



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Slavomíra Nováka a soudkyň JUDr. Hany Pipkové a Mgr. Jany Jurečkové ve věci

žalobce: **Ing. P. C.**

zastoupen advokátkou Mgr. Lucií Sabolovou

sídlem Hybernská 1271/32, 110 00 Praha 1

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

sídlem Na poříčním právu 376/1, 128 00 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 30. 3. 2015, č. j. 2015/15041 – 422/1.

takto:

- I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 30. 3. 2015, č. j. 2015/15041 – 422/1, se zrušuje a věc se žalovanému vrací k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 11.228 Kč, a to do třiceti dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně žalobce.

Odůvodnění:

Rozhodnutí žalované (napadené rozhodnutí)

1. Žalobce se včasné podanou žalobou domáhal u Městského soudu v Praze zrušení rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí, ze dne 30. 3. 2015, č. j. 2015/15041 – 422/1 (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým bylo zamítnuto odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky pro hl. m. Prahu ze dne 22. 1. 2015, č. j. 181437/15/AB (dále jen „provostupňové rozhodnutí“), kterým bylo dle § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, přiznány žalobci mzdové nároky za měsíc březen 2014 ve výši 5.854 Kč a za měsíc duben 2014 ve výši 5.854 Kč a podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., byla žádost žalobce o uspokojení mzdových nároků za měsíc květen 2014 zamítnuta.
2. Žalovaný v napadeném rozhodnutí uvedl, že spisovou dokumentací úřadu práce je prokázáno, že žalobce dne 2. 1. 2014 uzavřel se zaměstnavatelem pracovní smlouvu na funkci „ředitel dealerství“ se smluvní měsíční mzdou ve výši 90.000 Kč. Dne 3. 12. 2014 požádal žalobce o uspokojení mzdových nároků za měsíc březen až květen r. 2014. K žádosti žalobce dodatečně doložil pracovní smlouvu, okamžité zrušení pracovního poměru a potvrzení výše mzdových nároků p. M. B.. Dále žalovaný uvedl, že pracovní smlouva je dokladem potvrzující vznik pracovního poměru, nikoliv, že mzda nebyla žalovanému zaměstnavatelem vyplacena. Ve zmíněném potvrzení p. B. se pouze konstatuje, že žalobce uzavřel se společností zaměstnavatele dne 1. 1. 2014 pracovní smlouvu (ve skutečnosti 2. 1. 2014) na dobu neurčitou s fixní hrubou měsíční mzdou 90.000 Kč. Tento doklad rovněž neprokazuje, že žalobci nebyla zaměstnavatelem vyplacena mzda. Žalobce nedoložil ani doklad o výši jeho výdělku za uplatněné měsíce. V žádosti žalobce vychází pouze z částky uvedené v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel na výzvu úřadu práce ve smyslu § 7 odst. 1 zákona č. 118/2000 Sb., nereagoval a požadovaný seznam dlužných mzdových nároků žalobce nepředložil, proto úřad práce rozhodl o přiznání mzdových nároků žalobce za měsíc březen a duben r. 2014 podle § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb. Tímto ustanovením zákon č. 118/2000 Sb. stanoví, jak má úřad práce postupovat v případě, když zaměstnanec požádá úřad práce o uspokojení mzdových nároků, aniž by prokázal, že mu nebyly zaměstnavatelem skutečně vyplaceny a zaměstnavatel přes výzvu úřadu práce výši nevyplacených mzdových nároků zaměstnance nevykáže. Odvolací správní orgán proto neakceptoval námitku žalovaného uvedenou v odvolání, že „nečinnost zaměstnavatele, jenž úřadu práce nedoložil potřebné dokumenty, nemůže být na újmu zaměstnanci, neboť zákon č. 118/2000 Sb. přímo ukládá úřadu práce, aby v takovém případě vyplatil zaměstnanci mzdové nároky ve výši částky rovnající se minimální mzdě. Žalobce dodatečně doložil výpisy z bankovního účtu jako důkaz, že mu mzda za leden až duben r. 2014 nebyla vyplacena, k čemuž žalovaný v napadeném rozhodnutí uvedl, že ani v tomto případě se nejedná o doklad ve smyslu § 9 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb., kterým by žalobce prokazatelně osvědčil, že mu mzda nebyla zaměstnavatelem vyplacena, neboť k její výplatě mohlo dojít jinou formou, a dále k tomu dodal, že je obecně známo, že zaměstnavatel, který je insolventní, si nechává své pohledávky uhrazovat v hotovosti a vyplácí své zaměstnance také v hotovosti, protože jakékoliv finanční prostředky doručené na jeho účet mohou být zadrženy bankou, případně proplaceny ve prospěch jiných věřitelů.
3. K potvrzení žalobce, že mzdu nepřijal ani v hotovosti, ani na žádný jiný bankovní účet apod., žalovaný uvedl, že toto tvrzení žalobce, které lze považovat za jeho čestné prohlášení, není dokladem, kterým by bylo možné prokázat nevyplacení mzdových nároků. § 53 odst. 5 správního řádu stanoví, že předložení listin je v případech a za Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

