

Judikát NS 21 Cdo 429/2011

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	05/17/2012
Spisová značka:	21 Cdo 429/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.429.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 56 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 141 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 141 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 144 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 2 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 2 odst. 2 předpisu č. 262/2009Sb. ve znění do 13.09.2009
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 429/2011

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 v právní věci žalobkyně OLMA, a.s. se sídlem v Olomouci, Pavelkova č. 18, IČO 47675730, zastoupené JUDr. Zdeňkem Novákem, advokátem se sídlem v Přerově, Čechova č. 2, proti žalovanému Ing. J. G., zastoupenému JUDr. Tomášem Hulvou, advokátem se sídlem v Opavě, nám. Republiky č. 1, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Opavě pod sp. zn. 13 C 87/2009, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. září 2010 č.j. 16 Co 82/2010-94, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů dovolacího řízení 4.860,- Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Zdeňka Nováka, advokáta se sídlem v Přerově, Čechova č. 2.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29.3.2009 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že byl dne 18.12.2008 odvolán z funkce generálního ředitele, že mu žalobkyně neposkytuje v rozporu s ustanovením § 208 zákoníku práce náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a že za měsíc únor 2009 obdržel místo náhrady mzdy ve výši 301.275,- Kč od žalobkyně pouze částku 15.064,- Kč.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Opavě dne 28.5.2009 domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru žalovaného ze dne 29.3.2009 je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaný pracoval u žalobkyně jako generální ředitel na dobu určitou "na základě manažerské smlouvy ze dne 23.1.2007" a že dne 18.12.2008 byl žalovaný z této funkce odvolán s tím, že následující den 19.12.2008 mu byl ukončen výkon práce na uvedené pozici. Následně, dne 7.1.2009 byla žalovanému v souvislosti s odvoláním z funkce dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. K okamžitému zrušení pracovního poměru pro nezaplacení mzdy (náhrady mzdy)

za únor 2009 neměl žalovaný důvod, neboť v tu dobu nepracoval, nevznikl mu proto nárok na vyplacení náhrady mzdy a nemohlo dojít na straně žalobkyně ani k prodlení s jejím vyplacením. Žalobkyně přidělovala žalovanému po dobu trvání výpovědní lhůty práci odpovídající jeho kvalifikaci spočívající v plnění jednotlivých úkolů, žalovaný ji však odmítl, vykonal dne 8.1.2009 služební cestu a v dalším období již do práce nechodil a ani nereagoval na výzvy žalobkyně.

Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 2.2.2010 č.j. 13 C 87/2009-60 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 11.520,- Kč k rukám advokáta JUDr. Tomáše Hulvy. Z provedeného dokazování dovodil, že žalovaný byl dne 18.12.2008 odvolán z funkce generálního ředitele žalobkyně, do které byl jmenován od 1.1.1998, že dne 7.1.2009 převzal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou mu dala žalobkyně s odůvodněním, že po odvolání z funkce pro něho nemá pracovní zařazení na jinou práci, a že dne 30.3.2009 převzala žalobkyně od žalovaného okamžitě zrušení jeho pracovního poměru ze dne 29.3.2009. Podle soudu prvního stupně byl žalovaný "řádně" jmenován do funkce generálního ředitele na dobu neurčitou, odvoláním jeho pracovní poměr neskončil a dne 7.1.2009 mu žalobkyně dala výpověď z pracovního poměru, protože po odvolání z funkce pro něho neměla jinou vhodnou práci; vznikla tím překážka v práci na straně zaměstnavatele a žalovaný měl po dobu jejího trvání právo na náhradu mzdy. Vzhledem k tomu, že "žalobkyně náhradu mzdy za toto období žalovanému nezaplatila, zrušil žalovaný v souladu se zákonem svůj pracovní poměr dne 29.3.2009, po uplynutí 15 dnů od splatnosti mzdy za únor 2009, ode dne 13.3.2009, jak byl stanoven v kolektivní smlouvě". Soud prvního stupně současně odmítl námitku žalobkyně, že by pro "souběh funkcí předsedy představenstva a generálního ředitele" byla manažerská smlouva ze dne 23.1.2007 neplatná. Smlouva byla ze strany žalobkyně řádně podepsána (její neplatnost by mohlo způsobit jen to, kdyby žalovaný smlouvu podepsal jako předseda představenstva na jedné straně a jako generální ředitel na druhé straně) a "obsah pracovních povinností žalovaného jako generálního ředitele podle manažerské smlouvy ve spojení s organizačním řádem nekoresponduje s povinnostmi pro něj vyplývajícími z titulu funkce předsedy představenstva", když "rozsah povinností generálního ředitele vymezený organizačním řádem je podstatně širší".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 2.9.2010 č. j. 16 Co 82/2010-94 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 31.127,- Kč k rukám advokáta JUDr. Zdeňka Nováka. Odvolací soud dovodil, že "pracovní poměr žalovaného k žalobkyni ke dni 29.3.2009 trval", neboť "žalovaný byl v pracovním poměru u žalobkyně řadu let již před uzavřením manažerské smlouvy ze dne 23.1.2007", a že "manažerská smlouva představuje smlouvu o individuálních, pracovních a platových podmínkách pro výkon práce generálního ředitele společnosti a neřeší existenci pracovního vztahu mezi účastníky, nýbrž toliko pracovní a platové podmínky žalovaného ve funkci generálního ředitele", a souhlasil se závěrem soudu prvního stupně v tom, že "žalovaný vykonával funkci generálního ředitele v pracovním poměru" a že "práce generálního ředitele nezahrnovala výkon činnosti předsedy představenstva", kterou žalovaný také zastával. Na rozdíl od soudu prvního stupně však dospěl k závěru, že pro okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnance pro nevyplacení mzdy nebo náhrady mzdy nebyla splněna podmínka, že by se plnění stalo splatným a že by uplynulo 15 dnů od splatnosti mzdy. Náhrada mzdy žalovaného za měsíc únor 2009 byla splatná až posledním dnem následujícího kalendářního měsíce, tj. dnem 31.3.2009 (§ 141 odst. 1 zákoníku práce), nikoliv ke dni 13.3.2009, a teprve od tohoto data bylo možno počítat s nedodržením lhůty splatnosti náhrady mzdy. Protože žalovaný zrušil pracovní poměr s žalobkyní již dne 29.3.2009, stalo se tak před termínem splatnosti mzdy (náhrady mzdy) za měsíc únor 2009, podmínky pro okamžitě zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce tedy nebyly splněny a okamžitě zrušení pracovního poměru ze dne 29.3.2009 je neplatným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolací soud podal žalovaný dovolání. Uvedl, že jeho pracovní poměr k žalobkyni byl založen jmenováním do funkce generálního ředitele ze dne 1.1.1998 a že tedy nově sjednaná manažerská smlouva nezaložila pracovní poměr účastníků, ale "toliko stanovila práva a povinnosti smluvních stran s ohledem na nové znění zákoníku práce". Po odvolání z funkce generálního ředitele dne 18.12.2008 jeho pracovní poměr neskončil, žalobkyně mu nenavrhl změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci (pouze mu stanovila dílčí pracovní úkoly, které nebyly předmětem původní funkce generálního ředitele), sdělila mu, že pro něho nemá další pracovní zařazení na jinou práci, a předala mu "výpověď z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce". Žalovanému tedy vznikl nárok na náhradu mzdy za celou dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnavatele (po dobu výpovědní lhůty). Nárok žalovaného na náhradu mzdy za měsíc únor 2009 nebyl žalobkyní řádně a včas uspokojen; řádným výplatním termínem u žalobkyně byl podle kolektivní smlouvy 13. den měsíce následujícího po měsíci, za nějž náleží mzda, a žalovaný právem okamžitě zrušil pracovní poměr dne 29.3.2009, když mu nebyla vyplacena mzda ani v 15 denní lhůtě po splatnosti mzdy, jak byla stanovena v kolektivní smlouvě. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného odmítl nebo zamítl. Uvedla, že se zcela ztotožňuje se závěry odvolacího soudu, že náhrada mzdy žalovaného za měsíc únor 2009 byla splatná až posledním dnem následujícího kalendářního měsíce, tedy 31.3.2009, a že žalovaný zrušil pracovní poměr se žalobkyní před tímto termínem splatnosti.

