

**Judikát NS 21 Cdo 3693/2011**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/20/2012
Spisová značka:	21 Cdo 3693/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.3693.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Náhrada mzdy Neplatnost právního úkonu Okamžitě zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 56 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 69 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 70 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 71 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 72 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
Kategorie rozhodnutí:	B

21Cdo 3693/2011

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce CZECH INTERNATIONAL, a. s. se sídlem v Havířově – Suché, U Pošty č. 2/375, IČO 26870142, zastoupeného JUDr. Vandou Bieleckou, advokátkou se sídlem v Havířově – Město, Pavlovova ul. č. 8, proti žalované J. O., zastoupené Mgr. Davidem Černým, advokátem se sídlem v Olomouci, Horní nám. č. 365/7, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Přerově pod sp. zn. 10 C 227/2010, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 24. května 2011, č. j. 16 Co 115/2011-62, takto:

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

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 25. 5. 2010 (doručeným žalobci dne 27. 5. 2010) žalovaná žalobci sdělila, že s ním „dle ust. § 56 písm. b) zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr“, protože „ode dne 15. 5. 2009 do dnešního dne jí žalobce neuhradil na náhradu mzdy ničeho“ a „neuhradil náhradu mzdy ani za měsíc březen 2010 splatnou v měsíci dubnu 2010“; žalovaná tuto povinnost řádně neplnila, a to ani částečně.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že sám žalobce již v květnu 2009 okamžitě zrušil pracovní poměr s žalovanou, žalovaná žalobci sdělila, že na dalším zaměstnávání trvá a podala žalobu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Rozsudkem Okresního soudu v Karvině ze dne 22. 10. 2009, č. j. 18 C 133/2009-67, (ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 4. 2010, č. j. 16 Co 32/2010-121) bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné; rozsudek nabyl právní moci dne 26. 5. 2010. Neprodleně po nabytí právní moci (dne 27. 5. 2010) žalobce uhradil žalované náhradu mzdy „za celé období řízení“. Patnáctidenní lhůta podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce se tak „mohla rozběhnout“ až ode dne 27. 5. 2010.

Okresní soud v Přerově rozsudkem ze dne 18. 11. 2010, č. j. 10 C 227/2010-28, určil, že „okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovanou žalobci dopisem ze dne 25. 5. 2010 je neplatné, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení 12.031,- Kč. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobce se s úhradou náhrady mzdy do prodlení nedostal a nebyla tedy splněna základní podmínka pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce. Vyšel z toho, že zruší-li zaměstnavatel neplatně pracovní poměr a oznámí-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, má zaměstnanec (nepřiděluje-li mu zaměstnavatel přesto práci podle pracovní smlouvy) nárok na náhradu mzdy. Neposkytuje-li zaměstnavatel tuto náhradu mzdy dobrovolně, může se jí zaměstnanec domáhat žalobou, a to i když o jím podané

žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebylo dosud pravomocně rozhodnuto. Nárok na náhradu mzdy lze tedy přiznat až poté, co bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Protože rozsudek, kterým bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, se žalovanou nabytí právní moci dne 26. 5. 2010 a žalovaná rozvázala se žalobcem pracovní poměr okamžitým zrušením z důvodu uvedeného v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce již dopisem ze dne 25. 5. 2010, nemohl se žalobce do prodlení s úhradou mzdy za měsíc březen 2010 dostat; žalobce uhradil žalované náhradu mzdy dne 27. 5. 2010.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 24. 5. 2011, č. j. 16 Co 115/2011-62, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 22.890,- Kč k rukám advokáta Mgr. Davida Černého. Třebaže soud prvního stupně řádně zjistil skutkový stav, na který odvolací soud odkázal, s právními závěry soudu prvního stupně nesouhlasil. Jestliže nárok za splnění podmínek uvedených v ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce je již splatný, musí existovat povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Nesplnil-li zaměstnavatel tuto povinnost, nelze odepřít zaměstnanci možnost okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacení náhrady mzdy, stejně jako nelze odepřít zaměstnavateli možnost i v tomto období např. dát zaměstnanci výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru pro závažné porušení pracovní kázně. Náhrada mzdy za měsíc březen 2010 se stala splatnou dne 30. 4. 2010 a zrušila-li žalovaná okamžitě pracovní poměr dne 27. 5. 2010, učinila tak v souladu s ustanovením § 56 písm. b) zák. práce, protože tak učinila po patnáctidenní lhůtě splatnosti. Odvolací soud navíc vytknul soudu prvního stupně, že se nezabýval tím, kdy je splatná náhrada mzdy za jednotlivé měsíce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že v projednávané věci je „aplikace § 56 písm. b) zák. práce vyloučena, neboť ust. § 69 – 72 neumožňují postupovat podle jiných ustanovení zákoníku práce“. Ani skutečnost, že nárok na náhradu mzdy může být uplatněn u soudu před právní mocí rozhodnutí o případné neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neznamená, že 15ti denní lhůta počne běžet podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce. Připomíná, že žalobce neprodleně po skončení období nejistoty veškeré náhrady mzdy žalované vyplatil a vyzval ji k nástupu do práce. Tomu však žalovaná předešla pokusem o okamžitým zrušení pracovního poměru. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto. Napadený rozsudek odvolacího soudu považuje za věcně správný, založený na správném právním posouzení skutkového stavu, který v řízení vyšel najevo, a řízení nebylo postiženo jakoukoliv vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí věci.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že dovolání je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř., 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 posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo žalobci doručeno dne 27. 5. 2010 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2010, tj. přede dnem, kdy nabyly účinnosti zákony č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, vyhláška č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot, zákon č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – dále jen „zák. práce“.

