

Nález ÚS 3399/14

II.ÚS 3399/14 ze dne 16. 6. 2015

N 112/77 SbNU 651

Posouzení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, který vede se zaměstnavatelem spor o zaplacení mzdy

Česká republika

NÁLEZ

Ústavního soudu

Jménem republiky

Nález

Ústavního soudu - II. senátu složeného z předsedy senátu Radovana Suchánka a soudců Vojtěcha Šimíčka (soudce zpravodaj) a Jiřího Zemánka - ze dne 16. června 2015 sp. zn. II. ÚS 3399/14 ve věci ústavní stížnosti Petra Waldera, zastoupeného Mgr. Lenkou Čížovou, advokátkou, se sídlem Reální 172/2, Ostrava, proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 10. 2012 č. j. 16 Co 202/2012-95 a proti rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2014 č. j. 21 Cdo 1297/2013-134 vydaným v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany stěžovatele jakožto zaměstnance, za účasti Krajského soudu v Ostravě a Nejvyššího soudu jako účastníků řízení a Václava Ciencialy, zastoupeného JUDr. Vlastimilem Burešem, advokátem, se sídlem Šance 13, Mosty u Jablunkova, jako vedlejšího účastníka řízení.

I. Rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 10. 2012 č. j. 16 Co 202/2012-95 a rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2014 č. j. 21 Cdo 1297/2013-134 bylo porušeno právo stěžovatele na spravedlivý proces zaručené čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

II. Tato rozhodnutí se proto ruší.

Odůvodnění**I. Podstatný obsah ústavní stížnosti**

1. Včas podanou ústavní stížností (§ 72 odst. 3 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen "zákon o Ústavním soudu") a splňující též ostatní zákonem stanovené podmínky řízení (§ 75 odst. 1 a contrario; § 30 odst. 1, § 72 odst. 1 písm. a) zákona o Ústavním soudu) brojí stěžovatel proti v záhlaví citovaným rozhodnutím obecných soudů, kterými bylo rozhodováno o platnosti okamžitého ukončení pracovního poměru stěžovatele (dřívějším jménem Peter Rác) u vedlejšího účastníka řízení, podaného podle ustanovení § 56 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění, [pozn.: s účinností od 1. 1. 2012 se jedná o ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, nicméně jeho znění zůstalo téměř v nezměněné podobě].

2. Stěžovatel má za to, že uvedenými rozhodnutími "byly porušeny jeho základní práva a svobody, zaručené ústavním pořádkem", konkrétně čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen "Listina"), a obecné soudy svým postupem "nerespektovaly základní principy právního státu, mezi které patří princip předvídatelnosti zákona, jeho srozumitelnosti a vnitřní bezrozpornosti", přičemž "stejně požadavky je třeba klást i na soudní rozhodnutí". Stěžovatel namítané porušení svých základních práv spatřuje především v postupu Krajského soudu v Ostravě (dále jen "krajský soud") i Nejvyššího soudu při posouzení otázky platnosti okamžitého zrušení jeho pracovního poměru u vedlejšího účastníka řízení. K němu mělo dojít na základě dopisu

stěžovatele ze dne 19. 11. 2009 podaného podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, jednalo se tedy o situaci okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu anebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce). Stěžovatel v ústavní stížnosti zejména polemizuje s právními závěry krajského a Nejvyššího soudu, pokud dospěly k závěru, že jím učiněné okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné, neboť v jeho případě "nebyl naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce".

