Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3989/2011, ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.3989.2011.1

Číslo: 46/2013

Právní věta:

Prokáže-li zaměstnanec ve sporu o zaplacení mzdy, že mu vznikl pracovní poměr, ubrání se zaměstnavatel proti zaměstnancově tvrzení, že pro něho v určité době vykonal práci, jen jestliže bude tvrdit a prokáže-li, že podle jím vedené evidence pracovní doby zaměstnanec v této době nepracoval; zaměstnanec má za takového stavu věci právo na mzdu, bude-li tvrdit a prokáže-li, že evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti a že opravdu vykonal pro zaměstnavatele práci.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 20.12.2012

Spisová značka: 21 Cdo 3989/2011

Číslo rozhodnutí: 46

Číslo sešitu: 4

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda (a jiné obdobné příjmy)

Předpisy: 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
§ 109 odst. 1
§ 109 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
§ 18 předpisu č. 1/1992Sb. ve znění do 31.12.2006
§ 22 předpisu č. 1/1992Sb. ve znění do 31.12.2006
§ 242 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.03.2006
§ 4 předpisu č. 1/1992Sb. ve znění do 31.12.2006
§ 96 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 149 730 Kč s úrokem z prodlení od 16. 6. 2010 do zaplacení „rovnajícím se v jednotlivém kalendářním pololetí, ve kterém trvá prodlení dlužníka, součtu čísla sedm a výše repo sazby vyhlášené ve Věstníku ČNB a platné k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí“. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dne 1. 3. 2006 uzavřel se žalovaným pracovní smlouvu, na základě níž vykonával pracovní činnost do 13. 5. 2010, kdy „musel z důvodu neplacení mzdy žalovaným okamžitě zrušit pracovní poměr v souladu s ustanovením § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce“, že mezi žalobcem a žalovaným byla uzavřena dohoda o mzdě za vykonanou

práci ve výši 30 000 Kč „hrubého“ měsíčně a že mu žalovaný nezaplatil mzdu za měsíce duben 2010 ve výši 30 000 Kč a květen 2010 ve výši 12 580 Kč. Žalobci dále náleží podle ustanovení § 67 zák. práce odstupné ve výši trojnásobku průměrného hrubého měsíčního výdělku (90 000 Kč) a „proplacení 6 dnů dovolené z roku 2009 ve výši 8232 Kč a 6,5 dne dovolené z roku 2010 ve výši 8918 Kč“.

Žalovaný namítal, že žalobce v měsíci dubnu 2010 a v části měsíce května 2010 „fakticky vůbec nedocházel do zaměstnání“, že účastníci se nedohodli na výši mzdy na období po 31. 5. 2006 a mzda na toto období ani nebyla žalovaným žalobci písemně stanovena a že pracovní poměr nebyl ze strany žalobce „ukončen platně“.

O k r e s n í s o u d v Táboře rozsudkem ze dne 11. 2. 2011 uložil žalovanému, aby zaplatil žalobci 149 730 Kč s úrokem z prodlení ve výši a za dobu, jež rozvedl, a na náhradě nákladů řízení 47 150 Kč k rukám advokáta JUDr. J. T., a rozhodl, že „o náhradě nákladů řízení státu vůči žalovanému bude rozhodnuto samostatným usnesením“. Dospěl k závěru, že žalobce má nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku podle ustanovení § 67 zák. práce, neboť – jak zjistil z dopisu žalobce žalovanému ze dne 12. 5. 2010 a z potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti vystaveného žalovaným dne 18. 5. 2010 – pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným skončil dne 13. 5. 2010 okamžitým zrušením ze strany žalobce podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce. Na základě zjištění, že žalovaný vyplácel žalobci také po 1. 6. 2006 mzdu ve výši 30 000 Kč měsíčně, kterou žalobci stanovil – s „možností poskytování prémií do 100 %“ – mzdovým výměrem ze dne 1. 3. 2006 na dobu od 1. 3. 2006 do 31. 5. 2006, a „dokonce někdy i prémie“, a že žalobce tuto mzdu „v dobré víře přijímal“ až „do mzdy za březen 2010“, kdy mu žalovaný přestal mzdu vyplácet, protože „se dostal do platební neschopnosti“, soud prvního stupně dovodil, že „po celou dobu trvání pracovního poměru byla mezi účastníky sjednána mzda nejméně 30 000 Kč měsíčně hrubého s možností poskytování prémií“. Tvrzením žalovaného, že žalobce v měsících dubnu a květnu 2010 „do práce vůbec nedocházel“, se soud prvního stupně nezabýval, neboť žalovaný u jednání konaného dne 22. 11. 2010 uvedl, že už je „jako svoji obranu neuplatňuje“. Protože žalobce „ve své účastnické výpovědi vysvětlil, v jaké výši a proč nárokuje také náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou“, a protože žalovaný „nic z toho nerozporoval“, shledal soud prvního stupně žalobu důvodnou též v části, kterou se žalobce domáhal náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Usnesením ze dne 17. 2. 2011 soud prvního stupně uložil žalovanému, aby zaplatil státu na náhradě nákladů řízení 472 Kč „na účet Okresního soudu v Táboře“.