podmínek stanovených zvláštním zákonem možné nahradit čestným prohlášením účastníka nebo svědeckou výpovědí. Vzhledem k tomu, že žádné ustanovení zákona č. 118/2000 Sb., který je v tomto případě zvláštním zákonem, nezmiňuje, že by doklad prokazující nevyplacení mzdy mohl být nahrazen čestným prohlášením, nemůže odvolací správní orgán k zmíněnému prohlášení žalobce přihlídnout. Skutečnost, že mzdové nároky nebyly zaměstnanci vyplaceny, musí být ve smyslu § 9 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb. prokazatelně osvědčeno, což se v tomto případě nestalo.

4. K námitce žalobce, že náhrada mzdy, na kterou mu vznikl nárok rozvázáním pracovního poměru jeho okamžitým zrušením, se váže k měsícům květnu a červnu r. 2014, žalovaný sdělil, že při okamžitém zrušení pracovního poměru, končí pracovní poměr okamžitě a nikoliv až po uplynutí tzv. výpovědní doby a nemohly proto žalobci v následujících měsících vzniknout další mzdové nároky. Zaměstnanec má nárok na výplatu náhrady mzdy při skončení pracovního poměru a nikoliv až po uplynutí výpovědní doby, podle které se v případě § 56 zákoníku práce stanoví výše náhrady a nemá vliv na době jejího vyplacení. Sám žalovaný v odvolání uvedl, že splatnost náhrady mzdy nastala již dříve (než uplynutím výpovědní doby).

Stručný obsah žaloby

5. V žalobě žalobce namítl, že výše mzdových nároků plyne již z pracovní smlouvy, kde je sjednána. Dále namítl, že hlavním a (jediným) důvodem zamítnutí odvolání byl odkaz na § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců. Žalovaný svůj názor, že žalobce nepředložil doklady prokazatelně osvědčující mzdové nároky, opřel pouze o závěr, že výpisy z bankovních účtů žalobce jako důkaz nestačí, neboť k výplatě mohlo dojít jinou formou a je obecně známo, že zaměstnavatel, který je insolventní, si nechává své pohledávky uhrazovat v hotovosti a vyplácí své zaměstnance také v hotovosti, protože jakékoliv finanční prostředky doručené na jeho účet mohou být zadrženy bankou, případně proplaceny ve prospěch jiných věřitelů. Čestné prohlášení žalobce o tom, že neobdržel výplatu mzdy v hotovosti, žalovaný nepřijal, neboť zákon nikde výslovně neumožňuje, že by doklad prokazující nevyplacení mzdy mohl být nahrazen čestným prohlášením. Uvedenou argumentaci žalovaného shledává žalobce za vadnou z následujících důvodů.
6. Zaměstnanec není při nečinnosti zaměstnavatele schopen předložit žádný „doklad prokazující nevyplacení mzdy“. Takovým dokladem by mohly být snad jen účetní dokumenty zaměstnavatele, v nichž by absentovala zmínka o výplatě mzdových nároků. Doklady se ale obecně vydávají o tom, že určitá skutečnost nastala (předávací protokoly, pokladní doklady apod.), nikoliv o tom, že skutečnost nenastala. Pokud nějaká skutečnost nenastala, zpravidla o ní nebude žádný doklad, což platí i v posuzovaném případě.
7. Nelze argumentovat tím, že je obecně známo, že zaměstnavatel, který je insolventní, si nechává své pohledávky uhrazovat v hotovosti a vyplácí své zaměstnance také v hotovosti. Navíc rozhodně nelze říci, že by takovýto postup zaměstnancům prospíval, neboť jejich pohledávky jsou postaveny na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, a jsou tak uspokojovány přednostně. Obecný postřeh, že některé subjekty v úpadku jednájí protiprávně, nemůže být přičítán k tíži zaměstnance, který by z takového protiprávního jednání ani neprofitoval. Žalobce je přesvědčen, že předložil veškeré myslitelné doklady o tom, že mu jeho mzdové nároky nebyly vyplaceny. Pokud by tyto důkazy nebyly pro přiznání práva na uspokojení dostatečné, pak by to de facto vždy vylučovalo uspokojení