3. Stěžovatel konkrétně nesouhlasí s tím, že krajský i Nejvyšší soud na jeho případ aplikovaly závěry z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 (dostupný na www.nsoud.cz), dle něhož "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. Vznikne-li v pracovním poměru spor o to, zda zaměstnanec má právo na mzdu (plat) nebo jejich části (jednotlivé složky), popřípadě právo na náhradu mzdy (platu), musí být řešen k tomu určenými právními prostředky, včetně podáním žaloby u soudu o zaplacení mzdy (platu) nebo jejich části anebo náhradu mzdy (platu)". Stěžovatel je totiž toho názoru, že v nyní projednávaném případě byla ona "spornost" nároku na vyšší mzdy ze strany vedlejšího účastníka řízení pouze uměle vykonstruována, neboť ve skutečnosti se jednalo o včas nesplacený mzdový nárok stěžovatele vůči němu. "Proto, aby mohl být určitý rozsah práva, resp. nároku na mzdu žalovaného sporný, tak by muselo být, při současném splnění povinnosti zaměstnavatele dle § 96 odst. 1 písm. a) zák. práce, možno prokázat či alespoň tvrdit, že žalovaný odpracoval pracovní dobu pouze v rozsahu, za který mu byla vyplacena mzda. Vzhledem ke skutečnosti, že žalobce tuto svou povinnost nesplnil, což vyplývá mj. i z výsledků dokazování před soudem prvního stupně (zejména bylo zjištěno, že žalobce nevedl řádně evidenci odpracované doby, prováděl bez vědomí žalovaného úpravy ve stazkách apod.), nelze než vycházet z faktu, že právo na mzdu, resp. nevyplacenou část mzdy, která byla důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, nebylo předmětem sporu, nýbrž neuspokojeným mzdovým nárokem."

4. Proto stěžovatel dovozuje, že "bevyhradným, formalistickým přikláněním se k tomuto názoru by došlo k tomu, že zaměstnancům by bylo zcela upřeno právo na zrušení pracovního poměru v takových sporných případech nevyplacení mzdy", což je dle něj "v rozporu se základními zásadami soukromého práva a zásadami, na nichž je postaveno pracovněprávní odvětví, včetně zákoníku práce, a v konečném důsledku i v rozporu s čl. 28 Listiny".

II. Vyjádření účastníka a vedlejšího účastníka řízení

5. K výzvě Ústavního soudu se k ústavní stížnosti vyjádřil Nejvyšší soud a vedlejší účastník řízení.

6. Nejvyšší soud ve svém vyjádření předně zpochybnil ústavněprávní relevanci námitek obsažených v ústavní stížnosti, neboť "stěžovatel ve své stížnosti jen znovu opakuje námitky, s nimiž se již vypořádal odvolací a poté i dovolací soud. Stěžovatel se totiž nemůže smířit s právním názorem, o němž je rozhodnutí soudu opřeno." Pokud stěžovatel v ústavní stížnosti zpochybňoval aplikaci právních závěrů z výše citovaného rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 na jeho případ, Nejvyšší soud se s touto námitkou neztotožnil, přičemž opětovně zdůraznil, že "je-li právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) anebo jakoukoli jejich část, kterou mu zaměstnavatel nevyplatil, sporné, důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce není dán". V nyní projednávané věci však stěžovatel "nesouhlasil s tím, v jaké výši mu vedlejší účastník řízení mzdu od srpna 2009 (již za měsíc červenec 2009) vyplácel, neboť z odevzdané evidence odpracovaných hodin měl za to, že mu náleží mzda ve větším rozsahu - za více odpracovaných hodin, než mu zaplatil. Mezi účastníky tak bylo právo na část mzdy sporné. Na tom nic nemůže změnit přesvědčení stěžovatele, že mu takové právo vzniklo (naopak vedlejší účastník je zase přesvědčen, že takové právo stěžovatel nemá)". Proto Nejvyšší soud nesouhlasil s tvrzením stěžovatele ohledně porušení jeho práva na spravedlivý proces a navrhl, aby byla ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněná odmítnuta.

7. Vedlejší účastník řízení ve svém vyjádření rovněž navrhl ústavní stížnost odmítnout, neboť se plně ztotožňuje s právními závěry odvolacího i dovolacího soudu, když by "okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce mělo být vskutku použito jako sankční opatření až tehdy, není-li tu spor o právo". Nadto konstatoval, že "si nedokáže ani představit důsledky toho, pokud by shora uvedený právní názor byl prolomen, což by zcela jistě mohlo spustit obrovskou lavinu okamžitých zrušení pracovních poměrů zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, kteří by tak namísto nalézacího řízení mohli šikanózním způsobem vymáhat nároky vzniklé z okamžitého ukončení pracovního poměru. Jaké důsledky by to mělo, lze jen stěží odhadnout. K právní jistotě v pracovněprávních vztazích by to však zcela jistě nepřispělo".

