

# **Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 21.07.1959, sp. zn. 23 Co 162/59, ECLI:CZ:KSPH:1959:23.CO.162.1959.1**

**Číslo:** 21/1960

**Právní věta:** Podmínky právně účinného zpevnění výkonových norem. Dodržení mzdového fondu nelze zajišťovat omezováním výdělků zaměstnanců.

**Soud:** Krajský soud v Praze

**Datum rozhodnutí:** 21.07.1959

**Spisová značka:** 23 Co 162/59

**Číslo rozhodnutí:** 21

**Číslo sešitu:** 3

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Mzdové fondy

**Předpisy:**

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Č. 21/1960 sb. rozh.*

Podmínky právně účinného zpevnění výkonových norem.

Dodržení mzdového fondu nelze zajišťovat omezováním výdělků zaměstnanců.

(Rozhodnutí krajského soudu v Praze z 21. července 1959, 23 Co 162/59.)

Lidový soud civilní v Praze vyhověl žalobám členů družstva proti výrobnímu družstvu, které snížilo mzdy z důvodu „zpevnění norem“, k němuž došlo v důsledku překročení mzdového fondu. Soud dospěl k závěru, že žalované družstvo sice usneslo na své výborové schůzi, že bude provedeno zpevnění norem a otázku zpevnění norem projednalo také s členy, že však toto zpevnění norem nebylo dosud provedeno. Za zpevnění norem nelze pokládat mzdové srážky, i když by procentuálně odpovídaly předpokládanému zpevnění norem, neboť jsou činěny jen procentem zpevnění norem z celkové měsíční mzdy členů.

Krajský soud v Praze rozsudek soudu první stolice potvrdil.

Odůvodnění:

Žalované družstvo provedlo opětovně „zpevnění výkonových norem“ členů (k poslednímu „zpevnění

norem“ toho druhu došlo před 6 měsíci) tím způsobem, že na základě usnesení výboru družstva, schváleného většinou členů, snížilo členům mzdy v době od 1. července do 31. prosince 1957 z toho důvodu, že došlo k překročení mzdového fondu. Snížení mezd bylo provedeno tak, že po zjištění překročení mzdového fondu vedoucí závodu nařídil provedení mzdových srážek, které se procentuálně vypočítaly a srazily z konečné částky, kterou měli členové družstva vyplacenu. U některých šlo o snížení o 8 %, u jiných o 10 nebo 11 %, většině členů však bylo sraženo 16 %; některým členům nebyly provedeny vůbec žádné mzdové srážky, a to těm, kteří měli více dětí; členům, kteří rozvázali pracovní poměr, byly srážky vráceny. Před prováděním mzdových srážek prohlásil vedoucí provozovny členům, že vyrovnají-li se v příslušném období mzdové fondy, budou jim mzdové srážky vráceny. Podobně byly vráceny také v dubnu 1957 srážky provedené v lednu a únoru 1957. K vrácení srážek za dobu od července do prosince 1957 nedošlo z toho důvodu, že došlo k delimitaci provozovny na jiný závod. I po dobu snížení mezd členové družstva měli v úkolových listech vyznačeny staré normy.

K zásadní otázce, jaké jsou podmínky platného zpevnění výkonových norem, je uvést toto:

Zkvalitnění normování práce je základní složkou socialistické organizace výroby a práce, přímo ovlivňuje jakost výrobních plánů a je důležitým činitelem odměňování podle práce. Na pokrokovosti výkonových norem závisí správné stanovení výrobních možností dílen, závodů i celých podniků, potřebného množství strojů a zařízení, potřebného počtu pracovníků a jejich kvalifikační složení. Výkonové normy jsou též výchozími údaji pro určení výrobních lhůt a pro stanovení tarifních nákladů.

Zkvalitnění normování práce, které je spojovacím článkem mezi odměňováním a technickou a organizační stránkou výroby, je proto jeden z nejnáléhavějších hospodářskopolitických úkolů.

Abyste normování práce plnilo svou důležitou úlohu činitele růstu produktivity práce a zvyšování efektivnosti výroby, aby podporovalo zavádění pokrokové techniky a organizace výroby a efektivnější využívání nejdůležitější výrobní síly naší společnosti – pracovní síly, aby tedy výkonové normy byly účinným nástrojem dalšího rozvoje a zdokonalování výroby, aby mobilisovaly v nejširší míře k odhalování rezerv a tím i k zvyšování produktivity práce, je nezbytné uplatnit v rozhodující míře na všech pracovištích technicky zdůvodněné výkonové normy.

Tyto zásady platí i pro výrobní družstva. Základem běžné odměny za práci jsou zde zásady státní mzdové politiky (srov. zákon č. 244/1948 Sb. ve znění předpisů jej měnících a doplňujících). Výkonové normy, tarifní sazby a platy jak pro členy pracující ve společných dílnách, tak i pro členy pracující po domácku, stanoví výbor družstva na základě směrnic Ústředního svazu výrobních družstev a schvaluje je valná hromada členů. Sektorové výkonové normy, normativy a sazebníky, vydané Ústředním svazem výrobních družstev, jsou pro družstvo závazné.

