

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27.04.1960, sp. zn. 4 Cz 32/60, ECLI:CZ:NS:1960:4.CZ.32.1960.1

Číslo: 59/1960

Právní věta: Pro přiznání nároku na prémie nerozhoduje formální pracovní zařazení zaměstnance a vyplacení zaměstnance z mzdového fondu určitého pracoviště, na němž byly splněny podmínky pro prémiování, nýbrž jen skutečně vykonávaná práce zaměstnance, tedy přispění zaměstnance vlastní prací k dobrým pracovním výsledkům pracoviště.

Soud: Nejvyšší soud ČSR

Datum rozhodnutí: 27.04.1960

Spisová značka: 4 Cz 32/60

Číslo rozhodnutí: 59

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Mzdové fondy, Odměna za práci, Prémie

Předpisy: 244/1948 Sb. § 27

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 59/1960 sb. rozh.

Pro přiznání nároku na prémie nerozhoduje formální pracovní zařazení zaměstnance a vyplacení zaměstnance z mzdového fondu určitého pracoviště, na němž byly splněny podmínky pro prémiování, nýbrž jen skutečně vykonávaná práce zaměstnance, tedy přispění zaměstnance vlastní prací k dobrým pracovním výsledkům pracoviště.

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu z 27. dubna 1960, 4 Cz 32/60.)

Žalobce uplatnil žalobu podanou u lidového soudu civilního v Brně nárok na zaplacení prémie za měsíc leden – květen a za polovinu června 1958. K odůvodnění svého nároku uvedl, že do pracovního poměru k žalované straně přešel od svého dřívějšího zaměstnavatele v důsledku delimitace. Na základě dohody byl převzat žalovanou stranou za týchž podmínek, za jakých pracoval u dřívějšího zaměstnavatele. U žalované strany nebyl zařazen jako zaměstnanec, byl přidělen do jiného závodu, kde byl také vyplácen, ve skutečnosti však pracoval pro žalovanou stranu v právním oddělení jejího podnikového ředitelství. Nárok na prémie mu příslušel z toho důvodu, že závod, kam byl zařazen, splnil v období, za něž požaduje prémie, plán.

Žalovaná strana namítala v podstatě proti žalobnímu tvrzení, že žalobce především neměl právního nároku na výplatu prémie, protože nebyl ani vedoucím ani operativním pracovníkem bývalého zaměstnavatele; za operativního pracovníka nelze považovat právníka kontraktéra, nýbrž jen ekonomu kontraktéra, přičemž však žalobce nevykonával ty práce, které jsou náplní funkce ekonomu kontraktéra. Žalovaná namítala dále, že žalobce byl veden ve stavu jiného závodu jenom z důvodů evidenčních, sám však nebyl nijak účasten na plnění plánu a hospodářských výsledcích tohoto závodu a proto mu také nemůže být přiznán nárok na vyplacení prémie ze mzdového fondu tohoto závodu.

Lidový soud civilní v Brně zavázal žalovaný podnik k zaplacení částky 1146,25 Kčs s přísl. V základní otázce uvedl, že žalobce přešel k žalovanému podniku za týchž platových podmínek, jako měl u svého dřívějšího zaměstnavatele. Z toho důvodu, poněvadž nedošlo k přeřazení v práci, měl být žalobci vyplácen dosavadní plat, tedy i premie, na něž měl u svého dřívějšího zaměstnavatele právní nárok. Pro tento nárok bylo nerozhodné, že byl zařazen pouze evidenčně do jiného závodu, protože smyslem dohody o delimitaci bylo zachovat zaměstnancům platy v dosavadní výši do té doby, než najdou jiné zaměstnání. Pro nárok na premie není rozhodná okolnost, že žalobce pracoval na podnikovém ředitelství, ale rozhoduje, že byl vyplácen ze mzdového fondu závodu, kam byl přidělen. Poněvadž výsledky hospodaření tohoto závodu byly takové, že bylo možno vyplácet premie, přísluší nárok na jejich výplatu i žalobci.

Krajský soud v Olomouci, jemuž byla věc přikázána k projednání, rozsudek soudu první stolice potvrdil, a to v podstatě z týchž důvodů, jak to učinil soud první stolice. Také krajský soud vycházel z názoru, že jsou rozhodné podmínky, za jakých žalobce k žalovanému podniku přešel. Premie byly součástí platu žalobce a nebylo jeho vinou, že nekonal práce v závodě, kam byl přidělen. Byl zaměstnancem tohoto závodu a měl nárok na premie, když plán v tomto podniku byl splněn.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané generálním prokurátorem, že rozsudkem krajského soudu byl porušen zákon.

Odůvodnění:

Stěžejní zásadou pracovně právní vyjádřenou v § 27 ústavy a v zákoně č. 244/1948 Sb. ve znění předpisů tento zákon doplňujících a pozměňujících je, aby pracovník byl odměňován za práci skutečně vykonanou, a to v rozsahu, který odpovídá významu, množství a kvalitě této práce, případně podílu této vykonané práce na celkově dosahovaných hospodářských výsledcích konkrétního pracoviště, na němž zaměstnanec koná práce. Této zásadě musí odpovídat nejen předpisy o odměňování zaměstnanců (ať již jde o vlastní mzdu nebo o premie jako doplňkovou formu vyplácenou při dosažení určitých předem stanovených kvantitativních výsledků práce), nýbrž v souladu s touto zásadou musí být i ustanovení konkrétní pracovní smlouvy. Se zřetelem na to nejsou správné závěry napadeného rozsudku, podle nichž žalobci příslušely stejné mzdové nároky, jaké mu příslušely na jeho dřívějším pracovním místě. K tomuto závěru nelze dospět již také vzhledem k ustanovení § 6 zák. č. 244/1948 Sb. (ve znění předpisů jej doplňujících a měnících), z něhož jasně vyplývá, že jakákoli ujednání stran, která by odporovala nejen ustanovením tohoto zákona, nýbrž i opatřením učiněným k jeho provedení, jsou neplatná.