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

zaměstnanců v situaci, kdy je zaměstnavatel nečinný. Účelem tohoto zákona je ale chránit zaměstnance v úpadečných situacích, kdy následná pasivita zaměstnavatele bude spíše pravidlem než výjimkou.

8. K nároku za měsíc květen 2014, žalobce uvedl, že setrvává na své dřívější argumentaci, která je obsažena v odvolání proti rozhodnutí úřadu práce. Náhrada mzdy se v posuzovaném případě váže k měsícům květnu a červnu 2014, kdy by plynula výpovědní doba, rozhodl-li by se žalobce namísto okamžitého zrušení volit mírnější cestu výpovědi. Skutečnost, že splatnost náhrady mzdy nastává již dříve, na tom nic nemění. Názor, který vyslovil úřad práce a žalovaný potvrdil, by paradoxně vedl k znevýhodnění těch zaměstnanců, které zákoník práce nejvíce chrání poskytnutím možnosti pracovní poměr okamžitě zrušit.

Vyjádření žalovaného

9. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že trvá na tom, že žalobce nepředložil žádné doklady prokazující nevyplacení mezd žalobci zaměstnavatelem. Doklady, které žalobce doložil k žádosti (pracovní smlouvu, okamžité zrušení pracovního poměru a dodatečně potvrzení p. B.), by žalobce mohl doložit i v případě, že by mu zaměstnavatel mzdu alespoň částečně vyplatil. V případě, kdy zaměstnavatel nepotvrdil výši nevyplacených mzdových nároků zaměstnance, může úřad práce přiznat zaměstnanci mzdové nároky v uplatněné výši pouze za podmínky, že zaměstnanec předložil takové doklady, které nevyplacení mzdových nároků zaměstnavatelem prokazatelně osvědčují (viz § 9 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb.). Zaměstnanec má možnost prokázat nevyplacení mzdových nároků ve smyslu § 9 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb. písemným potvrzením zaměstnavatele (statutárního zástupce) nebo písemným prohlášením mzdové účetní, jak žalovaný informuje na svém integrovaném portálu na internetové stránce MPSV. V potvrzení bývalého člena představenstva společnosti zaměstnavatele p. M. B. ze dne 17. 12. 2014, které jmenovaný dodatečně doložil, se pouze konstatuje, že žalobce uzavřel se zaměstnavatelem dne 1. 1. 2014 pracovní smlouvu na dobu neurčitou s fixní hrubou měsíční mzdou 90.000 Kč, přitom v době vydaného potvrzení p. B. již nebyl členem představenstva společnosti zaměstnavatele a nebyl tak již oprávněn k vyhotovení potvrzení ve věci žalobce a zaměstnavatele. Nevyplacení mzdy za březen a duben r. 2014 prokazatelně neosvědčuje ani skutečnost, že za tyto měsíce nebyla žalobci mzda zaměstnavatelem uhrazena na bankovní účet, neboť na tento účet zaměstnavatel žalobci mzdu nezasílal od samého počátku pracovního poměru a úhrada mzdy tak mohla být prováděna jiným způsobem. Žalobce žádným dokladem rovněž neprokázal výši výdělku za březen a duben r. 2014 a v žádosti uvedl pouze částky tzv. fixní mzdy podle pracovní smlouvy. Pokud by úřad práce vyplatil žalobci uplatněné mzdové nároky za měsíc březen a duben r. 2014 v plné výši ve smyslu § 5 odst. 2 zákona č. 118/2000 Sb., na základě nepodloženého tvrzení, jednal by tak v rozporu s § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb.
10. Dále žalovaný uvedl, že při okamžitém zrušení pracovního poměru, končí pracovní poměr okamžitě a nikoliv až po uplynutí tzv. výpovědní doby, která se váže k výpovědi, tedy jinému způsobu rozvázání pracovního poměru. Výpovědní doba se při okamžitém zrušení pracovního poměru použije pouze pro výpočet výše náhrady mzdy, avšak s dobou skončení pracovního poměru nijak nesouvisí. Žalobci proto nemohly po skončení pracovního poměru vzniknout vůči bývalému zaměstnavateli další mzdové nároky.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

