

## Okamžité zrušení pracovního poměru

Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce jsou dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru a z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, že porušení povinnosti platit zaměstnanci mzdu musí dosahovat „určité intenzity“, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst.1 písm.b) zák. práce.

Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce jsou dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru a z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, že porušení povinnosti platit zaměstnanci mzdu musí dosahovat „určité intenzity“, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst.1 písm.b) zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 515/2001, ze dne 14.3.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce V.-C., spol. s r.o., zastoupeného advokátem, proti žalovanému P. M., zastoupenému advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Třebíči pod sp. zn. 7 C 283/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 29. listopadu 2000, č.j. 15 Co 540/99-53, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 25. 1. 1999 žalovaný sdělil žalobci (prostřednictvím svého zástupce), že s ním podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě ruší pracovní poměr. Důvod k tomuto postupu spatřoval v tom, že mu žalobce nevyplatil mzdu za měsíc listopad 1998 v plné výši tak, jak je sjednáno v pracovní smlouvě, neboť žalobce vyplatil pouze část sjednané mzdy ve výši 10.325,- Kč a zbytek do částky 12.000,- Kč odmítá vyplatit.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil v podstatě tím, že žalovaný u něj pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 12. 1994 „včetně jejího posledního dodatku ze dne 26. 10. 1998“ jako vedoucí prodeje se základní měsíční mzdou ve výši 5.000,- Kč.

Okresní soud v Třebíči rozsudkem ze dne 22. 6. 1999 č.j. 7 C 283/99-35 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen „nahradit“ žalobci na nákladech řízení 5.300,- Kč k rukám advokáta. Ve věci

samé dovodil, že mzda za měsíc listopad 1998 byla v daném případě splatná nejpozději do 31. 12. 1998, a jestliže žalovaný zrušil pracovní poměr 26. 1. 1999, učinil tak ve lhůtě podle ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce. Platový výměr ze dne 26. 10. 1998 lze podle názoru soudu prvního stupně považovat za návrh změny dohody o odměňování. Protože nebylo prokázáno, že by žalovaný s tímto návrhem vyslovil souhlas, zůstala v platnosti dohoda ze dne 1. 12. 1997, podle níž má žalovaný nárok na základní plat ve výši 12.000,- Kč měsíčně. K výplatě mu však bylo zúčtováno 10.325,- Kč, tedy o 1.675,- Kč méně. Podle názoru soudu prvního stupně je však třeba, aby porušení povinnosti zaměstnavatele postižitelné okamžitým zrušením pracovního poměru dosahovalo určité intenzity, „obdobně jako je vyžadováno v případě porušení pracovní kázně zaměstnancem“. Proto okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem nepřichází v úvahu při jakémkoli nevyplacení mzdy, ale pouze tam, kde toto nevyplacení mzdy dosáhne určité intenzity srovnatelné se zvláště hrubým porušením pracovní kázně zaměstnancem. Jestliže v daném případě bylo žalovanému zúčtováno 10.325,- Kč oproti správným 12.000,- Kč, „což představuje krácení mzdy o 13,75 %“, pak to nelze považovat za porušení povinnosti zaměstnavatele v intenzitě postižitelné podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 29. 11. 2000, č.j. 15 Co 540/99-53, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 25. 1. 1999 zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudy obou stupňů částku 8.639,80 Kč „k rukám zástupce žalovaného JUDr. J. P.“. Odvolací soud dospěl k závěru, že ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce umožňuje zaměstnanci okamžitě skončit pracovní poměr i v případě, že mu nebyla do 15-ti dnů po uplynutí splatnosti uhrazena i část mzdy, neboť toto ustanovení nerozlišuje mezi zálohou na mzdu a jejím doplatkem. V posuzované věci žalobce dal najevo, že nemíní respektovat dodatek k pracovní smlouvě ze dne 1. 12. 1997, a naopak, že postupoval a nadále bude postupovat podle platového výměru, který vydal dne 26. 10. 1998, a který pro žalovaného představoval podstatnou změnu v odměňování. S přihlédnutím k tomu, že „průměrná hrubá mzda“ žalovaného v roce 1998 přesahovala částku 12.000,- Kč, „jeví se pro žalovaného vyplacení částky 10.325,- Kč hrubého namísto částky 12.000,- Kč podstatným snížením mzdy, zejména za situace, kdy žalobce vycházel z platového výměru, který nebyl výsledkem smluvního ujednání mezi účastníky“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce vytváří v rámci posílení rovnoprávného postavení účastníků pracovně právního vztahu určitý protipól k ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce a že je proto třeba, aby i porušení povinnosti zaměstnavatele postižitelné právě okamžitým zrušením pracovního poměru dosahovalo určité intenzity, obdobně jako je vyžadováno v případě porušení pracovní kázně zaměstnancem. Žalobce neměl v úmyslu snížit dosud vyplácenou mzdu žalovaného, ale pouze jej hmotně zainteresovat na hospodaření firmy. Vycházel ze stavu, v jakém firmu převzal, a o existenci dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 12. 1997 se dověděl až při jednání před soudem prvního stupně. Dále namítal, že z postupu žalovaného je zřejmé, že „si vše dopředu připravil“ a bezprostředně po ukončení pracovního poměru nastoupil u konkurenční společnosti, neposkytl žalobci možnost jakýmkoli způsobem celou věc v rámci dohody řešit a svým postupem podle názoru žalobce porušil obecné zásady upravené v ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný namítal, že je věcí žalobce, že neměl kvalitně zpracována kritéria pro odměňování zaměstnanců, a že bylo prokázáno, že se nejednalo o žádnou chybu na straně zaměstnanců, kteří měli za úkol zpracování mzdové agendy, ale že šlo o vědomý postup zaměstnavatele, který

nerespektoval smluvní ujednání se žalovaným, což vedlo k tomu, že nebyla vyplacena část mzdy, jejíž výši nelze považovat za zanedbatelnou. S názorem, že je zapotřebí, aby i porušení povinnosti zaměstnavatele postižitelné okamžitým zrušením pracovního poměru dosahovalo určité intenzity, nelze souhlasit, neboť nenachází oporu v platné zákonné úpravě.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony); po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný se žalobcem pracovní poměr okamžitě zrušil dopisem ze dne 25.1.1999 - posuzovat 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., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce“).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalovaný pracoval u žalobce v pracovním poměru jako vedoucí prodeje a marketingu. Dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 1. 12. 1997 bylo kromě jiného dohodnuto, že základní plat žalovaného činí 12.000,- Kč měsíčně „při dosažení obratu na českém trhu 350.000,- Kč“. Splatnost mzdy nebyla v pracovní nebo kolektivní smlouvě dohodnuta. Jednostranným opatřením žalobce (platovým výměrem ze dne 26. 10. 1998) žalobce (jeho jednatel) stanovil, že základní měsíční mzda žalobce „činí dle určení zaměstnavatele 5.000,- Kč. Pohyblivá složka mzdy je stanovena na hodnotu 1,5% z měsíčního obratu společnosti za punčochy prodané na českém trhu“. Dopisem ze dne 25. 1. 1999, který žalobce obdržel následujícího dne, žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr proto, že mu „k dnešnímu dni nebyla dosud vyplacena mzda za měsíc listopad 1998 v plné výši tak, jak bylo sjednáno v dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 12. 1997, neboť namísto základní mzdy ve výši 12.000,- Kč byla zaplacená pouze část sjednané mzdy ve výši 10.325,- Kč.

Podle ustanovení § 54 odst 1 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

S názorem dovolatele, že „je třeba, aby i porušení povinností zaměstnavatele postižitelné právě okamžitým zrušením pracovního poměru dosahovalo určité intenzity obdobně jako je vyžadováno v případě porušení pracovní kázně zaměstnancem“, aby mohlo být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst.1 písm. b) zák. práce, neboť jde o „určitý protipól k ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce“, nelze souhlasit. Ze samotné skutečnosti, že součástí skutkových podstat, pro které může zaměstnanec, resp. zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, je porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, totiž nelze dovozovat, že musí postihovat rovněž kvalitativně obdobné jednání nebo opomenutí. Zatímco ustanovení § 53 odst. 1

písm. b) zák. práce sleduje možnost okamžitě zrušit pracovní poměr ve vyjímečných případech tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň (a to i z nedbalosti), jestliže jeho jednání dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, je účelem ustanovení § 54 odst.1 písm.b) zák. práce dosáhnout okamžitého zrušení pracovního poměru, jestliže zaměstnavatel porušil svoji povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (§ 35 odst. 1 písm. a) zák. práce). Ze srovnání jednotlivých důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, vyplývá, že důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce má postihnout takovou situaci, kdy porušení pracovních povinností dosáhlo z hlediska intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, kdy již nelze vystačit s postupem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, zatímco ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce postihuje samotné porušení právní povinnosti zaměstnavatelem platit zaměstnanci mzdu za vykonanou práci, aniž by naplnění skutkové podstaty tohoto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru činilo závislým na dalších skutkových podstatách upravujících důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedených v ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce. Jedná se tedy o dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru a z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, že porušení povinnosti platit zaměstnanci mzdu musí dosahovat „určité intenzity“, aby bylo způsobitelným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst.1 písm.b) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá - a zde lze sdílet názor odvolacího soudu - že ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce umožňuje zaměstnanci okamžitě skončit pracovní poměr i v případě, že mu nebyla do 15-ti dnů po uplynutí splatnosti uhrazena i část mzdy, neboť toto ustanovení mzdu ani náhradu mzdy blíže nespecifikuje, nerozlišuje kupř. mezi mzdou (náhradou mzdy) a její částí, nebo zálohou na mzdu a jejím doplatkem, takže se jedná o každou splatnou mzdu a náhradu mzdy, která nebyla zaměstnanci vyplacena proto, že zaměstnavatel porušil svoji povinnost vyplývající z pracovního poměru uloženou ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu.

Namítá-li dovolatel rovněž, že žalovaný svým postupem „porušil obecné zásady upravené v ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce“ tím, že si „vše“ předem připravil a neumožnil žalobci řešit „celou věc v rámci dohody“, pak ani této námitce nelze přisvědčit.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nikdo nesmí výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru zneužít na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu.

