

# Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29.04.1961, sp. zn. 4 Cz 156/60, ECLI:CZ:NS:1961:4.CZ.156.1960.1

**Číslo:** 54/1961

**Právní věta:** Dohoda účastníků o tom, že zaměstnanec bude za práce rovnakého druhu, ku ktorým sa zaviazal už zmluvou pracovnou, odmeňovaný osobitne podľa vykonaného diela, je v rozpore s predpismi o štátnej mzdovej politike a s predpismi o odmeňovaní práce nad čas a je preto neplatná.

**Soud:** Nejvyšší soud ČSSR

**Datum rozhodnutí:** 29.04.1961

**Spisová značka:** 4 Cz 156/60

**Číslo rozhodnutí:** 54

**Číslo sešitu:** 8

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Odměna za práci, Smlouvy

**Předpisy:** 244/1948 Sb.

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

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Č. 54/1961 sb. rozh.*

Dohoda účastníků o tom, že zaměstnanec bude za práce rovnakého druhu, ku ktorým sa zaviazal už zmluvou pracovnou, odmeňovaný osobitne podľa vykonaného diela, je v rozpore s predpismi o štátnej mzdovej politike a s predpismi o odmeňovaní práce nad čas a je preto neplatná.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu z 29. apríla 1961, 4 Cz 156/60).

Žalobca bol zamestnaný v žalovanom podniku ako úradník. Vedúci tohto oddelenia osobitným prípisom na tlačive podniku opatrenom razítkom a jeho podpisom poveril žalobcu výkonom práce, za ktorú mal obdržať odmenu vo výške 6566,- Kčs. Nakoľko odmenu za túto prácu odoprel žalovaný podnik mu vyplatiť, domáhal sa jej úhrady žalobou.

Ludový súd v Bratislave žalobe vyhovel do výšky 5916 Kčs. Považoval za rozhodujúcu pre oprávnenosť nároku žalobcu skutočnosť, že zo strany žalovaného podniku došlo k objednávke určitých prác, ktorú učinila osoba k tomu oprávnená spôsobom po formálnej stránke bezvadným, a preto je žalovaný podnik splnením diela zaviazaný žalobcovi k zaplateniu odmeny.

Proti rozhodnutiu ľudového súdu nebol podaný opravný prostriedok.

Najvyšší súd na sťažnosť predsedu Najvyššieho súdu vyslovil, že rozsudkom ľudového súdu bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Žalobca bol zamestnancom žalovaného podniku a ako žalovaný podnik namietal, náležalo podľa pracovnej zmluvy k jeho pracovným povinnostiam vykonanie prác, ktoré boli predmetom zmluvy o dielo. Je preto otázka, či za tejto situácie bolo možné, aby účastníci uzavreli platne vedľa zmluvy pracovnej ešte ďalšiu zmluvu, obsahom ktorej by bolo vykonávanie prác rovnakého druhu, ku ktorým bol žalobca zaviazaný už zmluvou pracovnou a podľa ktorej mal byť za tieto práce osobitne odmeňovaný podľa vykonaného diela.

Žalobcovi patrila ako zamestnancovi žalovaného podniku za práce vykonávané pre žalovaný podnik pracovná odmena. Odmena za vykonanú prácu musí podľa zásad ústavy (čl. 21 ods. 1) zodpovedať jej množstvu, akosti a spoločenskému významu. Toto právo na spravodlivú odmenu za vykonanú prácu je zaisťované štátnou mzdovou politikou. To okrem iného znamená, že výška pracovnej odmeny je určovaná predpismi vydanými štátnymi orgánmi v dohode s orgánmi Revolučného odborového hnutia, ktoré sú záväzné pre zamestnanca aj zamestnávateľa. Dohoda účastníkov o pracovnej odmene, pokiaľ je vôbec prípustná (porovnaj § 2 ods. 2 vyhl. č. 49/1956 Ú. l.), nemôže byť preto s týmito predpismi v rozpore (porovnaj § 6 zák. č. 244/1940 Zb. v znení vlád. nar. č. 27/1951 Zb.). Mzdovými predpismi je upravená pracovná odmena zamestnanca nielen za prácu konanú v normálnej pracovnej dobe, a za normálnych pracovných podmienok, ale tiež odmeňovanie za výkon práce nad rámec týchto normálnych podmienok, teda menovite nad rámec zákonnej pracovnej doby (porovnaj zákon č. 45/1956 Zb.). Odmeňovanie práce nadčas nie je síce upravené jediným predpisom, ale všetkým právnym úpravám (porovnaj mzdové vyhlášky a výnosy jednotlivých ministerstiev) sú však spoločné určité hľadiská. K nim patrí tiež hľadisko hospodárnosti pri povoľovaní tejto práce, ktoré má zabrániť tomu, aby práce nadčas nebolo zneužívané k neoprávnenému zvyšovaniu zárobku, čo by znamenalo aj vzrast neproduktívnych výdavkov.

Z toho plynie, že neplatné je nielen ujednanie odporujúce zákonu o štátnej mzdovej politike alebo mzdovým predpisom podľa neho vydaným, ale aj iné dohody a úmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom, pokiaľ by nimi boli tieto predpisy obchádzané. Za obchádzanie predpisov o odmeňovaní práce nadčas je potrebné považovať každý prípad, kedy zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi akýmkoľvek spôsobom a v akejkoľvek forme za prácu nad rámec zákonnej pracovnej doby odmenu v inom rozsahu a za iných predpokladov, než ako to dovoľujú príslušné mzdové predpisy. O takýto prípad v podstate ide v súdnej veci. Žalobca sa dožaduje osobitnej odmeny vedľa svojej mzdy za prácu, ktorú konal pre svojho zamestnávateľa po skončení zákonnej pracovnej doby. Pokiaľ však tieto práce mohol konať už na základe pracovnej zmluvy a za podmienok stanovených pre prácu nadčas predpismi vydanými pri prevádzaní štátnej mzdovej politiky, mohol požadovať za ne odmenu len podľa príslušnej mzdovej úpravy tejto nadčasovej práce, a každé iné ujednanie, ktoré muselo byť preto v rozpore s týmito predpismi, bolo od začiatku neplatné.

Nakolko ľudový súd vychádzajúc z iného právneho názoru sa s nárokom žalobcu z tohoto hľadiska nezaoberal a rozhodné pre to okolnosti nezisťoval, je jeho konanie neúplné. Tým porušil súd zákon v ustanoveniach § 1 ods. 2, § § 59, 88 ods. 2 a § 93 o. s. p. v spojení s ustanovením § 36 ods. 1 obč. zák.

Poznámka: Zásady tohto rozhodnutia sa nevzťahujú na odmeny podľa autorského zákona.