K odvolání žalovaného K r a j s k ý s o u d v Českých Budějovicích – pobočka v Táboře rozsudkem ze dne 19. 7. 2011 potvrdil rozsudek a usnesení soudu prvního stupně a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 40 032 Kč k rukám advokáta JUDr. J. T. Shledal správným závěr soudu prvního stupně, že žalovaný, který „i po 31. 5. 2006 vyplácel žalobci mzdu ve výši 30 000 Kč hrubých“, a žalobce se „ústně dohodli na této výši mzdy i pro další trvání pracovního poměru“ a že tato jejich dohoda není neplatná pro nedostatek písemné formy, neboť, „i když zákon č. 1/1992 Sb. ukládá zaměstnavateli a zaměstnanci povinnost sjednat či stanovit mzdu písemně, nečiní tak pod sankcí neplatnosti“. Tvrzení, že žalobce v měsících dubnu a květnu 2010 nepracoval (nedocházel do zaměstnání), které žalovaný znovu uplatnil po skončení prvního jednání soudu prvního stupně ve lhůtě poskytnuté účastníkům k doplnění tvrzení o skutečnostech významných pro věcí a k podání návrhů na provedení důkazů a z něhož žalovaný dovozuje, že žalobci mzda za tuto dobu nepřísluší, nebylo podle odvolacího soudu prokázáno, neboť žalovaný, který nese procesní odpovědnost za jeho prokázání, k němu přes výzvu a poučení odvolacího soudu podle ustanovení § 118a odst. 3 o. s. ř. nenavrhl žádné důkazy. Odvolací soud shledal správným rovněž závěr soudu prvního stupně o tom, že žalobce má právo na odstupné; dopisem ze dne 12. 5. 2010 doručeným žalovanému nejpozději dne 18. 5. 2010, v němž žalovaný vystavil potvrzení pro účely posouzení nároku žalobce na podporu v nezaměstnanosti, ve kterém uvedl důvod skončení

pracovního poměru, žalobce se žalovaným okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce. Žalobce má podle názoru odvolacího soudu právo také na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou v rozsahu uplatněném v žalobě (12,5 dne), neboť z výplatních lístků za měsíce leden 2009 až březen 2010, kterými odvolací soud provedl důkaz na návrh žalobce učiněný na základě výzvy a poučení odvolacího soudu podle ustanovení § 118a odst. 3 o. s. ř., zjistil, že žalobce nevyčerpal 12 dnů dovolené z nároku za rok 2009 a 6,5 dne dovolené z nároku za rok 2010.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítal, že mzda byla mezi účastníky sjednána na dobu od 1. 3. 2006 do 31. 5. 2006 a že dohodu o mzdě (která musí být sjednána před začátkem výkonu práce a písemně) uzavřenou po uplynutí této doby žalobce neprokázal; v dalším období mu proto náležela jen mzda zaručená „mzdovými předpisy". Žalobce neprokázal ani to, že „řádně chodil do zaměstnání a plnil povinnosti dle pracovní smlouvy" a že mu tedy „v souladu s ustanovením § 109 zák. práce přísluší mzda za vykonanou práci"; „přesouvání" důkazního břemene ohledně této skutečnosti na žalovaného pokládá žalovaný za nepřípustné. Žalobce podle názoru dovolatele dále neprokázal, jaká mzda mu byla vyplácena, neboť „výplatní pásky" předložil soudu až po uplynutí lhůty „k doplnění rozhodných skutečností a důkazů dle § 118b o. s. ř.", a proto k nim „nemůže být přihlíženo, a to i s odkazem k ustanovení § 213b odst. 2 o. s. ř. ve vztahu k ustanovení § 118a odst. 3 o. s. ř.". Odvolací soud podle dovolatele „nerespektoval ustanovení § 213b odst. 2 o. s. ř. a spolu s tím i koncentrační princip". Žalovanému nebylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru žalobcem, a proto žalobci nemohl vzniknout nárok na odstupné. Z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu podle žalovaného nevyplývá, na základě jakých „provedených důkazních prostředků" lze mít za prokázáno, že okamžité zrušení pracovního poměru „bylo žalovanému skutečně doručeno, popř. kdy mu bylo doručeno". Žalovaný dovozuje přípustnost dovolání proti rozsudku odvolacího soudu z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d dovolání žalovaného zčásti odmítl, ve zbývající části zrušil rozhodnutí krajského soudu a věc mu v tomto rozsahu vrátil k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.).

Žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již

proto, že soudem prvního stupně nebyl vydán rozsudek, který by byl odvolacím soudem zrušen. Dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. se nepřihlíží (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Protože dovolání může být podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu především z důvodu, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 241a odst. 2 písm. b/ o. s. ř.); z důvodu, že řízení je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 241a odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování (§ 241a odst. 3 o. s. ř.), lze – jak vyplývá ze znění ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. – rozhodnutí odvolacího soudu napadnout, jen je-li dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) a b) o. s. ř. Dovolací důvody uvedené v ustanoveních § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. totiž neslouží k řešení právních otázek, ale k nápravě nesprávného postupu soudu z hlediska zachování (dodržení) procesněprávních předpisů a k nápravě případného pochybení spočívajícího v tom, že odvolací soud dospěl ke skutkovému zjištění (a na něm založil své rozhodnutí), které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Protože pouze posouzení právních otázek, které byly v rozhodnutí odvolacího soudu řešeny, může vést k závěru o zásadním významu napadeného rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce, nejsou dovolací důvody podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. způsobilým podkladem pro úvahu dovolacího soudu, zda napadené rozhodnutí má ve věci samé ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. po právní stránce zásadní význam.

Žalovaný ve svém dovolání mimo jiné zpochybňuje správnost skutkového zjištění soudů, že mu bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru žalobce ze dne 12. 5. 2010, a namítá vadu řízení při zjišťování skutkového stavu věci spočívající v tom, že odvolací soud přihlédl k důkazům označeným žalobcem po uplynutí lhůty poskytnuté účastníkům soudem prvního stupně k doplnění jejich skutkových tvrzení a k podání návrhů na provedení důkazů; tím uplatnil dovolací důvody podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. I kdyby (snad) byly jeho výhrady v tomto směru opodstatněné, nelze na základě okolností uplatněných dovolacími důvody podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. činit – jak vyplývá z výše uvedeného – závěr o zásadním významu napadeného rozsudku odvolacího soudu po právní stránce.

Závěr o zásadním významu rozsudku odvolacího soudu po právní stránce nevyplývá ani z postupu odvolacího soudu, ve kterém žalovaný spatřuje „nerespektování ustanovení § 213b odst. 2 o. s. ř. a spolu s tím i koncentračního principu“ a který spočívá v tom, že odvolací soud vyzval žalobce, aby označil důkazy „potřebné k výpočtu výše průměrného výdělku pro účely prokázání výše odstupného“ a důkazy „ke svému tvrzení, že má právo na náhradu za dovolenou za rok 2009 a 2010 v částkách 8232 Kč a 8918 Kč“, a že jej poučil o tom, že, jestliže tak neučiní, „nebude možno považovat jeho tvrzení o nároku na odstupné v žalované výši a o nároku na náhradu za dovolenou za prokázané“. Na základě této výzvy odvolacího soudu totiž žalobce – jak vyplývá z obsahu spisu – podáním ze dne 9. 6. 2011 označil stejné listinné důkazy (výplatní „pásky“ za měsíce leden 2009 až březen 2010), které označil již ve svém podání ze dne 2. 12. 2010, jímž reagoval na výzvu soudu prvního stupně účastníkům učiněnou u jednání dne 22. 11. 2010 podle ustanovení § 118b odst. 1 o. s. ř. k doplnění jejich skutkových tvrzení a k podání návrhů na provedení důkazů ve lhůtě 14 dnů. Protože z obsahu spisu nevyplývá, že by tato lhůta, která uplynula dne 6. 12. 2010, nebyla žalobcem dodržena (i když jeho podání ze dne 2. 12. 2010 bylo doručeno soudu prvního stupně až dne 8. 12. 2010, nelze s ohledem na skutečnost, že součástí spisu není doklad o odevzdání podání orgánu, který měl povinnost je doručit /§ 57 odst. 3 o. s. ř./, vyloučit, že podání bylo tomuto orgánu odevzdáno včas), byl oprávněn k listinným důkazům označeným žalobcem v tomto podání ve smyslu ustanovení § 118b odst. 1 o. s. ř. přihlédnout jak soud prvního stupně, tak odvolací soud.

