

Judikát NS 21 Cdo 4166/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/28/2016
Spisová značka:	21 Cdo 4166/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.4166.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Dokazování Mzda (a jiné obdobné příjmy) Práce přesčas
Dotčené předpisy:	§ 78 odst. 1 písm. i) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2009 § 93 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2009 § 114 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2009 § 96 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2009 § 101 odst. 1 o. s. ř. ve znění do 31.12.2013 § 120 odst. 1 o. s. ř. ve znění do 31.12.2013
Kategorie rozhodnutí:	D

21 Cdo 4166/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně I. F., zastoupené JUDr. Jaroslavem Bárto, advokátem se sídlem v Rokycanech, Čechova č. 951, proti žalované AROMATICA CZ s.r.o. se sídlem ve Šlapanicích, Masarykovo náměstí č. 101/3, IČO 26963523, zastoupené Mgr. Zdeňkem Bičanem, advokátem se sídlem v Brně, Jezuitská č. 13/11, o 319.137,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu Brno - venkov pod sp. zn. 14 C 37/2010, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 27. února 2015 č.j. 49 Co 389/2013-361, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Brno - venkov ze dne 23. května 2013 č.j. 14 C 37/2010-330 (s výjimkou výroku, kterým bylo žalované uloženo, aby zaplatila žalobkyni 5.752,- Kč) se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Okresnímu soudu Brno - venkov k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu Brno - venkov dne 12.2.2010 domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 325.137,- Kč. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 1.6.2005 jako "obchodní reprezentant", že její pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně v rozsahu 37,5 hodin týdně a že pracovní poměr účastnic skončil na základě výpovědi dané žalovanou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce dnem 31.1.2010. Mzdovým výměrem byla žalobkyni určena základní měsíční mzda nejprve ve výši 21.500,- Kč, s účinností od 3.9.2008 byla zvýšena na 23.000,- Kč a náležely k ní prémie vyplácené podle pravidel pro výplatu osobní prémie v Pokynu jednatele žalované. Na "pozici obchodního reprezentanta" byla u žalované pracovní doba evidována prostřednictvím měsíčních výkazů, které si zaměstnanci "psali sami a každý měsíc je zasílali žalované". V bodě 9. pracovní smlouvy účastnic bylo sjednáno, že "zaměstnanec souhlasí s případným výkonem práce nad rámec pracovní doby" a že "zaměstnanec souhlasí s tím, že základní mzda je stanovena již s přihlédnutím k této případné práci navíc"; žalobkyně považuje toto ujednání za neplatné a tvrdí, že v průběhu let 2007 až 2009 odpracovala u žalované přesčas celkem 1306,5 hodin, aniž by jí byla vyplacena mzda v celkové výši 289.864,- Kč, že jí náleží rovněž náhrada mzdy za měsíce listopad, prosinec roku 2009 a leden roku 2010 ve výši 11.752,- Kč, neboť od 9.11.2009 nemohla konat práci z důvodu překážek na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel jí nevyplatil plnou náhradu ve výši průměrného výdělku, a že jí žalovaná dluží na odstupném 23.521,- Kč, neboť jí poskytla v důsledku nesprávně určené mzdy za měsíce listopad a prosinec 2009 nižší odstupné.

Žalovaná namítala, že v evidenci pracovní doby nejsou u žalobkyně "zaznamenány přesčasové hodiny" a že při kontrole provedené podle zákona č.

251/2005 Sb. Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský a Zlínský Kraj nebyly shledány závady, které by "krátily práva zaměstnanců z pracovního poměru".