Zavádění technicky zdůvodněných výkonových norem, jejich revize a změny musí ovšem odpovídat platným právním předpisům, má-li být právně účinné (srov. vládní usnesení č. 715/1955, usnesení státní mzdové komise ze dne 2. října 1958, č. 60/1958 Ú. l., usnesení Ústředního svazu výrobních družstev z 5. října 1955, o zlepšení technického normování práce a odstranění nedostatků v odměňování ve výrobních družstvech; zákon č. 37/1959 Sb.). Z hlediska těchto předpisů musí být splněny tyto podmínky platného zpevnění výkonových norem.

1. Technicky zdůvodněné výkonové normy, schválené ředitelem podniku (závodu) nebo vedoucím vyššího orgánu, smějí být měněny jenom potud, pokud nastala změna v technických nebo organizačních podmínkách provádění práce nebo pokud došlo při jejich stanovení k prokazatelné chybě (při čemž chybou se nerozumí jen početní chyba, ale i chyba v předpokládaných pracovních podmínkách) (bod 10 usnesení státní mzdové komise ze dne 2. října 1958, č. 60/1958 Ú. l.; předtím

srov. vládní usnesení č. 715/1955).

Výkonové normy schválené a vyhlášené vedením podniku mají - vzhledem k tomu, že jde o opatření vedení podniku v mezích jeho pravomoci a odpovědnosti - povahu mzdových předpisů; mzdovými předpisy nejsou tedy jen mzdové vyhlášky nebo výnosy ministrů, stanovící mzdové tarify a zásady odměňování.

2. Zpevnění výkonových norem musí být projednáno se zastupitelským orgánem zaměstnanců [bod 6 písm. c) usnesení sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.]; dříve § 22 bod 5 dekr. č. 104/1945 Sb.

Tato podmínka odpadá ovšem ve výrobních družstvech, kde nejsou závodní výbory ROH (komise péče o pracující, jejíž působnost jako voleného orgánu družstva připomíná působnost závodního výboru ROH podle zákona č. 37/1959 Sb., otázku zpevnění výkonových norem neprojednává na rozdíl od otázky vyloučení člena nebo zrušení jeho členství, kde vzorové stanovy výrobních družstev ukládají představenstvu projednat tuto otázku předem s komisí, a na rozdíl od otázky určení výše náhrady škody způsobené členem družstvu podle směrnic Ústředního svazu výrobních družstev ze dne 17. prosince 1958, Sbírka usnesení, směrnic a pokynů Ústředního svazu výrobních družstev, poř. č. 179).

3. V některých případech je potřebný i souhlas vyššího odborového orgánu (bod 18 směrnic č. 60/1958 Ú. l.).

4. Výkonové normy, resp. jejich změna, musí být pracovníkům oznámeny před zahájením práce (musí být uvedeny na úkolovém listě) a nesmějí být uplatněny se zpětnou platností.

S jednotně platnými výkonovými normami nebo normativy, jakož i s pracovními podmínkami, pro něž platí, musí být seznámen kolektiv pracovníků, jejichž práce se normy či normativy týkají, nejméně dva týdny před jejich uplatněním. Dojde-li během provádění normované práce ke změně její náplně nebo ke změně technického vybavení nebo organizačního zajištění pracoviště, norma se změní a změna vstupuje v platnost od doby, kdy byla dělníkům oznámena (bod 16 cit. směrnic).

5. Je nepřijatelné provádět paušální omezování plnění výkonových norem, zejména zavedením srážek ze mzdy mechanicky (např. stanovením určitého procenta) a krátit tak již dosažené výdělky, aby byl dodržen mzdový fond. Mzdový fond nelze totiž chápat jako mzdový strop v tom smyslu, že nesmí být překročen i za cenu nedodržení mzdových předpisů. Není jím jednak proto, že při dosažení vyšší produktivity práce a výroby, než bylo plánováno, se mzdový fond úměrně zvyšuje, jednak proto, že ani překročení mzdového fondu nemůže mít vliv na výdělky, jichž pracující podle platných mzdových předpisů již dosáhli.

V souzené věci „zpevnění výkonových norem“ nebylo provedeno v souladu se shora uvedenými zásadami. Šlo o paušální omezení plnění výkonových norem se zřetelem na to, že byl překračován mzdový fond, při čemž mzdový fond byl chápán jako mzdový strop. Jakékoli vytváření mzdového stropu ve snaze nepřekročit mzdové fond je však nejen v odporu s platnými právními předpisy, ale je i přímo politicky škodlivé. Odvádí totiž pozornost od zlepšování organizace práce a mezd, ale také přímo podlamuje iniciativu pracujících a vede k prohlubování nivelizace ve mzdách; tím se současně také zeslabuje hmotná zainteresovanost pracujících.

I když by mzdové srážky procentuálně odpovídaly předpokládanému zpevnění norem, a provedení srážek bylo projednáno s pracovníky (ve výrobních družstvech nejsou závodní výbory ROH), nebylo prokázáno, že byla splněna základní podmínka právně účinného zpevnění norem, tj. změna v technických nebo organizačních podmínkách podle bodu 10. č. 60/1958 Ú. l. a nadto nebyla splněna podmínka bodu 16 cit. směrnic o oznámení výkonové normy pracovníkům před zahájením práce a o

zákazu uplatnění se zpětnou platností (zaměstnanci naopak měli i v době mzdového snížení v úkolových listech vyznačeny staré normy).

Vzhledem k tomu bylo třeba rozhodnutí soudu první stolice jako správné potvrdit.