

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28.04.1969, sp. zn. 7 Cz 27/69, ECLI:CZ:NS:1969:7.CZ.27.1969.1

Číslo: 33/1970

Právní věta: Dohoda o mzdovém zařazení pracovníka, sjednaná ve smyslu § 29 odst. 2 zák. práce výslovně nebo konkludentně v pracovní smlouvě, může zahrnovat i stanovení mzdy pevnou částkou v rámci mzdového tarifu s rozpětím nejnižších a nejvyšších sazeb. Jsou-li splněny podmínky pro takové opatření v příslušném mzdovém předpisu, může být i takto sjednaná mzda pracovníka organizací snížena.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 28.04.1969

Spisová značka: 7 Cz 27/69

Číslo rozhodnutí: 33

Číslo sešitu: 2

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Mzda, Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 29

§ 112

§ 35

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Po bezvysledném rozhodčím řízení se domáhal žalobce podle konečné úpravy žalobního návrhu zaplacení doplatku na mzdě po 300,- Kčs měsíčně za dobu od 1. 12. 1964 do 31. 8. 1968 (po odečtení příslušné daně ze mzdy). K odůvodnění žaloby tvrdil, že pracovní smlouvou z 1. 1. 1963 byl přijat do služeb žalovaného ústavu a ustanoven na funkční místo inženýra I. stupně s platem 2500,- Kčs měsíčně, avšak dopisem ředitele žalovaného ústavu z 1. 10. 1964 mu byl tento plat snížen o 300,- Kčs na 2200,- Kčs měsíčně.

Obvodní soud pro Prahu 2 zamítl žalobu rozsudkem z 3. 5. 1968 v podstatě s tím, že funkční plat byl žalobci snížen v rámci rozpětí mzdového tarifu, k čemuž byl ředitel žalovaného ústavu oprávněn podle pracovního a mzdového řádu, platného pro pracovníky žalovaného ústavu.

Městský soud v Praze změnil rozsudkem z 29. 10. 1968 rozsudek soudu prvního stupně a přisoudil žalobci částku 12 512,- Kčs s přísl. jako doplatek čisté mzdy (vyplývající z rozdílu mezi hrubou měsíční mzdou 2200,- Kčs a 2500,- Kčs za dobu od 1. 12. 1964 do 31. 8. 1968). Odvolací soud vycházel ze skutkového zjištění učiněného zejména na základě výpovědi ředitele žalovaného ústavu ing. V. E., že funkční plat 2500,- Kčs měsíčně byl žalobci stanoven v rámci platového rozpětí

odpovídajícího zařazení žalobce na funkční místo inženýra I. stupně po dohodě s ním. Na základě toho dospěl odvolací soud k závěru, že žalovaný ústav nebyl oprávněn měnit jednostranným úkonem sjednaný plat žalobce proti jeho vůli.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že byl rozsudkem Městského soudu v Praze porušen zákon a zrušil jej.

Z odůvodnění:

Předmětem sporu je nárok na zaplacení části sjednané mzdy za dobu od 1. 12. 1964 do 31. 8. 1968. Především je nutno uvést, že spadá do pravomoci soudů rozhodovat o tom, zda jsou splněny podmínky pro snížení mzdy sjednané pevnou částkou v rámci platového rozpětí, protože jde o věc vyplývající z pracovních vztahů (§ 7 odst. 1 o. s. ř., § 207, 209 zák. práce). Podle § 276 odst. 1 a 2 zák. práce je třeba mzdový nárok žalobce za dobu od 1. 1. 1966 posuzovat podle pracovněprávních předpisů platných před účinností zákoníku práce a za dobu od tohoto dne podle zákoníku práce. Z obsahu spisu vyplývá, že se odměňování pracovníků žalovaného řídilo do 30. 6. 1967 Pracovním a platovým řádem pro zaměstnance vědeckých pracovišť a výzkumných ústavů ústředních úřadů vydaným ministerstvem financí pod č. 163/143100/58, od 1. 7. 1967 pak novým platovým řádem vydaným podle § 30 odst. 2 vyhl. č. 101/1966 Sb. Státní komisí pro techniku pod č. 24083/5160/1967.