Okresní soud Brno - venkov rozsudkem ze dne 10.3.2011 č.j. 14 C 37/2010-244 uložil žalované, aby žalobkyni zaplatila 6.000,- Kč, žalobu o zaplacení dalších 319.137,- Kč zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 43.785,- Kč k rukám advokáta Mgr. Zdeňka Bičana, že žalobkyně je povinna zaplatit "českému státu na účet Okresního soudu Brno - venkov" na náhradě nákladů řízení 1.263,- Kč a že žalovaná je povinna zaplatit "českému státu na účet Okresního soudu Brno - venkov" na náhradě nákladů řízení 52,50 Kč. I když přisvědčil názoru žalobkyně, že ujednání obsažené v bodě 9. pracovní smlouvy je neplatné, neboť v něm nebyl stanoven nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel nařídít, soud prvního stupně nepokládal žalobkyni vykonanou "práci navíc" za "práci přesčas". Práce přesčas nebyla žalovanou nařízena a ani schválena a záleželo na schopnostech žalobkyně, která si již při uzavření pracovní smlouvy musela být vědoma specifik práce obchodního zástupce, jak si práci rozvrhla. Soud prvního stupně přiznal žalobkyni pouze náhradu mzdy za měsíce listopad a prosinec 2009 a za leden 2010 ve výši průměrného výdělku, neboť žalobkyně nemohla vykonávat práci pro překážku na straně zaměstnavatele.

Krajský soud v Brně usnesením ze dne 31.5.2012 č.j. 49 Co 106/2011-277 zrušil rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroku, kterým bylo žalované uloženo, aby žalobkyni zaplatila 6.000,- Kč) a věc mu v tomto rozsahu vrátil k dalšímu řízení. Dovedil, že z odůvodnění napadeného rozsudku není dostatečně zřejmé, jaká konkrétní skutková zjištění soud prvního stupně učinil, o které důkazy tato zjištění opel a jakými úvahami se řídil při právním posouzení věci. Závěr o tom, že "nebylo zjištěno, že by práce přesčas byla žalobkyni zaměstnavatelem nařízena nebo že by s ní souhlasil", považoval odvolací soud za nepřezkoumatelný, když v odůvodnění nebylo uvedeno, z jakých důvodů soud prvního stupně k tomuto závěru došel. Odvolací soud rovněž soud prvního stupně vytknul, že se dostatečně nezabýval posouzením, zda mezi účastníky nedošlo ke "konkludentní dohodě o práci přesčas". Žalobkyně měla za řízení tvrdit a prokázat skutečnost, že vykonala práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a že o této práci zaměstnavatel věděl a souhlasil s ní. Naproti tomu žalovaná měla podle názoru odvolacího soudu tvrdit a prokázat, že se jednalo o práci, která vzhledem k požadované kvalitě a kvantitě mohla být objektivně vzato provedena v rámci stanovené pracovní doby žalobkyně.

