

Judikát NS 21 Cdo 2845/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/14/2016
Spisová značka:	21 Cdo 2845/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.2845.2014.1
Typ rozhodnutí:	USNESENÍ
Heslo:	Mzda (a jiné obdobné příjmy) Odstupné Okamžité zrušení pracovního poměru Promlčení
Dotčené předpisy:	§ 67 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.04.2008 § 56 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.04.2008 § 141 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.04.2008 § 329 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.04.2008 § 101 obč. zák. ve znění do 19.10.2008
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 2845/2014

U S N E S E N Í

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobkyně L. Š., zastoupené JUDr. Janem Paroulkem, advokátem se sídlem v Blansku, Čelakovského č. 1859/6, proti žalované Cukrárně Adina s.r.o. se sídlem v Říčanech, Zahradní č. 546, IČO 27660567, zastoupené JUDr. Vladimírem Fadingerem, advokátem se sídlem v Tišnově, Brněnská č. 184, o 45.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu ve Žďáru nad Sázavou pod sp. zn. 14 C 36/2011, o dovolání žalované proti usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 28. ledna 2014 č.j. 15 Co 243/2013-66, takto:

Dovolání žalované se zamítá.

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou dne 15.2.2011 u Okresního soudu ve Žďáru nad Sázavou domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 45.000,- Kč se zákonným úrokem z prodlení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že dopisem ze dne 8.1.2008 se žalovanou okamžitě zrušila pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, neboť jí žalovaná (jako zaměstnavatelka) nevyplatila "v zákonné lhůtě" mzdu, a že jí proto přísluší podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, tj. ve výši 45.000,- Kč.

Žalovaná namítla promlčení práva žalobkyně, neboť právo na požadované odstupné mělo být uplatněno nejpozději do dne 15.1.2011.

Okresní soud ve Žďáru nad Sázavou rozsudkem ze dne 9.4.2013 č.j. 14 C 36/2011-46 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 18.452,50 Kč k rukám advokáta JUDr. Vladimíra Fadingera. Soud prvního stupně dovodil, že pracovní poměr účastnic skončil dnem 9.1.2008, kdy se dostalo do "faktické dispozice" žalované okamžité zrušení pracovního poměru učiněné dopisem žalobkyně ze dne 8.1.2009 podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Protože odstupné zaměstnavatel vyplácí podle ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce "v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty", protože promlčecí lhůta běží podle ustanovení § 329 zákoníku práce a § 101 občanského zákoníku ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé, a protože výplatním termínem pro výplatu odstupného v posuzovaném případě byl den 15.1.2008, měla žalovaná vyplatit žalobkyni požadované odstupné "v maximální lhůtě splatnosti do 31.1.2008"; nečinila-li tak, mohla žalobkyně poprvé vykonat své právo a podat žalobu u soudu dnem následujícím, tedy dne 1.2.2008 ve lhůtě tří let. Žaloba o zaplacení odstupného

podaná u soudu dne 15.2.2011 je tedy opožděná.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně usnesením ze dne 28.1.2014 č.j. 15 Co 243/2013-66 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že "odstupné mělo být žalobkyni vyplaceno společně se mzdou (náhradou mzdy) za měsíc leden 2008, a to v nejbližším výplatním termínu, kterým byl den 29.2.2008 v souladu s ustanovením § 10 odst. 1 zákona o mzdě", podle kterého je mzda splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, nebylo-li v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy. Vzhledem k tomu, že žalobkyně podala žalobu u soudu prvního stupně dne 15.2.2011, je zřejmé, že právo na odstupné bylo u soudu uplatněno ještě před uplynutím tříleté promlčecí doby.

Proti tomuto usnesení odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že pracovní poměr žalobkyně skončil u žalované dnem 9.1.2008 a že - nedošlo-li mezi účastnicemi k dohodě o termínu výplaty odstupného - bylo požadované odstupné splatné v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele, kterým byl 31.1.2008, tj. termín, který byl výplatním termínem i pro výplatu mzdy za prosinec 2007. Žalovaná odmítla názor odvolacího soudu o tom, že by odstupné mělo být vyplaceno společně se mzdou, když "nárok žalobkyně na odstupné má samostatný režim splatnosti podle ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce". Žalovaná navrhl, aby dovolací soud zrušil napadené usnesení a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované odmítl, popřípadě, shledá-li je přípustným, aby jej zamítl. Žalobkyně neshledává v napadeném usnesení odvolacího soudu "ničeho, čím by se odchýlil soud od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, nebo že by předmět sporu byl dovolacím soudem rozhodován rozdílně".

