

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.10.1999, sp. zn. 21 Cdo 1579/98, ECLI:CZ:NS:1999:21.CDO.1579.1998.1

Číslo: 71/2000

Právní věta: Jestliže splatnost mzdy byla dohodnuta v pracovní nebo kolektivní smlouvě a čerpá-li zaměstnanec dovolenou na zotavenou (je-li zaměstnanci určen nástup dovolené) v kalendářním měsíci následujícím po měsíčním období, za které mzda přísluší, splatnost mzdy nastává na základě žádosti zaměstnance ve smyslu § 10 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, před nástupem dovolené, případně-li doba čerpání dovolené na dohodnutý výplatní termín. Jestliže splatnost mzdy nebyla v pracovní nebo kolektivní smlouvě dojednána, nastává splatnost mzdy na základě žádosti zaměstnance ve smyslu § 10 odst. 2 tohoto zákona před nástupem dovolené tehdy, případně-li doba čerpání dovolené alespoň zčásti na kalendářní měsíc následující po měsíčním období, za který mzda přísluší; rozsah, v jakém je dovolená v období "následujícího kalendářního měsíce" čerpána, není z hlediska předpokladů vzniku nové splatnosti mzdy významný.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 20.10.1999

Spisová značka: 21 Cdo 1579/98

Číslo rozhodnutí: 71

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda (a jiné obdobné příjmy)

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 1. 8. 1994 žalovaný sdělil žalobci, že s ním podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě ruší pracovní poměr. Důvod k tomuto postupu spatřoval v tom, že mu žalobce nevyplatil "mzdu a náhradu mzdy za měsíc červen do 15 dnů po uplynutí její splatnosti"; mzda - jak uvedl - "byla splatná do 15. 7. 1994".

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru není dán, neboť žalovaný si mzdu nevyzvedl ani 15. 7. 1994, kdy mu byla "vzhledem k dovolené" připravena, ani v "řádný výplatní termín" 20. 7. 1994.

O k r e s n í s o u d v Pardubicích rozsudkem ze dne 25. 4. 1997 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen "uhradit žalobci k rukám jeho advokáta náklady řízení ve výši 1765 Kč". Dospěl k závěru, že žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr předčasně, protože "žalobce žalovanému mzdu

zásadně vyplácel 20. den v měsíci pozadu” a z tohoto důvodu by “prvým dnem pro okamžité zrušení pracovního poměru byl až 16. den po 20. červenci 1997”.

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Hradci Králové rozsudkem ze dne 18. 2. 1998 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, “které učinil žalovaný dopisem ze dne 1. 8. 1994, adresovaným žalobci”, zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 4490 Kč a na nákladech řízení před odvolacím soudem 2416 Kč “k rukám jeho zástupce JUDr. M. K.”. Dospěl k závěru, že pro posouzení věci “není až tak podstatným”, zda výplatním termínem byl 20. den kalendářního měsíce, jak tvrdil žalobce v žalobě, nebo 15. den kalendářního měsíce, jak tvrdil žalovaný, když “ostatně spolehlivý důkaz o tom, že výplatní termín byl u žalobce určen, proveden nebyl”. Odvolací soud považoval za podstatné, že žalovaný požádal o vyplacení mzdy před nástupem dovolené a že tuto jeho žádost žalobce akceptoval, takže “na základě dohody účastníků měla být žalovanému vyplacena mzda za červen 1994 dne 11. 7. 1994”. Odvolací soud dovodil, že “zřejmě proto”, že mu ve smluveném termínu mzda za červen 1994 nebyla vyplacena, uzavřel žalovaný se svědkem N. dohodu o plné moci k převzetí zmíněné mzdy. Protože žalobce mzdu nevyplatil ani svědkovi (který se podle závěru odvolacího soudu dostavil k žalobci pro mzdu žalovaného 16. 7. 1997) a protože ji nevyplatil ani osobně žalovanému do 1. 8. 1994, kdy nejpozději uplynula 15ti denní lhůta, uvedená v § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, bylo okamžité zrušení pracovního poměru “učiněno po právu”.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že odvolací soud “nesprávně zhodnotil skutkové okolnosti, jak byly prokázány v řízení před soudem prvního stupně”. Považoval za nesprávný závěr, že se žalovaný k žalobci dne 11. 7. 1994 osobně dostavil, a dále závěr o datu předložení plné moci žalobci svědkem N., kdy přes souhlasné tvrzení účastníků o datu předložení 16. 7. 1997, vzal soud za základ “zjevně mylný” časový údaj (tj. den 15. 7. 1994) sdělený na dotaz odvolacího soudu při jednání jeho zástupcem. Rozsudek odvolacího soudu podle názoru žalobce spočívá i na nesprávném právním posouzení věci v otázce, zda součástí písemného zmocnění k převzetí mzdy musí být i písemné prohlášení zmocněnce o převzetí zmocnění. Žalobce dovozoval, že ustanovení § 120 odst. 4 zák. práce je “nutno vykládat způsobem, že souhlas zmocněného musí být v tomto případě vyjádřen rovněž v písemné formě”. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu, a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný ve vyjádření uvedl, že mzda za měsíc červen 1994, o jejíž výplatu požádal před nástupem dovolené, mu měla být vyplacena ve smyslu § 119 odst. 2 zák. práce dne 11. 7. 1994. Pokud žalobce “znemožnil” proplacení mzdy svou nepřítomností, měl podle názoru žalovaného následující den zaslat mzdu poštou nebo ji předat zmocněné osobě, “jak umožňuje ustanovení § 120 odst. 4 zák. práce”.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. Proto dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění:

