18. 11. 2002

ID: 19862

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru.

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze úspěšně uplatnit, jakmile nastala jeho splatnost (§ 10 a § 19 zákona o mzdě) a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením (§ 253 zák. práce). Z hlediska promlčení tohoto nároku je nerozhodné, zda v té době již bylo v řízení podle § 64 zák. práce rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2166/2001, ze dne 1.8.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce V. H., zastoupeného advokátem, proti žalovanému W., s.r.o. v likvidaci, zastoupenému advokátem, o 80.054,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 9 pod sp.zn. 19 C 268/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 30. srpna 2001 č.j. 14 Co 206/2001-32, tak, že dovolání žalobce zamítl

Z odůvodnění :

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 9 dne 11.12.2000 domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 80.054,- Kč "s příslušenstvím". Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval jako "ředitel společnosti", že žalovaný mu dne 31.8.1995 dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce a že pravomocným rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 18.10.1999 č.j. 12 C 62/96-101, potvrzeným rozsudkem Městského soudu v Praze č.j. 39 Co 634/99-117, bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobce dopisem ze dne 20.11.1995 oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, žalovaný mu však neumožnil pokračovat v práci a k platnému rozvázání pracovního poměru dosud nedošlo. Žalobce požaduje, aby mu žalovaný poskytl náhradu mzdy za dobu od 24.1. do 24.3.1996 ve výši 40.027,- Kč měsíčně "čistého".

Žalovaný potvrdil, že rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 18.10.1999 č.j. 12 C

62/96-101 a rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 3.4.2000 č.j. 39 Co 634/99-117 bylo rozhodnuto, že výpověď z pracovního poměru ze dne 31.8.1995 je neplatná. Pracovní poměr žalobce u žalovaného však již skončil, neboť žalobce při jednání u soudu dne 22.7.1996 výslovně prohlásil, že na dalším zaměstnávání u žalovaného netrvá. Nárok žalobce na požadovanou náhradu mzdy je navíc promlčen, neboť jej mohl uplatnit u soudu již v roce 1996.

Obvodní soud pro Prahu 9 rozsudkem ze dne 2.4.2001 č.j. 19 C 268/2000-18 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 8.550,- Kč k rukám advokáta. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaný dal žalobci podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, byla rozhodnutím soudu, které nabylo právní moci dnem 3.7.2000, určena jako neplatný právní úkon a že žalobce se domáhá náhrady mzdy za dobu od 24.1. do 24.3.1996. Vzhledem k tomu, že splatnost požadované náhrady mzdy nastala ve smyslu ustanovení § 119 zák. práce v "únoru, březnu a dubnu (nejpozději 30.4.) roku 1996" a že žalobce ji mohl "poprvé uplatnit dne 1.3.1996, 1.4.1996 a 2.5.1996", běží "od těchto dnů" promlčecí lhůta v trvání 3 roků. Žaloba byla podána u soudu až dne 11.12.1996, a proto je požadovaný nárok promlčen.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 30.8.2001 č.j. 14 Co 206/2001-32 rozsudek soudu prvního soudu potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 8.330,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud dovodil, že nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 zák. práce vzniká, jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a jestliže jde o neplatné rozvázání pracovního poměru, a že rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru "má jen deklaratorní, nikoliv konstitutivní charakter". Protože doba uspokojení nároku na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce není stanovena "předpisem, rozhodnutím ani dohodou", začíná běžet promlčecí lhůta k jeho uplatnění "čtvrtý den poté, kdy mohl být žalovaný o uspokojení nároku žalobcem nejdříve požádán, tedy čtvrtý den od vzniku nároku"; okolnost, kdy nastává splatnost náhrady mzdy, je tu nerozhodná, neboť počátek běhu promlčecí lhůty "se odvíjí od okamžiku vzniku nároku". V projednávané věci mohl žalobce oznámit žalovanému, že trvá na dalším zaměstnání, a požádat o náhradu mzdy již v den následující po doručení výpovědi z pracovního poměru, tedy dne 1.9.1995. Promlčecí lhůta počala běžet dne 4.9.1995 a skončila podle ustanovení § 263 odst.1 zák. práce dnem 4.9.1998. Odvolací soud dospěl ke shodnému závěru jako soud prvního stupně, že žalobcem požadovaný nárok na náhradu mzdy je promlčen.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Odvolací soud podle jeho názoru správně dovodil, že pro vznik nároku na náhradu mzdy musí "byl splněn" předpoklad spočívající v tom, že "zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, aby jej dále zaměstnával", a že musí jít o neplatné rozvázání pracovního poměru. Žalobce vyzval žalovaného, aby ho dále zaměstnával, dopisem ze dne 20.11.2001 (správně 20.11.1995). Nárok na náhradu mzdy však mohl být poprvé uplatněn až poté, co soud rozhodl o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neboť do té doby se "presumovalo", že výpověď z pracovního poměru je platná. Výklad ustanovení § 61 zák. práce, který podal odvolací soud, tedy není správný a nárok na náhradu mzdy se nemohl promlčet, neboť spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 31.8.1995 skončil pravomocně dne 3.7.2000. Přípustnost dovolání žalobce dovozuje z ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. a navrhuje, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti

pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm.b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst.2 písm.a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst.2 písm.b) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst.3 o.s.ř.].

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku (mající pro rozhodnutí ve věci samé povahu otázky předběžné), kdy počíná běžet promlčecí lhůta pro uplatnění nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. Uvedená právní otázka je odvolacími soudy rozhodována rozdílně. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci

samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení podle § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst.2 a § 242 odst.3 o.s.ř.), že žalovaný dal žalobci dne 31.8.1995 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, na základě které měl pracovní poměr mezi účastníky skončit dnem 30.11.1995. Na návrh žalobce bylo rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 18.10.1999 č.j. 12 C 62/96-101, potvrzeným rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 3.4.2000 č.j. 39 Co 634/99-117, určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobce uplatnil nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu od 24.1. do 24.3.1996 žalobou podanou u soudu dne 11.12.2000. Žalovaný za řízení před soudem prvního stupně vznesl námitku promlčení uplatněného nároku.

Nárok žalobce na náhradu mzdy je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na dobu, za niž je požadován - podle právních předpisů v té době účinných, a to zejména podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb. a č. 287/1995 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 23.5.1996 (dále jen "zák. práce"), a podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb. a č. 118/1995 Sb., tedy podle zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění účinném do 31.12.2000 (dále jen "zákona o mzdě").

Podle ustanovení § 261 odst.1 zák. práce nárok se promlčí, jestliže nebyl uplatněn u soudu ve lhůtě v tomto zákoníku stanovené. K promlčení se přihlédne, jen jestliže se ten, vůči němuž se nárok uplatňuje, promlčení dovolá; v takovém případě nelze promlčený nárok účastníku, který jej uplatňuje, přiznat.

Podle ustanovení § 262 odst. 1 zák. práce lhůta počíná běžet ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé.

Podle ustanovení § 263 odst. 1 zák. práce pokud není v tomto zákoníku stanoveno jinak, činí lhůta k uplatnění peněžitých nároků tři roky.

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do

doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Z ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce vyplývá, že nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru nemůže vzniknout dříve, než zaměstnanec (poté, co s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) oznámí, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván. Takové oznámení zaměstnance se může nejdříve vztahovat k jeho zaměstnávání v době následující po dni, kdy měl podle rozvazovacího úkonu zaměstnavatele pracovní poměr účastníků skončit; oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, který s ním rozvázal pracovní poměr výpovědí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2002 sp. zn. 21 Cdo 700/2001, uveřejněný pod č. 67 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002). Uvedené oznámení může zaměstnanec učinit - má-li mít význam z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce - nejpozději do rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.11.2000 sp. zn. 21 Cdo 227/2000 uveřejněný pod č. 44 v časopise Soudní judikatura, ročník 2001).

Ustanovení § 61 odst.1 zák. práce přiznává zaměstnanci (při splnění předpokladů v něm uvedených) nárok na náhradu mzdy, tedy nárok, jehož účelem a smyslem je nahradit zaměstnanci mzdu, která mu nepřísluší proto, že nemohl v důsledku neplatné výpovědi, neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo neplatného zrušení pracovního poměru ve zkušební době vykonávat práci pro zaměstnavatele. Právo na tuto náhradu mzdy nemůže být poprvé uplatněno (§ 262 odst. 1 zák. práce) v době, kdy zaměstnanci nárok vznikl, ale teprve poté, co se taková náhrada stala splatnou.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě je mzda splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. Ustanovení § 10 odst.1 se vztahuje obdobně na náhradu mzdy (srov. § 19 zákona o mzdě).