Protože dovolání v části, ve které odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, jímž byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci odstupné a náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou v celkové výši 107 150 Kč s úroky z prodlení, není – jak vyplývá z výše uvedeného – přípustné ani podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., Nejvyšší soud dovolání žalovaného v této části podle ustanovení § 243b odst. 5, věty první, a § 218 písm. c) o. s. ř. odmítl.

V projednávané věci soudy mimo jiné řešily právní otázku, zda zaměstnavatel, který se brání žalobě zaměstnance o zaplacení mzdy námitkou, že zaměstnanec v době, za kterou požaduje mzdu, nevykonával práci, má povinnost označit důkazy k prokázání tohoto svého tvrzení. Protože uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena a protože její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku, kterým bylo rozhodnuto o nároku na mzdu za měsíce duben a květen 2010, je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu v tomto výroku ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalovaného je zčásti opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že účastníci uzavřeli dne 1. 3. 2006 pracovní smlouvu, kterou se žalobce zavázal vykonávat v pracovním poměru sjednaném se žalovaným na dobu neurčitou práci „vedoucího dopravy“ v místě výkonu práce „Hroby“ ode dne 1. 3. 2006, který byl sjednán jako den nástupu žalobce do práce; v ustanovení čl. 3 bodu 3.6. pracovní smlouvy bylo mimo jiné ujednáno, že „výše mzdy je stanovena v platovém výměru, který tvoří nedílnou součást této smlouvy“. Mzdovým výměrem ze dne 1. 3. 2006 žalovaný „s účinností od 1. 3. 2006 – 31. 5. 2006“ stanovil žalobci mzdu „30 000 Kč/měsíc + prémie do 100 %“. Na dobu po 31. 5. 2006 žalovaný mzdu žalobci mzdovým výměrem nestanovil a mezi účastníky ani nebyla uzavřena písemná dohoda o mzdě, žalovaný však i nadále vyplácel žalobci mzdu ve výši 30 000 Kč měsíčně, v některých měsících spolu s prémiemi. Dopisem ze dne 12. 5. 2010 žalobce okamžitě zrušil pracovní poměr se žalovaným z důvodu nevyplacení mzdy žalovaným do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti. Žalovaný odmítl zaplatit žalobci mzdu za měsíce duben a květen 2010

mimo jiné z důvodu, že žalobce v této době nepracoval (nedocházel do zaměstnání).

Okolnosti stanovení mzdy žalobci v době vzniku pracovního poměru mezi ním a žalovaným je třeba posuzovat i v současné době podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb., č. 6/2002 Sb., č. 202/2002 Sb., č. 311/2002 Sb., č. 312/2002 Sb., č. 274/2003 Sb., č. 46/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 628/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 563/2004 Sb., č. 169/2005 Sb., č. 253/2005 Sb., č. 342/2005 Sb. a č. 413/2005 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2006 (dále jen „zákona č. 65/1965 Sb.“), a podle 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., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 217/2000 Sb., č. 257/2004 Sb. a č. 436/2004 Sb., tj. ve znění účinném do 31. 12. 2006 – dále jen „zákona o mzdě“ (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

Podle ustanovení § 4 odst.1 zákona o mzdě zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda.

Podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mzdě se mzdou rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.

Podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě se mzda především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Podle ustanovení § 18 odst. 1 zákona o mzdě musí být mzda sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší. Není-li mzda sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě, je zaměstnavatel povinen poskytování mzdy projednat s příslušným odborovým orgánem.

Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, se sjednává – jak vyplývá z výše citovaných ustanovení zákona o mzdě – především v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem anebo v kolektivní smlouvě, není však tím vyloučeno, aby mzda byla stanovena jednostranným opatřením zaměstnavatele (například mzdovým výměrem). Pro sjednání (stanovení) mzdy právní předpisy předepisují pouze to, že mzda nesmí být nižší než mzda, která náleží za podmínek stanovených zákonem o mzdě (srov. § 4 odst. 4 zákona o mzdě); v ostatním zákon o mzdě zaměstnavateli a zaměstnanci umožňuje, aby si mzdu dohodli (popřípadě aby mzdu zaměstnavatel stanovil) podle své úvahy [mzdu lze sjednat (stanovit) například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod.; uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat], a neomezuje je ani stanovením nejvyšší přípustné mzdy]. Jestliže účastníci v posuzovaném případě na základě ujednání v pracovní smlouvě ze dne 1. 3. 2006 přenechali stanovení mzdy jednostrannému opatření zaměstnavatele, jedná se o postup, jenž je v souladu s pracovněprávními předpisy, které sice dávají přednost sjednání mzdy vzájemnou dohodou účastníků pracovního poměru nebo kolektivní smlouvou, které ale rovněž umožňují to, aby mzdu stanovil svým jednostranným úkonem sám zaměstnavatel (srov. § 18 odst. 1 zákona o mzdě).

Není-li mzda stanovena smluvně a byla-li její výše přenechána na zaměstnavateli, je zaměstnavatel při úvaze o stanovení výše mzdy z hledisek složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší; protože mzda je splatná až po vykonání práce a protože maximální lhůtu pro splatnost částek, na které zaměstnanci za vykonanou práci vznikl nárok, zákon stanoví v délce jednoho měsíce (§ 10 odst. 1 zákona o mzdě), je odůvodněn závěr, že v případě, vykonává-li zaměstnanec v rámci dohodnutého druhu práce stejnou práci po delší časové období přesahující kalendářní měsíc, je zaměstnavatel oprávněn změnit jednostranně stanovenou měsíční mzdu pouze do budoucna, nikoli však zpětně po vykonání přidělované práce (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004, který byl uveřejněn pod č. 128 v časopise Soudní judikatura, ročník 2005).

Je-li mzda zaměstnance stanovena jednostranným opatřením zaměstnavatele, které je zaměstnavatel povinen vydat písemně (§ 18 odst. 1, věta první, zákona o mzdě), není nedostatek písemné formy tohoto právního úkonu důvodem jeho neplatnosti (§ 22 zákona o mzdě, § 242 odst. 2, věta první, zákona č. 65/1965 Sb.). Mzda proto může být zaměstnavatelem jednostranně stanovena nejen písemně, ale také ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit, tedy též konkludentně (srov. § 240 odst. 2, větu první, zákona č. 65/1965 Sb.).

Mzda může být stanovena jednostranným opatřením zaměstnavatele jen na určité výslovně stanovené období; po uplynutí stanovené doby nemůže již být toto opatření o mzdě právním podkladem pro poskytování mzdy v dalším průběhu pracovního poměru, nestanoví-li zaměstnavatel, že mzda určená tímto opatřením bude zaměstnanci poskytována i nadále. Protože nedostatek písemné formy jednostranného opatření zaměstnavatele, kterým se stanoví mzda zaměstnance, není – jak bylo uvedeno výše – důvodem neplatnosti tohoto právního úkonu, může být projev vůle, kterým zaměstnavatel stanoví, že mzda stanovená jen na určité období bude zaměstnanci poskytována také po jeho skončení, učiněn nejen písemně, ale také ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit, tedy rovněž konkludentně. Jestliže žalovaný v posuzovaném případě platil žalobci mzdu ve výši 30 000 Kč měsíčně (spolu s prémiemi), stanovenou mu jednostranným opatřením (mzdovým výměrem ze dne 1. 3. 2006) na období od 1. 3. 2006 do 31. 5. 2006, také po skončení tohoto období, projevil tím konkludentně svou vůli poskytovat žalobci i nadále mzdu ve výši stanovené mzdovým výměrem ze dne 1. 3. 2006. Protože takto stanovenou mzdu žalovaný v dalším průběhu pracovního poměru až do jeho skončení nezměnil, je správný závěr odvolacího soudu, že žalobci příslušela mzda ve výši 30 000 Kč měsíčně rovněž za práci vykonanou v měsících dubnu a květnu 2010.