11. Žalobce navrhl žalobu odmítnout, neboť by věc měla být projednána v občanskoprávním řízení a odkázal na § 244 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Konečně dle názoru žalovaného není účastníkem řízení v tomto případě stát, resp. Ministerstvo práce a sociálních věcí, a odkázal na § 250a odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

Řízení před správním orgánem

12. Ze správního spisu soud zjistil následující rozhodné skutečnosti. Společnost Bandall a.s. jako zaměstnavatel se žalobcem jako zaměstnancem uzavřeli dne 2. 1. 2014 pracovní smlouvu se sjednanou měsíční mzdou ve výši 90.000 Kč. Žalobce se společností Bandall a.s. ukončil pracovní poměr a to okamžitým zrušením ke dni 28. 4. 2014. M. B. dne 17. 11. 2014 písemně potvrdil, že žalobce byl zaměstnán v období od 1. 1. 2014 do 28. 4. 2014 u společnosti Bandall a.s. na pozici ředitel dealerství Volvo s fixní hrubou měsíční mzdou ve výši 90.000 Kč. Na potvrzení je dále na připevněném lístku uvedeno, že M. B. byl jako člen představenstva vymazán z OR dne 26. 6. 2014 (POZN: soud z výpisu z obchodního rejstříku ověřil, že M. B. byl členem představenstva společnosti Bandall a.s. od 25. 1. 2013 do 30. 12. 2013 s tím, že byl vymazán dne 26. 6. 2014). Žalobce dne 3. 12. 2014 podal žádost o uspokojení mzdových nároků za měsíc březen 2014 ve výši 90.000 Kč, za měsíc duben 2014 ve výši 90.000 Kč a za měsíc květen 2014 ve výši 90.000 Kč. Společnost Bandall a.s. byla orgánem prvního stupně vyzvána k předložení písemného seznamu dlužných mzdových nároků zaměstnanců. Prvostupňovým rozhodnutím byly přiznány žalobci mzdové nároky za měsíc březen 2014 ve výši 5.854 Kč, za měsíc duben 2014 ve výši 5.854 Kč a žádost žalobce o uspokojení mzdových nároků za měsíc květen 2014 byla zamítnuta.
13. Žalobce proti prvostupňovému rozhodnutí podal odvolání, ve kterém namítl, že výše mzdových nároků jednoznačně plyne z pracovní smlouvy, kde je mzda sjednána, a z potvrzení bývalého člena představenstva zaměstnavatele. Zaměstnanec nemá přístup k interním dokumentům zaměstnavatele a nemá ani autoritu tyto dokumenty vymoci. Tato skutečnost mu však nemůže být na škodu, neboť by zaměstnanec byl uspokojen podle toho, zda jeho zaměstnavatel poskytl úřadu součinnost či nikoli. K náhradě mzdy namítl, že se váže k měsíci květnu a červnu 2014, kdy by plynula výpovědní doba.
14. Dle výpisů z účtů žalobce č. 308324001/5500 a č. 308324028/5500 žalobce neobdržel od společnosti Bandall a. s. v období od 1. 1. 2014 do 31. 5. 2014 na uvedené účty žádné finanční prostředky. Napadeným rozhodnutím bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno prvostupňové rozhodnutí.

Řízení před soudem

15. Podle § 75 odst. 1 a 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) Městský soud v Praze přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí v mezích uplatněných žalobních bodů a vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. V souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s., rozhodl soud bez nařízení jednání, neboť žalobce souhlasil s rozhodnutím bez nařízení jednání a žalovaný ve stanovené lhůtě nevyjádřil svůj nesouhlas s projednáním věci bez jednání, a tedy se má za to, že svůj souhlas udělil.
16. Soud se nejprve zabýval otázkou zda, je ve věci dána pravomoc správních soudů ve smyslu § 2 s. ř. s. Rozhodovací praxe správních soudů zastávala názor, že mzdové nároky podle zákona č. 118/2000 Sb., byť o nich rozhoduje správní orgán procesním postupem podle správního řádu, jsou součástí pracovních vztahů, tedy vztahů soukromoprávních (viz Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 4. 2003, č. j. 6 A 97/2002-26, rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 2. 2013, č. j. 6 Ads 164/2012-31). Uvedená praxe však byla změněna usnesením zvláštního senátu ze dne 14. 12. 2017, č. j. Konf 44/2017 – 7, dle kterého mzdové nároky dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, mají veřejnoprávní povahu a k rozhodování o nich je dána pravomoc soudů rozhodujících ve správním soudnictví. Městský soud v Praze se v otázce pravomoci řídil usnesením zvláštního senátu, a tedy shledal svoji pravomoc ve smyslu § 2 s. ř. s. ve věci rozhodnout.

