22. 3. 2012

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

# Nové limity práva zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (I. část)

Mohlo by se zdát, že právo zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce je bezbřehé a zaměstnavatel nemá proti tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, resp. nevyplacení mzdy v zákonném termínu, v podstatě žádnou účinnou obranu. Poslední dvě rozhodnutí Nejvyšší soudu ČR[1] však svědčí o opaku, neboť dovolací soud posunul či rozvinul interpretaci okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, a nastavil tak jeho nové aplikační limity. Ve dvou článcích Vás postupně s těmito rozhodnutími seznámím.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Předmětem I. části článku je první z těchto limitů, který vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2011, podle něhož institut okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části (popř. náhrady mzdy či platu) nesmí (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 (dále jen „**mzda**“)[2]. V II. samostatné části článku bude blíže popsán rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.1.2012, který nastavil další nový limit uvedeného způsobu rozvázání pracovního poměru zaměstnancem tak, že institut okamžitého zrušení pracovního poměru nesmí být ani právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, ledaže by zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.

„Kladivo“ na zaměstnavatele v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je tedy opětovně oslabeno. Z pohledu zaměstnanců první citelnou ránu zasadila novela zákoníku práce účinná od 1.1.2012, podle níž zaměstnanci, jenž okamžitě zrušil pracovní poměr, náleží pouze náhrada mzdy (nebo platu) ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, a to namísto dřívějšího odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Standardně totiž bývá v pracovních smlouvách sjednána výpovědní doba pouze 2 měsíční. Výjimky ve prospěch delší výpovědní doby nejsou zákoníkem práce vyloučeny, ale bude se jednat spíše jen o ojedinělé případy. Další limitaci uvedeného sankčního prostředku a biče na zaměstnavatele přinesla dále pospaná nejnovější judikatura Nejvyššího soudu ČR.

**Dosavadní judikatura Nejvyššího soudu ČR aneb okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem bez předchozí výzvy k nápravě není výkonem práva v rozporu s dobrými**

**mravy**

Z dosavadní judikatury Nejvyššího soudu ČR týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy byly patrné dva významné aplikační a interpretační závěry. Jednak byl upřesněn nejzazší časový termín[3], do kdy je zaměstnavatel povinen nejpozději vyplatit zaměstnanci mzdu a po jehož marném uplynutí vzniká zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení mzdy nebo její části. V současné době je proto nepochybné, že z tohoto důvodu může zaměstnanec přistoupit k okamžitému rozvázání pracovního poměru nejdříve po uplynutí 15 denní lhůty, která začíná ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu. To znamená, že zaměstnavatel může být takto sankcionován ze strany zaměstnance nejdříve až 15. dne druhého měsíce po měsíci, za nějž je mzda vyplácena. Je proto nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy, neboť počátek běhu patnáctidenní lhůty se bude vždy odvíjet teprve ode dne následujícího po uplynutí posledního dne příslušného kalendářního měsíce, ve kterém měla být mzda vyplacena. Tento judikaturní závěr byl promítnut též do novelizovaného znění §56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce účinného od 1.1.2012, podle něhož může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu nebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí **období** (dříve ***termínu***) splatnosti, přičemž toto ustanovení odkazuje na § 141 odst. 1 zákoníku práce[4].

Dále se Nejvyšší soud ČR[5] zcela jasně vyjádřil ke smyslu (účelu) předmětného ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, jehož smyslem není postihnout pouze ty případy, kdy jde o zaměstnavatele s platebními problémy či dokonce platební neschopností, nebo 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. Podle Nejvyššího soudu ČR má uvedené ustanovení zejména za cíl zaměstnanci umožnit, aby mohl ihned (tj. bez nutnosti předem upozornit zaměstnavatele na to, že mu nebyla vyplacena splatná mzda, či stanovit mu další dodatečnou lhůtu pro výplatu dlužné mzdy) skončit takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významně porušil svou povinnost vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu a tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků, a to „lhostejno z jakého důvodu“. V posuzovaném případě proto dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem nebylo výkonem práva v rozporu s dobrými mravy, přestože zaměstnanec neposkytl žalobci šanci pochybení napravit a mzdu doplatit. Neuspěla ani obrana zaměstnavatele v tom směru, že zaměstnanec byl ve výpovědní době plynoucí na základě jeho výpovědi z pracovního poměru, zaměstnanec tímto postupem získal nejen odstupné, ale též se vyhnul povinnosti dokončit ve výpovědní době svoji práci předáním funkce nástupci, a navíc využil neúmyslné chyby na straně zaměstnavatele, v jejímž důsledku činila nevyplacená část mzdy pouze částku 3.000,- Kč. Dovolací soud se tak přiklonil na stranu zaměstnance, k jehož tíži nemohou jít okolnosti, které vznikly na straně samotného zaměstnavatele, a nikoli z důvodů spočívajících na straně zaměstnance.

**Nová interpretace Nejvyššího soudu ČR poprvé aneb důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem není nevyplacení sporné části (jednotlivé složky) mzdy**[6]

V tomto případě zaměstnankyně zrušila okamžitě pracovní poměr z důvodu, že jí zaměstnavatel nevyplatil celou mzdu za měsíc listopad 2008, a to ani do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Zároveň po zaměstnavateli požadovala doplacení „dlužné části mzdy, prémií a osobního ohodnocení od září 2008, výplatu za měsíc leden 2009 společně se zákonným odstupným“. Zaměstnavatel napadl toto okamžité zrušení pracovního poměru žalobou, neboť se domníval, že při výplatě mzdy za měsíce září až listopad 2008 nepochybil a mzda byla vyplácena v souladu s vnitřním předpisem provozu prádelny a mzdovým ustanovením firmy ze dne 5.2.2008, se kterým byla žalovaná řádně seznámena.