Okresní soud Brno - venkov poté rozsudkem ze dne 23.5.2013 č.j. 14 C 37/2010-330 žalované uložil, aby zaplatila žalobkyni 5.752,- Kč, žalobu o zaplacení dalších 313.385,- Kč zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 63.811,- Kč k rukám advokáta Mgr. Zdeňka Bičana, že žalobkyně je povinna zaplatit "českému státu na účet Okresního soudu Brno - venkov" na náhradě nákladů řízení 1.210,- Kč a že žalovaná je povinna zaplatit "českému státu na účet Okresního soudu Brno - venkov" na náhradě nákladů řízení 105,50 Kč. Soud prvního stupně opětovně dovedil, že ustanovení bodu 9. pracovní smlouvy účastnic je neplatné, neboť byla uzavřena ještě za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., podle něž mohla být mzda v kolektivní nebo pracovní smlouvě sjednána s přihlédnutím k práci přesčas nejen u vedoucího, ale u všech zaměstnanců, ujednání však postrádalo uvedení nejvyššího rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel nařídít. Soud prvního stupně dále vzal za své skutkové zjištění shodné tvrzení účastníků, že žalovaná nikdy žalobkyni výslovně ústně ani písemně práci přesčas nenařídila. Při řešení otázky, zda žalobkyně nevykonávala tvrzenou práci přesčas s mlčenlivým souhlasem zaměstnavatele (s konkludentním souhlasem), došel k závěru, že, i když byl zaměstnavatel srozuměn, že žalobkyně někdy pracuje více než osm hodin denně, tak tuto "práci navíc" nemohl mlčky odsouhlasit jako práci přesčas, když žalovaná měla již při uzavření pracovní smlouvy za to, že "objektivně je práci možné stihnout v osmihodinové pracovní době"; případný souhlas jednatele žalované s výkonem práce přesčas považoval za právní úkon "sui generis". Vědomost o tom, že žalobkyně vykonávala práci v rozsahu přesahujícím sedm a půl hodiny denně, nezakládá podle soudu prvního stupně souhlas s prací přesčas a o konkludentním souhlasu by bylo možno uvažovat pouze v případě, kdyby jednatel společnosti byl přesvědčen o tom, že práci nelze zvládnout v řádné pracovní době, a kdyby tyto hodiny byly vykazovány jako přesčasové, které chce žalobkyně proplatit a zaměstnavatel by s tím souhlasil. Ze znění pracovní smlouvy, ze skutečnosti, že přesčas nebyly propláceny ani ostatním zaměstnancům žalované, a z celkového postoje žalobkyně v průběhu pracovního poměru pro soud prvního stupně vyplynulo, že "podmínky pro závěr o konkludentním souhlasu s výkonem práce přesčas nebyly naplněny". Z týdenních výkazů práce předložených žalobkyni soud prvního stupně zjistil, že největší podíl na tvrzených "přesčasech" měla administrativní práce; protože objem administrativní práce byl "nepřezkoumatelný", soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyně neprokázala alespoň konkludentní souhlas žalované s tvrzenou "prací přesčas". Žaloba byla důvodná pouze v části, v níž žalobkyně požadovala doplacení mzdy za měsíce listopad a za prosinec roku 2009 a leden roku 2010; žalovaná byla povinna poskytnout žalobkyni náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, neboť žalobkyně nemohla vykonávat práci pro překážku na straně zaměstnavatele.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 27.2.2015 č.j. 49 Co 389/2013-361 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou nenapadeného výroku, kterým bylo žalované uloženo, aby zaplatila žalobkyni 5.752,- Kč) a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 23.909,60 Kč k rukám advokáta Mgr. Zdeňka Bičana. K tomu, aby bylo možno učinit závěr o tom, že žalobkyně v době mimo rozvrh pracovních směn skutečně konala práci přidělenou zaměstnavatelem podle pracovní smlouvy, bylo podle odvolacího soudu nezbytné, aby žalobkyně svá skutková tvrzení dostatečně konkretizovala tak, aby z nich vyplývalo, jakou konkrétní činnost, v jakém rozsahu a v jakém časovém rozmezí pro žalovanou vykonala v každé jednotlivé pracovní směně, neboť pracovní úkoly žalobkyně jako "obchodního reprezentanta" nebyly zaměstnavatelem konkrétně určovány, a aby žalobkyně současně prokázala, že šlo o práci, která jí byla žalovanou přidělena, a která nemohla být vykonána ve stanovené týdenní pracovní době. Žalobkyně však i přes výzvu a poučení odvolacího soudu podle ustanovení § 118a odst. 1 občanského soudního řádu popsala svou pracovní činnost pouze "v obecné rovině" (odkázala na připojený přehled), ze kterého však nelze dovodit "konkrétní práci". Odvolací soud uzavřel, že žalobkyně nesplnila svou povinnost tvrzení. Ze stejného důvodu nemohlo být vyhověno požadavku na zaplacení doplatku odstupného, protože tento nárok žalobkyně se zakládá na průměrném výdělku, při jehož určení je třeba přihlídnout též k případným hodinám práce přesčas.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu o tom, že by neunesla břemeno tvrzení o skutečnostech významných pro posouzení, zda a v jakém rozsahu vykonala pro žalovanou práci přesčas. V žalobě a v průběhu celého řízení "naprosto přesným, objektivním a nezpochybnitelným způsobem" doložila každý jednotlivý pracovní den, v němž vykonala práci nad stanovenou pracovní dobu. Zdůraznila, že pracovní činnost si organizovala "v rámci a rozsahu určeném žalovanou" sama a že zaměstnavatelem určený rozsah práce nebylo "objektivně možno stihnout v řádné pracovní době". Práce žalobkyně byla každý den ze strany žalované kontrolována a žádána "další tvrzení o práci nad

