

# Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 23.02.1965, sp. zn. 6 Cz 14/65, ECLI:CZ:NS:1965:6.CZ.14.1965.1

**Číslo:** 31/1965

**Právní věta:** Pro výši odměny za vykonanou práci je rozhodné, jaké práce pracovník v podniku ve skutečnosti konal a do jaké funkce měl být zařazen podle popisu vykonávané práce v rámci nomenklatury funkcí, platné v žalovaném podniku. Není rozhodné, jaká odměna byla předem mezi účastníky pracovního poměru sjednána.

**Soud:** Nejvyšší soud ČSSR

**Datum rozhodnutí:** 23.02.1965

**Spisová značka:** 6 Cz 14/65

**Číslo rozhodnutí:** 31

**Číslo sešitu:** 4

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Odměna za práci

**Předpisy:** 244/1948 Sb. § 7 142/1950 Sb. § 1  
§ 88

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

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Č. 31/1965 sb. rozh.*

Pro výši odměny za vykonanou práci je rozhodné, jaké práce pracovník v podniku ve skutečnosti konal a do jaké funkce měl být zařazen podle popisu vykonávané práce v rámci nomenklatury funkcí, platné v žalovaném podniku. Není rozhodné, jaká odměna byla předem mezi účastníky pracovního poměru sjednána.

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. února 1965, [6 Cz 14/65](#).)

Žalobce pracoval v žalovaném národním podniku od května 1962 do května 1963. Při nástupu do zaměstnání se původně ucházel o práci řidiče, podnik mu však nabídl, aby vykonával hospodářsko-administrativní práce spojené s vedením osobní dopravy podniku; žalobce s tímto pracovním zařazením souhlasil a po celou dobu trvání pracovního poměru také tyto práce vykonával. Pokud jde o mzdové zařazení, byl žalobce po celou dobu veden jako řidič a podle tohoto zařazení byl také za vykonanou práci odměňován. Žalobce tvrdí, že mu bylo odpovědným pracovníkem podniku přislíbeno, že jeho mzdové zařazení bude po krátkém čase změněno, k tomu však nedošlo.

Žalobce se domáhal přiznání doplatku na mzdě až do výše pracovní odměny, která by mu příslušela podle skutečně vykonávané práce.

Žalovaný podnik uvedl, že žalobci bylo vyplaceno více, než kolik by mu příslušelo při správném mzdovém zařazení podle skutečně vykonávané práce.

Obvodní soud pro Prahu 10 žalobu zamítl.

V odvolání uplatňoval žalobce, že výpočty žalovaného podniku jsou nesprávné, a to proto, že se v nich porovnával jeho skutečný výdělek včetně odměny za přesčasovou práci se mzdou, kterou by měl údajně pobírat podle skutečně vykonávané práce bez přihlídnutí k práci přes čas.

Městský soud v Praze rozhodnutí prvního soudu potvrdil. V odůvodnění svého rozhodnutí odvolací soud uvedl, nelze pominout tu skutečnost, že prý byl žalobce do podniku přijat jako a podle toho byl také platově zařazen. I když ve skutečnosti vykonával žalobce nepochybně jiné práce, nepřislušela mu podle názoru městského soudu odměna podle skutečného výkonu prací, nýbrž jen podle sjednaného pracovního a platového zařazení. Pokud by toto zařazení neodpovídalo skutečně vykonávané práci, měl se žalobce sám snažit o to, aby jeho postavení na pracovišti bylo vyjasněno.

Nejvyšší soud Rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané generálním prokurátorem, že rozhodnutí obou soudů byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Především je nesprávný názor městského soudu, podle něhož by žalobci příslušela mzda podle dojednaného pracovního a platového zařazení bez ohledu na to, jakou práci skutečně vykonával. Ústava Československé socialistické republiky zajišťuje v článku 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 předem mezi účastníky pracovního poměru sjednána. Jakákoliv ujednání o výši mzdy, která by byla v rozporu s příslušnými mzdovými předpisy, a to jak ve prospěch pracovníka, tak i v jeho neprospěch, jsou podle § 7 odst. 2 zák. č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice, neplatná a nároky na odměnu za vykonanou práci nutno posuzovat vždy podle platných mzdových předpisů. Přitom je rozhodné, jakou práci pracovník ve skutečnosti vykonával.

V soudním řízení bylo zjištěno, že žalobce po celou dobu trvání pracovního poměru u žalovaného podniku nevykonával práci řidiče a nemohl být proto také jako řidič odměňován. Úkolem soudů bylo zjistit, jaké povinnosti žalobce v podniku ve skutečnosti plnil a do jaké funkce měl být podle popisu vykonávaných prací v rámci nomenklatury funkcí, platné v žalovaném podniku, zařazen. Podle toho pak mělo být dále zjištěno zařazení skutečně vykonávané funkce do příslušné platové třídy podle mzdových předpisů platných v žalovaném podniku, a tím i konečným měsíční plat žalobce. K tomu bylo třeba dále připočítat případné nároky žalobce na prémie a na odměnu za přesčasovou práci. Porovnáním takto stanovené výše odměny za vykonanou práci se skutečně vyplacenou mzdou bylo teprve možno zjistit, zda byl žalobce za trvání pracovního poměru u žalovaného podniku ve svých zákonných nárocích zkrácen či nikoliv.

Bylo proto třeba zjistit blíže, jakou práci žalobce u žalovaného podniku vykonával. Podle toho bylo pak třeba, případně za pomoci znalce, zjistit, do jaké platové třídy měl být zařazen. Bylo dále třeba blíže zjistit, jak žalobce dospěl k výpočtu zažalované částky a jak žalovaný dospěl k výpočtu, podle něhož žalobce při nižším základním platu 1100,- Kčs ve skutečnosti dostal zapláceno více, než by mu příslušelo při základním platu 1180,- Kčs měsíčně.

Pokud v soudním řízení oba soudy bezpečně nezjistily, na jakou mzdu měl žalobce podle skutečně

vykonané práce nárok z hlediska platných mzdových předpisů, podle nichž měly být nároky žalobce v daném případě posuzovány, porušily svými rozhodnutími zákon v ustanovení §§ 1, 59, 88 odst. 2 o. s. ř. z roku 1950 (nyní §§ 6, 120 odst. 1 a 132 o. s. ř.).