III. Podstatný obsah spisového materiálu

8. Z vyžádaného spisu Okresního soudu v Ostravě sp. zn. 26 C 13/2010 Ústavní soud konstatuje následující skutečnosti.

9. Vedlejší účastník řízení coby zaměstnavatel stěžovatele se svou žalobou ze dne 13. 1. 2010 domáhal určení neplatnosti "okamžitého zrušení pracovního poměru provedeného dopisem stěžovatele ze dne 19. 11. 2009" (vzniklého na základě pracovní smlouvy ze dne 10. 3. 2008, dle níž byl stěžovatel u vedlejšího účastníka řízení zaměstnán na pozici "strojník stavebních strojů"), neboť byl toho názoru, že k okamžitému zrušení pracovního poměru stěžovatele podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce nebyl dán důvod, když stěžovatelem uváděné konkrétní důvody ("nevyplacení celé

mzdy, odpovídající skutečně odpracovaným hodinám za měsíce červenec 2009, srpen 2009, září 2009 a říjen 2009 v termínu splatnosti podle § 141 odst. 1 zákoníku práce") se nezakládají na pravdě, jelikož mzdu stěžovateli za uvedená období a v odpovídající výši řádně uhradil. Proto je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

10. Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 23. 11. 2011 č. j. 26 C 13/2010-65 uvedenou žalobu vedlejšího účastníka řízení zamítl; dále pak rozhodl o nákladech řízení (výrok II). Uvedenému tvrzení vedlejšího účastníka řízení okresní soud nepřisvědčil a v odůvodnění svého rozhodnutí konstatoval, že vzhledem ke skutečnosti, že "naplnění uvedeného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem [podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce] spočívá právě (a jenom) v tom, že nastala splatnost mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) anebo jakékoliv jejich částí a současně že zaměstnavatel neuspokojil nárok na mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), anebo jakoukoliv jejich část ani v dodatečně lhůtě 15 dnů poté, co se mzda (plat) nebo náhrada mzdy (platu) stala splatnou", bylo právě na vedlejším účastníkovi řízení, aby v řízení prokázal, že řádně evidoval docházku stěžovatele do zaměstnání podle ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce, a tedy že dostal své povinnosti zaměstnavatele platit zaměstnanci mzdu ve sjednané výši podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a v termínu splatnosti ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce. Po provedeném dokazování v podobě mzdových listů stěžovatele a svědeckých výpovědí dalších zaměstnanců vedlejšího účastníka řízení nicméně okresní soud konstatoval, že splnění této své povinnosti coby zaměstnavatele žalobce v řízení neprokázal, a proto uzavřel, že "pokud (stěžovatel) okamžitě zrušil pracovní poměr pro nevyplacení dlužné mzdy za uvedené měsíce po uplynutí patnáctidenní lhůty od termínu splatnosti a žalobce vyvolal tento spor o neplatnost předmětného okamžitého zrušení pracovního poměru, aniž by současně doložil, jakým způsobem přesně pracovní dobu (stěžovatele) evidoval, pak takováto žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nemůže být úspěšná, neboť již nelze zpětně porovnat výši vyplacené mzdy s počtem odpracovaných hodin" (str. 4-5 rozsudku).

11. Proti uvedenému rozsudku okresního soudu podal vedlejší účastník řízení odvolání, v němž výše předestřené právní závěry zpochybňoval, neboť byl toho názoru, že docházku stěžovatele řádně doložil, a rovněž vysvětlil, že v rámci své podnikatelské činnosti ("služby v podobě půjčování strojů včetně jejich obsluhy třetím osobám") vychází při evidenci pracovní doby "z údajů, které mu tyto třetí osoby (kupříkladu stavbyvedoucí) poskytnou".

