

**Judikát NS 21 Cdo 3676/2010**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/10/2012
Spisová značka:	21 Cdo 3676/2010
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.3676.2010.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 38 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008 § 56 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3676/2010

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 v právní věci žalobkyně Double Strike s.r.o. se sídlem v Brně, Štolcova č. 67, IČO 28261755, zastoupené JUDr. René Huškem, advokátem se sídlem v Brně, Dvořákova č. 4, proti žalované J. M., zastoupené Mgr. Hanou Milatovou, advokátkou se sídlem v Ostravě - Hrabové, Místecká č. 329/258, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 26 C 354/2008, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. listopadu 2009 č.j. 16 Co 131/2009-64, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 24.9.2008 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že ve dnech 11.6., 12.6. a 13.6.2008 "čerpala dovolenou" a že "tato jí nebyla uhrazena".

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Ostravě dne 21.11.2008 domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru žalovanou ze dne 24.9.2008 je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná opravdu čerpala v červnu 2008 tři dny dovolené, že však "nedopatřením mzdové účtárny žalobkyně se uvedená skutečnost nepromítla odpovídajícím způsobem do vyúčtování mzdy žalované", neboť "tři dny dovolené byly omylem vykázány jako odpracované a žalované tak byla namísto náhrady mzdy vyplacena mzda, jako kdyby vykonávala práci". Žalobkyně dovozuje, že neporušila svou povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy "významným způsobem" a že žalovaná "zneužila" ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce "s cílem poškodit žalobce tak, aby pracovní poměr skončil a ona získala odstupné".

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 23.2.2009 č.j. 26 C 354/2008-29 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 2.727,- Kč. Z výsledků dokazování dovodil, že žalovaná, která pracovala u žalobkyně od 1.3.2008 jako "obchodní poradce", čerpala ve dnech 11.6., 12.6. a 13.6.2008 dovolenou, že však žalobkyně vykázala tyto tři dny jako odpracované a že žalované proto vyplatila za tuto dobu mzdu místo náhrady mzdy. Protože žalovaná "na svých mzdových nárocích nebyla zkrácena", když "došlo pouze k chybnému vykázání náhrady mzdy za dovolenou" (naopak, "omyl v evidenci dovolené jde k tíži žalobkyně, neboť by při skončení pracovního poměru žalobkyně musela žalované vyplatit náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou ve větším rozsahu, než na jaký by žalovaná měla nárok, kdyby k omylu nedošlo"), a protože se žalobkyně nedopustila významnějšího porušení svých povinností z pracovního poměru, není podle názoru soudu prvního stupně naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 4.11.2009 č.j. 16 Co 131/2009-64 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 20.653,- Kč k rukám advokátky Mgr. Hany Milatové a že žalobkyně je povinna zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Ostravě na náhradě nákladů odvolacího řízení 1.780,- Kč. Po doplnění dokazování výsledkem svědkyně Ing. Z. S. a mzdovým listem žalované za rok 2008 odvolací soud zjistil, že žalovaná byla - v důsledku toho, že jí nebyla vyplacena náhrada mzdy za tři dny dovolené v měsíci červnu 2008 a že za tuto dobu obdržela mzdu, jako kdyby pracovala - na "svých mzdových nárocích" zkrácena, neboť jí bylo za měsíc červen vyplaceno o 714,- Kč (473,- Kč čistého) méně, než kolik by obdržela, kdyby obdržela náhradu mzdy za dovolenou. Podle odvolacího soudu žalobkyně porušila své povinnosti z pracovního poměru (zejména povinnost poskytnout žalované za dobu čerpání dovolené náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku) a není přitom rozhodné, že jí vyplatila jinou, nižší, částku jako mzdu a ani to, z jakého důvodu (omyl účetní) se tak stalo. Protože žalobkyně porušila povinnost vyplatit žalované náhradu mzdy za dovolenou do patnácti dnů po uplynutí termínu její splatnosti, byl tím dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Jednání žalované nelze pokládat za "zneužití práva na úkor jejího zaměstnavatele". Zaměstnanec totiž důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce "nemusí využít, zejména tehdy, má-li zájem na dalším trvání pracovního poměru"; je ovšem "výlučně na zaměstnanci, aby zvážil, zda bude i nadále pracovat pro zaměstnavatele, který vůči němu porušil povinnost z pracovního poměru platit mu řádně mzdu nebo náhradu mzdy", a nelze mu klást k tíži, rozhodne-li se "možnosti dané mu ustanovením § 56 písm. b) zákoníku práce využít".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že účelem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavance je umožnit zaměstnanci, aby mohl ihned skončit takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významným způsobem porušil svou povinnost vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo poskytnout mu náhradu mzdy a tuto svoji povinnost nesplnil ani v dodatečně lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků. Odvolací soud však pominul to, že musí jít o "významné" porušení povinností ze strany zaměstnavatele, přičemž významnost porušení je třeba "posuzovat ve všech souvislostech, tedy co do výše nevyplacené částky, co do důvodu jejího nevyplacení nebo co do důsledků, které to mělo pro zaměstnance". Žalobkyně dovozuje, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavance představuje "zneužití práva" a že "odporuje dobrým mravům". Zdůrazňuje, že žalovaná neměla zájem o vysvětlení omylu, že s nikým nekomunikovala v tom smyslu, aby jí bylo něco zapláceno, že se nepokusila o zjednání nápravy, ale že si od externí mzdové účetní vyžádala podklady z evidence své pracovní doby a den nato doručila žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru, i když v předchozích měsících trvání pracovního poměru dostávala odměnu za práci vždy řádně a včas. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Uvedla, že byla zkrácena na svých právech plynoucích jí z pracovního poměru, když jí nebyla vyplacena část náhrady za čerpanou dovolenou v měsíci červnu 2008 ve výši 714,- Kč (473,- Kč čistě mzdy). Podle žalované není potřeba, aby porušení zaměstnavatele, jež je postižitelné okamžitým zrušením pracovního poměru, dosahovalo "určité intenzity" (a stalo se tak "významným"), neboť takový požadavek zákon neklade a nelze jej ani dovodit. Žalobkyně rovněž za řízení neprokázala, že by žalovaná jednala v úmyslu žalobkyni poškodit a že by tedy okamžité zrušení pracovního poměru žalovanou bylo zneužitím výkonu práva a jednáním v rozporu s dobrými mravy.