17. K námitce žalovaného, dle které není ve věci dána pasivní legitimace státu, resp. Ministerstva práce a sociálních věcí, soud konstatuje, že dle § 69 s. ř. s. je žalovaným správní orgán, který rozhodl v posledním stupni, přičemž ve správním řízení v projednávané věci rozhodl v posledním stupni žalovaný, tedy soud shledal, že žalovaný je pasivně legitimován.

Vypořádání žalobních bodů

18. V první žalobní námitce žalobce namítl, že hlavním (a jediným) důvodem zamítnutí odvolání byl odkaz na § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců“), když žalobce nesouhlasí se závěrem žalobce, že nepředložil doklady prokazatelně osvědčující mzdové nároky za měsíc březen 2014 a duben 2014.
19. *Dle § 1a zákona o ochraně zaměstnanců má zaměstnanec v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.*
20. *Dle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků předložil doklady, které jejich výši, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec.*
21. *Dle § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.*
22. Dle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců bylo tedy na žalobci, aby předložil doklady, které prokazatelně osvědčují výši mzdových nároků, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, neboť společnost Bandall a. s. na výzvu nepředložila písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců, tedy ani žalobce. Předně zde soud považuje za vhodné zdůraznit, že zaměstnanec je v nevýhodné důkazní pozici, neboť nemá přístup k dokladům zaměstnavatele a má omezenou možnost, jak se jich domoci.
23. Žalobce k osvědčení svého nároku předložil pracovní smlouvu ze dne 2. 1. 2014 a potvrzení vystavené M. B. ze dne 17. 12. 2014, přičemž dle obou listin činila žalobcova hrubá měsíční mzda 90.000 Kč. V napadeném rozhodnutí žalovaný k uvedeným listinám uvedl, že tyto toliko prokazují vznik pracovního poměru s hrubou měsíční mzdou 90.000 Kč, avšak neprokazují, že žalobci nebyla mzda vyplacena. Dále v této souvislosti uvedl, že Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

žalobce nedoložil doklad o výši jeho výdělku za uplatněné měsíce. S názorem žalovaného, že žalobce nedoložil doklad o výši jeho výdělku, však soud nemůže souhlasit z následujících důvodů.

