

**Judikát NS 21 Cdo 2565/2011**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	08/31/2012
Spisová značka:	21 Cdo 2565/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.2565.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 56 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 141 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 141 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 2 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 122 obč. zák.
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2565/2011

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny ve věci žalobkyně Q Trucking Morava, s.r.o. se sídlem v Ostravě - Kunčičkách, Vratimovská č. 624/11, IČO 26981483, zastoupené JUDr. Vladimírem Zonkem, advokátem se sídlem v Ostravě - Moravské Ostravě, Sadová č. 553/8, proti žalovanému M. R., zastoupenému Mgr. Petrem Kaustou, advokátem se sídlem Ostravě - Moravské Ostravě, Čs. Legii č. 5/1616, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Novém Jičíně pod sp. zn. 13 C 196/2010, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 24. března 2011 č.j. 16 Co 4/2011-61, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů dovolacího řízení 4.050,- Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Vladimíra Zonka, advokáta se sídlem v Ostravě - Moravské Ostravě, Sadová č. 553/8.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 31.5.2010 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že "do dnešního dne neobdržel mzdu za měsíc duben, jejíž termín výplaty byl určen na 15. května".

Žalobkyně se žalobou podanou dne 3.6.2010 u Okresního soudu v Novém Jičíně domáhala, aby bylo určeno, že uvedeně okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaný "nedostatečně specifikoval období, za něž mu náležela splatná mzda", neboť z použité formulace "není zřejmé, jaký konkrétní rok má žalovaný na mysli". Navíc, okamžité zrušení pracovního poměru bylo podáno, v případě, že se jednalo o měsíc duben 2010, předčasně, neboť podle kogentního ustanovení § 141 zákoníku práce je mzda splatná poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, v tomto případě tedy až 31.5.2010 a nikoliv, jak se domnívá žalovaný, již dne 15.5.2010.

Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 26.10.2010 č.j. 13 C 196/2010-28 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 11.245,- Kč k rukám advokáta Mgr. Petra Kausty. Poté, co dovedl, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 31.5.2010 pro nevyplacení mzdy za měsíc duben je dostatečně určitý právní úkon, neboť se "nemůže jednat o mzdu za jiný měsíc než duben 2010", protože "nelze reálně očekávat, že by žalovaný rušil pracovní poměr v květnu 2010 pro nevyplacení mzdy za měsíc duben 2009, popřípadě za měsíc duben v předcházejících letech", dospěl k závěru, že "splatnost mzdy nastává v pravidelném termínu výplaty mzdy, který byl sjednán v kolektivní smlouvě, popřípadě který byl určen zaměstnavatelem", a "samotným nevyplacením mzdy v pravidelném termínu se zaměstnavatel ocitá v prodlení s uspokojením nároku zaměstnance na mzdu"; nemůže být tedy správný názor, že "splatnost mzdy nastává nejpozději do konce měsíce, neboť se stala splatná již v průběhu měsíce, a to v pravidelném termínu výplaty mzdy".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 24.3.2011 č.j. 16 Co 4/2011-61 změnil rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 21.440,- Kč k rukám advokáta JUDr. Vladimíra Zonka. Odvolací soud se ztotožnil s názorem soudu prvního stupně v tom, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 31.5.2010 vyhovuje požadavkům uvedeným v ustanovení § 60 zákoníku práce, neboť, jestliže "žalovaný neuvedl do okamžitého zrušení pracovního poměru kalendářní rok, o který se má jednat, vyplývá tento údaj z ostatních skutečností uvedených v okamžitém zrušení pracovního poměru". Odvolací soud dále dovedl, že údaj uvedený v pracovní smlouvě uzavřené mezi účastníky, podle kterého "mzda je splatná ke každému 15. dni po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána", není vymezením "termínu splatnosti mzdy, nýbrž termínu její výplaty"; protože zákoník práce váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, je pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy nebo její části nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil pravidelný termín výplaty mzdy. V daném případě byla tedy mzda splatná až dne 31.5.2010, a proto okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyní přípisem žalovaného dne 31.5.2010 bylo "učiněno předčasně".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce má jen dispozitivní povahu a že si dohodli se žalobkyní v pracovní smlouvě termín splatnosti mzdy (a nikoliv pravidelný termín výplaty mzdy, jak dovedl odvolací soud) na "každý 15. den po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána". Rozvázal-li tedy žalovaný pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru dne 31.5.2010, učinil tak až po uplynutí 15 dnů ode dne splatnosti mzdy za měsíc duben. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného "odmítl pro bezdůvodnost", neboť rozsudek odvolacího soudu je v souladu s ustálenou judikaturou soudů.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu § 242 o.s.ř. 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 posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které jí bylo doručeno dne 31.5.2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2010 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1 zák. práce).