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému usnesení odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen "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.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Z hlediska skutkového stavu (správnost skutkových zjištění nepodléhá přezkumu dovolacího soudu) bylo v projednávané věci soudy (mimo jiné) zjištěno, že žalobkyně, která byla zaměstnankyní žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1.4.2007, rozvázala se žalovanou pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 písm.b) zákoníku práce dnem 9.1.2008 a že podle vnitřního předpisu byla u žalované vyplácena mzda "hotově vždy do 15. dne v měsíci v provozovně Cukrárna Adinka, Přemyslovo nám. 26, Brno". Protože žalovaná namítla promlčení práva žalobkyně na odstupné, bylo pro rozhodnutí soudů významné (mimo jiné) vyřešení právní otázky, který den se pokládá za nejbližší výplatní termín ve smyslu § 67 odst. 3 zákoníku práce, v němž je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci po skončení pracovního poměru odstupné, protože se nedohodl se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Vzhledem k tomu, že uvedená otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena a že její posouzení bylo pro rozhodnutí soudů významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání usnesení 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.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá odstupného, na které jí vzniklo (mělo podle jejího názoru vzniknout) právo při skončení pracovního poměru účastnic, k němuž došlo na základě okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného žalobkyní podle ustanovení § 56 písm.b) zákoníku práce dnem 9.1.2008 - 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., č. 362/2007 Sb. a č. 357/2007 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13.4.2008 (dále jen "zák. práce"), a způsobem vyplývajícím z ustanovení § 4 zák. práce též podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění zákonů č. 58/1969 Sb., č. 131/1982 Sb., č. 94/1988 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 87/1990 Sb., č. 105/1990 Sb., č. 116/1990 Sb., č. 87/1991 Sb., č. 509/1991 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 267/1994 Sb., č. 104/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 89/1996 Sb., č. 94/1996 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 159/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb., č. 229/2001 Sb., č. 317/2001 Sb., č. 501/2001 Sb., č. 125/2002 Sb., č. 135/2002 Sb., č. 136/2002 Sb. a č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 476/2002 Sb., zákonů č. 88/2003 Sb., č. 37/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 480/2004 Sb. a č. 554/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 278/2004 Sb. a zákonů č. 359/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 107/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 160/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 315/2006 Sb., č. 443/2006 Sb. a č. 296/2007 Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 19.10.2008 (dále jen "obč. zák.").

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 zák. práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku (srov. § 67 odst. 1 větu první zák. práce). Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle zákoníku práce (srov. § 67 odst. 2 zák. práce). Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty (srov. § 67 odst. 3 zák. práce).

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku (srov. § 141 odst. 1 zák. práce). Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce po projednání s odborovou organizací (srov. § 141 odst. 3 zák. práce). Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru; jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru (srov. § 141 odst. 5 zák. práce). Uvedené platí obdobně pro splatnost a výplatu náhrady mzdy, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak (srov. § 144 zák. práce).

Promlčecí doba k vykonání práva zaměstnance na odstupné je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé (srov. § 329 odst. 1 zák. práce a § 101 obč. zák.). V soudní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že právo na odstupné mohlo být zaměstnancem vykonáno poprvé v den následující poté, co se odstupné stalo splatným.

Odstupné poskytované zaměstnavatelem podle ustanovení § 67 zák. práce představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Právo na odstupné má - jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce - každý zaměstnanec, který rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 zák. práce.

Zaměstnavatel je povinen uspokojit (splnit) zaměstnancovo právo na odstupné - jestliže se nedohodl se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty odstupného - "v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy". Při úvaze, který den se pokládá za takový "nejbližší výplatní termín", je třeba přihlídnout k tomu, že výplata odstupného se odvíjí od určitého období, v němž je podle ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce splatná mzda, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal (pravidelný termín výplaty se určuje v rámci období splatnosti mzdy), a že tímto obdobím, nepožádal-li zaměstnanec o výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru, popřípadě neumožňuje-li výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru technika výpočtu mezd u zaměstnavatele, se řídí splatnost mzdy zaměstnance také při skončení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že výplata odstupného - jak vyplývá z účelu (smyslu) ustanovení § 67 odst. 3 zák. práce - nepředchází výplatě mzdy, na niž má zaměstnanec právo za (naposledy) vykonanou práci, popřípadě příslušnou náhradu mzdy (a ani se za výplatou této mzdy neopoždí), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že "nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy" po skončení pracovního poměru se ve smyslu ustanovení § 67 odst. 3 zák. práce rozumí pravidelný termín výplaty mzdy určený v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za (naposledy před skončením pracovního poměru) pro zaměstnavatele vykonanou práci, popřípadě splatnost příslušné náhrady mzdy.

V projednávané věci pracovní poměr účastnic skončil dnem 9.1.2008 a splatnost mzdy (náhrady mzdy) žalobkyně za měsíc leden 2008 nastala v únoru 2008, v němž byl pravidelný termín výplaty určen na 15.2.2008. Byla-li tedy žalovaná povinna vyplatit žalobkyni požadované odstupné dne 15.2.2008 a podala-li žalobkyně u soudu žalobu (jak uvedeno již výše) dne 15.2.2011, dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že žalobkyně vykonala právo na požadované odstupné ještě před uplynutím tříleté promlčecí doby.

Protože usnesení odvolacího soudu je správné a protože nebylo zjištěno, že by usnesení odvolacího soudu bylo postiženo některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 p. 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 žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o.s.ř. zamítl.

Vzhledem k tomu, že se tímto rozhodnutím řízení nekončí, bude i o náhradě nákladů dovolacího řízení rozhodnuto v konečném rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu.

Proti tomuto usnesení není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 14. ledna 2016

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz