Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 14.12.1966, sp. zn. 6 Cz 76/66, ECLI:CZ:NS:1966:6.CZ.76.1966.1

Číslo: 43/1967

Právní věta: Při posuzování důvodnosti uplatněného nároku na mzdu nelze vycházet z ujednání účastníků, nýbrž je třeba zjistit, co tvořilo hlavní náplň práce žalobkyně. Není rozhodné, zda splňovala kvalifikační předpoklady pro práci, jež vykonávala.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 14.12.1966

Spisová značka: 6 Cz 76/66

Číslo rozhodnutí: 43

Číslo sešitu: 4

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 244/1948 Sb. § 7

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 43/1967 sb. rozh.

Při posuzování důvodnosti uplatněného nároku na mzdu nelze vycházet z ujednání účastníků, nýbrž je třeba zjistit, co tvořilo hlavní náplň práce žalobkyně. Není rozhodné, zda splňovala kvalifikační předpoklady pro práci, jež vykonávala.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. prosince 1966, 6 Cz 76/66.)

Žalobkyně se dožadovala zaplacení doplatku mzdy za dobu od 1. 10. 1958 do 30. 9. 1961 s odůvodněním, že byla nesprávně zařazena do platové skupiny č. 38 s platem 1060 Kčs měsíčně, ačkoliv správně měla být zařazena do skupiny č. 37 s platem nejméně Kčs 1200.

Obvodní soud pro Prahu 6 žalobu zamítl s odůvodněním, že žalobkyně souhlasila se svým platovým zařazením do skupiny č. 38 s platem Kčs 1060 měsíčně a že pro zařazení do skupiny č. 37 nesplňovala podmínky, protože neměla předepsané vzdělání. Přitom soud poukázal také na to, že uplatněný nárok za dobu před 31. prosincem 1960 by byl promlčen.

Městský soud v Praze rozsudek soudu prvého stupně potvrdil. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že žalobkyně nesplňovala kvalifikační předpoklady pro skupinu č. 37, a protože práce kontistky (skupina č. 38) a práce účetní (skupina č. 37) se prolínaly, bylo věcí žalovaného, aby posoudil

zařazení žalobkyně.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že uvedenými rozsudky byl porušen zákon, a tyto rozsudky zrušil.

Z odůvodnění:

Názor soudů, podle něhož žalobkyni příslušela mzda podle dojednaného platového zařazení bez ohledu na to, jakou práci skutečně konala, není v souladu s platnými předpisy. Ústava ČSSR zajišťuje v čl. 21 odst. 1 všem občanům právo na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu. Pro výši odměny za vykonanou práci není rozhodné, jaká odměna byla mezi účastníky pracovního poměru sjednána. Jakákoli ujednání o výši mzdy, která by byla v rozporu s příslušnými mzdovými předpisy, a to jak ve prospěch pracovníka, tak i v jeho neprospěch, byla by podle § 7 odst. 2 zák. č. 244/1948 Sb. neplatná. Nároky na odměnu za vykonanou práci nutno posuzovat vždy podle platných mzdových předpisů, přičemž je rozhodné, jakou práci pracovník ve skutečnosti vykonával (viz rozhodnutí č. 31/1965 sb. rozh. a sdělení soudů ČSSR).

Proto nebylo v daném případě možné vycházet při posuzování důvodnosti uplatněného nároku z ujednání účastníků, nýbrž bylo třeba zjistit, jakou práci žalobkyně v rozhodné době vykonávala, resp. co tvořilo hlavní náplň její práce. Z toho hlediska se soudy důvodností nároku nezabývaly. Obsah výpovědi svědkyně L. H., která byla představenou žalobkyně, nasvědčoval tomu, že žalobkyně od 1. 1. 1960 vykonávala práce skladové účetní, když předtím ve skladovém účetnictví vypomáhala; přitom byla stále vedena jako kontistka až do doby, než byla schválena systemizace třetího pracovníka v účtárně. Již tato výpověď vzbuzuje pochybnosti o správném pracovním zařazení a odměňování žalobkyně. Pro posouzení nároků žalobkyně nemůže být jinak rozhodné, zda splňovala kvalifikační předpoklady pro práci účetní. Jestliže tyto předpoklady nesplňovala, pak neměla být těmito pracemi pověřena; jestliže však vykonáváním těchto prací pověřena byla, pak měla nárok na odměnu, jaká je mzdovým předpisem stanovena pro práci účetní. Pro věc také nemůže být rozhodné, zda žalobkyně svěřenou práci vykonávala více nebo méně kvalitně. Kvalita její práce mohla mít případně význam pro stanovení její odměny za práci v rámci stanoveného rozpětí, mohla být také důvodem pro to, aby žalobkyni byla vyplácena odměna nižší, než jakou stanoví mzdové předpisy, tj. plat pod spodní hranici příslušné platové skupiny. Na plat přesahující tuto částku ovšem žalobkyně nárok neměla, neboť určení platu ve stanoveném rozpětí příslušelo vedení podniku.

Bylo proto třeba zjistit, jakou práci žalobkyně vlastně vykonávala v rozhodné době, resp. co tvořilo hlavní náplň její práce a teprve na základě tohoto zjištění bylo možno posoudit důvodnost uplatněného nároku.

Jestliže soudy takto nepostupovaly, porušily zákon v ustanovení § 6 a § 120 o. s. ř. v souvislosti s ustanovením § 7 odst. 2 zák. č. 244/1948 Sb. (ve znění předpisů tento zákon pozměňujících a doplňujících).