12. Krajský soud v ústavní stížnosti napadeném rozsudku dospěl k závěru, že odvolání vedlejšího účastníka řízení je důvodné, byť z jiných než jím tvrzených důvodů, a proto napadený rozsudek okresního soudu změnil tak, že "se určuje, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem (stěžovatele) ze dne 19. 11. 2009 je neplatné". Dále pak rozhodl o nákladech řízení před soudy obou stupňů (výrok II). Krajský soud se neztotožnil se způsobem, jakým okresní soud interpretoval předmětné ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, který ve svých důsledcích představuje "sankci za porušení povinností zaměstnavatele", v daném případě povinnosti vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu ve stanovené lhůtě splatnosti [§ 38 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 141 odst. 1 zákoníku práce]. Na rozdíl od okresního soudu krajský soud (s odkazem na výše citovaný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4042/2010) konstatoval, že "smyslem (účelem) institutu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce není být právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda nebo plat nebo jejich část, vznikne-li v pracovním poměru spor o to, zda zaměstnanec má právo na mzdu nebo její část, musí být řešen k tomu určenými právními prostředky, včetně podání žaloby u soudu o zaplacení mzdy nebo její části. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce jako uplatnění sankce za porušení povinností zaměstnavatele podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat je namístě teprve tehdy, není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen a ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu nebo jakoukoliv část mzdy". Vzhledem ke skutečnosti, že v daném případě stěžovatel přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru za stavu, kdy mezi účastníky bylo sporné již od srpna 2009, zda mu náleží mzda ve větším rozsahu (za více odpracovaných hodin), než mu zaměstnavatel zaplatil, dospěl krajský soud k závěru, že stěžovatel "použil tento právní institut jako prostředek k řešení sporu se svým zaměstnavatelem o část mzdy, tedy v rozporu s účelem zákona, a uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je proto podle § 39 občanského zákoníku (z roku 1964) neplatné" (str. 5 rozsudku).

13. Proti tomuto rozsudku krajského soudu podal stěžovatel dovolání, v němž zpochybňoval právní závěry krajského soudu, přičemž měl především za to, že "nebyly splněny podmínky pro rozhodnutí o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť se (vedlejší účastník řízení) řádně této neplatnosti nedovolal".

14. Nejvyšší soud toto dovolání ústavní stížností napadeným rozsudkem podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem občanského soudního řádu (dále jen "o. s. ř.") zamítl, neboť "rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný" a nebylo zjištěno, že by 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 ustanovení § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Nejvyšší soud se v odůvodnění svého rozhodnutí zcela ztotožnil s právními závěry krajského soudu, které se ostatně opírají o právní názor Nejvyššího soudu, jenž byl vysloven ve výše citovaném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4042/2010, a proto i Nejvyšší soud uzavřel, že z obsahu spisu a skutkových zjištění soudů vyplývá, že mezi účastníky pracovního poměru je spor o právo stěžovatele na uvedenou část mzdy a za tohoto stavu "je odůvodněn závěr, že (stěžovatel) použil právní institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce jako právní prostředek k řešení sporu se svým zaměstnavatelem o část mzdy. (...) takový postup odporuje účelu (smyslu) zákona (...) okamžité zrušení pracovního poměru, které (stěžovatel) dal (vedlejšímu účastníkovi řízení) dopisem ze dne 19. 11. 2009, je tak neplatné ve smyslu § 39 občanského zákoníku".