Nová úprava pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce nemá na právní posouzení důvodnosti žalobního nároku podstatný vliv, protože i před účinností zákoníku práce byla smluvní volnost účastníků pracovního poměru v otázkách týkajících se odměňování za vykonané práce omezena obecně závaznými mzdovými předpisy. Pro výši odměny za vykonanou práci nebylo podle konstantní judikatury rozhodné pouze, jaká odměna byla předem mezi účastníky pracovního poměru sjednána. Jakékoli ujednání o výši mzdy, které by bylo v rozporu s příslušnými mzdovými předpisy - a to jak ve prospěch pracovníka, tak i v jeho neprospěch - bylo totiž podle § 7 odst. 2 zák. č. 244/1948 Sb. (o státní mzdové politice) neplatné a nároky na odměnu za vykonanou práci se posuzovaly vždy podle platných mzdových předpisů (srov. rozhodnutí uveřejněná pod č. 25/1965, 31/1965, 8/1967 a 43/1967 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, dále zákonné opatření č. 84/1963 Sb., vyhl. č. 91/1965 Sb. a zák. č. 113/1965 Sb.). Vydáním zákoníku práce doznaly tyto zásady jen nepodstatných změn, jak to plyne zejména z ustanovení § 35 odst. 1 písm. a), § 111 až 113 zák. práce (srov. též vyhl. č. 101/1966 Sb.).

Ustanovení § 111 a násl. zák. práce o poskytování mzdy za vykonanou práci stanoví cíle správné diferenciací mezd tak, aby mzdy účinně podporovaly hmotný zájem pracovníků zejména na dosahování co nejlepších výsledků. Stejně tak i § 12 odst. 1 vyhl. býv. Státní komise pro finance, ceny a mzdy č. 101/1966 Sb. (srov. též § 16 vyhl. č. 91/1965 Sb.) stanoví, že prostředků na odměňování pracovníků musí být ve smyslu § 111 a 113 zák. práce využíváno tak, aby se vytvářela výrazná diferenciací mezd podle vykonané práce a jejího přínosu pro plnění úkolů podniku a pro jeho hospodářské výsledky.

V souladu s tím stanoví zákoník práce v § 35 odst. 1 písm. a) a § 112, že organizace je povinna poskytovat pracovníkovi mzdu podle mzdových předpisů, případně podle příslušných ustanovení kolektivní smlouvy; poskytování jiné mzdy není přípustné. Podle § 113 zák. práce a § 13 vyhl. č. 101/1966 Sb. určují výši základní mzdy mzdové tarify odstupňované podle skupin výrobních oborů, výrobních úseků, popř. skupin pracovníků s obdobnými výrobními a pracovními podmínkami. Mzdové tarify stanoví Státní komise pro finance, ceny a mzdy pevnými sazbami, nebo s rozpětím nejnížší a nejvyšší sazby; v rámci rozpětí se určuje jednotlivým pracovníkům základní mzda podle míry plnění kvalifikačních požadavků a s přihlédnutím k jejich pracovním výsledkům.

Z těchto ustanovení je zřejmo především, že pobídkovost mzdy je v naší mzdové soustavě

uplatňována nejen u základní úkolové mzdy a u pohyblivých složek mzdy, ale - byť i v omezené míře - i u základní časové mzdy. Pobídkovost základní časové mzdy je dosahována právě těmito mzdovými tarify, jež stanoví základní mzdy pro určitý druh práce nebo povolání s rozpětím nejnižších a nejvyšších sazeb.

V projednávané věci spočívá těžiště sporu v řešení dvou základních právních otázek. Především jde o to, zda lze v pracovní smlouvě nebo případnou pozdější dohodou závazně pro oba účastníky sjednat základní časovou mzdu pevnou částkou, jde-li o práce odměňované podle mzdového tarifu s rozpětím nejvyšších a nejnižších sazeb. V případě kladné odpovědi na tuto otázku jde pak o to, zda organizace je vůbec (popř. za jakých podmínek) oprávněna k tomu, aby jednostranně snížila takto pevnou částkou sjednanou mzdu.

Odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - zaujal jednoznačné stanovisko, že byl žalobci stanoven funkční plat ve výši 2500,- Kčs měsíčně po dohodě s ním a že žalovaný - protože výše tohoto platu nepřesahuje rámec platového rozpětí odpovídajícího zařazení žalobce jako inženýra I. stupně - nebyl oprávněn snížit takto sjednaný plat jednostranným úkonem proti vůli žalobce.