V právních vztazích, ve kterých jsou vztahy účastníků charakterizovány jejich vzájemnou rovností, je výkonem práva převážně míněno uskutečňování subjektivního práva (dovoleným) chováním jeho subjektu, které spočívá v konání právních úkonů a vyžadování splnění povinnosti od druhého, včetně uplatnění práva na státní ochranu ohroženého či poškozeného subjektivního práva (srov. Knapp, V.: Teorie práva, 1. vydání, Praha, C.H.Beck 1995, str.181 a násl.). Subjektivní právo lze uskutečňovat, mimo výše uvedeného, rovněž dovoleným chováním, jemuž sice nelze přiznat charakter právního úkonu, protože samo o sobě nesměřuje ke vzniku, změně nebo zániku právních vztahů, a kterým ani není vyžadováno splnění povinnosti od druhého, ale které se uskutečňuje s vůlí způsobit právní následky, popř. vytvořit předpoklady pro další právní postup. Jde o tzv. faktické úkony, jimiž je v pracovněprávních vztazích vykonáváno (konzumováno) právo z právním úkonem již založeného právního vztahu, jako je kupř. rozhodnutí o organizační změně v pracovním poměru, rozhodnutí o rozvržení týdenní pracovní doby, písemné upozornění na možnost dání výpovědi (§ 46 odst. 1 písm. f) i.f. zák. práce), předchozí souhlas příslušného odborového orgánu podle ustanovení § 59 odst. 2 zák.

práce apod.

Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením zúčastněných stran, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Nelze mít pochybnosti o tom, že v pracovněprávních vztazích bývá rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů skončení pracovního poměru uvedených v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce pro účastníky z hlediska jejich zájmů nestejně výhodné, neboť výkon nezadatelného práva ukončit zákonem stanoveným způsobem pracovní vztah, má pro druhého účastníka nikoliv ojediněle za následek vznik určité újmy. Tímto způsobem může být vnímáno rozvázání pracovního poměru, jestliže - jak tomu bylo také v posuzované věci - je pracovněprávní vztah rozvazován bez zřetele na stanovisko druhé strany jednostranným právním úkonem. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičítím, je třeba, vycházející ze zásady „neminem laedit, qui iure sui utitur“, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik určité újmy (majetkové, popř. nemajetkové) na straně dalšího účastníka právního vztahu.

Výkon práva, jak již bylo uvedeno, postrádá protiprávnosti, děje-li se v souladu s právem. Objektivní právo předpokládá, že výkon práva směřuje k uskutečnění cíle (smyslu a účelu) sledovaného právní normou. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevídaný vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nepřipouští (srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000).

Dovolatel spatřoval naplnění tohoto ustanovení v okolnosti, že žalovaný, který správně „měl zaměstnavatele požádat o doplacení mzdy, pokud svůj nárok opíral o dodatek ze dne 1.12.1997“, ve skutečnosti „neposkytl žalobci možnost jakýmkoliv způsobem celou věc v rámci dohody řešit“. Vzhledem k výše uvedenému se tedy jednalo o to, zda žalovaný při rozvazování pracovního poměru, které si vlastně podle názoru žalobce „dopředu připravil“, byl veden přímým úmyslem žalobce poškodit.

V posuzovaném případě z výsledků dokazování vyplývá, že žalobci v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru žalovaným žádná přímá újma nevznikla. Z toho, že žalovaný využil svého práva rozvázat jednostranně pracovní poměr, ani z okolností, za nichž to žalovaný učinil, nelze dovodit, že by jeho jednání v rozporu s ustálenými dobrými mravy (souborem nepsaných

společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávaná) sledovalo dosažení jiného cíle, než účelu a smyslu sledovaného právní normou - umožnit skončení pracovního poměru v případě, jestliže za vykonávanou práci není poskytována mzda. Namítá-li žalobce, že si žalovaný „vše dopředu připravil“, potom přehlídí, že nemůže jít k tíži zaměstnance okolnost, že zaměstnavatel neposkytoval dohodnutou mzdu z důvodů spočívajících nikoli na straně zaměstnance, nýbrž v důsledku okolností, které vznikly na straně samotného zaměstnavatele, ať se již jednalo o skutečnost, že se žalobce „o existenci dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1.12.1997 dověděl až při jednání OS v Třebíči dne 22.6.1999“ anebo že „platovým výměrem“ ze dne 26.10.1998 přistoupil k jednostrannému snížení mzdy žalovaného. Okolnost, že žalobce nevyplatil žalovanému pouze část mzdy, sama o sobě není - jak uvedeno výše - z hlediska existence důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru významná; protože snížení mzdy v posuzované věci není nepodstatné, nelze ani dovodit zneužití výkonu práva v důsledku objektivního nepoměru mezi právem chráněným zájmem zaměstnance skončit za stanovených podmínek pracovní poměr a zájmy zaměstnavatele, které se v důsledku realizace subjektivního práva zaměstnance poškodí.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)
- [Konzumace alkoholu na pracovišti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)