Protože z ustanovení § 19 zákona o mzdě vyplývá, že pro posouzení splatnosti náhrady mzdy (platu) se použije ustanovení § 10 odst.1 zákona o mzdě, znamená to mimo jiné, že i náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru je, stejně jako mzda, splatná měsíčně pozadu nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, nebylo-li v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. Z výše uvedeného současně vyplývá, že se promlčují jednotlivé splátky náhrady mzdy podle toho, kdy u nich splatnost (shora uvedeným způsobem) nastala.

Pro uplatnění nároku na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce není významné, že v době uplatnění nároku ještě nebylo rozhodnuto o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Z ustanovení § 64 zák. práce vyplývá, že zaměstnanec - chce-li zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru - musí podat ve lhůtě dvou měsíců u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právní úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise

Soudní judikatura, ročník 1997). Má-li proto být splněn předpoklad neplatné výpovědi, neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo neplatného zrušení pracovního poměru ve zkušební době uvedený v ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, postačuje, že platnost takového rozvazovacího úkonu byla zpochybněna zákonem předepsaným způsobem (§ 64 zák. práce). V opačném případě pracovní poměr z důvodů shora uvedených skončí a zaměstnanec se nemůže náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce vůbec domáhat. Předpoklad pro uplatnění nároku podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce (neplatný rozvazovací úkon) tedy je splněn již podáním žaloby na určení neplatnosti právního úkonu, v důsledku něhož měl pracovní poměr skončit. O tom, že nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze u soudu uplatnit i dříve, než bylo o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnuto, nebylo nikdy v soudní praxi pochyb (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18.2.1977 sp. zn. 5 Cz 10/77, uveřejněný pod č. 36 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1979, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12.1995 sp.zn. 6 Cdo 63/1995, uveřejněný pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1996, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.2.1997 sp. zn. 2 Cdon 1733/96, uveřejněný pod č. 36 v časopise Soudní judikatura, ročník 1998).

Na uvedených závěrech nic nemění ani to, že nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru nelze - jak uvádí dovolatel - přiznat dříve, než je napevno postaveno, že se jedná skutečně o neplatné rozvázání pracovního poměru, tedy že uvedený nárok nelze přisoudit, dokud není pravomocným soudním rozhodnutím určeno, že právní úkon, jímž měl být pracovní poměr ukončen, je neplatný. Dovolatel totiž přehlíží, že - zatímco pro počátek běhu promlčecí lhůty je rozhodné, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé (§ 262 odst. 1 zák. práce), a k tomu postačují předpoklady výše uvedené - pro rozhodnutí soudu o přiznání takového nároku je potřebné, aby byla zodpovězena také otázka platnosti rozvazovacího právního úkonu. Vyplývá to mimo jiné i z okolnosti, že otázka platnosti rozvazovacího právního úkonu nemůže být řešena, jak výše uvedeno, jako otázka předběžná v řízení o náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru; o neplatnosti rozvázání pracovního poměru může být rozhodováno jedině v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze úspěšně uplatnit, jakmile nastala jeho splatnost (§ 10 a § 19 zákona o mzdě) a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením (§ 253 zák. práce). Z hlediska promlčení tohoto nároku je nerozhodné, zda v té době již bylo v řízení podle § 64 zák. práce rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001 sp. zn. 21 Cdo 2208/2000, uveřejněný pod č. 55 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

V projednávané věci žalobce požadoval náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru za dobu od 24.1. do 24.3.1996. Vzhledem k tomu, že splatnost této náhrady (v pořadí poslední náhrady za měsíc březen 1996) nastala - jak bylo soudy zjištěno - nejpozději dnem 30.4.1996 a že žalobce uplatnil u soudu nárok na tuto náhradu až dne 11.12.2000, je závěr odvolacího soudu - i když ne ze zcela přiléhavých důvodů - o tom, že nárok nebylo možné přiznat pro důvodně vznesenou námitku promlčení, správný.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst.1 o.s.ř., § 229 odst.2 písm.a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst.3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)