

24. 5. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Chyby a omyly při výpočtu nebo výplatě mzdy (a okamžité zrušení pracovního poměru) v judikatuře Nejvyššího soudu ČR

Nejvyšší soud ČR zjevně zpřísnil svůj přístup v otázkách posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období (do 31. 12. 2011 termínu) [1] splatnosti. Oproti nedávné době vykládá podmínky, za nichž může zaměstnanec přistoupit k rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (do 31. 12. 2011 ust. § 56 písm. b) zákoníku práce) [2] restriktivněji.

Ještě v odůvodnění svého rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2242/2009, ze dne 12. 10. 2010, [3] Nejvyšší soud ČR uvedl:

„Smyslem (účelem) ust. § 56 písm. b) zákoníku práce [4] není postihnout pouze ty případy, kdy jde o zaměstnavatele „s platebními problémy či dokonce platební neschopností“, kdy zaměstnanci z důvodu nevyplacení mzdy nebo její části „hrozí hmotná nouze“ a je odůvodněna jeho „sociální obava z toho, že zaměstnavatel nebude poskytovat zajištění mzdou za vykonanou práci“. Uvedené ustanovení má zejména za cíl zaměstnanci umožnit, aby mohl ihned (tj. bez nutnosti rozvazovat pracovní poměr výpovědí, případně bez nutnosti předem upozornit zaměstnavatele na to, že mu nebyla vyplacena splatná mzda nebo její část, aby tak zaměstnavateli „poskytl šanci pochybení napravit a mzdu doplatit“) skončit takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významným způsobem porušil svou povinnost uloženou ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu) a tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků. Nesplnil-li totiž zaměstnavatel – lhostejno z jakého důvodu – ani v dodatečné patnáctidenní lhůtě povinnost vyplatit zaměstnanci splatnou mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) anebo některou jejich část, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval.“

Podle tehdy projeveného názoru tedy mohl zaměstnanec za podmínek stanovených zákoníkem práce okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení mzdy, platu, jejich náhrady nebo jakékoliv jejich části, ať už důvodem byla např. na straně jedné insolvence zaměstnavatele nebo na straně druhé jen chyba, omyl nebo jiná nesprávnost při jejich zúčtování nebo výplatě, aniž by byl povinen zaměstnavatele na takové nedopatření a možnost rozvázání pracovního poměru předem upozorňovat.

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3676/2010, ze dne 10. 1. 2012, však Nejvyšší soud ČR uvedl:

„Institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce [5] není (a

nemůže být) právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda nebo plat (náhrada mzdy nebo platu) anebo jejich části, a ani právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu.

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce jako uplatnění sankce za porušení povinnosti zaměstnavatele podle ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu) je na místě teprve tehdy, není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost, v důsledku které vyplatil méně, než kolik měl zaměstnanec správně jako mzdu, plat, náhradu mzdy nebo náhradu platu obdržet, v přiměřené době odstranit a zjištěný rozdíl mu bez zbytečného odkladu vyplatit.

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu."

Skutkový základ sporného případu

Dopisem ze dne 24. 9. 2008 žalovaná zaměstnankyně sdělila žalobkyni (zaměstnavatelce), že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že ve dnech 11. 6., 12. 6. a 13. 6. 2008 "čerpala dovolenou" a že "tato jí nebyla uhrazena".

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru žalovanou ze dne 24. 9. 2008 je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná opravdu čerpala v červnu 2008 tři dny dovolené, že však "nedopatřením mzdové účtárny žalobkyně se uvedená skutečnost nepromítla odpovídajícím způsobem do vyúčtování mzdy žalované", neboť "tři dny dovolené byly omylem vykázány jako odpracované a žalované tak byla namísto náhrady mzdy vyplacena mzda, jako kdyby vykonávala práci". Žalobkyně dovozuje, že neporušila svou povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy "významným způsobem" a že žalovaná "zneužila" ust. § 56 písm. b) zákoníku práce "s cílem poškodit žalobce tak, aby pracovní poměr skončil a ona získala odstupné". [6]

Rozhodnutí soudů nižších stupňů

Soud prvního stupně rozsudkem ze dne 23. 2. 2009 žalobě vyhověl. Z výsledků dokazování dovodil, že žalovaná, která pracovala u žalobkyně od 1. 3. 2008 jako "obchodní poradce", čerpala ve dnech 11. 6., 12. 6. a 13. 6. 2008 dovolenou, že však žalobkyně vykázala tyto tři dny jako odpracované a že žalované proto vyplatila za tuto dobu mzdu místo náhrady mzdy. Protože žalovaná "na svých mzdových nárocích nebyla zkrácena", když "došlo pouze k chybnému vykázání náhrady mzdy za dovolenou" (naopak, "omyl v evidenci dovolené jde k tíži žalobkyně, neboť by při skončení pracovního poměru žalobkyně musela žalované vyplatit náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou ve větším rozsahu, než na jaký by žalovaná měla nárok, kdyby k omylu nedošlo"), a protože se žalobkyně nedopustila významnějšího porušení svých povinností z pracovního poměru, není podle názoru soudu prvního stupně naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce.