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

Podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce je – jak vyplývá z jeho znění – skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Naplnění uvedeného důvodu pro okamžitě zrušení pracovního poměru tedy spočívá právě (a jenom) v tom, že nastala splatnost mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) anebo jakékoliv jejich části, a současně, že zaměstnavatel neuspokojil nárok na mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) anebo jakoukoli jejich část ani v dodatečné lhůtě 15 dnů poté, co se mzda (plat) nebo náhrada mzdy (platu) stala splatnou. Skutečnost, že zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci dlužnou splatnou mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) anebo jejich část až po uplynutí patnáctidenní lhůty, není z hlediska důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru významná; spočívá-li důvod k okamžitému zrušení podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce v marném uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) anebo jakékoliv jejich částí, nemůže mít pozdější plnění (tj. plnění poskytnuté po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty) zaměstnavatele žádný vliv na závěr, že zaměstnanci již vznikl (a to dříve, než zaměstnavatel plnil) důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru a že se jej rozhodl ve lhůtě uvedené v ustanovení § 59 zák. práce uplatnit. Protože ustanovení § 56 písm. b) zák. práce váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, je pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu). Z uvedeného vyplývá, že počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část) - srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, uveřejněný pod č. 109 v časopise Soudní judikatura, ročník 2002, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, uveřejněný pod č. 102 v časopise Soudní judikatura, ročník 2011. Na těchto závěrech, z nichž v

projednáván věci vycházel odvolací soud, nemá dovolací soud důvod cokoli měnit.

S odvolacím soudem ale nelze souhlasit v tom, že nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ustanovení § 72 zák. práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru.

Rozvázali-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, jejichž platnost druhá ze stran pracovního poměru neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze stran pokládá za neplatný pracovněprávní úkon, vznikl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního úkonu skutečně skončil nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat. Dokud nedojde k vyřešení tohoto sporu, panuje mezi stranami pracovního poměru nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. V období ode dne následujícího po dni, v němž pracovní poměr měl podle rozvazovacího úkonu skončit, do dne, kdy bude pravomocně rozhodnuto o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do dne, kdy dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval; uplatní se proto právní úprava obsažená v ustanoveních § 69–72 zák. práce. Bude-li rozvázání pracovního poměru posouzeno nakonec jako platné, skončil pracovní poměr dnem, kterým měl podle rozvazovacího úkonu zaniknout. Byla-li určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, trvá (a trval) pracovní poměr stran i nadále. Tím byl přechodný stav nejistoty ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odstraněn a jejich vztahy se nadále řídí stejnými smlouvami a předpisy, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo.

Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce jen tehdy, šlo-li o neplatné rozvázání pracovního poměru, tedy byl-li rozvazovací úkon zaměstnanci řádně doručen a byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu. Tím není samozřejmě vyloučeno, že by zaměstnavatel nemohl poskytnout (dobrovolně) zaměstnanci náhradu mzdy (platu) ještě dříve, než bude o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnuto. Kdyby však bylo rozvázání pracovního poměru posléze určeno platným, je zaměstnanec povinen vyplacenou náhradu zaměstnavateli z důvodu vydání bezdůvodného obohacení vrátit, neboť věděl (musel z okolností předpokládat), že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o náhradu mzdy, na niž nemůže mít právo, jestliže pracovní poměr podle podaného rozvazovacího úkonu platně skončil.

V soudní praxi nebylo nikdy pochyb o tom, že neposkytuje-li zaměstnavatel náhradu mzdy (platu) dobrovolně, může se jí zaměstnanec domáhat žalobou u soudu, a to i když o jím podané žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dosud nebylo pravomocně rozhodnuto (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 2. 1977, sp. zn. 5 Cz 10/77, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1979, pod pořadovým číslem 36, nebo nověji rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/1995, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1996, pod č. 24, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1733/96, uveřejněné v časopise Soudní judikatura č. 4, ročník 1998, pod pořadovým č. 36). Uvedený (a uplatněný) nárok však nelze přisoudit, dokud není pravomocným soudním rozhodnutím určeno, že právní úkon, jímž měl být pracovní poměr ukončen, je neplatný. To vyplývá mimo jiné i z toho, že otázka platnosti rozvazovacího úkonu nemůže být řešena jako otázka předběžná v řízení o náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru; o neplatnosti rozvázání pracovního poměru může být rozhodováno jedině v samostatném řízení podle ustanovení § 72 zák. práce (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 5/68, který byl uveřejněn pod č. 40 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1969, rozsudek býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 28. 5. 1980, sp. zn. 6 Cz 8/80, uveřejněný pod č. 43 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1982, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, který byl uveřejněn pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000, uveřejněný pod č. 55 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Vznikl-li tedy v projednávané věci žalovaný nárok na náhradu mzdy za měsíc březen 2010 dne 30. 4. 2010 [srov. ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce] a žalobce tuto náhradu mzdy žalované (dobrovolně) nevyplatil, mohla se žalovaná této náhrady mzdy žalobou u soudu domáhat bez ohledu na to, že v té době nebylo ještě pravomocně rozhodnuto o platnosti či neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru daného žalované žalobcem v květnu 2009. V případném řízení o náhradu mzdy by však soud mohl uplatněný nárok přiznat teprve po pravomocném rozhodnutí o neplatnosti uvedeného rozvazovacího úkonu. Ze stejného důvodu (nejistoty v pracovních vztazích mezi oběma účastníky do pravomocného rozhodnutí o platnosti či neplatnosti rozvazovacího úkonu – jak výše rozvedeno) není existence nároku na náhradu mzdy napevno postavena [zaměstnavatel ji však může (dobrovolně) poskytovat] a nelze proto ani vyvozovat právní důsledky z nevyplacení náhrady mzdy plynoucí, tedy ani důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že, není-li ještě rozhodnuto o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může se sice zaměstnanec domáhat žalobou dospělých nároků na náhradu mzdy, nemůže však z důvodu jejího nevyplacení rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce.

Obstát ale nemůže námitka dovolatele, že v projednávané věci je „aplikace § 56 písm. b) zák. práce vyloučena, neboť ust. § 69 – 72 neumožňují postupovat podle jiných ustanovení zákoníku práce“. I když jsou ustanovení § 69 – 72 zák. práce ve vztahu k ostatním pracovněprávním předpisům lex specialis, už z jejich samotného obsahu (jak rovněž správně uvádí odvolací soud) vyplývá nutnost použití i dalších ustanovení zejména zákoníku práce (např. § 18 – 21 právní úkony, § 38 povinnost vyplývající z pracovního poměru, § 41 převedení na jinou práci, § 43 přeložení a dalších), neboť pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podle výslovného znění ustanovení § 69 odst. 1 věty první zák. práce „trvá i nadále“. Potom ovšem logicky v případě porušení povinností některou ze stran pracovněprávního vztahu musí být použitelná (mimo jiná) i sankční ustanovení a tedy i možnost jednostranného skončení pracovního poměru podle ustanovení § 56 zák. práce.

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 vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o. s. ř.).

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 20. prosince 2012

JUDr. Mojmír Putna, v. r.

předseda senátu

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

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