5. 4. 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 (II. část)

I. část tohoto článku jsme věnovali rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2011[1], kterým byl nastaven významný aplikační limit práva zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy v případech, kdy je nevyplacená mzda (či její část) mezi účastníky pracovního vztahu sporná. Nejvyšší soud ČR nenechal na sebe dlouho čekat a svým rozsudkem ze dne 10.1.2012[2] zaměstnance dále omezil, resp. upřesnil, za jakých podmínek může zaměstnanec okamžitě rozvázat pracovní poměr pro nevyplacení mzdy (platu) či náhrady mzdy (náhrady platu) či jejich části (dále jen „mzda“)[3] v případech, kdy k nevyplacení mzdy či její části došlo z důvodu chyby či jiné zřejmé nesprávnosti na straně zaměstnavatele.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Předmětem této II. části článku je právě toto rozhodnutí, v němž dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, 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. Zdá se tedy, že zcela za své vzala dosavadní judikatura Nejvyššího soudu ČR, která deklarovala právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení mzdy ihned bez nutnosti předchozí výzvy zaměstnavatele či další dodatečné lhůty pro doplacení dlužné mzdy zaměstnavatelem.

Nová interpretace Nejvyššího soudu ČR podruhé aneb důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem není nevyplacení části mzdy zaměstnavatelem v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy[4]

V projednávaném případě zaměstnankyně okamžitě zrušila pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce z důvodu, že jí nebyla v zákonném termínu uhrazena dovolená, kterou čerpala ve třech dnech v červnu 2008. Nedopatřením mzdové účtárny zaměstnavatel vykázal tyto tři dny jako odpracované a zaměstnankyni byla za tuto dobu vyplacena mzda namísto náhrady mzdy. Žalobě zaměstnavatele na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru soud prvního stupně vyhověl s odůvodněním, že žalovaná nebyla na svých mzdových nárocích zkrácena, když došlo pouze k chybnému vykázání náhrady mzdy za dovolenou. Žalobkyně se tak nedopustila významnějšího porušení svých povinností z pracovního poměru, a nebyl proto podle názoru soudu prvního stupně naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce.

Naproti tomu odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně a žalobu zamítl. Podle odvolacího soudu byla žalovaná na svých mzdových právech zkrácena, neboť jí bylo za měsíc červen vyplaceno o 714,- Kč (473,- Kč čistého) méně, než kolik by obdržela, kdyby jí byla vyplacena náhrada mzdy za dovolenou. Podle odvolacího soudu žalobkyně porušila své povinnosti z pracovního poměru, a není přitom rozhodné, že jí vyplatila jinou, nižší, částku jako mzdu, a ani to, z jakého důvodu (omyl účetní) se tak stalo.

Dovolací soud rozsudek odvolacího soudu k dovolání žalobkyně (zaměstnavatele) zrušil a vrátil k dalšímu řízení s odůvodněním, že se odvolací soud nezabýval 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.

Podle Nejvyššího soudu ČR není institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce *„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*.“

„(…) 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 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 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“.

„Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhradu 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, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“

Celý text citovaného rozsudku naleznete >>> zde.

Nové otazníky spojené s upřesněnou interpretací ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

Nejvyšší soud ČR se důkladně zabýval smyslem (účelem) institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem jako zákonem předvídanou sankcí zaměstnavatele za nevyplacení mzdy či její části ve stanoveném termínu splatnosti. Nicméně zcela pominul, jakým způsobem je třeba v těchto případech (tj. v případě nevyplacené části „sporné mzdy“ nebo mzdy nevyplacené z důvodu chyby, omylu či jiné zřejmé nesprávnosti) aplikovat § 59 zákoníku práce, které stanoví velmi krátké prekluzivní lhůty - 2 měsíční subjektivní lhůtu a 1 roční objektivní lhůtu - v jejichž rámci může

zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Nejnovější judikatura tak přinesla nové otazníky zejména ohledně postupu zaměstnance a jeho možnostech okamžitě zrušit pracovní poměr, a to zvláště v případech nevyplacených odměn či bonusů, na něž vzniká zaměstnancům nárok v závislosti na rozličně definovaných bonusových, výkonnostních a jiných systémech odměňování zaměstnanců nad rámec jejich základní mzdy a ne zřídka tyto prémie, osobní či výkonnostní odměny překračují svojí výší a významem základní (tj. nespornou) část mzdy. Jak má tedy zaměstnanec postupovat, když se domnívá, že mu zaměstnavatel neoprávněně odmítl vyplatit příslušnou odměnu či bonus a dohoda se zaměstnavatelem je nereálná? Bude-li zaměstnanec iniciovat soudní řízení o zaplacení příslušné odměny či bonusu, takové soudní řízení s největší pravděpodobností neskončí před uplynutím 1 roční lhůty ode dne, kdy došlo k nevyplacení sporné složky mzdy. Zaměstnanec tak zcela jistě nestihne okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení této odměny či bonusu v době, kdy již bude nesporné, že zaměstnavatel měl tuto část mzdy zaměstnanci vyplatit. Je rovněž zcela nejisté, že i v takových případech začne zaměstnanci běžet 2 měsíční subjektivní lhůta až dnem následujícím po právní moci rozsudku soudu, kterým bude stanovena povinnost zaměstnavatele zaplatit nevyplacenou odměnu či bonus. Bylo úmyslem Nejvyššího soudu ČR upřít zaměstnancům zcela právo na zrušení pracovního poměru v takových „sporných“ případech nevyplacení mzdy? Pokud nikoli, mělo by být ustanovení § 59 zákoníku práce vykládáno tak, že důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru v takovém případě nevznikne samotným nezaplacením sporné části mzdy, ale až právní mocí rozsudku soudu, kterým se stane povinnost zaměstnavatele k úhradě této části mzdy nespornou. Na druhou stranu takovýto výklad by mohl nahrávat liknavým zaměstnancům, kteří zahájí řízení o doplacení sporné části mzdy například těsně před uplynutím promlčecí lhůty, což by mohlo oddálit počátek běhu 1 roční objektivní lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru i o několik dalších let nad rámec délky trvání samotného soudního sporu, a to jde jistě proti smyslu ustanovení § 59 zákoníku práce.

Obdobné otázky vznikají i při aplikaci druhého z citovaných závěrů Nejvyššího soudu ČR. Jestliže nastane situace, kdy zaměstnanci nebyla správně vyplacena mzda (část mzdy) v důsledku omylu, chyby či jiné zřejmé nesprávnosti, zaměstnanec je povinen nejdříve vyzvat svého zaměstnavatele a nechat mu přiměřený čas ke zjednání nápravy. V této souvislosti vyvstává otázka, zda lhůty podle ustanovení § 59 zákoníku práce počínají běžet až poté, kdy zaměstnavatel v přiměřené době mzdu nedoplatil ve správné výši, anebo tyto lhůty běží již ode dne, kdy zaměstnanec zjistil, že mu nebyla vyplacena mzda ve správné výši?

Dokud nebude rozhodnuto soudy i o těchto otázkách, nezbývá než doporučit zaměstnancům, aby se řídili tím nejpřísnějším výkladem běhu lhůt uvedených v ustanovení § 59 zákoníku práce. V případě sporného mzdového nároku by měli dodržet lhůty počítané ode dne nevyplacení sporné části mzdy v období splatnosti podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a okamžitě zrušit pracovní poměr ještě před skončením soudního řízení o doplacení sporné části mzdy. Je však nutné zároveň upozornit, že tímto postupem se zaměstnanec zároveň vystavuje riziku, že nakonec bude soudy rozhodnuto o tom, že mu sporná část mzdy nenáleží, a okamžité zrušení pracovního poměru bude z tohoto důvodu neplatné. V ostatních případech by se měl zaměstnanec ve 2 měsíční lhůtě ode dne, kdy se dozvěděl o nesprávně vyplacené mzdě (části mzdy), přesvědčit (nechat si zaměstnavatelem vysvětlit), z jakého důvodu mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu (náhradu mzdy) nebo její část. Ukáže-li se, že došlo k nevyplacení části mzdy omylem, chybou či jinou zřejmou nesprávností, pak zaměstnanec bude muset v této lhůtě stihnout zaměstnavatele vyzvat k neodkladnému odstranění chyby a k doplacení mzdy v dodatečné přiměřené lhůtě. Ta by měla být zároveň stanovena tak, aby v případě jejího marného uplynutí mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, bude-li mít zájem tohoto svého práva využít.

Několik slov závěrem

Přestože v doslovném znění § 56 odst. písm. b) zákoníku práce nenajdeme žádné omezení (kromě časového) pro okamžité zrušení pracovního poměru, Nejvyšší soud ČR nově vymezil limity tohoto práva zaměstnance, které se dosud zdálo být neomezené a které zaměstnanec mohl uplatnit bez ohledu na to, z jakého důvodu zaměstnavatel nesplnil svou povinnost vyplatit zaměstnanci splatnou mzdu. Jak je popsáno výše, tyto nové limity vyvolávají aplikační problémy, a to zejména s ohledem na velmi krátké prekluzivní lhůty podle § 59 zákoníku práce, při jejichž nedodržení zcela zaniká zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr z tohoto důvodu. Bohužel nyní zůstává na samotných zaměstnancích, popř. jejich právních zástupcích, a následně soudech, jak se s těmito aplikačními problémy uvedeného institutu okamžitého zrušení pracovního poměru vypořádají.

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

CHAMBERS EUROPE AWARDS for Excellence 2011 WINNER

---
[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010, z něhož vyplývá, že 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.
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
[3] V tomto článku je termín mzda dále užíván též pro jakoukoli část mzdy, plat či jeho část, popř. pro náhradu mzdy či náhradu platy.
[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

Nové limity práva zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (I. část) - k dispozici >>> zde.

© 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