S názorem odvolacího soudu, podle něhož byl žalovaný povinen označit důkazy k prokázání svého tvrzení, že žalobce v měsících dubnu a květnu 2010 nepracoval (nedocházel do zaměstnání), však dovolací soud nesouhlasí.

Podmínky vzniku práva žalobce na mzdu v souvislosti s výkonem práce v období od 1. 4. 2010 do 13. 5. 2010 je třeba posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010.

Podle ustanovení § 109 odst. 1 zák. práce přísluší za vykonanou práci zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

Podle ustanovení § 109 odst. 2 zák. práce mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

Protože mzda – jak vyplývá z citovaných ustanovení – je plněním poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, je vznik práva (nárok) na mzdu podmíněn skutečným výkonem práce zaměstnance a nikoliv jen pouhým pracovním poměrem mezi ním a zaměstnavatelem. Okolnost, že zaměstnanec vykonal pro zaměstnavatele práci, je proto jednou ze skutečností významných pro rozhodnutí sporu o mzdu, které jsou jeho účastníci povinni tvrdit k tomu, aby bylo dosaženo účelu řízení (§ 101 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), a k jejichž prokázání jsou povinni označit důkazy (§ 120 odst. 1, věta první, o. s. ř.). K prokázání toho, že zaměstnanec vskutku vykonal pro zaměstnavatele práci, slouží zejména evidence odpracované doby, kterou je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců podle ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) zák. práce a která je jedním ze základních podkladů pro výpočet mzdy zaměstnance.

Protože ve sporném řízení, pro které platí zásada dispoziční a projednací (a takovým bylo i řízení v této věci), stojí strany proti sobě a mají opačný zájem na výsledku řízení, povinnost tvrzení a důkazní povinnost zatěžuje každou ze sporných stran ve zcela jiném směru. Každá ze sporných stran musí v závislosti na hypotéze právní normy tvrdit skutečnosti a označit důkazy, na základě kterých bude moci soud rozhodnout v její prospěch (břemeno tvrzení a důkazní břemeno). Účastník, který neoznačil důkazy potřebné k prokázání svých tvrzení, nese případné nepříznivé následky v podobě takového rozhodnutí soudu, které bude vycházet ze skutkového stavu zjištěného na základě ostatních provedených důkazů. Stejné následky stíhají i toho účastníka, který sice navrhl důkazy o pravdivosti svých tvrzení, avšak hodnocení provedených důkazů soudem vyznělo v závěr, že dokazování nepotvrdilo pravdivost skutkových tvrzení účastníka. Zákon zde vymezuje tzv. důkazní břemeno (§ 120 odst. 3 o. s. ř.) jako procesní odpovědnost účastníka za výsledek řízení, jestliže je určován výsledkem provedeného dokazování. Procesní smysl důkazního břemene vyniká především v takové důkazní situaci, kdy aktivní účastníci beze zbytku splní svou povinnost tvrzení a povinnost důkazní. Jeho pravým cílem je umožnit soudu vydat rozhodnutí i v těch případech, kdy určitá skutečnost, ve sporu rozhodná, nebyla (ve smyslu, že zpravidla ani být nemohla) dokázána, tedy v případech, kdy výsledky hodnocení důkazů neumožňují soudu přijmout ani závěr o pravdivosti této skutečnosti, ale ani závěr o tom, že by byla nepravdivá. Rovněž v těchto případech (v tzv. důkazní nouzi) musí soud rozhodnout v neprospěch toho účastníka, v jehož zájmu bylo podle hmotného práva prokázat tvrzenou skutečnost (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 762/2001, který byl uveřejněn pod č. 86 v časopise Soudní judikatura, ročník 2002).