Soud prvního stupně žalobu zaměstnavatele na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zamítl z důvodu, že žalobce nevyplatil žalované „prémie“ za měsíc listopad 2008, ačkoli podle jeho závěru prémie tvořily nárokovou složku mzdy, a proto nevyplacení prémií kvalifikoval jako nevyplacení části mzdy. Naproti tomu žalovaná nesplnila podmínku „nepřerušovaného výkonu práce“ pro vyplacení osobního ohodnocení, a proto jí v listopadu 2008 nárok na osobní ohodnocení nevznikl.

K odvolání žalobce odvolací soud však rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobě zaměstnavatele vyhověl, neboť na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že prémie představovaly nenárokovou složku mzdy žalované, jejíž výše je odvislá od toho, zda a v jaké výši zaměstnavatel tuto odměnu zaměstnanci přizná, a to za předpokladu, že budou splněny podmínky pro vznik prémie stanovené. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel o přiznání prémie žalované v listopadu 2008 nerozhodl, nebyly splněny podmínky pro vznik nároku na tuto proměnlivou složku mzdy, a tudíž zaměstnavatel vyplatil žalované celou mzdu za listopad 2008.

Dovolací soud dovolání žalované zamítl ze dvou důvodů. Jednak žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr předčasně, neboť tak učinila ještě před proběhnutím lhůty 15 dnů po uplynutí skutečného termínu splatnosti podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Dalším důvodem, proč dovolací soud dovolání zamítl, byla skutečnost, že žalovaná přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru za stavu, kdy mezi účastníky bylo sporné (již od září 2008), zda žalované náleží (jako části její mzdy) „prémie“ a „osobní ohodnocení“, tedy použila právní institut okamžitého zrušení pracovního poměru jako právní prostředek k řešení sporu se svým zaměstnavatelem o části mzdy. Vzhledem k tomu, že takový postup odporuje účelu (smyslu) zákona, je podle dovolacího soudu okamžité zrušení pracovního poměru žalované neplatné podle ustanovení § 39 občanského zákoníku (§18 zákoníku práce).

Podle Nejvyššího soudu ČR „*institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce 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. Vznikne-li v pracovním poměru spor o to, zda zaměstnanec má právo na mzdu (plat) nebo jejich části (jednotlivé složky), popřípadě právo na náhradu mzdy (platu), musí být řešen k tomu určenými právními prostředky, včetně podání žaloby u soudu o zaplacení mzdy (platu) anebo jejich části anebo náhradu mzdy (platu). Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce jako uplatnění sankce za porušení povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. 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 tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo jakoukoli část mzdy (platu) anebo právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu).*

*Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce, nevyplatil-li zaměstnavatel, který je schopen plnit své závazky, mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží, ledaže by šlo jen o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží.*“

**Celý text citovaného rozsudku naleznete >>** zde.

**Závěrem k I. části článku**

Z výše uvedeného rozhodnutí vyplývá, že zaměstnanec dříve, než přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru, musí pečlivě zkoumat a rozhodnout, z jakého důvodu mu nebyla vyplacena mzda. Nebude to však rozhodování vůbec jednoduché. Jednak si zaměstnanec musí ověřit, že

příslušná část (či složka) mzdy je mezi účastníky pracovního poměru „nesporná“, a že ji zaměstnavatel nevyplatil v zákonném termínu z jiného důvodu než proto, že podle zaměstnavatele nevznikl zaměstnanci na vyplacení mzdy (či její některé složky) nárok. Pokud zaměstnavatel nevyplatil mzdu proto, že ji považuje za spornou, zaměstnanec si bude muset sám posoudit, zda zaměstnavatel jen účelově vyvolává spor o právo (nárok) na mzdu, které zaměstnanci zřejmě náleží. Je evidentní, že v konkrétních případech bude velmi obtížné určit hranici mezi tím, kdy nevyplacená mzda (či její část) je mezi účastníky pracovního poměru „skutečně“ sporná, a situací, kdy mzda zaměstnanci zřejmě náleží a spor je vyvoláván zaměstnavatelem pouze účelově.

V II. části tohoto článku se budeme blíže věnovat rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.1.2012[7], podle něhož je zaměstnanec povinen též zkoumat, zda mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu proto, že došlo na jeho straně k chybě, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy. Pokud nevyplacení mzdy bylo zapříčiněno právě takovou chybou, okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance musí předcházet jeho marná výzva zaměstnavatele ke zjednání nápravy (doplacení mzdy) v přiměřené době, a to nad rámec zákonného termínu.

**Mgr. Jana Šetřilová**,
advokátka

Glatzová & Co.

Betlémský palác
Husova 5
110 00  Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.
[2] V tomto článku  je termín mzda dále užíván též pro jakoukoli část mzdy, plat či jeho část, popř. pro náhradu  mzdy či náhradu platy.
[3] Viz zejména rozsudek NS ČR ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 nebo rozsudek NS ČR ze dne 26.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

[4] Podle tohoto ustanovení jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.
[5] Viz zejména rozsudek NS ČR ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, který odkazuje na rozsudek NS ČR ze dne 28.6.2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99.
[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010
[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti