

## Splatnost mzdy

Zákon č. [1/1992](#) Sb. o mzdě ve znění účinném do 31.12.2000 umožňoval 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 ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce), nebo zprostředkovaně....

Zákon č. [1/1992](#) Sb. o mzdě ve znění účinném do 31.12.2000 umožňoval 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 ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce), nebo zprostředkovaně v souvislosti s úpravou kolektivních pracovněprávních vztahů kolektivní smlouvou v rámci normativního obsahu kolektivní smlouvy. Bylo tedy možné stanovit splatnost mzdy jinak, než nejpozději v následujícím kalendářním měsíci.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 856/2001, ze dne 4.3.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. D., zastoupeného advokátkou, proti žalované A., s.r.o. V. M., zastoupené advokátem, o 57.449,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí pod sp. zn. 5 C 48/99, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. ledna 2001 č.j. 19 Co 284/2000-43, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 57.449,- Kč s příslušenstvím. Žalobu odůvodnil tím, že dne 22.8.1995 byla mezi účastníky uzavřena písemná pracovní smlouva, ve které bylo dohodnuto, že mu náleží měsíční mzda ve výši 10.000,- Kč. Žalovaná však v období od ledna 1996 do ledna 1997 vyplatila žalobci na mzdě o 57.449,- Kč méně než bylo sjednáno, a, ačkoli jednatel žalované dlužnou částku uznal, pro nedostatek finančních prostředků ji odmítl žalobci „v dohledné době“ zaplatit.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozsudkem ze dne 29.4.1999 č.j. 5 C 48/99-10 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna „nahradit“ žalobci náklady řízení ve výši 14.050,35 Kč. Soud prvního stupně vycházející ze zjištění, že mezi účastníky nedošlo ani k ústní ani k písemné změně pracovní smlouvy, dovodil, že žalované „vznikla povinnost podle pracovní smlouvy uzavřené písemně dne 22.8.1995 vyplácet žalobci mzdu“ ve sjednané výši, a že proto je uplatněný nárok důvodný.

K odvolání žalované Krajský soud v Hradci Králové usnesením ze dne 30.12.1999 č.j. 19 Co 424/99-18 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud zdůraznil, že i písemně uzavřenou smlouvu lze změnit ústní dohodou, popřípadě konkludentně, aniž by tato forma měla za následek neplatnost této změny, neboť zákoník práce „nesankcionuje neplatností“ nedodržení písemné formy změny pracovní smlouvy. Vzhledem k novým tvrzením

žalované o tom, že „o výši vyplácených mezd se společníci dohodli každý měsíc podle jejich podílů na zajišťování činnosti společnosti“, soudu prvního stupně uložil, aby v tomto směru řízení doplnil o potřebné důkazy.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí poté rozsudkem ze dne 6.4.2000 č.j. 5 C 48/99-25 žalobu zamítl a žalobci uložil, aby žalované „nahradil částku 6.825,- Kč“ k rukám „právního“ zástupce žalované. Po doplnění řízení soud prvního stupně zjistil, že konkrétní výši každé měsíční mzdy určovali jednatele žalované (tj. žalobce a pan J.) „dle situace, podle toho, kolik bylo peněz“, přičemž mezi nimi „bylo dojednáno, že v budoucnu, až se bude firmě dařit lépe“, budou se vyplácet mzdy vyšší. Protože se žalované „podařilo prokázat“, že skutečně došlo k ústní změně obsahu pracovní smlouvy ohledně výše měsíční mzdy (na níž se navíc „aktivně podílel přímo žalobce“), dospěl k závěru, že požadovaný doplatek mzdy žalobci nenáleží.

K odvolání žalobce Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 30.1.2001 č.j. 19 Co 284/2000-43 rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé změnil tak, že žalované uložil zaplatit žalobci 57.449,- Kč s 19% úrokem z prodlení z částky 4.479,- Kč od 16.2.1996 do zaplacení, z částky 3.537,- Kč od 16.3.1996 do zaplacení, z částky 3.715,- Kč od 16.4.1996 do zaplacení, z částky 4.978,- Kč od 16.5.1996 do zaplacení, z částky 4.978,- Kč od 16.6.1996 do zaplacení, z částky 4.978,- Kč od 16.7.1996 do zaplacení, z částky 4.978,- Kč od 16.8.1996 do zaplacení, z částky 4.978,- Kč od 16.9.1996 do zaplacení, z částky 5.050,- Kč od 16.10.1996 do zaplacení, z částky 4.760,- Kč od 16.11.1996 do zaplacení, z částky 4.905,- Kč od 16.12.1996 do zaplacení, z částky 4.760,- Kč od 16.1.1997 do zaplacení a z částky 1.353,- Kč od 16.2.1997 do zaplacení, ve výroku o nákladech řízení změnil tento rozsudek tak, že žalovaná je povinna „nahradit“ žalobci náklady řízení ve výši 17.239,- Kč k rukám JUDr. I. C., a rozhodl, že tamtéž je žalovaná povinna „nahradit“ žalobci rovněž náklady odvolacího řízení ve výši 7.600,- Kč. Odvolací soud z výsledků dokazování na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že mezi účastníky došlo k ústní dohodě o změně pracovní smlouvy v otázce splatnosti mzdy, respektive její části. Protože splatnost mzdy je v zákoníku práce „upravena kogentně“, je podle názoru odvolacího soudu „v dispozici účastníků pouze dohoda ohledně toho, že mzda bude poskytována za jiné než měsíční období“. Taková dohoda však v řízení prokázána nebyla, a proto „je nutno vycházet“ z ustanovení § 119 odst. 1 zák. práce, podle kterého je mzda splatná v nejbližším výplatním termínu po uplynutí období, za něž se poskytuje, tj. v daném případě 15. den v měsíci; jakoukoliv jinou dohodou o splatnosti mzdy „je třeba považovat ve smyslu ust. § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce (pro rozpor s obsahem a účelem zákona) za neplatný právní úkon“. Odvolací soud proto žalobci přiznal požadovaný nedoplatek mzdy ve výši 57.449,- Kč včetně úroků z prodlení, „co do důvodu a výše plně odůvodněných ust. § 256 odst. 2 zák. práce“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že odvolací soud tím, že neakceptoval skutkový závěr soudu prvního stupně, že mezi účastníky došlo k ústní změně pracovní smlouvy v otázce výše mzdy (a oproti tomu dovodil, že došlo ke změně pracovní smlouvy v otázce splatnosti mzdy), se odchýlil od hodnocení důkazů soudem prvního stupně, aniž by je sám zopakoval. Závěr odvolacího soudu o tom, že byla prokázána existence dohody o změně splatnosti části mzdy a jejím následném doplacení v závislosti na ekonomických výsledcích žalované dovolatelka považovala za „rozporný a nelogický“ a zároveň „odporující ust. zák. č. [563/1991](#) Sb., o účetnictví i opatření FMF č. V/20 100/1992 ze dne 15.7.1992 v platném znění“. Zdůraznila přitom, že se nemohla dostat do prodlení s doplacením mzdy žalobci, neboť v řízení nebylo prokázáno (a žalobce v tomto směru ani nenavrhl žádné důkazy) zlepšení ekonomických výsledků žalované, kterým bylo doplacení mzdy podmíněno, a rovněž namítala, že oporu v provedeném dokazování nemá ani tvrzení žalobce o doplacení mezd jednatelem J. a svědkovi M., neboť, měla-li vůle společníků žalované

směřovat k odkladu splatnosti části mzdy, „nebyl důvod k tomu, aby každému ze společníků byla vyplácena jiná výše mzdy“. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil „soudu druhého stupně“ k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 – dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. b) 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 je zčásti opodstatněné.

Námitce dovolatelky, která dovozuje, že odvolací soud nesprávně zhodnotil důkazy provedené před soudem prvního stupně a „dospěl ke skutkovým závěrům, které nemají oporu v provedených důkazech“, neboť účastníci „neuzavřeli dohodu o změně splatnosti části mzdy, ale došlo mezi nimi k ústní změně písemně uzavřené pracovní smlouvy v otázce výše měsíční mzdy“, přisvědčit nelze.

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, popřípadě poznatků, které vyplynuly 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 (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, včetně poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

V posuzované věci odvolací soud odvíjel svůj závěr o tom, že se účastníci dohodli na změně splatnosti mzdy, ze „skutkových zjištění, okresního soudu, podle nichž se účastníci dohodli na vyplácení nižších mezd a jejich následném dorovnání v závislosti na ekonomických výsledcích žalovaného“. Tento

skutkový závěr, včetně závěru, že poté, „až se podaří vytvořit nějaký zisk, bude možné vše vyrovnat“, soud prvního stupně učinil - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - z výsledků dokazování (zejména z výpovědi žalobce, jednatele M. J. a svědka J. M., které zhodnotil způsobem vyplývajícím z ustanovení § 132 o.s.ř. Protože jiné důkazy v tomto směru nepřinesly pro rozhodnutí věci významné poznatky, nelze odvolacímu soudu důvodně vytýkat, že uvedené skutkové zjištění, které jako celek převzal, nemá oporu v provedeném dokazování. Samotné okolnosti, že společnost - jak na to žalovaná v dovolání poukazuje - vykazovala v daňových přiznáních v období let 1996 až 1999 ztráty, a že - jak žalovaná rovněž uvádí - „pokud by mělo jít o dohodu o změně splatnosti v závislosti na ekonomických výsledcích“, jde o „skutečnost, která dosud nenastala, a je nelogické, aby žalovaná byla v prodlení s doplacením této mzdy“, představují ve svých důsledcích nesouhlas s opačným názorem žalobce o splatnosti tvrzené pohledávky. Namítané okolnosti proto mohou být jen podkladem k úvaze o určitosti dohody z hlediska ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce, avšak na obsah již dříve uzavřeného ujednání nemohou mít případné později nastalé skutečnosti žádný vliv. Z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu je tedy zřejmé, že odvolací soud pro své skutkové zjištění vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů a přednesů účastníků, že žádné skutečnosti, které v tomto směru byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo a které současně byly významné pro věc, nepominul a že v jeho hodnocení důkazů a poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti logický rozpor.

Spatřuje-li dovolatelka nesprávné hodnocení důkazů odvolacím soudem v tom, že účastníci „neuzavřeli dohodu o změně splatnosti části mzdy, ale došlo mezi nimi k ústní změně písemně uzavřené pracovní smlouvy v otázce výše měsíční mzdy“, podrobuje tak kritice právní posouzení věci odvolacím soudem. Vyjadřuje tak nesouhlas s právním hodnocením ujednání účastníků jako dohody podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce o změně sjednaných pracovních podmínek ohledně splatnosti mzdy, oproti závěru soudu prvního stupně, který dohodu účastníků posoudil jako dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce „ohledně výše měsíční mzdy“; vlastní skutkový závěr, že obsahem souhlasného projevu vůle obou účastníků je ujednání o vyplácení nižších mezd a jejich „následném dorovnání v závislosti na ekonomických výsledcích žalované“, však zůstává nezpochybněn.

Nelze ale sdílet názor odvolacího soudu, který vycházející z ustanovení § 119 odst. 1 zák. práce v daném případě dovodil, že dohoda, kterou účastníci uzavřeli, je neplatná, protože „splatnost mzdy je upravena kogentně“, a protože „v dispozici účastníků je pouze dohoda ohledně toho, že mzda bude poskytována za jiné než měsíční období“.

Podle ustanovení § 29 odst. 1 zák. práce v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Mimo těchto tzv. podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem (§ 29 odst. 2 zák. práce); takovým dalším ujednáním, které může být v pracovní smlouvě dohodnuto, je například sjednání zkušební doby (srov. § 31 odst. 1 zák. práce), sjednání doby trvání pracovního poměru (srov. § 30 odst. 1 zák. práce) či sjednání výše a splatnosti mzdy (srov. § 4 odst. 3 a § 10 odst. 1 zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů).

Podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce lze sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena

písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu.

Dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). Protože nedostatek předepsané písemné formy nezakládá její neplatnost (srov. § 244 odst. 2 zák. práce), dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek – jak správně dovodily soudy obou stupňů – může být platně sjednána i ústně; projev vůle směřující k uzavření této dohody se může stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevit (konkludentně).

Při úvaze o tom, které právní předpisy je třeba vztáhnout na posuzovanou věc, lze odvolacímu soudu přisvědčit potud, že vzhledem ke skutečnosti, že žalobce uplatnil doplatek mzdy za období od ledna 1996 do ledna 1997, je třeba projednávaný případ i v současné době posuzovat podle předpisů, které byly účinné v době, kdy měl nárok vzniknout. Odvolacímu soudu je však třeba vytknout, jestliže dospěl k závěru, že věc je třeba posuzovat podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12. 2000 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a opomenul do rámce svých úvah zahrnout rovněž zákon č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, [ve znění účinném do 31.12.2000, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. [217/2000](#) Sb., kterým se (kromě jiného) mění zákon o mzdě odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (dále též jen „zákon o mzdě“)].

Podle ustanovení § 22 zákona o mzdě, pokud tento zákon nestanoví jinak, řídí se pracovněprávní vztahy zákoníkem práce; pro zaměstnance zaměstnavatele, na které se vztahuje část druhá tohoto zákona, se nepoužije ustanovení § 95 odst. 4, § 111 až 123 a § 267 odst. 2 písm. c) a odst. 5 písm. a), b) a d) zákoníku práce.

Z uvedeného derogačního ustanovení vyplývá, že z obecné úpravy zákoníku práce byla výslovně vyloučena oblast odměňování zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, který nebyl rozpočtovou, popř. příspěvkovou organizací (srov. § 2 zákona o mzdě). Za účinnosti zákona o mzdě proto nelze souběžně použít ustanovení zákoníku práce, která upravují poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, splatnost a výplaty mzdy a srážky za mzdy. Z těchto důvodů je třeba projednávaný případ posuzovat i v současné době 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. a č. [118/1995](#) Sb.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona č. [1/1992](#) Sb. o mzdě, je mzda splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.

Zákon tedy umožňoval 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 ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce), nebo zprostředkovaně v souvislosti s úpravou kolektivních pracovněprávních vztahů kolektivní smlouvou v rámci normativního obsahu kolektivní smlouvy. 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 uvedené ustanovení (na rozdíl od ustanovení § 119 odst. 1 věty první zák. práce) umožňovalo účastníkům pracovního poměru stanovit vzájemným ujednáním splatnost mzdy jinak, než nejpozději v následujícím kalendářním měsíci (resp. pozadu za měsíční období), je nesprávný závěr odvolacího soudu, že takové ujednání účastníků pracovního poměru bylo samo o sobě nedovolené a že se tedy svým obsahem přičí zákonu [srov. § 242 odst. 1 písm. a) zák práce].

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1, část věty za středníkem, § 243b odst. 2, věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)