

**Judikát NS 21 Cdo 4002/2013**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/20/2014
Spisová značka:	21 Cdo 4002/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.4002.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Mzda (a jiné obdobné příjmy)
Dotčené předpisy:	§ 109 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 111 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 334 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 112 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 113 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4002/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce J. Š., zastoupeného JUDr. Viktorem Pakem, advokátem se sídlem v Praze 1, Politických vězňů č. 1272/21, proti žalovanému SKALIČAN a.s. se sídlem v České Skalici, Zelená č. 226, IČO 46504958, zastoupenému Mgr. Šimonem Slezákem, advokátem se sídlem v Hradci Králové, Ulrichovo náměstí č. 737/3, o 97.733,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Náchodě pod sp. zn. 8 C 114/2011, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 24. června 2013 č. j. 17 Co 161/2013-203 opravenému usnesením ze dne 24. června 2013 č. j. 17 Co 161/2013-206, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Náchodě ze dne 2. října 2012 č. j. 8 C 114/2011-146 ve znění usnesení ze dne 31. prosince 2012 č. j. 8 C 114/2011-155 a usnesení ze dne 7. ledna 2013 č. j. 8 C 114/2011-159 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Náchodě k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Náchodě dne 12. 8. 2011 domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 97.733,- Kč s 7,75% úrokem z prodlení od 1. 1. 2011 do zaplacení. Žalobu odůvodnil zejména tím, že pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy v době od 4. 5. do 15. 10. 2009 jako obchodní zástupce a že podle "mzdového výměru ze dne 4. 5. 2009" byl zařazen "do tarifní třídy T 01 s měsíčním tarifem 8.000,-Kč a s prémie ve výši 0,5% finančního objemu prodaného zboží žalovaného". Žalobce proto měl v květnu 2009 obdržet na mzdě 8.000,- Kč "hrubého" a z dosaženého obrátu dalších 28.619,- Kč, neboť "doložený obrat" za měsíc květen činil 5.723.803,30 Kč, obdržel však (k základu) pouze dalších 25.143,- Kč; od června 2009 pak žalobce pobíral pouze hrubý příjem 8.000,- Kč měsíčně, ačkoli "měl v červnu obrat 6.566.905,20 Kč, v červenci 5.811.792,50 Kč a v srpnu 6.472.571,10 Kč".

Žalovaný namítal, že mzdový výměr ze dne 4. 5. 2009 předložený žalobcem "je neplatný, když se jeho obsah opírá o kolektivní smlouvu z roku 2008,

kteřá v době sepsu výměru již nebyla účinná, a kolektivní smlouva na rok 2009 nebyla nikdy uzavřena". Podle žalovaného byl žalobci administrativním nedopatřením vystaven "starý mzdový list" a "nový mzdový list" si žalobce nepřevzal; v "novém mzdovém listu" byla žalobci stanovena mzda ve výši 8.000,- Kč měsíčně, která byla žalobci vždy řádně uhrazena, a "žádný další nárok žalobci nevznikl, když prémie 0,5% z finančního objemu prodaného zboží byla závislá na plnění stanovených úkolů a hospodářských výsledcích společnosti".

Okresní soud v Náchodě rozsudkem ze dne 2.10.2012 č. j. 8 C 114/2011-146, doplněným usnesením ze dne 31.12.2012 č.j. 8 C 114/2011-155 a opraveným usnesením ze dne 7.1.2013 č.j. 8 C 114/2011-159, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 42.093,48 Kč k rukám advokátky Mgr. Veroniky Holé a že žalobce je povinen zaplatit "České republice - Okresnímu soudu v Náchodě" na náhradě nákladů řízení 1.232,- Kč. Poté, co zjistil, že žalobce byl v době od 4. 5. do 15. 10. 2009 zaměstnancem žalovaného "jako obchodní zástupce", i když "nikdy nepodepsal pracovní smlouvu", a že žalovaný vyplatil žalobci "vždy řádně mzdu alespoň ve výši pevné složky mzdy", považoval soud prvního stupně za "klíčovou otázku" pro řešení sporu "výklad rozporu, resp. určení, který ze mzdových výměrů předložených účastníky je rozhodný z hlediska nároků žalobce". Mzdový výměr předložený žalobcem zhodnotil jako "nevěrohodnou listinu", neboť "odkazuje na kolektivní smlouvu, která ke dni údajného vystavení již neplatila", a "obsahuje formulaci nárokové prémie složky mzdy, která by se pohybovala v řádech milionů korun měsíčně, což vzhledem k obvyklým odměnám obchodních zástupců v daném odvětví lze považovat za nesmyslné", a konečně "vůbec není prokázáno, kdy a jak se žalobci tento výměr dostal do rukou", a uzavřel, že "od listiny takové míry věrohodnosti je nemožné odvíjet jakékoli nároky". Oproti tomu podle mzdového výměru předloženého žalovaným je přiznání prémie "v zásadě věci úvahy zaměstnavatele, tj. nejedná se o nárokovou složku mzdy", a že "samotné skutečnosti přiznání prémie v květnu 2009 pak nelze dovozovat nárok žalobce na prémieovou složku mzdy v měsících následujících". Skutečnost, že ani mzdový výměr předložený zaměstnavatelem nebyl žalobci náležitě doručen, neboť žalobce "pracovní právní dokumenty" převzal až v souvislosti se skončením pracovního poměru, neměla vliv na jeho platnost. Soud prvního stupně uzavřel, že požadované plnění žalobci nenáleží, neboť žalovaný vyplácel žalobci "mzdu, kterou určil a z které řádně odváděl sociální a zdravotní pojištění", a "vyplacení prémie složky mzdy záviselo na úvaze zaměstnavatele".