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 bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které mu bylo doručeno dne 25.9.2008 - 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. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb. a č. 126/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.2008 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce je zaměstnavatel od vzniku pracovního poměru povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

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 (nevyplacením mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu) 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. práce 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).

Z uvedeného vyplývá, že je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce zejména tehdy, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti proto, že není schopen plnit své závazky a že tedy pro úpadek (hrozící) úpadek není schopen uspokojovat nejen práva svých zaměstnanců. O významné porušení povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat jde nepochybně také tehdy, jestliže zaměstnavatel, který je jinak schopen plnit své závazky, neuspokojí právo zaměstnance na mzdu nebo plat (náhradu mzdy nebo platu) v plné výši, ačkoliv právo zaměstnance je nesporné nebo ačkoliv zaměstnanci mzda nebo plat (náhrada mzdy nebo platu) zřejmě náleží. Na

druhé straně, institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce není (a nemůže být) právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda nebo plat (náhrada mzdy nebo platu) anebo jejich části (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2011 sp. zn. 21 Cdo 4042/2010), a ani právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu.

Je nepochybné (a lidské činnosti vlastní), že při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu může dojít - v důsledku selhání duševní nebo mechanické činnosti osoby na nich se podílející nebo selhání techniky, která k tomu byla použita - k chybě, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti, v důsledku které je zaměstnanci vyplaceno na jeho mzdových (platových) nárocích méně (nebo i více), než kolik mu opravdu náleží (má být správně vyplaceno). Nelze považovat za odpovídající ustáleným dobrým mravům ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, aby s každou takovou zřejmou nesprávností byly bez dalšího spojovány pro zaměstnavatele nepříznivé právní následky, aniž by zaměstnavateli byla poskytnuta (reálná) možnost chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost odstranit a poškození (či zvýhodnění) zaměstnance tím vzniklé odčinit. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce jako uplatnění sankce za porušení povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 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) je na místě teprve tehdy, není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost, v důsledku které vyplatil méně, než kolik měl zaměstnanec správně jako mzdu, plat, náhradu mzdy nebo náhradu platu obdržet, v přiměřené době odstranit a zjištěný rozdíl mu bez zbytečného odkladu vyplatit. Není proto v souladu se zákonem právní názor odvolacího soudu, podle kterého není "rozhodné, z jakého důvodu zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu v termínu splatnosti".

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.

V projednávané věci žalobkyně tvrdila, že z důvodu pochybení své "externí" mzdové účetní Ing. Z. S. vyplatila žalované za dobu čerpání dovolené ve dnech 11.6., 12.6. a 13.6.2008 místo náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku mzdu ve výši, jaké by dosáhla, kdyby v této době konala práci; podle zjištění odvolacího soudu tím byla žalovaná poškozena na svých "mzdových" nárocích za červen 2008 o 714,- Kč (473,- Kč čistého). Odvolací soud dovodil, že tímto svým jednáním žalobkyně naplnila důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce, aniž by se - veden svým chybným právním názorem - zabýval také tím, zda k nevyplacení části mzdy (náhrady mzdy) opravdu došlo z důvodu chyby (zřejmé nesprávnosti) při výpočtu mzdy na straně zaměstnavatele a zda zaměstnavatel - poté, co chybu zjistil - zjednal bez zbytečného odkladu nápravu, popřípadě (zabránila-li žalovaná odstranění chyby tím, že bez dalšího přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru) ji byl připraven zjednat. Závěr odvolacího soudu o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 24.9.2008 je platným právním úkonem, proto (zatím) nemůže obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst.3 věty první o.s.ř. vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ostravě) k dalšímu řízení.

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 10. ledna 2012

JUDr. Ljubomír Drápal, v. r.  
předseda senátu

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