Žalobce v dovolání především vytýká odvolacímu soudu nesprávnost jeho skutkového zjištění o tom, že považoval za věrohodné tvrzení žalovaného, že se dne 11. 7. 1994 k převzetí mzdy k žalobci osobně dostavil, a že ohledně data předložení plné moci svědkem N. vzal za základ časový údaj, sdělený odvolacímu soudu při jednání zástupcem žalobce, který byl “zjevně mylný”, a to “přes souhlasné tvrzení účastníků o datu předložení 16. 7. 1997”.

Podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze dovolání odůvodnit tím, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení považovat výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplývaly, ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplývaly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti) zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor nebo který odporuje ustanovení § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva. Provedeným dokazováním je třeba rozumět jak dokazování provedené u soudu prvního stupně, tak i dokazování u soudu odvolacího.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry. Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Z odůvodnění napadeného rozsudku odvolacího soudu a z obsahu spisu je především nepochybné, že odvolací soud v něm z časového údaje, sděleného při jednání odvolacího soudu zástupcem žalobce, v žádném ohledu nevycházel, neboť "vzal za prokázané, že se svědek N. dostavil za žalobcem k převzetí mzdy pro žalovaného dne 16. 7. 1997". Úvahy o existenci dovolacího důvodu podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. nelze odvíjet úspěšně ani ze závěru odvolacího soudu, k němuž dospěl ohledně skutečnosti, zda dne 11. 7. 1994 žalovaný požádal žalobce o výplatu mzdy. Odvolací soud při svém závěru přihlíží, jak vyplývá z odůvodnění jeho rozhodnutí, i k tomu, co vyšlo najevo v odvolacím řízení, kde žalobce jak ve vlastním vyjádření k odvolání, tak i opětovně při odvolacím jednání, ani v nejmenším nečiní sporným, že žalovaný "požádal o výplatu na den 11. 7. 1994", a naopak zdůrazňuje, že "odmítá tvrzení žalovaného, že mu mzdu na 11. 7. 1994 nepřipravil". Z uvedeného vyplývá, že odvolací soud tak vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplývají z provedených důkazů, že žádné rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo jinak vyšly za řízení najevo, nepominul, a že v hodnocení důkazů z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, není logický rozpor. Činí-li žalobce nyní jiné skutkové závěry než odvolací soud, napadá tak hodnocení důkazů soudem, které samo o sobě - jak bylo uvedeno výše - není způsobitelným dovolacím důvodem.

Námítka dovolatele, že řízení je postiženo rovněž vadou podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř., může být důvodná, jen jestliže právní posouzení, rozhodující pro výrok napadeného rozhodnutí, bylo nesprávné.

Podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost uvedených zjištění nebyla v dovolacím řízení vyvrácena), že žalovaný pracoval u žalobce od 1. 4. 1993 v pracovním poměru jako řidič. Splátnost mzdy nebyla v pracovní nebo kolektivní smlouvě mezi účastníky dohodnuta. Žalovaný požádal o výplatu mzdy za měsíc červen 1994 dne 11. 7. 1994, k výplatě mzdy tohoto dne však nedošlo. Od 12. 7. do 27. 7. 1994 čerpal žalovaný dovolenou na zotavenou. Dne 16. 7. 1994 svědek M. N., který se vykázal písemnou plnou mocí z 11. 7. 1994, již byl žalovaným zmocněn "k převzetí

červnové výplaty”, požádal žalobce o výplatu mzdy žalovaného, žalobce však odmítl tuto mzdu svědkovi vyplatit. Dopisem ze dne 1. 8. 1994, který žalobce obdržel následujícího dne, žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr “z důvodu nevyplacení mzdy a náhrady mzdy za měsíc červen do 15 dnů po uplynutí její splatnosti”, a že “mzda byla splatná do 15. 7. 1994”. Mzdu za červen 1994 žalobce vyplatil žalovanému dne 4. 8. 1994.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci významné, kdy nastala splatnost mzdy žalovaného za červen 1994 a jaký význam má z tohoto hlediska skutečnost, že žalovaný čerpal v průběhu měsíce července 1994 dovolenou ve výše uvedeném rozsahu.

Uvedenou otázku je třeba posuzovat i v současné době podle ustanovení zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č.10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb. a č. 74/1994 Sb. (dále též jen “zákon o mzdě”) vzhledem k tomu, že tento zákon upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovní právní účely (srov. § 1 zákona o mzdě) pro zaměstnance zaměstnavatele, který není rozpočtovou organizací anebo, pokud tak stanoví zvláštní zákon, který není příspěvkovou organizací (srov. § 2 zákona o mzdě).

S názorem odvolacího soudu, že pro posouzení splatnosti mzdy je podstatné kromě toho, že žalovaný požádal o vyplacení mzdy před nástupem dovolené, i okolnost, že tuto jeho žádost žalobce akceptoval, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě, mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.

Podle ustanovení § 10 odst. 2 zákona o mzdě, na žádost zaměstnance musí mu být mzda, splatná během dovolené na zotavenou, vyplacena před nastoupením dovolené.

Z těchto ustanovení vyplývá, že zákon umožňuje především samotným účastníkům pracovního poměru, aby si splatnost mzdy dohodli buď sami v pracovní smlouvě (pracovní smlouvou lze rozumět i dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek, uzavřenou podle § 36 odst. 1 zák. práce), nebo zprostředkovaně v souvislosti s úpravou kolektivních pracovních vztahů kolektivní smlouvou v rámci normativního obsahu kolektivní smlouvy. Teprve pro případ, jestliže splatnost mzdy není uvedeným způsobem dohodnuta, zákon o mzdě stanoví, že “mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci”. Protože splatnost mzdy v tomto případě není určena konkrétním dnem, nýbrž časovým úsekem vyznačujícím se svým počátkem a koncem, je mzda splatná po celou tuto zákonem stanovenou lhůtu. Uplynutím splatnosti mzdy zaměstnanci příslušející je proto třeba rozumět v tomto případě až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce.

Jestliže má zaměstnanec čerpat dovolenou na zotavenou, může požádat, aby mu zaměstnavatel vyplatil mzdu, která se stane v průběhu dovolené splatnou, před nastoupením dovolené. Předpokladem vzniku právní povinnosti zaměstnavatele vyplatit mzdu je v takovém případě především žádost zaměstnance, adresovaná zaměstnavateli, o vyplacení mzdy před nastoupením dovolené, a dále, aby se jednalo o mzdu, jejíž splatnost nastane během dovolené na zotavenou. Z povahy věci vyplývá, že obě podmínky musí být splněny kumulativně; zákon však již nevyžaduje (a v tomto směru nelze souhlasit s názorem odvolacího soudu), aby zaměstnavatel žádost zaměstnance “akceptoval”.

Žádost zaměstnance o výplatu mzdy, splatné během dovolené na zotavenou, má za následek, že namísto splatnosti určené jinak využitím některé z možností uvedených v ustanovení § 10 odst. 1

zákona o mzdě, vznikne zaměstnavateli povinnost podle ustanovení § 10 odst. 2 zákona o mzdě vyplatit mzdu “před nastoupením dovolené”. Protože je pojmově vyloučeno, aby mzda, která se již jednou uvedeným způsobem stala splatnou a jejíž splatnost mezitím uplynula, se stala splatnou znovu, je skutečnost, že dovolená skončila ještě v průběhu “nejpozději následujícího kalendářního měsíce”, bez právního významu a nelze na jejím základě pro zbývající část měsíce úspěšně dovozovat vznik další splatnosti téže mzdy podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě.