K odvolání žalobce Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 24. 6. 2013 č. j. 17 Co 161/2013-203, opraveným usnesením ze dne 24.6.2013 č.j. 17 Co 161/2013-206, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobci uložil, aby zaplatil žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 25.626,45 Kč k rukám advokátky Mgr. Veroniky Holé; ve výroku o zamítnutí žaloby rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 10.082,- Kč k rukám advokátky Mgr. Veroniky Holé. Odvolací soud na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dovedl, že účastníci uzavřeli pracovní smlouvu "přínejmenším konkludentně" a že žalobce neprokázal, že by měl nárok na prémie jako jednu ze složek mzdy. Mzdový výměr je podle odvolacího soudu "jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, kterým zaměstnanci určuje mzdu", zaměstnavatel je povinen mzdový výměr vydat zaměstnanci v den nástupu do práce "v případě, že mzdové podmínky, za nichž má práci konat, nebyly sjednány v kolektivní nebo pracovní smlouvě nebo nebyly stanoveny vnitřním předpisem vůbec nebo pouze rámcově"; protože mzdové podmínky "nebyly sjednány v kolektivní ani v pracovní smlouvě ani nebyly stanoveny vnitřním předpisem" a protože žalobce mzdový výměr nepřevzal při vzniku pracovního poměru, měl mu ho žalovaný doručit do vlastních rukou. Žalobce a ani žalovaný však netrdili, a za řízení nevyšlo najevo, že by žalobci v období do 31.8.2009 byl doručen (způsobem uvedeným v ustanovení § 334 zákoníku práce) jakýkoliv mzdový výměr; za období předcházející řádnému doručení mzdového výměru žalobci nemohlo vzniknout "právo na odměňování podle něho".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. I když žalobci "byla doručena písemná pracovní smlouva a mzdový výměr až po skončení pracovního poměru", nemůže podle jeho názoru obstát závěr soudů, podle kterého mzdový výměr předložený soudem žalobcem není "věrohodnou listinou", neboť "nemohl ovlivnit text mzdového výměru" a mzdový výměr je "opatřen razítkem žalovaného a originálním podpisem J. J., generálního ředitele a člena představenstva žalovaného". Žalobce dále odvolacímu soudu vytýká, že sice vyjádřil názor, že žalobci nevzniklo právo na mzdu podle mzdového výměru za dobu předcházející jeho doručení, nezabýval se však otázkou, na "jakou výši odměny za vykonanou práci tedy žalobci právo vzniklo", když zaměstnavatel je sice povinen zaměstnanci mzdový předpis písemně vydat v den nástupu do práce, pokud tak však neučiní, neznamená to, že "by ústně sdělený způsob a výše odměňování byly neplatné". I kdyby soud dospěl k závěru, že mzda mezi účastníky nebyla platně sjednána či nebyla jinak stanovena ani určena, nelze uzavřít, že právo zaměstnanci na mzdu vůbec nevzniklo, naopak je třeba vyjít ze zásady, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda a v řízení bylo prokázáno, jakých odměn dosahovali srovnatelní zaměstnanci žalovaného v rozhodné době, resp. jaký byl způsob jejich odměňování. Žalobce rovněž zdůraznil, že byl odměňován částkou odpovídající minimální mzdě, nikoli však nejnižší úrovni zaručené mzdy pro pozici obchodního zástupce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud "napadený rozsudek zrušil a věc byla vrácena soudu prvního stupně k novému projednání a rozhodnutí".

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání odmítl pro nepřipustnost, a uvedl, že žalobce neprokázal svůj nárok na mzdovou složku, když mzdový výměr předložený žalobcem je "nevěrohodný a zřejmě neplatný".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen "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.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí soudů významné vyřešení právní otázky, za jakých předpokladů má právo na mzdu zaměstnanec, kterému

nebyl doručen (v době do skončení pracovního poměru) mzdový výměr. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena a že její posouzení bylo v projednávané věci významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá uspokojení nároku (doplatku mzdy), který mu měl vzniknout v souvislosti s výkonem práce u žalovaného v období od 4. 5. 2009 do 31. 8. 2009 - zejména 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., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb. a č. 382/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13. 9. 2009 (dále jen "zák. práce"), a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákonů č. 58/1969 Sb., č. 131/1982 Sb., č. 94/1988 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 87/1990 Sb., č. 105/1990 Sb., č. 116/1990 Sb., č. 87/1991 Sb., č. 509/1991 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 267/1994 Sb., č. 104/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 89/1996 Sb., č. 94/1996 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 159/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb., č. 229/2001 Sb., č. 317/2001 Sb., č. 501/2001 Sb., č. 125/2002 Sb., č. 135/2002 Sb., č. 136/2002 Sb. a č. 320/2002 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 476/2002 Sb., zákonů č. 88/2003 Sb., č. 37/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 480/2004 Sb. a č. 554/2004 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 278/2004 Sb. a zákonů č. 359/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 107/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 160/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 315/2006 Sb., č. 443/2006 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 230/2008 Sb., č. 384/2008 Sb. a č. 215/2009 Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 31. 10. 2009 (dále jen "obč. zák.").

Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 zák. práce). Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosažovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zák. práce).

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci vykonanou v pracovním poměru (srov. § 111 odst. 1 větu první zák. práce). Mzda nesmí být nižší než minimální mzda (srov. § 111 odst. 1 větu druhou zák. práce). Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením (srov. § 111 odst. 2 zák. práce); stalo se tak nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. (ve znění účinném do 31. 12. 2009).

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru (srov. § 112 odst. 1 zák. práce). Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nařízením (srov. § 112 odst. 2 větu první zák. práce); stalo se tak nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. (ve znění účinném do 31. 12. 2009). Nedosahuje-li mzda bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy (pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy) [srov. § 112 odst. 3 písm. a) zák. práce].

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (srov. § 113 odst. 1 zák. práce). Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (srov. § 113 odst. 3 zák. práce). Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis; dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (srov. § 113 odst. 4 zák. práce). Písemný mzdový výměr musí být zaměstnanci doručen do vlastních rukou (srov. § 334 odst. 1 zák. práce).

Mzdový výměr je jednostranný písemný projev vůle, kterým zaměstnavatel sděluje zaměstnanci údaje o způsobu odměňování za vykonanou práci a údaje o termínu a místě výplaty mzdy. Mzdový výměr je zaměstnavatel povinen vždy vydat a řádně doručit zaměstnanci v den nástupu do práce; od vydání a doručení mzdového výměru může zaměstnavatel upustit jen tehdy, obsahuje-li mzdové podmínky, za nichž má zaměstnanec konat práci, a termín a místo výplaty mzdy smlouva nebo vnitřní předpis.

Mzdový výměr nemá vždy stejnou povahu. V případě, že byl vydán tehdy, kdy údaje o způsobu odměňování za vykonanou práci a údaje o termínu a místě výplaty mzdy jsou obsaženy v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě nebo stanoveny ve vnitřním předpisu, představuje mzdový výměr pouze deklarování stavu, který vyplývá z kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy, popřípadě z vnitřního předpisu, aniž by zakládal, měnil nebo rušil právní vztahy mezi účastníky pracovního poměru, které mezi nimi vznikly na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Jestliže však mzda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě a ani stanovena ve vnitřním předpisu, mzdový výměr zakládá (i když jde o jednostranné opatření zaměstnavatele) zaměstnanci právo na mzdu za vykonanou práci (ve výši a za podmínek v něm uvedených); písemný mzdový výměr je účinný, jakmile byl zaměstnanci řádně (do jeho vlastních rukou) doručen, a souhrn jednotlivých mzdových složek přiznaných zaměstnanci ve mzdovém výměru zaměstnavatele se od doby účinnosti mzdového výměru stává zaručenou mzdou zaměstnance. Kdyby v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě anebo ve vnitřním předpisu sice byl stanoven způsob odměňování, avšak by v nich nebyly obsaženy údaje o termínu a místě výplaty mzdy, má mzdový výměr uvedenou "konstitutivní" povahu samozřejmě jen ohledně těchto údajů.

