

20. 6. 2002

ID: 17516

## Splatnost mzdy

Nedohodnou-li si účastníci pracovního poměru splatnost mzdy, pak ve smyslu zákona o mzdě, „mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci“. Vzhledem k tomu, že splatnost mzdy v tomto případě není určena konkrétním dnem, nýbrž časovým úsekem vyznačujícím se svým počátkem a koncem, je mzda splatná po celou tuto zákonem stanovenou lhůtu. Uplynutím splatnosti mzdy zaměstnanci příslušející je proto třeba rozumět v takovém případě až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce.

Nedohodnou-li si účastníci pracovního poměru splatnost mzdy, pak ve smyslu zákona o mzdě, „mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci“. Vzhledem k tomu, že splatnost mzdy v tomto případě není určena konkrétním dnem, nýbrž časovým úsekem vyznačujícím se svým počátkem a koncem, je mzda splatná po celou tuto zákonem stanovenou lhůtu. Uplynutím splatnosti mzdy zaměstnanci příslušející je proto třeba rozumět v takovém případě až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1473/2001, ze dne 14.5.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce N. C. s.r.o., zastoupeného advokátem, proti žalovanému R. O., zastoupenému advokátkou, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v České Lípě sp. zn. 11 C 1310/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem, pobočka v Liberci, ze dne 11. dubna 2001 č.j. 35 Co 47/2001-37, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 7.6.2000 žalovaný sdělil žalobci, že s ním podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že „do dnešního dne neobdržel mzdu za měsíc duben 2000“, kterou mu měl žalobce vyplátit „nejpozději dne 12.5.2000“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že mzdu nevyplatil „z důvodu prodlení na straně žalovaného“, který si včas a řádně nabídnuté plnění přes opakované výzvy u žalobce nevyzvedl, ačkoli tak učinit mohl.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 18.12.2000 č.j. 11 C 1310/2000-21 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému náklady řízení ve výši 5.375,- Kč k rukám „právní“

zástupkyně žalovaného. Soud prvního stupně vycházejí ze zjištění, že žalobce nevyplatil žalovanému mzdu za duben 2000 „v řádném výplatním termínu 12. května 2000, ale ani do 15-ti dnů po řádném výplatním termínu“, dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru, k němuž žalobce přistoupil důvodně a včas (ve lhůtě podle ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce), je platným právním úkonem.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem, pobočka v Liberci, rozsudkem ze dne 11.4.2001 č.j. 35 Co 47/2001-37 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, rozhodl, že žalobce je povinen „nahradit“ žalovanému náklady odvolacího řízení ve výši 1.935,- Kč „u J. H.“, a vyslovil proti svému rozsudku přípustnost dovolání. Odvolací soud dovodil, že za situace, kdy řádný výplatní termín byl žalobcem stanoven k dvanáctému dni v měsíci a jiný termín výplaty žalovanému oznámen nebyl, „je třeba vycházet z toho“, že dnem splatnosti výplaty žalovaného za měsíc duben 2000 byl den 12. 5. 2000. Protože žalovaný v tento den, ačkoli byl na pracovišti, výplatu neobdržel a nestalo se tak ani v dalších patnácti dnech, ztotožnil se odvolací soud se závěrem soudu prvního stupně, že okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, učiněné v „zákonně subjektivní lhůtě“ je platné a „právně účinné“. Odvolací námitku žalobce, že žalovaný si výplatu nevyzvedl účelově, odmítl s odůvodněním, že jde „pouze o žalobcovo tvrzení, pro které nenabídl potřebné důkazy“. Výrok o připuštění dovolání odvolací soud odůvodnil tím, že „s ohledem na neexistenci právní úpravy výplatního termínu považuje otázku splatnosti mzdy za otázku zásadního právního významu, stejně tak i posouzení intenzity porušení povinnosti zaměstnavatele podle § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce“.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že „svědecky prokázal“, že mzda byla pro žalovaného připravena a že v daný výplatní termín byla vyplacena ostatním zaměstnancům. K výplatě mzdy tak „nedošlo pouze chováním žalovaného a omluvitelnou nepozorností jednatele“, který se domníval, že mzda byla vyplacena řádně. Takové jednání žalovaného, který „účelově neměl zájem na výplatě mzdy“, nemůže podle názoru dovolatele „nacházet ochranu, byť by formálně bylo provedeno v souladu se ZP“, neboť nikdo nesmí svých práv zneužívat na újmu jiného účastníka. Dále zdůraznil, že skutečnost, že žalobce obvykle vyplácel mzdu dvanáctého dne v měsíci, „ještě nesevřídčí o určení termínu“. Jestliže v daném případě nebyla mzda vyplacena a výplatní termín nebyl jednoznačně stanoven, je třeba - jak žalobce dovozoval - „mít za to, že mzda je splatná do konce následujícího měsíce“, a v takovém případě by pak bylo okamžité zrušení pracovního poměru „pro nedostatek času - lhůty“ neplatné. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil.

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 proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 239 odst.1 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 je opodstatněné.