24. Zaprvé zákon o ochraně zaměstnanců nestanovuje, který konkrétní doklad měl žalobce předložit k osvědčení svých mzdových nároků. Dle § 51 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „správní řád“) lze k provedení důkazů užít všech důkazních prostředků, které jsou vhodné ke zjištění stavu věci a které nejsou získány nebo provedeny v rozporu s právními předpisy. Jde zejména o listiny, ohledání, svědeckou výpověď a znalecký posudek. Dle uvedeného ustanovení tak žalobce mohl k prokázání (osvědčení) výše mzdových nároků nepochybně užít pracovní smlouvu, která jednoznačně prokazuje sjednanou výši mzdy, jež žalobci náleží za vykonanou práci. Pokud tedy žalovaný uvedl, že žalobce nedoložil doklad o výši mzdy, soud s tímto závěrem nesouhlasí. Soud zde dodává, že ze spisu nevyplývá ničeho, co by zakládalo nesouhlas s výší uplatňovaných mzdových nároků žalobcem.
25. Žalobce dále doložil potvrzení vystavené M. B. dne 17. 12. 2014, které shodně s pracovní smlouvou uvádí, že byla sjednána mzda ve výši 90.000 Kč. K uvedenému potvrzení ze dne 17. 12. 2014 soud konstatuje, že není ve věci relevantní, neboť dle výpisu z obchodního rejstříku společnosti Bandall a.s. nebyl M. B. v době uzavření pracovní smlouvy a ani později členem představenstva a ani nic jiného neprokazuje, že by mohl mít informace o výši mzdy žalovaného.
26. Zadruhé zákon o ochraně zaměstnanců nikde nehovoří o povinnosti zaměstnance (žalobce), prokázat skutečnost, že mu nebyly vyplaceny mzdové nároky, když toliko ukládá zaměstnanci povinnost předložit doklady, které jejich výši, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují, tedy zaměstnanec nemá povinnost prokazovat, že mu nebyla mzda vyplacena. K námitce žalovaného vznesené ve vyjádření k žalobě, dle které má zaměstnanec možnost prokázat nevyplacení mzdových nároků ve smyslu § 9 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb., písemným potvrzením zaměstnavatele (statutárního zástupce) nebo písemným prohlášením mzdové účetní, soud sděluje, že jelikož zaměstnanec nemá povinnost prokázat nevyplacení mzdy, nelze po něm ani požadovat, aby předložil uvedená potvrzení. Uvedenou námitku žalovaného je rovněž nutno odmítnout z důvodu, že pokud zaměstnavatel bude neaktivní, nevystaví zaměstnanci požadované doklady, tak zaměstnanec není schopen potvrzení či prohlášení ani doložit. Zaměstnanci (žalobci) tedy nemůže jít k tíži, pokud neprokáže (prokazatelně neosvědčí), že mu mzda nebyla vyplacena.
27. Dále zde soud konstatuje, že z povahy věci nelze prokazovat negativní skutečnost, kterou nevyplacení mzdy resp. nepřijetí peněžní částky bezesporu je. Žalobce byl dle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců toliko povinen předložit doklady, které prokazatelně osvědčují výši mzdových nároků a dobu, za kterou je uplatňuje. Žalobce opírá své tvrzení o neexistenci určité skutečnosti (o nevyplacení mzdy), přičemž nelze po nikom požadovat prokázání negativní skutečnosti, tedy nelze ani po žalobci požadovat, aby prokázal, resp. prokazatelně osvědčil, že mu mzda nebyla vyplacena. Rovněž soudní praxe zastává názor, že negativní skutečnosti nemohou být dokazovány (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 1. 2008, č. j. 2 Afs 24/2007-119; ze dne 8. 11. 2007, č. j. 5 Afs 172/2006-115; ze dne 27. 7. 2007, č. j. 8 Ans 2/2007-51; usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2010, č. j. 1 As 70/2008-74). Negativní důkazní teorii se Nejvyšší správní soud zabýval v rozsudku ze dne 26. 7. 2006, č. j. 3 Azs 35/2006-Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

104, kde zdůraznil jedno ze základních východisek dokazování spočívající v tom, že dokazovat nelze něco, co neexistuje, a uvedl, že se jedná o tzv. negativní důkazní teorii, o níž se pojednává mj. v publikaci prof. JUDr. Aleny Winterové, CSc., a kol.: *Civilní právo procesní*. 4. vydání, Linde Praha, a. s., 2006, str. 279: „*Teorie negativní je založena na tom, že negativní skutečnosti nemohou být dokazovány, a je tedy ten, kdo tvrdí negativní skutečnost, od důkazního břemene osvobozen.*”