15. Ústavní soud ustáleně judikuje, že jeho úkolem je v řízení o ústavní stížnosti ochrana ústavnosti, a nikoliv zákonnosti [čl. 83, čl. 87 odst. 1 písm. d) Ústavy České republiky]. Jeho pravomoc je tak založena výlučně k přezkumu rozhodnutí z hlediska dodržení toho, zda v řízení nebyly dotčeny ústavně chráněné práva a svobody jeho účastníka, zda řízení bylo vedeno v souladu s ústavními principy a zda je lze jako celek pokládat za spravedlivé. Jak Ústavní soud opakovaně vymezil, základní práva a svobody působí jako regulativní ideje, na něž obsahově navazují komplexy norem podústavního práva; současně tyto ideje determinují výklad právních norem. Porušení některé z těchto norem, a to v důsledku svévolí, anebo v důsledku interpretace, jež je v extrémním rozporu s principy spravedlnosti, pak zakládá porušení základního práva a svobody [srov. např. nález sp. zn. III. ÚS 269/99 ze dne 2. 3. 2000 (N 33/17 SbNU 235); nález sp. zn. I. ÚS 1052/10 ze dne 29. 9. 2010 (N 206/58 SbNU 857)], všechna rozhodnutí Ústavního soudu jsou rovněž dostupná na <http://nalus.usoud.cz>].

16. Pojem "svévolí" pak Ústavní soud setrvale interpretuje ve smyslu extrémního nesouladu právních závěrů s provedenými skutkovými a právními zjištěními, dále ve smyslu nerespektování kogentní normy, příp. interpretace, jež je v extrémním rozporu s principy spravedlnosti (např. tzv. přepjatý formalismus), jakož i interpretace a aplikace zákonných pojmů v jiném než zákonem stanoveném a právním myšlením konsensuálně akceptovaném významu, a konečně ve smyslu rozhodování bez bližších kritérií či alespoň zásad odvozených z právní normy [viz např. nález sp. zn. III. ÚS 351/04 ze dne 24. 11. 2004 (N 178/35 SbNU 375) či nález sp. zn. II. ÚS 2121/14 ze dne 30. 9. 2014 (N 182/74 SbNU 591)].

17. Ústavní soud přezkoumal rozhodnutí obecných soudů napadená nyní projednávanou ústavní stížností z hlediska námitek stěžovatele a obsahu spisového materiálu a dospěl k závěru, že ústavní stížnost je důvodná. Jak se podává ze shora uvedeného, její podstatu tvoří ústavněprávní polemika stěžovatele se způsobem, jakým krajský soud a Nejvyšší soud v jeho případě interpretovaly ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, když dospěly k právnímu závěru, že "nebyl naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce", neboť stěžovatel měl institut okamžitého zrušení pracovního poměru použít jako "právní prostředek (nástroj) k řešení sporu se svým zaměstnavatelem o části mzdy a takový postup odporuje účelu (smyslu) zákona". Rovněž Ústavní soud se s tímto právním závěrem obecných soudů neztotožňuje, neboť je toho názoru, že se nachází nejen v extrémním rozporu s provedenými skutkovými a právními zjištěními v nyní projednávaném případě, nýbrž ve svých důsledcích i s principy spravedlnosti, když do značné míry popírá samotný smysl (účel) existence institutu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. V důsledku takového postupu krajského i Nejvyššího soudu pak došlo k porušení základních práv stěžovatele, konkrétně práva na spravedlivý proces, zaručeného v čl. 36 odst. 1 Listiny, a to v intenzitě odůvodňující kasační zásah ze strany Ústavního soudu.

18. Zákonné zakotvení institutu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce [resp. § 56 odst. 1 písm. b)] představuje jeden z projevů ochranné funkce pracovního práva a jím normovaných pracovněprávních vztahů. Tyto jsou coby vztahy soukromoprávní povahy na straně jedné sice primárně založeny na respektování smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu (zaměstnanec-zaměstnavatel), na straně druhé ovšem tato smluvní volnost nemůže být neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnance. Ústavní soud ve své judikatuře zdůraznil potřebu konstitucionalizace ochrany slabší smluvní strany jako principu ústavněprávního významu, jímž se orgány veřejné moci mají v aplikační praxi povinnost řídit [srov. např. nález sp. zn. II. ÚS 2164/10 ze dne 1. 11. 2011 (N 187/63 SbNU 171); nález sp. zn. III. ÚS 562/12 ze dne 24. 10. 2013 (N 179/71 SbNU 153) či nález sp. zn. I. ÚS 3512/11 ze dne 11. 11. 2013 (N 183/71 SbNU 201)], a to právě i v pracovněprávních vztazích: "Tento princip je obzvláště akcentován v oblasti práva pracovního, jež musí účinným způsobem chránit zaměstnance před jakýmkoli formami nátlaku a svévolí ze strany zaměstnavatele, pokud jde o ukončení pracovního poměru. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a principu ochrany stability pracovního poměru." [srov. např. nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (N 55/48 SbNU 629; 116/2008 Sb.) nebo nález sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014 (N 221/75 SbNU 485)].

19. Zákonná úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce, v níž převládají normy kogentního charakteru, proto vychází mimo jiné z potřeby ochránit zaměstnance před případnou svévolí zaměstnavatele v podobě neodůvodněného jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dále z potřeby zajistit zaměstnanci stabilitu zaměstnání a v neposlední řadě z potřeby poskytnout zaměstnanci právní záruky a nástroje ochrany před (svévolným) porušováním pracovních podmínek a povinností (smluvních i zákonných) ze strany zaměstnavatele. Mezi ně patří mimo jiné i povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci za vykonanou práci sjednanou (stanovenou) mzdu (plat), výslovně zakotvená v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, jež koresponduje s právem zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci, ústavně zaručeným v čl. 28 Listiny. Podle čl. 12 odst. 1 Úmluvy o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.) přitom platí, že mzda musí být vyplácena pravidelně ve stanovených lhůtách. Při rozhodování pracovněprávních sporů proto musí mít obecné soudy výše uvedené principy stále na zřeteli, protože jinak by se jimi poskytovaná ochrana zaměstnance před případnou svévolí zaměstnavatele stala jen formální a neúčinnou.

20. Jednu z oněch právních záruk či nástrojů ochrany zaměstnance před takovým jednáním zaměstnavatele pak představuje i institut okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Jeho smysl (účel) tedy spočívá v tom, že zaměstnanci umožňuje, aby mohl ihned (bez nutnosti rozvažovat pracovní poměr výpovědí) ukončit pracovní poměr u zaměstnavatele, který porušil povinnost uloženou mu ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (plat), její část, anebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy (platu) a který tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečně lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků (§ 141 odst. 1 zákoníku práce). Nelze totiž po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro zaměstnavatele, který tak významně porušil svou zákonnou povinnost plynoucí z existence a výkonu pracovního poměru, nadále pracoval.

21. Ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce se týká ochrany zaměstnanců v situacích, kdy nedostanou vyplacenu mzdu (plat), jakoukoliv její část (srov. k tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 2002 sp. zn. 21 Cdo 515/2001) či náhradu ve stanovený den a ani do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Nejde přitom (bez dalšího) o situaci, kdy je zaměstnanci např. omylem vyplacena mzda nižší, než mu náleží, v důsledku třeba chyby či omylu mzdové účetní, nýbrž teprve o vědomé porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (plat) nebo její jednotlivou složku či zákonem stanovenou náhradu. "Jestliže by však zaměstnavatel, který se o tom dozvěděl, zjištěnou nesprávnost bez zbytečného odkladu neodstranil a nepřistoupil k nápravě, je i v tomto případě dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru" (srov. komentář k citovanému ustanovení Vysokajová, M. a kol. Zákoník práce: komentář. 4. vyd. C. H. Beck, 2013). V tomto ohledu se tak Ústavní soud ztotožňuje s vymezením účelu (smyslu) aplikovaného zákonného ustanovení, které učinily krajský i Nejvyšší soud v ústavní stížnosti napadených rozhodnutí (s odkazem na citovaný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4042/2010): "S přihlédnutím k tomu, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné (srov. ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce), představuje okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku 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)."