Pochybení krajského soudu netkví však jen ve shora naznačeném směru. V souzené věci byl uplatněn mzdový nárok na vyplacení prémie, přičemž žalobce dovozoval svůj nárok na jejich výplatu tím, že premie byly vypláceny na pracovišti závodu, kde i on byl zařazen, a že z toho důvodu musí být vypláceny premie i jemu.

Pro posouzení tohoto žalobou uplatněného nároku jsou rozhodující směrnice pro tvoření prémie, zejména usnesení Státní mzdové komise z 15. května 1954, o revizi, registraci a schvalování prémie,

dále usnesení o zásadách prémiování Ú. l. částka 74 z r. 1954, vládní usnesení z 30. března 1955 č. 715 a usnesení Státní mzdové komise z 4. října 1956 částka 113 Ú. l. z r. 1956. Z těchto předpisů plyne především, že prémie nesmí být v žádném případě pevným nebo zaručeným příplatkem ke mzdě; prémie by takto neměla nutný ekonomický účinek, tj. nepřinášela by ekonomický prospěch, který přinášet musí, tedy nepřispívala by ke zvyšování produktivity práce, nepomáhala by k plnění a překračování státních výrobních plánů a z hospodárnění výroby, snižování vlastních nákladů, zvyšování jakosti výroby, zvyšování výtěžnosti, snižování spotřeby materiálu aj. Další zásadou zdůrazněnou ve shora uvedených směrnících je, že prémie mohou být vypláceny jen těm pracovníkům, u nichž jsou prémiované výsledky práce předmětem jejich hlavní nebo bezprostřední činnosti, nebo kteří mohou svou činností vědomě k dosažení těchto výsledků přispívat a je podstatně ovlivnit. Jsou to jediné výsledky práce, které jsou rozhodující pro vyplácení prémie.

Z těchto zásad vyplývá pro konkrétní případ závěr, že nemůže být rozhodnou pro přiznání prémie jen skutečnost, že zaměstnanec je vyplácen z mzdového fondu určitého pracoviště, na kterém byly splněny podmínky pro prémiování. Tím by byla popřena zásadní funkce a poslání prémie, jakožto podnětu pro hmotnou zainteresovanost pracovníka na hospodářských výsledcích pracoviště. Těmto zásadám, jakož i zásadám odměňování za skutečně vykonanou práci, by odporovalo, kdyby zaměstnanec se podílel na prémiech, které jsou na pracovišti vypláceny, aniž by vlastní prací přispěl k dobrým pracovním výsledkům tohoto pracoviště. Pro posouzení je přitom nerozhodné, zda žalobce mohl či nemohl bez své viny nebo svou vinou práce na pracovišti závodu, kam byl přidělen, vykonávat. Rozhodné je to, jaké práce skutečně konal. Není vzhledem k tomu správný závěr soudu, podle něhož skutečnost, že žalobce na pracovišti tohoto jiného závodu žádné práce nekonal a nepřispěl tak k dobrým hospodářským výsledkům tohoto pracoviště, je nerozhodná a že naopak pro přiznání nároku na prémie rozhoduje formální pracovní zařazení.

V souzené věci žalobce požadoval prémie, o nichž tvrdil, že je na jejich výplatu vynutitelný právní nárok, jehož se lze domáhat žalobou podanou u soudu. Vynutitelný právní nárok na výplatu prémie přiznávají prémiové řady obvykle těm zaměstnancům, u nichž výplata prémie je vázána výhradně na splnění prémiových ukazatelů a jejichž prémie je stanovena předem, a to zejména pevnou procentní částkou, na rozdíl od prémie, jichž výplata není vázána přímo a jen na prémiové ukazatele a u nichž stanoví prémiový řád (resp. směrnice příslušného ministerstva), pro výši prémie jen rámec, v jehož rozsahu je ředitel podniku oprávněn sám výši prémie určit (prémie, na něž nevzniká vynutitelný nárok, neboť zaměstnanec může v případě splnění prémiových ukazatelů prémie obdržet, avšak posouzení toho je vyhraženo podniku samotnému). O tom, zda byly splněny podmínky prémie na něž je vynutitelný právní nárok, rozhoduje především náplň pracovní funkce žalobce. V tom směru bylo nutné, aby se soud zabýval především organizačním řádem družstevních velkoobchodních podniků krajských svazů spotřebních družstev z 8. května 1957, z jehož oddílu III bodu 13, jakož i z dalších ustanovení vyplývá, že řediteli podléhá přímo referát kontraktačního právníka, tedy nikoli ekonoma, a dále hlavní úkoly tohoto pracovníka, mezi nimiž není uváděna péče o plnění plánu. Ve smyslu těchto ustanovení měl soud zjistit, zda především lze přiznat prémie právníku kontraktérovi, za jakých podmínek a v kladném případě, zda tyto podmínky byly splněny.