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 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 není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost zjištění v tomto směru dovolatel nezpochybnuje), že žalovaný, který působil u žalobkyně jako předseda představenstva, byl dne 24.10.1997 jmenován generálním ředitelem žalobkyně, že žalovaný byl z funkce generálního ředitele společnosti odvolán dopisem žalobkyně ze dne 18.12.2008 a že dopisem ze dne 7.1.2009 žalobkyně dala žalovanému výpověď z pracovního poměru s odůvodněním, že po jeho odvolání z místa generálního ředitele pro něho nemá "pracovní zařazení na jinou práci". Žalovaný dopisem ze dne 29.3.2009 sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, neboť mu nevyplatila v plné výši náhradu mzdy za měsíc únor 2009. V kolektivní smlouvě (její příloze č.1) v té době platné u žalobkyně bylo (v bodě 8.) stanoveno, že "splatné období výplaty mezd a náhrad ve společnosti je vždy 13. den následujícího měsíce".

Soudy při rozhodování projednávané věci dospěly k závěru, že na základě jmenování ze dne 24.10.1997 do funkce generálního ředitele platně vznikl

mezi účastníky pracovní poměr a že žalovaný byl z tohoto vedoucího místa platně odvolán dopisem žalobkyně ze dne 18.12.2008. Uvedený závěr soudů žalovaný - jak vyplývá z obsahu jeho dovolání - nepochybuje. Vzhledem k tomu, že dovolací soud smí přezkoumat rozhodnutí odvolacího soudu jen z důvodů uplatněných v dovolání a že dovolací soud dále smí přihlídnout, je-li dovolání přípustné, jen k vadám uvedeným v ustanoveních § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3, jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.), dovolatel tím zabránil dovolacímu soudu posoudit správnost uvedeného závěru; Nejvyšší soud ČR proto z něho při rozhodování věci vycházel.

Otázku platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které žalovaný dal žalobkyni dopisem ze dne 29.3.2009, je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dopis žalovaného ze dne 29.3.2009 byl žalobkyni doručen dne 30.3.2009 - 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. a č. 382/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13.9.2009 (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).

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 nedohodne o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu náhrady mzdy a platu obdobně mimo jiné ustanovení § 141 odst. 1 a 3 zák. práce (srov. § 144 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že pracovní právní 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 a § 144 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 a § 144 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; to vše platí, nedošlo-li k odchýlné úpravě práv a povinností ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zák. práce.

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 časopisu 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; počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce se bude vždy, nebyla-li splatnost mzdy stanovena ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zák. práce jinak, odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).

V projednávané věci byl v bodě 8. Přílohy kolektivní smlouvy č. 1 sjednán - jak lze dovodit z jeho (i když poněkud nepřesného, ale určitého a srozumitelného) znění - pravidelný termín výplaty mzdy, platu a náhrady mzdy a platu ve smyslu ustanovení § 141 odst. 3 a § 144 zák. práce. Protože důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce je nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoliv jejich části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, stanoveného podle ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, a protože do doručení dopisu žalovaného ze dne 29.3.2009 žalobkyni taková lhůta nemohla uplynout, dovodil odvolací soud v souladu s ustálenou judikaturou soudů, že je neplatné okamžité zrušení pracovního poměru, které žalovaný dal žalobkyni podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postížen 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 (další) 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. Vzhledem k tomu, že zástupce žalobkyně advokát JUDr. Zdeněk Novák osvědčil, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům řízení, které žalobkyni za dovolacího řízení vznikly, vedle odměny za zastupování advokátem a paušální částky náhrad výdajů rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty z této odměny a náhrad ve výši 810,- Kč (srov. § 137 odst. 3 o.s.ř.). 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 4.860,- 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.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 17. května 2012

JUDr. Ljubomír Drápal
předseda senátu
www.nsoud.cz

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