22. Ústavní soud se však již nemůže ztotožnit se způsobem, jakým obecné soudy v nyní projednávaném případě omezily možnost použití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, a to pouze na situace, kdy tu "není spor o právo a zaměstnavatel není schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo jakoukoliv část mzdy (platu) anebo právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu)". Takový restriktivní výklad ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce dle názoru Ústavního soudu do značné míry popírá jeho původní smysl (účel), neboť jím obecné soudy významně zužují prostor zaměstnance na ochranu před svévolným jednáním zaměstnavatele, spočívajícím kupříkladu v neochotě vyplatit zaměstnanci mzdu (plat), její část či náhradu. Nelze totiž odhlédnout od skutečnosti, že s výjimkou oně platební neschopnosti zaměstnavatele, jež může vyústit až v insolvenční řízení, se v praxi téměř vždy bude jednat o situace, kdy mezi zaměstnavatelem, který je sice schopen, nicméně z různých důvodů neochoten plnit své závazky, a jeho zaměstnancem bude existovat "spor o právo" zaměstnance na mzdu (plat) za vykonanou práci, zejména pak co do nárokové výše (včetně jejích složek, jako jsou např. osobní ohodnocení či odměna).

23. Tak tomu bylo ostatně i v nyní projednávaném případě, kdy stěžovatel za důvod okamžitého zrušení svého pracovního poměru setrvale označoval skutečnost, že mu vedlejší účastník řízení nevyplatil mzdu ve výši plně odpovídající jím vykonané práci (počtu odpracovaných hodin), s čímž ovšem vedlejší účastník řízení (logicky) nesouhlasil. Krajským i Nejvyšším soudem nabízené řešení těchto "sporů o právo" prostřednictvím jiných k tomu určených právních prostředků, zejména "podáním žaloby u soudu o zaplacení mzdy (platu) nebo jejich části, anebo náhradu mzdy (platu)", pak v konečném důsledku v podstatě nutí zaměstnance setrvat i nadále u zaměstnavatele, se kterým současně vede občanskoprávní spor o zaplacení jím nárokové dlužné částky na mzdu (plat), což však v realitě každodenního pracovního života téměř vždy nutně musí vést k deformaci povahy pracovněprávního vztahu i změně pracovních podmínek zaměstnance v důsledku narušení důvěry mezi ním a zaměstnavatelem (coby stran soudního sporu), a to minimálně po dobu, než uplyne výpovědní doba (§ 51 zákoníku práce), pokud se zaměstnanec za dané situace rozhodne pro ukončení svého pracovního poměru výpovědí (§ 50 odst. 3 zákoníku práce), nedohodne-li se ovšem se zaměstnavatelem jinak (§ 49 zákoníku práce).

24. Výše uvedené závěry Ústavního soudu samozřejmě nelze interpretovat tak, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce je třeba ze strany obecných soudů vždy a priori hodnotit jako odůvodněné, a tedy platné, neboť by tím bylo nepřipustně zasahováno do práv zaměstnavatele. Mezi povinnosti obecných soudů v rámci řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance však musí v takovýchto případech nezbytně náležet i povinnost zkoumat okolnosti a příčiny, které jeho podání předcházely, a za situace, kdy zde existuje "spor o právo", hodnotit nejen to, zda se nejedná o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží, ale zabývat se i samotnou podstatou (předmětem) tohoto sporu, a to právě za účelem posouzení důvodnosti, a tedy i platnosti okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Za tímto účelem musí proto obecné soudy rovněž provádět dokazování, přičemž musí vzít v úvahu obvyklou důkazní nouzi na straně zaměstnance, jenž se v těchto případech snaží prokázat svévolné jednání zaměstnavatele, spočívající v porušení jeho povinnosti vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci odpovídající mzdu (plat) či její část, anebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy (platu), zakotvené v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zjednodušeně řečeno, břemeno tvrzení ohledně neporušení této povinnosti musí tížit primárně zaměstnavatele, na němž bude, aby prokázal, že došlo k uspokojení zaměstnancem požadovaného nároku (i následně), resp. že zaměstnancem požadovaný nárok není oprávněný, ať již co do jeho samotného důvodu, nebo jeho výše.