28. Rovněž zde soud zdůrazňuje, že žalobce k osvědčení skutečnosti, že mu nebyla uhrazena mzda, doložil výpisy ze svých účtů za rozhodné období, které prokazují, že na dotčené účty neobdržel od společnosti Bandall a.s., žádné platby.
29. Soud rovněž nemůže souhlasit s argumentem žalovaného, na základě kterého odmítl výpisy z bankovního účtu jako důkaz resp. doklad ve smyslu § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců, s odůvodněním, že je obecně známo, že zaměstnavatel, který je v insolvenci, si nechává své pohledávky uhrazovat v hotovosti a vyplácí své zaměstnance také v hotovosti, protože jakékoliv finanční prostředky doručené na jeho účet mohou být zadrženy, případně proplaceny ve prospěch jiných věřitelů. Uvedené odůvodnění žalovaného musel soud odmítnout už jen proto, že toto podezření dle správního spisu z ničeho nevyplývá a je nepřipustné, aby správní orgán takovýto obecný závěr, i když k němu třeba i došel na základě svých zkušeností získaných v jiných věcech, bez dalšího obecně vztáhnul na každou obdobnou věc bez konkrétních zjištění, která by jej odůvodňovala. Žalovaný ve vyjádření k žalobě dále uvedl, že zaměstnavatel žalobci mzdu na účet nezasílal od samého počátku, z čehož dovozuje, že mzda mohla být uhrazena jiným způsobem. Uvedený argument je však dle názoru soudu zcela irrelevantní, neboť žalobce okamžitě zrušil pracovní poměr právě z důvodu, že mu mzda nebyla zaměstnavatelem vyplacena a to již za první měsíc.
30. Co se tedy týče otázky prokázání (prokazatelného osvědčení) skutečnosti, zda byly, resp. nebyly za rozhodné období zaměstnanci splatné mzdové nároky vyplaceny, neleží břemeno důkazní na straně zaměstnance, ale je na správním orgánu, aby případně prokázal, že zaměstnanci byly za rozhodné období splatné mzdové nároky skutečně vyplaceny. V této souvislosti soud zdůrazňuje, že dle § 3 správního řádu, je povinností správního orgánu postupovat, tak aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2 správního řádu.
31. Dále se soud zabýval otázkou, zda je ve správním řízení vedeném dle zákona o ochraně zaměstnanců přípustný důkazní prostředek, kterým je čestné prohlášení, a dospěl k závěru, že nikoli. O čestném prohlášení v souvislosti s dokazováním se pojednává ve správním řádu v ustanoveních upravující důkaz listinou. *Dle § 53 odst. 5 správního řádu je předložení listiny v případech a za podmínek stanovených zvláštním zákonem možné nahradit čestným prohlášením účastníka nebo svědeckou výpovědí.* Dle citovaného ustanovení lze ve správním řízení nahradit listinu čestným prohlášením účastníka pouze v případech a za podmínek stanovených zvláštním zákonem, tedy je nutné, aby zvláštní zákon, kterým je v tomto případě zákon na ochranu zaměstnanců, tuto možnost výslovně připouštěl, což však nečiní. Žalovaný tedy postupoval dle zákona, nepřihlédl-li k čestnému prohlášení žalobce.
32. Konečně soud dodává, že žalobcem předložené doklady osvědčují ve smyslu § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců i dobu, za kterou za kterou uplatňuje mzdové nároky za měsíc březen 2014 a duben 2014. Pracovní poměr vznikl dne 2. 1. 2014 (viz pracovní

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

smlouva ze dne 2. 1. 2014) a byl ukončen dne 28. 4. 2014 (viz okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 28. 4. 2014), tedy v období března a dubna 2014 byl žalobce zaměstnancem společnosti Bandall a. s.

33. Vzhledem k výše uvedenému soud shledal první žalobní námitku za důvodnou, neboť dospěl k závěru, že žalobce předložil doklady, které prokazatelně osvědčují uplatněné mzdové nároky za měsíc březen 2014 a duben 2014.
34. Ve druhé žalobní námitce žalobce namítl, že náhrada mzdy se v posuzovaném případě váže k měsícům květnu 2014 a červnu 2014.
35. *Dle § 5 odst. 1 věty první zákona o ochraně zaměstnanců může zaměstnanec uplatnit mzdové nároky nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.*
36. *Dle § 3 písm. a) zákona o ochraně zaměstnanců se mzdovými nároky rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohody o pracovní činnosti, (dále jen „mzdové nároky“), jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.*
37. *Dle § 56 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.*
38. *Dle § 67 odst. 3 zákoníku práce se pro účely odstupného průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.*
39. *Dle § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a.*
40. *Dle bodu 20. věty třetí pracovní smlouvy ze dne 2. 1. 2014 upravuje výpovědní doby § 45 zákoníku práce.*
41. Žalobce požádal o uspokojení mzdových nároků prostřednictvím k tomu určeného tiskopisu úřadu práce, konkrétně požádal o náhradu mzdy za měsíc březen 2014, o náhradu mzdy za měsíc duben 2014 a o náhradu mzdy dle § 56 odst. 2 zákoníku práce za měsíc květen 2015. V napadeném rozhodnutí byla žádost o uspokojení mzdových nároků za měsíc květen 2014 zamítnuta s odůvodněním, že při okamžitém zrušení pracovního poměru končí pracovní poměr okamžitě a nikoli až po uplynutí tzv. výpovědní doby, a nemohly proto žalobci v následujících měsících vzniknout další mzdové nároky. Zaměstnanec má nárok na výplatu mzdy při skončení pracovního poměru a nikoliv až po uplynutí výpovědní doby, podle které se v případě § 56 zákoníku práce stanoví výše náhrady a nemá vliv na době jejího vyplacení. Žalobce v odvolání uvádí, že splatnost náhrady mzdy nastává již dříve (než uplynutím výpovědní doby). V prvostupňovém rozhodnutí byla žádost o uspokojení mzdových nároků za měsíc květen 2014 zamítnuta s odůvodněním, že zaměstnancem (žalobcem) požadovaný mzdový nárok za měsíc květen 2014 na základě náhrady mzdy podle § 56 odst. 2 zákoníku práce musí být součástí mzdového nároku za měsíc duben 2014. Vzhledem ke skutečnosti, že pracovní poměr zaměstnanec zrušil v měsíci dubnu 2014 a tudíž v měsíci květnu 2014 již netrval, nebyla pro uspokojení mzdových nároků splněna zákonná podmínka § 3 písm. b) zákona.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

