

30. 3. 2012

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

Nejvyšší soud se vyjádřil k otázce zneužívání institutu okamžitého zrušení pracovního poměru

Nejvyšší soud vydal na přelomu roku 2011 dva rozsudky uveřejněné pod sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 a 21 Cdo 3676/2010, v nichž se vyjádřil ke stále častější tendenci zaměstnanců řešit mzdové spory se zaměstnavatelem prostřednictvím institutu okamžitého zrušení pracovního poměru či dokonce tímto způsobem zaměstnavatele postihovat v případech zjevných chyb a omylů týkajících se výpočtu výše mzdy.



Shrnutí situace

V prvním výše zmiňovaném sporu[1] nevyplatil zaměstnavatel své zaměstnankyni měsíční prémiové ohodnocení. Tato zaměstnankyně proto okamžitě zrušila pracovní poměr, jelikož jí podle jejího názoru nebyla vyplacena část mzdy a to ani do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.[2]

V druhém případě[3] čerpala zaměstnankyně dovolenou v délce tří dnů, které však byly nedopatřením účetního oddělení zaměstnavatele vykázány jako dny odpracované, a jako takové byly i proplaceny. Zaměstnankyně následně okamžitě zrušila pracovní poměr, neboť jí nebyla proplacena dovolená, kterou řádně čerpala. Z dokazování vyplynulo, že v důsledku účetní chyby bylo této zaměstnankyni vyplaceno o 714 Kč méně.

Rozhodování soudů prvního a druhého stupně

Soudy první i druhé instance se v obou případech soustředily především na otázku, zda v konkrétních případech skutečně došlo k nevyplacení mzdy nebo jakékoli její části. Pokud došlo k závěru, že zaměstnavatel skutečně zaměstnanci nevyplatil část mzdy, automaticky prohlásily okamžité zrušení pracovního poměru za platné. Posouzením, zda reakce zaměstnance byla vzhledem k míře porušení povinností na straně zaměstnavatele přiměřená, či zda situaci ovlivnily jiné okolnosti, které činily okamžité zrušení pracovního poměru vůči zaměstnavateli příliš tvrdé a ve svém důsledku odporující dobrým mravům, se nezabývaly.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud v obou svých rozhodnutích zdůraznil, že účel úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance vztahující se na tyto případy[4] spatřuje v tom, že umožňuje každému zaměstnanci ihned ukončit pracovní poměr u zaměstnavatele, který porušil svoji povinnost vyplatit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat (a neučinil tak ani v dodatečné 15 - ti denní lhůtě), neboť

nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby nadále pro takového zaměstnavatele pracoval. Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru je tak dán především v případě, kdy zaměstnavatel není schopen plnit své závazky vzhledem k hrozícímu úpadku. Důvod ospravedlňující okamžité zrušení pracovního poměru je třeba spatřovat i v případě, kdy zaměstnavatel svévolně neuspokojí právo na mzdu nebo plat v plné výši, ačkoliv nárok zaměstnance je naprosto nesporný.

Dále Nejvyšší soud upozornil, že každou nesprávnost, která může ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele vzniknout, nelze automaticky pojit s negativními následky dopadajícími na zaměstnavatele, kterému tak není poskytnuta možnost odčinit svá případná pochybení. Soulad s dobrými mravy ovládajícími každý pracovněprávní vztah už pak vůbec nelze spatřovat v takové praxi, kdy je institut okamžitého zrušení pracovního poměru zneužíván jako účinné řešení mzdových sporů či jako právní prostředek, prostřednictvím kterého lze kdykoliv postihovat zaměstnavatele za omyly, chyby nebo zjevné nesprávnosti při výpočtu mzdy či platu.

Nejvyšší soud tak prohlásil v obou případech okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné a to i přesto, že v druhém výše zmíněném sporu[5] skutečně došlo k poškození mzdových práv zaměstnance, byť nepatrně.

Závěr

Nejvyšší soud České republiky vyjádřil respekt k pojetí institutu okamžitého zrušení pracovního poměru v zákoníku práce coby právního prostředku mimořádného, jehož má být užito v těch situacích, kdy vzhledem k míře porušení povinností na straně zaměstnavatele nelze po zaměstnanci dále požadovat, aby pokračoval ve výkonu práce pro tohoto zaměstnavatele.

Zruší - li zaměstnanec okamžitě svůj pracovní poměr, náleží mu odstupné[6]. Výše odstupného může být dozajista lákadlem ke snahám nalézt v jednání zaměstnavatele záminku k učinění takového kroku, namísto užití jiného a zákonem upřednostňovaného, způsobu nápravy.

Možná právě i toto je jedním z důvodů, proč se novelizace zákoníku práce účinná od 1. ledna 2012 dotkla i otázky odstupného v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Nová právní úprava v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance již danému zaměstnanci nárok na odstupné nepřiznává, nýbrž stanoví, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce doby výpovědní.

Text rozsudků Nejvyššího soudu České republiky naleznete zde:

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 - k dispozici >>> [zde](#).

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 - k dispozici >>> [zde](#).

Ondřej Chlada

Tomáš Neuvirt

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower

Hvězdova 1716/2b

140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



-
- [1] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4042/2010
[2] § 56 odst. 1 písm. b) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)
[3] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
[4] § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce
[5] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
[6] § 56 odst. 2 zákoníku práce (účinný před 1. 1. 2012)

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

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)