Z hmotněprávní úpravy obsažené v ustanoveních § 109 odst. 1 a § 96 odst. 1 písm. a) zák. práce, která vymezuje obsah povinnosti tvrzení a důkazní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, vyplývá, že ve sporu o zaplacení mzdy má žalobce jako zaměstnanec břemeno tvrzení o tom, že mezi ním a žalovaným zaměstnavatelem byl uzavřen (vznikl) pracovní poměr a že pro zaměstnavatele vykonal práci. Z tohoto břemene tvrzení pak pro zaměstnance (žalobce) vyplývá důkazní břemeno, jde-li o prokázání tvrzení toho, že mezi účastníky došlo ke sjednání pracovního poměru. Brání-li se oproti požadavku zaměstnance na zaplacení mzdy žalovaný zaměstnavatel námitkou, že zaměstnanec (žalobce), se kterým sjednal pracovní poměr, pro něj práci nevykonal, nemá (nemůže mít) ohledně tohoto tvrzení důkazní povinnost (prokazovat lze jen to, co se stalo, nikoliv to, co se nestalo), ale nese břemeno tvrzení, že podle jím vedené evidence odpracované doby zaměstnanec v době, kdy měl podle svého tvrzení vykonat práci, nepracoval, a má povinnost označit k tomuto tvrzení důkazy.

Neunese-li zaměstnanec (žalobce) břemeno tvrzení, že mezi ním a žalovaným zaměstnavatelem byl uzavřen pracovní poměr a že pro zaměstnavatele vykonal práci, nebo důkazní břemeno, jde-li o prokázání toho, že mezi účastníky došlo ke sjednání pracovního poměru, musí rozhodnutí soudu vyznít v jeho neprospěch, aniž by se soud musel dále zabývat pravdivostí tvrzení, která jsou součástí

procesní obrany žalovaného zaměstnavatele. Unese-li však zaměstnanec (žalobce) své břemeno tvrzení a důkazní břemeno v tomto směru a zaměstnavatel zároveň neunese břemeno tvrzení, že podle evidence odpracované doby zaměstnanec ve sporném období nepracoval (nevykonával práci), nebo důkazní břemeno tomuto tvrzení odpovídající, pak musí rozhodnutí soudu vyznít naopak v neprospěch zaměstnavatele. Kdyby ovšem zaměstnavatel unesl své břemeno tvrzení i důkazní břemeno o tom, že zaměstnanec podle evidence pracovní doby v rozhodném období nepracoval, vyvstává tím pro zaměstnance – má-li mít ve sporu úspěch – povinnost tvrzení, že evidence odpracované doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti a že opravdu vykonal pro zaměstnavatele práci, a povinnost označit důkazy potřebné k jeho prokázání.

V posuzovaném případě bylo v řízení prokázáno, že mezi žalobcem a žalovaným byl uzavřen (vznikl) pracovní poměr, který trval také v době od 1. 4. 2010 do 13. 5. 2010, v níž žalobce podle svého tvrzení vykonával práci pro žalovaného a za kterou se proto domáhá mzdy. Protože součástí procesní obrany žalovaného byla námitka, že žalobce pro něj práci v uvedeném období nevykonával (nedocházel do zaměstnání), bylo – jak vyplývá z výše uvedeného – povinností žalovaného nikoliv označit důkazy k prokázání tohoto tvrzení, nýbrž tvrdit a prokázat, že podle jím vedené evidence odpracované doby žalobce v tomto období nepracoval.

Z uvedeného vyplývá, že názor odvolacího soudu, podle něhož žalovaný nese důkazní břemeno ohledně svého tvrzení, že žalobce v měsících dubnu a květnu 2010 nepracoval (nedocházel do zaměstnání), který vedl odvolací soud k výzvě, aby žalovaný označil důkazy k jeho prokázání, a k poučení žalovaného o následcích nesplnění této výzvy, není správný. Protože v důsledku tohoto nesprávného názoru odvolací soud ve smyslu ustanovení § 213b a § 118a odst. 2 o. s. ř. nezajistil doplnění vylíčení rozhodujících skutečností ze strany žalovaného ohledně evidence odpracované doby, kterou byl žalovaný povinen vést u žalobce podle ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) zák. práce, nemohou jeho závěry o důvodnosti žaloby na zaplacení mzdy (zatím) obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu v části, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, jímž byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci dlužnou mzdu, není správný; Nejvyšší soud jej proto v této části (včetně akcesorických výroků o náhradě nákladů řízení) podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil a věc v tomto vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Českých Budějovicích) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta první, o. s. ř.).