42. S výše uvedenou argumentací správních orgánů soud souhlasí, neboť náhrada mzdy podle § 56 odst. 2 zákoníku práce se váže k měsíci, ve kterém došlo k ukončení pracovního poměru, když právě k okamžiku ke kterému je zrušen pracovní poměr, je založen vznik práva zaměstnance na náhradu mzdy, žalobce tedy tento mzdový nárok měl uplatnit v rámci mzdového nároku za měsíc duben 2014.
43. Dle § 3 písm. a) zákona o ochraně zaměstnanců se mzdovými nároky rozumí mimo jiné i náhrada mzdy, přičemž dle § 56 odst. 2 zákoníku práce přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, když výpovědní doba dle § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce činí nejméně 2 měsíce. V pracovní smlouvě nebyla sjednána jiná délka výpovědní doby, když v ní bylo uvedeno, že se řídí § 45 zákoníku práce (§ 45 zákoníku práce sice neupravuje výpovědní dobu, ale to nic nemění na skutečnosti, že se v daném případě uplatnila dvouměsíční výpovědní doba). Žalobce uplatnil mzdový nárok dle § 56 odst. 2 zákoníku práce ve spojení s § 3 písm. a) zákona o ochraně zaměstnanců ve výši jedné měsíční mzdy.
44. Na základě uvedených ustanovení je tedy zřejmé, že pokud by žalobce zahrnul nárok na náhradu mzdy dle § 56 odst. 2 zákoníku práce do mzdových nároků za měsíc duben, byl by mu tento nárok přiznán, což ostatně vyplývá i z odůvodnění prvostupňového i napadeného rozhodnutí. Žalobce však uplatnil mzdový nárok představující náhradu mzdy dle § 56 odst. 2 zákoníku práce chybně za měsíc květen 2014, a žalobci tedy správně nebyl uplatněný mzdový nárok za měsíc květen 2014 přiznán.
45. Soud neshledal druhou námitku žalobce, dle které se náhrada mzdy dle § 56 odst. 2 zákoníku práce váže k měsíci květnu a červnu 2014 za důvodnou.

Závěr a náklady řízení

46. Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí správního orgánu v rozsahu žalobních bodů a dospěl k závěru, že žaloba je co do prvního žalobního bodu důvodná, a proto ve věci rozhodl tak, že žalobou napadené rozhodnutí zrušil dle § 78 odst. 1 s. ř. s. pro nezákonnost a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.
47. Právním názorem soudu vysloveným v tomto rozsudku je žalovaný v dalším řízení vázán (§ 78 odst. 5 s. ř. s.). Není tedy povinností žalobce (zaměstnance), aby prokazatelně osvědčil, že mu nebyly za rozhodné období splatné mzdové nároky vyplaceny, nýbrž je na správním orgánu, aby případně prokázal, že žalobci (zaměstnanci) byly za rozhodné období splatné mzdové nároky skutečně vyplaceny.
48. Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce měl ve věci úspěch, proto mu soud přiznal náhradu nákladů řízení, kterou představuje zaplacený soudní poplatek ve výši 3.000 Kč, náklady na zastoupení advokátem za dva úkony právní služby [příprava a převzetí zastoupení, podání žaloby podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., (dále jen „advokátní tarif“)] po 3.100 Kč [§ 7 bod 5 ve vazbě na § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu] a dále režijní paušál ve výši 2 x 300 Kč podle § 13 odst. 3 advokátního tarifu, celkem tedy 11.228 Kč, včetně DPH ve výši 21 %.

Poučení:

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha 30. července 2018

JUDr. Slavomír Novák v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.