

23. 6. 2011

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

Okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy nebo její části

Nejvyšší soud České republiky svým rozsudkem ze dne 12. 10. 2010 významně přispěl ke správné a jednoznačné interpretaci a aplikaci ust. § 56 písm. b) a ustanovení souvisejících zákoníku práce v praxi. Podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (ust. § 141 odst. 1). NS ČR ve svém rozhodnutí určil, jak správně – od kdy počítat příslušnou patnáctidenní lhůtu, [1]) současně se vyslovil k otázce možného zneužití výkonu práva (úmyslného jednání proti dobrým mravům) ze strany zaměstnance postupujícího dle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce.

Skutkový základ sporného případu

Dopisem ze dne 3. 9. 2007, který zaměstnavatel (žalobce) převzal dne 4. 9. 2007, zaměstnanec (žalovaný) sdělil žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že mu „do dnešního dne byla vyplacena pouze část mzdy za měsíc červenec 2007“, ačkoli „mzda byla splatná 16. 8. 2007“, a že žalovaný mu tak „do dnešního dne“ dluží na mzdě 3. 000,- Kč.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že s ohledem na „základní smysl“ ust. § 56 písm. b) zákoníku práce „je jednání žalovaného zřejmě zneužití práva okamžitého zrušení pracovního poměru“, neboť v daném případě žalobce „provozuje prosperující podnik bez platebních problémů a mzdy hradí zaměstnancům řádně a včas“. Zdůraznil, že k nevyplacení části mzdy žalovanému ve výši 3. 000,- Kč „došlo pouze omylem a nikoliv rozhodnutím zaměstnavatele“, když „navíc nevyplacením malé části mzdy nemohlo dojít k jakémukoliv vážnějšímu ohrožení životní úrovně žalovaného“. Žalobce, který předpokládal ukončení pracovního poměru na základě výpovědi žalovaného ze dne 22. 8. 2007 až ke dni 31. 10. 2007 a jemuž nenastoupení žalovaného do práce „způsobilo řadu problémů“, nařídil provést doplatek mzdy dne 4. 9. 2007 a dopisem ze dne 6. 9. 2007 žalovanému oznámil, že s okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasí. Přes jeho veškerou snahu se mu však „narovnat narušené vztahy se žalovaným“ nepodařilo.

Soud prvního stupně svým rozsudkem ze dne 29. 4. 2008 žalobě vyhověl. K odvolání žalovaného odvolací soud rozsudkem ze dne 9. 12. 2008 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Nejvyšší soud ČR rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

K výkonu práva v rozporu s dobrými mravy nedošlo

Smyslem (účelem) ust. § 56 písm. b) zákoníku práce není podle názoru Nejvyššího soudu ČR vyjádřeného v předmětném judikátu, 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 dodatečně lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků. Nesplnil-li totiž zaměstnavatel – lhostejno z jakého důvodu – ani v dodatečně 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.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno, že žalovaný pracoval u žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 11. 2002 jako přejímací technik. Dne 14. 8. 2007 žalobce vyplatil žalovanému na mzdě za měsíc červenec 2007, jejíž termín výplaty byl dne 16. 8. 2007, namísto 13. 581,- Kč pouze 10. 581,- Kč. Dopisem ze dne 22. 8. 2007 žalovaný se žalobcem rozvázal pracovní poměr výpovědí a následně dopisem ze dne 3. 9. 2007 žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr se žalobcem podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce z důvodu, že část mzdy za měsíc červenec 2007 ve výši 3. 000,- Kč mu žalobce nevyplatil do 15 dnů po uplynutí její splatnosti; uvedený dopis byl žalobci doručen dne 4. 9. 2007 a téhož dne dal žalobce pokyn k úhradě tohoto mzdového nedoplatku.

S názorem žalobce jako dovolatele, že v daném případě je třeba okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalovaného hodnotit jako „zneužití práva žalovaným v rozporu s dobrými mravy dle ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce“, nelze souhlasit.

Nejvyšší soud ČR odkázal na rozsudek NS ČR ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000. K zde vyjádřenému právnímu názoru, se dovolací soud při v podstatně nezměněné právní úpravě i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně. Dovolací soud zaujal stanovisko, že chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku není zneužitím výkonu práva (a tedy ani výkonem práva v rozporu s dobrými mravy), i když je jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Za zneužití výkonu práva (a tedy i výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce) lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu.

Dovolatel spatřoval „zneužití práva žalovaným v rozporu s dobrými mravy“ ve smyslu ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce v okolnosti, že žalovaný přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru přesto, že „mu již běžela výpovědní doba podle výpovědi, kterou sám podal“, a aniž by předtím upozornil žalobce na skutečnost, že nedostal část výplaty, a „poskytl mu tak šanci pochybení napravit a mzdu doplatit“. Tím si žalovaný podle názoru dovolatele „vytvořil půdu“ pro okamžité zrušení pracovního poměru bez nutnosti „dokončit svoji náročnou práci předáním funkce nástupci“ a pro „získání odstupného“, „a to vše v úmyslu zneužít dané situace a poškodit zaměstnavatele vylákáním jinak nenáležícího odstupného a nepředáním své náročné práce řádným způsobem svému nástupci“.

Ve smyslu výše zmíněného právního názoru by jednání žalovaného (jako zaměstnance) bylo možno považovat za zneužití výkonu práva (a tedy za výkon práva v rozporu s dobrými mravy) ve smyslu ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce pouze tehdy, kdyby bylo „vedeno přímým úmyslem“ způsobit žalobci (jako svému zaměstnavateli) újmu. V daném případě však z obsahu spisu nevyplývá, že by žalovaný

tím, že v průběhu výpovědní doby plynoucí „podle výpovědi, kterou sám podal“, využil svého práva zrušit pracovní poměr okamžitě, sledoval především poškození žalobce. Namítá-li žalobce, že žalovaný „využil neúmyslné chyby na straně žalobce“, potom přehlíží, že nemůže jít k tíži zaměstnance okolnost, že zaměstnavatel neposkytl dohodnutou mzdu z důvodů spočívajících nikoli na straně zaměstnance, nýbrž v důsledku okolností, které vznikly na straně samotného zaměstnavatele. I když důsledkem postupu žalovaného byl jeho „okamžitý odchod bez řádného odevzdání jeho náročné agendy svému nástupci“ a povinnost žalobce vyplatit žalovanému odstupné podle ust. § 67 zákoníku práce, nelze za dané situace bez dalšího dovodit, že žalovaný v rozporu s ustálenými dobrými mravy (souborem nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávána) v přímém úmyslu žalobce poškodit záměrně přistoupil k tomuto jednostrannému zrušovacímu projevu vůle, aniž by předtím „poskytl žalobci šanci pochybení napravit a mzdu doplatit“, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou (tj. umožnit neprodlené skončení pracovního poměru v případě, jestliže za vykonávanou práci není řádně poskytována mzda) bylo pro něj zcela bez významu. Zmíněná újma, která by tímto byla žalobci způsobena, je spíše výše uvedeným nevídaným (eventuelním) vedlejším následkem jednání žalovaného, což ovšem samo o sobě neumožňuje učinit závěr o zneužití výkonu práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce.

Počítání lhůty

Naproti tomu NS ČR vytkl odvolacímu soudu, jehož rozsudek, jímž byla žaloba zamítnuta, zrušil, vytkl, že náležitě neuvážil, zda byl skutečně naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru tím, že žalobce zaplatil žalovanému část mzdy „po výplatním termínu mzdy za měsíc červenec, kterým byl den 16. 8. 2007“.

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce je - jak vyplývá z jeho znění - skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Naplnění uvedeného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru tedy spočívá právě (a jenom) v tom, že nastala splatnost mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) anebo jakékoliv jejich části, a současně, že zaměstnavatel neuspokojil nárok na mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) anebo jakoukoliv jejich část ani v dodatečné lhůtě 15 dnů poté, co se mzda (plat) nebo náhrada mzdy (platu) stala splatnou. Skutečnost, že zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci dlužnou splatnou mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (plat) anebo jejich část až po uplynutí patnáctidenní lhůty, není z hlediska důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru významná; spočívá-li důvod k okamžitému zrušení podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce v marném uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) anebo jakékoliv jejich části, nemůže mít pozdější plnění (tj. plnění poskytnuté po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty) zaměstnavatele žádný vliv na závěr, že zaměstnanci již vznikl (a to dříve, než zaměstnavatel plnil) důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru a že se jej rozhodl ve lhůtě uvedené v ust. § 59 zákoníku práce uplatnit. Uvedené přitom platí i tehdy, jestliže zaměstnavatel poskytl pozdější plnění zaměstnanci dříve, než zaměstnanec přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, neboť rovněž v tomto případě již marným uplynutím dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) byl ve prospěch zaměstnance založen důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. (Nejvyšší soud ČR odkázal na rozsudek ze dne 26. 4. 2002 spis. zn. 21 Cdo 1151/2001, uveřejněný pod č. 109 v časopise Soudní judikatura, ročník 2002.)

Základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy nebo platu, anebo náhrady mzdy nebo platu (případně jakékoliv jejich části) - jak ze shora uvedeného vyplývá - je, že se takové plnění stalo splatným. Protože lhůta 15 dnů, po jejímž marném uplynutí může zaměstnanec realizovat své právo rozvázat uvedeným způsobem pracovní poměr, se odvíjí od uplynutí termínu splatnosti mzdy (platu), je třeba důsledně rozlišovat mezi splatností mzdy

(platu) na straně jedné a termínem výplaty na straně druhé. Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává - jak vyplývá z ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce, na které ust. § 56 písm. b) zákoníku práce výslovně odkazuje - nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty, jak vyplývá z ust. § 141 odst. 3 zákoníku práce, určí zaměstnavatel v mezích daných ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce (nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě).

Protože ust. § 56 písm. b) zákoníku práce váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce, je pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu). Z uvedeného vyplývá, že počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ust. § 56 písm. b) zákoníku práce se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část). Uvedené vztaheno na posuzovanou věc znamená, že splatnost části mzdy žalovaného za měsíc červenec 2007 nenastala dne 16. 8. 2007 v den, který byl stanoven jako pravidelný termín výplaty mzdy, nýbrž až dne 30. 8. 2007. Rozvázal-li žalovaný okamžitě pracovní poměr dopisem ze dne 3. 9. 2007, který žalobce převzal dne 4. 9. 2007, stalo se tak předčasně, ještě před proběhnutím lhůty 15 dnů po uplynutí skutečného termínu splatnosti podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce.

Adolf Maulwurf

[1] Domnívám se, že názor Nejvyššího soudu ČR bylo možno odvodit a předvídat již z jeho dřívějších rozhodnutí. Viz např. rozsudek ze dne 29. 1. 2004, spis. zn. 20 Cdo 2324/2002, a ze dne 14. 5. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1473/2001.

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

Další články:

- [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: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)