I před účinností zákoníku práce byla pracovní smlouva nejdůležitějším právním základem pro vznik pracovního poměru; šlo o vztah založený na shodě obou účastníků, přičemž však jejich smluvní volnost byla v některých směrech omezena donucujícími předpisy směřujícími k zabezpečení společenských zájmů a v některých směrech i se zvláštním ohledem na ochranu zájmů pracujících.

Zákoník práce vyjadřuje tendenci, aby se pracovní smlouva stala nejčastějším základem vzniku pracovního poměru aby se v ní uplatňovala co nejširší smluvní volnost účastníků, přičemž pamatuje i na případy, kdy určitá práva a určité povinnosti nejsou předmětem výslovného ujednání mezi účastníky. Kromě stanovení podstatných složek pracovní smlouvy v § 29 odst. 1 zák. práce (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce), bez nichž nelze pracovní smlouvu považovat za perfektní, zákoník práce v § 29 odst. 2 naznačuje přímo, že by pracovní smlouva měla obsahovat též dohodu o mzdovém zařazení odpovídajícím sjednanému druhu práce, popř. i další podmínky.

Již toto ustanovení zákoníku práce svědčí pro to, že dohoda o mzdovém zařazení pracovníka sjednaná v pracovní smlouvě může zahrnovat a stanovení mzdy pevnou částkou v rámci mzdového tarifu s rozpětím nejnižších a nejvyšších sazeb a že taková dohoda nepřesahuje rámec smluvní volnosti účastníků, kteří si přejí založit pracovní poměr. V odborné literatuře je dokonce zastáván názor, že by vlastně každá pracovní smlouva měla obsahovat ujednání o mzdovém zařazení pracovníka, které by tvořilo jednu z podstatných složek pracovní smlouvy.

Možnost sjednávat v pracovní smlouvě mzdu pevnou částkou (rozumí se, že jen v rámci platných mzdových předpisů) připouští konečně i důvodová zpráva k zákoníku práce, v níž se uvádí mj., že mzdové zařazení může být stanoveno buď tarifní třídou odpovídající přiznané kvalifikační třídě (např. u dělníků a technicko-hospodářských pracovníků), nebo i stanovením přesné výše měsíčního platu pracovníka v rozpětí příslušné tarifní

V těch případech, kde mzdové tarify určují základní mzdu pevnými sazbami, vyplývá ujednání o mzdových nárocích již z dohody o druhu práce (funkce), na kterou je pracovník přijímán (§ 29 odst. 1 písm. a) zák. práce). Naproti tomu v těch případech, kde je mzdovými předpisy stanovena časová mzda s rozpětím nejnižší a nejvyšší sazby, musí nutně dojít k ujednání o výši mzdy v rámci rozpětí. Při navazování pracovního poměru bývá otázka odměňování za práci základní otázkou již z toho důvodu, že mzda je zpravidla hlavním zdrojem uspokojování životních potřeb pracovníka; není proto dobře myslitelné, že by se pracovník, když sjednává pracovní poměr na funkci odměňovanou podle mzdového tarifu časovou mzdou s rozpětím, nezajímal o faktickou výši své hrubé mzdy.

K dohodě o výši časové mzdy stanovené podle mzdového tarifu s rozpětím nejnižších a nejvyšších sazeb může dojít shodnými projevy vůle účastníků, učiněnými buď výslovně nebo jiným způsobem nezbuzujícím pochybnosti o tom, co účastníci chtěli v tomto směru projevit (§ 240 a 244 zák. práce). Je nerozhodné, zda bylo ujednání o mzdě sjednané pevnou částkou pojato do pracovní smlouvy nebo uvedeno v tzv. platovém dekretu. Sjedná-li pracovník pracovní smlouvu na funkci odměňovanou časovou mzdou s rozpětím, aniž by se domáhal číselného určení výše mzdy, pak je nutno podle zásad § 240 odst. 3 zák. práce předpokládat, že pracovník souhlasil se mzdou ve výši, která mu bude určena vedoucím organizace podle příslušného platového řádu v rámci rozpětí. Lze tedy shrnout, že v rámci mzdových předpisů může být v každé pracovní smlouvě sjednána výše mzdy, a to ať již výslovně nebo konkludentně.

Závěr odvolacího soudu, že se v projednávané věci účastníci při uzavření pracovní smlouvy v roce 1963 dohodli i na tom, že žalobce bude ve funkci inženýra I. stupně dostávat v rámci rozpětí mzdového tarifu plat ve výši 2500,- Kčs měsíčně, je v souladu s provedenými důkazy.

Nelze však odvolacímu soudu přisvědčit, jestliže má za to, že uvedená platová dohoda je nezměnitelná a že tudíž žalovaný není v žádném případě oprávněn v rámci stanoveného mzdového rozpětí mzdu dohodnutou pevnou částkou jednostranně změnit.

Práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy jsou - jako u každé smlouvy - závazné pro obě strany; obsah pracovní smlouvy lze změnit jen dohodou, nebo na základě právního předpisu (srov. např. § 77 odst. 1 písm. b) zák. práce).

Mzdové předpisy, jež mají podle § 112 odst. 1 zák. práce nepochybně kogentní povahu, mohou však stanovit též konkrétní podmínky, při jejichž splnění je organizace (její příslušný orgán) oprávněna dohodnutou výši základní časové mzdy v rámci rozpětí mzdového tarifu zvýšit nebo snížit. Některé mzdové předpisy obsahují v tomto směru výslovná ustanovení a stanoví zároveň i podmínky, při jejichž splnění může ke snížení mzdy dojít; jsou to jednak objektivní hlediska (např. odborná kvalifikace, odborné vzdělání, délka odborné praxe), jednak hlediska subjektivní povahy, k nimž patří především dosažené pracovní výsledky.

Vyloučit oprávnění organizace snížit základní mzdu stanovenou pevnou částkou v mezích rozpětí, i když byly splněny podmínky takového snížení stanovené mzdovým předpisem, by znamenalo ve svých důsledcích zbavit tuto formu základní mzdy její pobídkovosti. Organizace by nemohla vyvodit důsledky z té skutečnosti, že pracovník již delší dobu dosahuje jen velmi slabé pracovní výsledky, a stanovení rozpětí mezi jednotlivými sazbami mzdového tarifu by bylo naprosto iluzorní. To je smysl a účel § 13 odst. 4 vyhl. č. 101/1966 Sb., který stanoví, že v rámci rozpětí se určuje jednotlivým pracovníkům základní mzda podle míry plnění kvalifikačních požadavků a s přihlédnutím k jejich pracovním výsledkům. Toto ustanovení je třeba vykládat v souvislosti s § 74 a 75 zák. práce, které ukládají vedoucím pracovníkům mj. povinnost pravidelně hodnotit poměr pracovníků k práci a k pracovnímu kolektivu, oceňovat jejich iniciativu a pracovní zásluhy a spolu s orgány ROH hodnotit jejich pracovní výsledky. Z toho pak je nutno dovodit, že možnost snížení mzdy sjednané v rámci rozpětí pevnou částkou - za předpokladu, že jsou splněny podmínky, stanovené pro tento případ ve mzdovém předpise - je vždy obsažena i v takové pracovní smlouvě, ve které byla výše mzdy v rámci rozpětí výslovně dohodnuta.

V souzené věci jde tedy jen o to, zda snížení dohodnuté mzdy 2500,- Kčs na 2200,- Kčs měsíčně, k němuž došlo jednostranným opatřením ředitele žalovaného z 1. 10. 1964, je v souladu se mzdovými předpisy platnými pro odměňování pracovníků žalovaného, zda byly splněny podmínky platového řádu pro takové snížení a zda tyto podmínky trvaly po celou dobu, kdy byla žalobci vyplácena mzda snížená o 300,- Kčs měsíčně. Z tohoto hlediska se soudy věcí nezabývaly.

Jestliže tedy Městský soud v Praze vyhověl žalobě jen na základě zjištění, že mzda žalobce byla v roce 1963 sjednána pevnou částkou 2500,- Kčs, porušil svým rozhodnutím zákon v ustanoveních § 35 odst. 1 písm. a) a § 112 zák. práce v souvislosti s platovým řádem ministerstva financí č. 163/143100/58, za dobu od 1. 7. 1967 v souvislosti s platovým řádem Státní komise pro techniku č. 24083/5160/1967.