K odvolání žalované odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl. Po doplnění dokazování odvolací soud zjistil, že žalovaná byla - v důsledku toho, že jí nebyla vyplacena náhrada mzdy za tři dny dovolené v měsíci červnu 2008 a že za tuto dobu obdržela mzdu, jako kdyby pracovala - na "svých mzdových nárocích" zkrácena, neboť jí bylo za měsíc červen vyplaceno o 714,- Kč (473,- Kč čistého) méně, než kolik by obdržela, kdyby obdržela náhradu mzdy za dovolenou. Podle odvolacího soudu žalobkyně porušila své povinnosti z pracovního poměru (zejména povinnost poskytnout žalované za dobu čerpání dovolené náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku) a není přitom rozhodné, že jí vyplatila jinou, nižší, částku jako mzdu a ani to, z jakého důvodu (omyl účetní) se tak stalo. Protože žalobkyně porušila povinnost vyplatit žalované náhradu mzdy za dovolenou do patnácti dnů po uplynutí termínu její splatnosti, byl tím dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce. Jednání žalované nelze pokládat za "zneužití práva na úkor jejího zaměstnavatele". Zaměstnanec totiž důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce "nemusí využít, zejména tehdy, má-li zájem na dalším trvání pracovního poměru"; je ovšem "výlučně na zaměstnanci, aby zvážil, zda bude i nadále pracovat pro zaměstnavatele, který vůči němu porušil povinnost z pracovního poměru platit mu řádně mzdu nebo náhradu mzdy", a nelze mu klást k tíži, rozhodne-li se "možnosti dané mu ust. § 56 písm. b) zákoníku práce využít".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání.

Podle Nejvyššího soudu ČR m.j. je nepochybné (a lidské činnosti vlastní), že při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu může dojít - v důsledku selhání duševní nebo mechanické činnosti osoby na nich se podílející nebo selhání techniky, která k tomu byla použita - k chybě, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti, v důsledku které je zaměstnanci vyplaceno na jeho mzdových (platových) nárocích méně (nebo i více), než kolik mu opravdu náleží (má být správně vyplaceno). Nelze považovat za odpovídající ustáleným dobrým mravům ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, aby s každou takovou zřejmou nesprávností byly bez dalšího spojovány pro zaměstnavatele nepříznivé právní následky, aniž by zaměstnavateli byla poskytnuta (reálná) možnost chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost odstranit a poškození (či zvýhodnění) zaměstnance tím vzniklé odčinit. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce jako uplatnění sankce za porušení povinnosti zaměstnavatele podle ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu) je na místě teprve tehdy, není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost, v důsledku které vyplatil méně, než kolik měl zaměstnanec správně jako mzdu, plat, náhradu mzdy nebo náhradu platu obdržet, v přiměřené době odstranit a zjištěný rozdíl mu bez zbytečného odkladu vyplatit. Není proto v souladu se zákonem právní názor odvolacího soudu, podle kterého není "rozhodné, z jakého důvodu zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu v termínu splatnosti".

V projednávané věci žalobkyně tvrdila, že z důvodu pochybení své "externí" mzdové účetní vyplatila žalované za dobu čerpání dovolené ve dnech 11. 6., 12. 6. a 13. 6. 2008 místo náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku mzdu ve výši, jaké by dosáhla, kdyby v této době konala práci; podle zjištění odvolacího soudu tím byla žalovaná poškozena na svých "mzdových" nárocích za červen 2008 o 714,- Kč (473,- Kč čistého). Odvolací soud dovodil, že tímto svým jednáním žalobkyně naplnila důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce, aniž by se - veden svým chybným právním názorem - zabýval také tím, zda k nevyplacení části mzdy (náhrady mzdy) opravdu došlo z důvodu chyby (zřejmé nesprávnosti) při výpočtu mzdy na straně zaměstnavatele a zda zaměstnavatel - poté, co chybu zjistil - zjednal bez zbytečného odkladu nápravu, popřípadě (zabránila-li žalovaná odstranění chyby tím, že bez dalšího přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru) ji byl připraven zjednat. Závěr odvolacího soudu o tom, že okamžité zrušení

pracovního poměru ze dne 24. 9. 2008 je platným právním úkonem, proto (zatím) nemůže obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Závěr

Jestliže tedy dojde k situaci, kdy zaměstnanci nebude správně vypočtena resp. vyplacena mzda nebo plat nebo náhrada mzdy nebo platu anebo jejich část v důsledku omylu, chyby či jiné zřejmé nesprávnosti na straně zaměstnavatele, zaměstnanec je povinen, jak vyplývá z judikaturního rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 3676/2010, ze dne 10. 1. 2012, nejdříve, aniž by mu takovou povinnost stanovil zákoník práce, vyzvat svého zaměstnavatele a nechat mu přiměřený čas na zjednání nápravy. Při notně ztíženém okamžitým zrušení pracovního poměru dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak musí zaměstnanec postupovat s nejvyšší mírou opatrnosti, aby pracovní poměr rozvázal platně - aby tak neučinil ukvapeně, předčasně, ale ani opožděně a dostal lhůtu pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 59 zákoníku práce. (Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců od dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl (subjektivní lhůta), nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta).)

Richard W. Fetter

[1] Změněno s účinností od 1. 1. 2012 zákonem č. [365/2011](#) Sb.

[2] Změna označení ustanovení provedena s účinností od 1. 1. 2012 zákonem č. [365/2011](#) Sb. v důsledku přidání nového odst. 2 v ust. § 56 zákoníku práce.

[3] Na www.epravo.cz srovnej Maulwurf, A.: č. 74193. Okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy nebo její části, 23. 6. 2011; >>> [zde](#).

[4] Nyní ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

[5] Nyní ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

[6] Srovnej ust. § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, a ust. § 56 odst. 2 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)