rámec stanovené pracovní doby nejsou možná". Žalobkyně současně připomněla výpověď statutárního zástupce žalované o tom, že věděl, že žalobkyně pracuje přesčas, a výpověď svědkyně Z., která vypověděla, že určenou práci nešlo stihnout ve stanovené pracovní době; žalobkyně příkladem uvádí den 2.10.2007, kdy absolvovala povinnou pracovní poradu v Brně, na kterou odjízďela ve 4:35 hodin a vrátila se v 19:35 hodin. Žalovaná nepředložila žádný důkaz, který by tvrzení žalobkyně zpochybnil, a proto rozhodnutí odvolacího soudu, neobsahující žádné důvody pro zpochybnění tvrzení žalobkyně, považuje za nepřesvědčivé a nepřezkoumatelné. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Má za to, že veškeré argumenty, které žalobkyně ve svém podání uvádí, již byly soudy vyhodnoceny a že stanoviska soudů byla obsažena v jejich rozhodnutích, se kterými žalovaná souhlasí.

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 vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, kdo a o čem má ve sporu o zaplacení mzdy za práci přesčas povinnost tvrzení a důkazní povinnost. Vzhledem k tomu, že odvolací soud se při řešení této otázky procesního práva odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

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

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů nepodléhá přezkumu dovolacího soudu), že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1.6.2005 jako "obchodní reprezentant", její pracovní náplň spočívala převážně v návštěvě lékáren v Západních Čechách, na Ústecku, v Severních Čechách a v části Středních a Jižních Čech, a že žalobkyně měla za úkol navštívit denně alespoň 9 lékáren, ve kterých prezentovala zboží svého zaměstnavatele. Ze svého bydliště v R. vyjížděla běžně okolo 6. hodiny ráno, v pořadí poslední lékárně končila mezi 14. až 15. hodinou; poté ještě musela vykonat cestu domů a provést administrativní práce, spočívající v zapsání údajů do denního výkazu ohledně zboží, které prodala, ve vyspání objednávky, v čekání na potvrzení objednávky, v přípravě na další den, v komunikaci s firmou apod., což jí denně trvalo 2,5 až 3 hodiny. Evidenci pracovní doby si žalobkyně vedla sama a "příslušnou tabulku" posílala žalované; jednatel žalované nikdy nekontroloval údaje zapsané v evidenci pracovní doby a "zaměstnanci si tam mohli napsat, co chtěli". "Obchodní reprezentanti" si práci organizovali sami podle svých možností a schopností a jednatel žalované jim práci přesčas nenařizoval ani nepodepisoval. Podle výpovědi svědkyně P. Z. "obchodní reprezentanti" pracovali u žalované nad rámec pracovní doby, ale byli srozuměni s tím, že jim žádné přesčasy nebudou propláceny. Pracovní poměr žalobkyně byl ukončen výpovědí danou zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce ke dni 31.1.2010.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně uplatnila nárok na zaplacení mzdy za vykonanou práci přesčas v letech 2007 až 2009 - 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., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2009 (dále jen "zák. práce").