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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost uvedených zjištění nebyla v dovolacím řízení napadána), že žalovaný pracoval u žalobce od 1.9.1997 v pracovním poměru jako obsluha pneuservisů. Splatnost mzdy nebyla v pracovní nebo kolektivní smlouvě mezi účastníky dohodnuta; výplatní termín měsíční mzdy stanovil žalovaný na dvanáctého následujícího měsíce. Žalovaný nevyplatil žalobci mzdu za měsíc duben 2000 „v řádném výplatním termínu“ 12. 5. 2000. Dopisem ze dne 7. 6. 2000, který žalobce obdržel 13.6.2000, žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr „poněvadž do dnešního dne mzdu za měsíc duben neobdržel a uplynulo již více než 15 dní od její splatnosti“.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci významné, kdy nastala splatnost mzdy žalovaného za duben 2000 a jaký význam má z tohoto hlediska skutečnost, že žalovaný nedodržel při výplatě této mzdy stanovený výplatní termín.

Uvedenou otázku je třeba posuzovat i v současné době podle ustanovení zákona č. [1/1992](#) Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění zákonů č. [590/1992](#) Sb., č. [10/1993](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. 74/1994 Sb. a č. [118/1995](#) Sb. (dále též jen „zákon o mzdě“) vzhledem k tomu, že tento zákon upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovní právní účely (srov. § 1 zákona o mzdě), pro zaměstnance zaměstnavatele, který není rozpočtovou organizací anebo, pokud tak stanoví zvláštní zákon, který není příspěvkovou organizací (srov. § 2 zákona o mzdě).

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.

Podle ustanovení § 11 odst.1 věty první zákona o mzdě se mzda vyplácí zaměstnanci v penězích.

Podle ustanovení § 11 odst.2 zákona o mzdě se mzda vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, popřípadě pracuje-li na vzdáleném pracovišti, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se nedohodnou jinak.

Z ustanovení § 10 odst.1 zákona o mzdě vyplývá, že zákon především umožňuje samotným účastníkům pracovního poměru, aby si splatnost mzdy dohodli buď sami v pracovní smlouvě (pracovní smlouvou lze rozumět i dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek, uzavřenou podle § 36 odst. 1 zák. práce), nebo zprostředkovaně v souvislosti s úpravou kolektivních pracovních vztahů kolektivní smlouvou v rámci normativního obsahu kolektivní smlouvy. Pro případ, jestliže splatnost mzdy není uvedeným způsobem dohodnuta, zákon o mzdě stanoví, že „mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci“. Protože splatnost mzdy v tomto případě není určena konkrétním dnem, nýbrž časovým úsekem vyznačujícím se svým počátkem a koncem, je mzda splatná po celou tuto zákonem stanovenou lhůtu. Uplynutím splatnosti mzdy zaměstnanci příslušející je proto třeba rozumět v tomto případě až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce.

Tento závěr nemůže být dotčen ani ustanovením § 11 odst. 2 zákona o mzdě (odvolací soud přehlédl, že ustanovení § 22 zákona o mzdě vylučuje souběžné použití ustanovení zákoníku práce, která upravují poskytování mzdy, splatnost a výplaty mzdy, včetně ustanovení § 119 odst. 1 zák. práce, které zahrnuje do rámce svých úvah). Uvedené ustanovení totiž neupravuje podmínky splatnosti mzdy, nýbrž poskytuje zaměstnancům zvýšenou ochranu při výplatě (již splatné) mzdy tím, že stanoví místo a dobu jejího vyplácení, popřípadě stanoví postup a podmínky výplaty, nemůže-li se zaměstnanec ve výplatním termínu z vážných důvodů dostavit na pracoviště.

Z uvedeného vyplývá, že není-li splatnost mzdy dohodnuta, rozumí se uplynutím splatnosti mzdy příslušející zaměstnanci za vykonanou práci až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce; okolnost, že zaměstnavatel stanovil svým jednostranným opatřením termín, kdy bude mzda v pracovní době na pracovišti vyplácena, není pro posouzení splatnosti mzdy významná.

V posuzované věci při úvaze, kdy nastala splatnost mzdy žalovaného za měsíc duben 2000, soudy náležitě nerozlišily, že si účastníci termín výplaty dne 12.5.2000 v pracovní smlouvě nedohodli, že tento termín nevyplýval ani z dohody obsažené v kolektivní smlouvě, ale že šlo o termín, který k výplatě mzdy určil samotný žalobce. Závěru odvolacího soudu, že splatnost mzdy žalobce za měsíc duben 2000 nastala k uvedenému datu, by bylo možné přisvědčit pouze v případě, kdyby termín výplaty mzdy dne 12.5.2000 vyplýval z dohody obsažené v pracovní smlouvě účastníků nebo v kolektivní smlouvě. Jestliže však v posuzované věci šlo o stanovení výplatního termínu, který k výplatě mezd určil sám zaměstnavatel a který proto mohl kdykoliv změnit, nastala splatnost mzdy žalovaného za měsíc duben 2000 ve smyslu ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě teprve uplynutím dne 31.5.2000.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem a § 243b odst. 2 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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 \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)