Smysl (účel) ustanovení § 56 písm. b) zák. práce spočívá v tom, že zaměstnanci umožňuje, aby mohl ihned (bez nutnosti rozvažovat pracovní poměr výpovědí) ukončit pracovní poměr u zaměstnavatele, který porušil povinnost uloženou ustanovením § 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) a který svou povinnost nesplnil ani v dodatečně lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto práv, neboť nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval. S přihlédnutím k tomu, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné (srov. § 67 odst. 1 zák. práce), představuje okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práci ve svých důsledcích sankci za porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu).

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku (§ 141 odst. 1 zák. práce). Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce po projednání s odborovou organizací (§ 141 odst. 3 zák. práce). Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak, platí pro splatnost a výplatu náhrady mzdy nebo platu obdobně ustanovení § 141 zák. práce (srov. § 144 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že pracovněprávní předpisy rozlišují mezi splatností mzdy, platu a náhrady mzdy a platu na straně jedné a výplatou mzdy, platu a náhrady mzdy a platu na straně druhé; zatímco splatnost (termín splatnosti) nastává podle ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu (tedy, řečeno jinak uplynutím posledního dne takového měsíce), výplatu (pravidelný termín výplaty) určí podle ustanovení § 141 odst. 3 zák. práce zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací v mezích období uvedeného v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, nebyl-li pravidelný termín výplaty sjednán v

kolektivní smlouvě.

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce je - jak vyplývá z jeho znění - to, že zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části tedy není - jak dovodila již ustálená judikatura soudů (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2010 sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, který byl uveřejněn pod č. 102 v časopise Soudní judikatura, roč. 2011) - rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže ustanovení § 56 písm. b) zák. práce výlučně na uplynutí lhůty 15 dnů od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 zák. práce.

Ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit; není totiž uvedeno mezi ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie (srov. § 363 odst. 1 zák. práce), nejde o absolutně kogentní právní úpravu ve smyslu ustanovení § 363 odst. 2 zák. práce, odchýlnou úpravu o splatnosti mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu zákoník práce výslovně nezakazuje a ani z jeho povahy nevyplývá, že by se od něj nebylo možné odchýlit (srov. § 2 odst. 1 zák. práce). Splátnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu může být smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (srov. § 2 odst. 2 zák. práce) upravena jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce; v takovém případě se běh patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce neodvíjí ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat anebo náhradu mzdy nebo platu, ale ode dne následujícího po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu anebo náhrady mzdy nebo platu.

V projednávané věci si účastníci - jak bylo soudy zjištěno - v pracovní smlouvě ze dne 12.3.2007 sjednali, že "mzda je stanovena jako měsíční a její splatnost je každý 15. den po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána".

Vzhledem k tomu, že v pracovněprávních vztazích je třeba - jak uvedeno již výše - rozlišovat mezi splatností mzdy, platu a náhrady mzdy a platu na straně jedné a výplatou mzdy, platu a náhrady mzdy a platu na straně druhé a že ze znění pracovní smlouvy ze dne 12.3.2007 bez dalšího nevyplývá a bez pochybností nelze spolehlivě dovodit, co její účastníci výše uvedeným ujednáním opravdu sledovali, tedy zda šlo o ujednání o splatnosti mzdy (popřípadě též náhrady mzdy) nebo o stanovení termínu výplaty mzdy (popřípadě též náhrady mzdy), bylo potřebné použít výkladová pravidla uvedená v ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku (srov. též § 18 zák. práce), pomocí kterých by nesrozumitelnost tohoto ujednání byla odstraněna.

Právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem (§ 35 odst. 2 občanského zákoníku). Výklad pracovněprávního úkonu přitom musí vždy směřovat k objasnění toho, co bylo skutečně projevem; pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. též právní názor vyjádřený například v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996 sp. zn. 3 Cdo 946/96, který byl uveřejněn pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.11.1996 sp. zn. 2 Cdo 198/96, uveřejněný pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.6.2011 sp. zn. 21 Cdo 1842/2010).

I když se v textu pracovní smlouvy ze dne 12.3.2007 hovoří o "splatnosti" mzdy, z dalších souvislostí je zřejmé, že jí účastníci rozuměli určení termínu, v němž žalobkyně bude žalovanému vyplácet mzdu (a jistě též náhradu mzdy); v tomto smyslu také žalovaný nepochybně pochopil uvedené ujednání, uvedl-li v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 31.5.2010, že "do dnešního dne neobdržel mzdu za měsíc duben, jejíž termín výplaty byl určen na 15. května". Lze proto souhlasit se závěrem odvolacího soudu, podle kterého uvedené ujednání není vymezením "termínu splatnosti mzdy, nýbrž termínu její výplaty", a odmítnout snahy žalovaného (vyjádřené zejména v jeho dovolání proti rozsudku odvolacího soudu), kterými sleduje nahrazení skutečné vůle účastníků při uzavření pracovní smlouvy ze dne 12.3.2007 takovou "vůli, kterou v rozhodné době neměli".

Ostatně, i kdyby byla v pracovní smlouvě ze dne 12.3.2007 vskutku sjednána nikoliv výplata, ale (jak nyní uvádí žalovaný) splatnost mzdy, bylo by stejně okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 31.5.2010 "předčasné".

Počítání času se v pracovněprávních vztazích řídí ustanovením § 122 občanského zákoníku (srov. § 333 odst. 1 zák. práce).

Lhůta určená podle dnů počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek (§ 122 odst. 1 věta první občanského zákoníku). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den (§ 122 odst. 3 občanského zákoníku).

Kdyby byla mzda žalovaného za měsíc duben 2010 opravdu splatná již dnem 15.5.2010, uplynula by "lhůta 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti" ve smyslu ustanovení § 56 písm. b) zák. práce dnem 31.5.2010 (den 30.5.2010 připadl na neděli, a proto je posledním dnem patnáctidenní lhůty nejbližší následující pracovní den, tedy pondělí 31.5.2010). Vznikl-li by žalovanému důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce teprve uplynutím dne 31.5.2010, je předmětné okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo žalobkyni doručeno již dne 31.5.2010, i v tomto případě "předčasné".

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, 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 žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

V dovolacím řízení vznikly žalobkyni v souvislosti se zastoupením advokátem náklady, které spočívají v paušální odměně ve výši 3.750,- Kč [srov. § 7

písm. c), § 10 odst. 3 a § 18 odst. 1 vyhlášky č. 484/2000 Sb. ve znění vyhlášek č. 49/2001 Sb., č. 110/2004 Sb., č. 617/2004 Sb. a č. 277/2006 Sb. a Čl. II vyhlášky č. 64/2012 Sb.) a v paušální částce náhrady výdajů za jeden úkon právní služby ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění vyhlášek č. 235/1997 Sb., č. 484/2000 Sb., č. 68/2003 Sb., č. 618/2004 Sb., č. 276/2006 Sb. a č. 399/2010 Sb.), celkem ve výši 4.050,- Kč; náhrada za daň z přidané hodnoty z této odměny a náhrady k nákladům řízení nepatří, neboť zástupce žalobkyně advokát JUDr. Vladimír Zonek v rozporu s ustanovením § 14a vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění vyhlášek č. 235/1997 Sb., č. 484/2000 Sb., č. 68/2003 Sb., č. 618/2004 Sb., č. 276/2006 Sb. a č. 399/2010 Sb. neprokázal, že je plátcem této daně. Protože dovolání žalovaného bylo zamítnuto, dovolací soud mu podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. uložil, aby žalobkyni náklady v celkové výši 4.050,- Kč nahradil. Žalovaný je povinen přiznanou náhradu nákladů řízení zaplatit k rukám advokáta, který žalobkyni v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o.s.ř.), a to do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 31. srpna 2012

JUDr. Ljubomír Drápal, v. r.  
předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.