Z uvedeného vyplývá, že musí být vždy rozlišováno, zda mzdové podmínky, za nichž má zaměstnanec konat práci, jsou stanoveny v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě anebo ve vnitřním předpisu, nebo zda k jejich určení tímto způsobem nedošlo. Zatímco v prvním případě má zaměstnanec právo na mzdu v takové podobě, jak vyplývá z kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy, popřípadě z vnitřního předpisu, aniž by bylo významné, zda mzdový výměr byl vůbec vydán, v posléze uvedené situaci mzdový výměr zakládá odměňování zaměstnance za vykonanou práci, a to ode dne, kdy byl písemný mzdový výměr zaměstnanci řádně doručen. V případě, že mzda zaměstnance nebyla stanovena v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě a ani ve vnitřním předpisu nebo mzdovém výměru, má zaměstnanec právo na doplatek ke mzdě podle ustanovení § 112 odst.3 zák. práce, kdyby zaměstnavatelem určená mzda nedosáhla nejnižší úroveň zaručené mzdy ve smyslu ustanovení § 112 odst.2 zák. práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (ve znění pozdějších předpisů).

Pracovní smlouvu je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně (srov. § 34 odst.3 zák. práce), s nedodržením písemné formy však zákon nespojuje její neplatnost (srov. § 21 odst.1 zák. práce). Je-li možné uzavřít pracovní smlouvu také ústně nebo jen konkludentně, nemusí být písemné ani sjednání mzdy provedené v pracovní smlouvě. Ke sjednání mzdy může dojít nejen v pracovní smlouvě, ale i v jiné smlouvě, kterou zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem (srov. § 44 obč. zák.); ani taková smlouva ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu. Pro vydání mzdového výměru je - jak vyplývá z ustanovení § 113 odst.4 zák. práce - předepsána písemná forma, s jejím nedodržením - obdobně jako u pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy - se nespojuje jeho neplatnost, i když se jím zakládá právo zaměstnance na mzdu; mzda tedy může být mzdovým výměrem (jednostranným opatřením zaměstnavatele) stanovena nejen písemně, ale také ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit (konkludentně).

V projednávané věci je z hlediska skutkového stavu nepochybné, že žalobci nebyl řádně doručen žádný písemný mzdový výměr dříve, než při skončení pracovního poměru účastníků. I když je mezi účastníky sporné, jaký měl žalovaným vydaný mzdový výměr obsah, není vyřešení této sporné skutkové otázky pro právní posouzení věci významné, neboť účinky písemného mzdového výměru (ať ve verzi, kterou předložil soudu žalobce, nebo kterou dokládal žalovaný) nemohly nastat dříve než v den, kdy byl žalobci (do jeho vlastních rukou) řádně doručen.

Ze zjištění, že žalobci nebyl doručen příslušný mzdový výměr, ovšem nelze bez dalšího dovozovat, že by nemohl mít na požadované plnění alespoň zčásti právo.

Žalobce ve svém dovolání oprávněně poukazuje na nejnižší úroveň zaručené mzdy podle ustanovení § 112 odst.2 zák. práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (ve znění pozdějších předpisů). Kdyby mzda, která mu byla vyplacena v měsících červnu až srpnu 2009, opravdu nedosáhla nejnižší úrovně zaručené mzdy, má právo na doplatek podle ustanovení § 112 odst.3 zák. práce.

Soudům je třeba dále vytknout, že se nezabývaly tím, zda mezi žalobcem a žalovaným nedošlo ke sjednání mzdy ústně nebo konkludentně (v souvislosti se vznikem pracovního poměru účastníků nebo samostatně později), popřípadě zda žalovaný nestanovil mzdu žalobci ústním nebo konkludentním mzdovým výměrem. O tom, že mezi účastníky proběhlo (mohlo proběhnout) jednání o mzdových podmínkách, za nichž žalobce měl vykonávat u žalovaného práci, svědčí nejen údaje žalobce, ale i výpovědi svědka J. Š. a J. J. Soudy si tedy měly pro právní posouzení věci z těchto hledisek obstarat potřebné skutkové poznatky; v případě, že by k tomu nepostačovaly dosavadní údaje žalobce a jeho důkazní návrhy, měly postupovat podle ustanovení § 118a odst.1 a 3 o.s.ř., popřípadě podle ustanovení § 213b o.s.ř. Závěr o tom, že žalobce nemá na požadované plnění (prémiovou složku mzdy) právo, je za tohoto stavu věci předčasné a tedy i nesprávné.

Z uvedeného vyplývá, že právní posouzení věci odvolacím soudem je neúplné a tudíž nesprávné; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243e odst. 1 o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, Nejvyšší soud zrušil i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Náchodě) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o.s.ř.). V novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 20. listopadu 2014

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