Práci přesčas se rozumí - jak vyplývá z ustanovení § 78 odst.1 písm. i) zák. práce - "práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn". Práci přesčas je možné konat jen výjimečně (srov. § 93 odst.1 zák. práce). Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v ustanovení § 93 odst.2 zák. práce i na dny pracovního klidu; nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda), a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výděлку, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodil na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku (srov. § 114 odst.1 zák. práce). U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce stanoveného v ustanovení § 93 odst.2 zák. práce sjednán rozsah práce, k níž bylo přihlédnuto; v takovém případě dosažená mzda ani příplatek podle ustanovení § 114 odst.1 zák. práce nepřisluší (srov. § 114 odst.3 zák. práce).

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované 1. pracovní doby [§ 78 odst. 1 písm. a) zák. práce], 2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93 zák. práce], 3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a zák. práce), 4. noční práce (§ 94 zák. práce), a 5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2 zák. práce) [srov. § 96 odst.1 písm.a) zák. práce].

K tomu, aby bylo dosaženo účelu řízení, jsou účastníci povinni zejména a) tvrdit všechny pro rozhodnutí věci významné skutečnosti; neobsahuje-li

všechna potřebná tvrzení žaloba (návrh na zahájení řízení) nebo písemně vyjádření k ní, uvedou je v průběhu řízení, b) plnit důkazní povinnost a další procesní povinnosti uložené jim zákonem nebo soudem, c) dbát pokynů soudu (srov. § 101 odst.1 o.s.ř.). Účastníci jsou povinni označit důkazy k prokázání svých tvrzení; soud rozhoduje, které z navrhovaných důkazů provede (srov. § 120 odst.1 o.s.ř.).

Mzda za práci přesčas je plněním, které se poskytuje zaměstnanci za výkon práce přesčas; vznik práva (nárok) na tuto mzdu je tedy podmíněn výkonem práce přesčas 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 za práci přesčas, které jsou účastníci povinni tvrdit k tomu, aby bylo dosaženo účelu řízení, a k jejichž prokázání jsou povinni označit důkazy. K prokázání toho, že zaměstnanec vskutku vykonal pro zaměstnavatele práci přesčas, slouží zejména evidence odpracované práce přesčas podle ustanovení § 96 odst.1 písm.a) bodu 2. zák. práce a která je jedním ze základních podkladů pro výpočet mzdy zaměstnance za práci přesčas.

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. Stejně 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 provedení dokazování. Procesní smysl důkazního břemene vyniká především v takové důkazní situaci, kdy aktivní účastníci bez 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 České republiky ze dne 28.2.2002 sp. zn. 21 Cdo 762/2001, který byl uveřejněn pod č. 86 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Z hmotněprávní úpravy obsažené v ustanoveních § 114 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 za práci přesčas 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 přesčas. Z tohoto břemena tvrzení pak pro zaměstnance (žalobce) vyplývá důkazní břemeno, jde-li o prokázání tvrzení toho, že pro zaměstnavatele vykonal práci přesčas a po jakou dobu. Prokazuje-li zaměstnanec své tvrzení o tom, že pro zaměstnavatele vykonal práci přesčas evidencí odpracované práce přesčas, a brání-li se žalovaný zaměstnavatel oproti požadavku zaměstnance na zaplacení mzdy za práci přesčas námitkou, že žalující zaměstnanec pro něj práci přesčas nevykonal, nemá (nemůže mít) ohledně tvrzení o tom, že byla práce přesčas vykonána, důkazní povinnost, ale nese břemeno tvrzení o tom, že příslušná evidence odpracované práce přesčas neodpovídá skutečnosti (a že tedy zaměstnanec nepracoval přesčas vůbec nebo alespoň v jím tvrzeném rozsahu), a má povinnost označit k tomuto tvrzení důkazy (srov. též v obdobné věci vyslovený právní názor v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012 sp. zn. 21 Cdo 3989/2011, který byl uveřejněn pod č. 46 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013).