Jestliže splatnost mzdy byla dohodnuta v pracovní nebo kolektivní smlouvě a čerpá-li zaměstnanec dovolenou na zotavenou (je-li zaměstnanci určen nástup dovolené) v kalendářním měsíci následujícím po měsíčním období, za které mzda přísluší, z uvedeného vyplývá, že splatnost mzdy nastává na základě žádosti zaměstnance ve smyslu § 10 odst. 2 zákona o mzdě před nástupem dovolené, případně-li doba čerpání dovolené na dohodnutý výplatní termín. Jestliže však splatnost mzdy nebyla v pracovní nebo kolektivní smlouvě dojednána, nastává splatnost mzdy na základě žádosti zaměstnance ve smyslu § 10 odst. 2 zákona o mzdě před nástupem dovolené tehdy, případně-li doba čerpání dovolené alespoň zčásti na kalendářní měsíc následující po měsíčním období, za který mzda přísluší; rozsah, v jakém je dovolená v období “následujícího kalendářního měsíce” čerpána, není z hlediska předpokladů vzniku nové splatnosti mzdy podle § 10 odst. 2 zákona o mzdě významný.

V posuzovaném případě nebyla splatnost mzdy dohodnuta ani v pracovní smlouvě, ani v kolektivní smlouvě. Mzda žalovaného za měsíc červen 1994, která by jinak byla splatná v průběhu celého měsíce července 1994, se stala (vzhledem k tomu, že čerpání dovolené bylo žalovanému určeno na období od 12. 7. do 27. 7. 1994 – srov. § 108 odst. 1, věta první, zák. práce) splatnou na základě žádosti žalovaného nejpozději dne 11. 7. 1994. Ode dne následujícího po tomto datu pak započal běh patnáctidenní lhůty, s jejímž marným uplynutím spojuje ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce pro zaměstnance vznik možnosti okamžitě skončit pracovní poměr. Protože žalobce tohoto dne mzdu žalovanému nevyplatil, mohl odvrátit hrozící následek především zasláním mzdy nejpozději v nejbližší následující pracovní den, jestliže se žalovaný nemohl z vážných důvodů k výplatě dostavit (srov. § 11 odst. 2, větu druhou, zákona o mzdě) anebo předáním mzdy osobě, kterou žalovaný k přijetí mzdy písemně zmocnil.

Názor dovolatele, že součástí písemného zmocnění k převzetí mzdy musí být i písemné prohlášení zmocněnce, že zmocnění přijímá, dovolací soud nesdílí.

Podle ustanovení § 11 odst. 4 zákona o mzdě zaměstnanec může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Manželu lze mzdu vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu jiné osobě než zaměstnanci jen pokud to stanoví zákon.

Z uvedeného ustanovení (obsahově shodného s ustanovením § 120 odst. 4 zák. práce, které však – jak bylo naznačeno výše – na posuzovaný případ nedopadá) jen zdánlivě plyne, že se zmocnění k přijetí mzdy může stát jednostranným úkonem zaměstnance bez součinnosti obmyšlené “třetí osoby”. Ve skutečnosti je věcným obsahem vztahu mezi zaměstnancem a “jinou osobou” jejich ujednání o tom, že tato “jiná osoba” na základě uděleného zmocnění převezme jako zmocněnec namísto zaměstnance (zmocnitele) jeho mzdu. Jde o souhlasný projev vůle, uzavřený mezi oběma účastníky tohoto ujednání, jehož vznik nebo obsah zaměstnavatel nemůže ovlivnit a z něhož mu neplynou žádná práva ani povinnosti. Z výše uvedeného je zřejmé, že písemné zmocnění k přijetí mzdy může zaměstnanec (zmocnitel) udělit “třetí osobě” (zmocněnci) jen jestliže se na tom s “třetí osobou” (zmocněncem) dohodl. Není již zapotřebí předkládat tuto dohodu zaměstnavateli; její existence je osvědčena vlastním písemným zmocněním jako jednostranným úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, o tom, v jakém rozsahu je zmocněnec zmocněn k převzetí mzdy. Protože jeho předložení má za následek vznik právní povinnosti zaměstnavatele vyplatit zmocněnci zaměstnancovu mzdu (srov. § 240 odst. 1 zák. práce), názor dovolatele, že se nejedná o právní úkon,

není správný. Odvolacímu soudu proto nelze důvodně vytýkat jeho závěr, že písemné zmocnění k přijetí mzdy (plná moc) nemusí obsahovat písemné prohlášení zmocněnce o převzetí zmocnění.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů věcně správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem, o.s.ř. zamítl.