § 1, § 2, § 132, § 244 a nasl. O. s. p. v súvislosti s ustanoveniami § 77, § 78 ods. 4 a § 81 ods. 1 Zák. práce.