25. Uvedené povinnosti se proto obecné soudy nemohou dle názoru Ústavního soudu zbavit odkazem na "spornou" povahu nároku zaměstnance na mzdu (plat) za vykonanou práci a přenecháním (odkloněním) řešení tohoto sporu na samostatné občanskoprávní řízení, zahájené na základě žaloby zaměstnance vůči svému zaměstnavateli ohledně nároku na nevyplacenou mzdu (plat), jak obecné soudy učinily i v nyní projednávaném případě. Tímto "odklonem" se totiž samotné řízení o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce v podstatě "vyprazdňuje" a zužuje pouze na soudní přezkum splnění formálních náležitostí jeho podání a ve vztahu k hodnocení jeho důvodnosti pouze na deklaraci "nesporných" skutečností, zejména pak existence objektivní platební neschopnosti zaměstnavatele, v jejímž důsledku nedošlo (nemohlo dojít) k uspokojení nároku zaměstnance na mzdu (plat) za jím vykonanou práci, což má nadto větší význam spíše pro zahájení insolvenčního řízení, v jehož rámci jsou nároky (pohledávky) zaměstnanců vůči zaměstnavateli v úpadku předmětem vypořádání majetkové podstaty.

26. Pokud tedy krajský soud v nyní projednávaném případě dospěl k závěru, že u stěžovatele nebyl dán důvod k okamžitému zrušení jeho pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, neboť mezi ním a zaměstnavatelem bylo sporné, zda mu za "měsíce červenec 2009, srpen 2009, září 2009 a říjen 2009" náleží mzda ve větším rozsahu ("odpovídající skutečně odpracovaným hodinám"), než mu vedlejší účastník řízení skutečně zaplatil, aniž by se však při posouzení důvodnosti, a tedy i platnosti tohoto okamžitého ukončení pracovního poměru blíže zabýval okolnostmi a předmětem tohoto sporu, a to s konstatováním, že stěžovatel "použil tento právní institut jako prostředek k řešení sporu se svým zaměstnavatelem o část mzdy, tedy v rozporu s účelem zákona, a uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je proto podle § 39 občanského zákoníku (z roku 1964) neplatné", zatížil své rozhodnutí protiústavním deficitem v podobě extrémního rozporu jím použité interpretace ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce s principy spravedlnosti, v jehož důsledku došlo k porušení práva stěžovatele na spravedlivý proces zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny.

27. Pokud pak za dané situace Nejvyšší soud v ústavní stížnosti napadeném rozsudku následně zamítl stěžovatelovo dovolání, když uvedený právní závěr krajského soudu aproboval jako věcně správný s konstatováním, že "rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný", pak ani Nejvyšší soud nedostál své ústavní povinnosti chránit základní práva a svobody stěžovatele (čl. 4 Ústavy), neboť i dovolací řízení je nedílnou součástí ústavního rámce pravidel spravedlivého procesu, a dovolací soud je tedy za každé situace povinen chránit základní práva a svobody jednotlivce, což však Nejvyšší soud v nyní posuzovaném případě stěžovatele neučinil.

28. Proto Ústavní soud podle ustanovení § 82 odst. 2 písm. a) zákona o Ústavním soudu ústavní stížnosti vyhověl a podle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu napadená rozhodnutí obecných soudů zrušil. Úkolem krajského soudu tak bude v odvolacím řízení daný případ posoudit znovu při vázanosti právním názorem Ústavního v tom směru, že bude jeho povinností při posouzení důvodnosti, a tedy i platnosti okamžitého ukončení pracovního poměru stěžovatele podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce blíže se zabývat okolnostmi a předmětem "sporného" nároku stěžovatele vůči vedlejšímu účastníkovi řízení na vyplacení jím nárokované mzdy odpovídající výši jím odpracovaných hodin za uvedená období, jehož neuspokojení bylo dle stěžovatele důvodem pro okamžité ukončení jeho pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce.

29. Ústavní soud rozhodl bez nařízení ústního jednání, neboť od něj nebylo lze očekávat další objasnění věci (§ 44 zákona o Ústavním soudu).

http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-3399-14_1