V projednávané věci žalobkyně prokazovala své tvrzení o tom, že pro žalovanou vykonala označenou práci přesčas, evidencí práce přesčas. Uvedeným důkazem - jak vyplývá z výše uvedeného - lze mít uvedené tvrzení za prokázané, ledaže by žalovaná prokázala, že příslušná evidence odpracované práce přesčas neodpovídá skutečnosti a že tedy žalobkyně ve skutečnosti pro žalovanou nevykonala (žádnou nebo veškerou) tvrzenou práci přesčas. Není proto správný názor odvolacího soudu, podle kterého je k prokázání tvrzení žalobkyně o výkonu přesčasové práce nezbytné, aby žalobkyně svá skutková tvrzení dostatečně konkretizovala tak, aby z nich vyplývalo, jakou konkrétní činnost, v jakém rozsahu a v jakém časovém rozmezí pro žalovanou vykonala v každé jednotlivé pracovní směně.

Uvedený závěr nelze důvodně zpochybňovat tím, že žalobkyně evidenci své odpracované práce přesčas vyhotovovala sama a že jednatel žalované nikdy nekontroloval údaje zapsané v evidenci pracovní doby, takže "zaměstnanci si tam mohli napsat, co chtěli". Zaměstnavatel je "ex lege" povinen vést u (všech) svých jednotlivých zaměstnanců (mimo jiné) evidenci odpracované práce přesčas a žalovaná si byla (musela si být) vědoma toho, že její zaměstnanci, kteří vykonali přesčasovou práci, mají ve smyslu ustanovení § 114 odst.1 zák. práce právo na dosaženou mzdu a příplatek, popřípadě na náhradní volno, neboť ujednání, podle něhož lze mzdu stanovit s přihlédnutím k případné práci přesčas, umožňovalo - i kdyby bylo bezvadné - žalované, aby neplatila svým zaměstnancům za vykonanou práci přesčas dosaženou mzdu a příplatek jen v době po 1.1.2008 a pouze u vedoucích zaměstnanců (§ 11 odst.4 zák. práce). Žalovaná může prokázat, že příslušná evidence odpracované práce přesčas u žalobkyně nemůže být podkladem pro právo žalobkyně na dosaženou mzdu a příplatek, jen tehdy, jestliže bude tvrdit a důkazy prokáže, že neodpovídá skutečnosti.

S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas může být udělen nejen výslovně (písemně nebo ústně), ale i mlčky (konkludentně). Za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze - podle okolností případu - pokládat i to, že mzdu stanovil svým zaměstnancům "s přihlédnutím k případné práci přesčas" (ve stanoveném rozsahu) nebo že má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení práce přesčas, a výkon této práce vezme na vědomí.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; veden chybným právním názorem odvolací soud nesprávně poučoval žalobkyni o tom, že je povinna konkretizovat svou činnost v každé jednotlivé pracovní směně, a zároveň, že musí prokázat, že šlo o práci, která jí byla žalovanou přidělena a která nemohla být vykonána ve stanovené týdenní pracovní době, a nepřistoupil k poučení žalované v tom směru, že má břemeno tvrzení a břemeno důkazní o tom, že příslušná evidence odpracované práce přesčas u žalobkyně neodpovídá skutečnosti, a ani se nezabýval otázkou, zda žalobkyně nebyla u žalované zaměstnankyní, která nepracovala na jejím pracovišti, ale podle dohodnutých podmínek pro ni vykonávala sjednanou práci v pracovní době, kterou si sama rozvrhovala, a zda jí tedy ve smyslu ustanovení § 317 písm.c) zák. práce nepřislouží mzda nebo náhradní volno za práci přesčas. Nejvyšší soud proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243e odst. 1 o.s.ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen

rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí (s výjimkou výroku, kterým bylo žalované uloženo, aby zaplatila žalobkyni 5.752,- Kč, jenž nebyl napaden odvoláním a samostatně nabyt právní moci) a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu Brno - venkov) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; 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 28. ledna 2016

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.