

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1151.2001.1

Číslo: 19/2003

Právní věta: Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti. K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 26.04.2002

Spisová značka: 21 Cdo 1151/2001

Číslo rozhodnutí: 19

Číslo sešitu: 2

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Okamžité zrušení pracovního poměru

Předpisy: § 54 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.
§ 54 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 30. 6. 2000 žalovaná sdělila žalobci, že s ním „v souladu s ustanovením § 54 zák. práce“ okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalovaný se od počátku roku opakovaně dostává do prodlení s výplatou mezd a že mzdu za měsíc duben, splatnou ke dni 25. 5. 2000, jí vyplatil až dne 29. 6. 2000.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. V žalobě zejména uvedl, že žalované mzdu za měsíc duben 2000, splatnou do konce měsíce května 2000, skutečně vyplatil až dne 29. 6. 2000. Žalovaná však přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru dne 30. 6. 2000, tedy v době, kdy jí dlužná mzda již byla vyplacena a kdy tedy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru „odpadl“. Včasným nevyplacením mzdy nechtěl žalovanou jakýmkoliv způsobem poškodit a mzdu vyplatil ihned poté, co mu to jeho finanční situace umožnila. Protože okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru a protože nesmí být zneužíváno v situacích, kdy není vážně narušen vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je okamžité zrušení pracovního poměru žalované ze dne 30. 6. 2000 neplatným právním úkonem.

O k r e s n í s o u d Plzeň – město rozsudkem ze dne 19. 10. 2000 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 3225 Kč. Z provedených důkazů zjistil, že žalovaná pracovala u žalobce jako vedoucí obchodního oddělení, že její mzda činila 10 000 Kč měsíčně a že mzda za měsíc duben 2000, splatná nejpozději do 31. 5. 2000, jí byla vyplacena dne 29. 6. 2000. Vzhledem k tomu, že žalované nebyla mzda za měsíc duben 2000 vyplacena do 15 dnů od uplynutí její splatnosti a že se o tomto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděla dne 16. 6. 2000, zrušila žalovaná okamžitě pracovní poměr se žalobcem v souladu s ustanoveními § 54 odst. 1 a 2 zák. práce.

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Plzni rozsudkem ze dne 24. 1. 2001 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 2150 Kč k rukám advokáta JUDr. J. Z. a že proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dovodil, že mzda, na kterou žalované vznikl nárok za měsíc duben 2000, byla splatná nejpozději do 31. 5. 2000. Protože žalobce tuto mzdu žalované nevyplatil ani do 15. 6. 2000, nastala skutečnost, se kterou ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce „bez dalších podmínek spojuje právo zaměstnance okamžitě se zaměstnavatelem zrušit pracovní poměr“. Uvedené právo pak zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce „přísluší pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta)“. Vzhledem k tomu, že žalovaná přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru před uplynutím lhůt uvedených v ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce, jde o platný právní úkon. Názor žalobce, že „právo zaměstnance, zakotvené v ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, zanikne v případě, že zaměstnavatel předmětnou mzdu vyplatí v období po uplynutí 15 dnů od její splatnosti do doby, než se zaměstnanec rozhodne své právo realizovat“, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že „takový výklad znění § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce neumožňuje“; naopak „má za to, že situace, kdy na zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby dále pracoval pro svého zaměstnavatele a umožňuje mu okamžitě zrušit pracovní poměr, nastává bez jakýchkoliv dalších podmínek uplynutím patnáctého dne po splatnosti mzdy“. Rozhodnutí o vyslovení přípustnosti dovolání proti svému rozsudku zdůvodnil odvolací soud tím, že otázka, zda v případě výplaty mzdy po uplynutí 15 dnů po její splatnosti, ale ještě před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavateli, důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem zaniká, dosud nebyla judikaturou řešena.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že v pracovněprávních předpisech (a také ve všech „oborech práva“) je obecně uznávanou zásadou, že důvod pro jednostranné skončení právního vztahu musí být dán ke dni doručení zrušovacího projevu druhé straně právního vztahu. Právní názor odvolacího soudu „zjevně ignoruje“ stav ke dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru; důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce musí být dán ke dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavateli a tak tomu nemůže být v případě, byla-li již v té době dlužná mzda zaměstnanci vyplacena. Podle názoru žalobce „úmyslem zákonodárce při koncepci ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce“ nepochybně bylo „zabránit situaci, kdy by zaměstnanci nebyla vyplácena mzda, ačkoli by dále pro zaměstnavatele vykonával práci a zaměstnanec by neměl možnost jednostranně ukončit pracovní poměr bez dodržení zákonné výpovědní lhůty“. Uvedené ustanovení „chce postihnout pouze ty případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci skutečně mzdu nevyplatil“ a kdy „je odůvodněna obava zaměstnance o jeho existenci“. Obdržel-li zaměstnanec svou mzdu, není již „zaměstnancovo postavení ohroženo a není ani splněn požadavek, že zaměstnanci nebyla vyplacena mzda“. Okamžité zrušení pracovního poměru provedené v okamžiku, kdy již zaměstnanec neměl proti zaměstnavateli „žádnou splatnou pohledávku“, směřuje podle názoru žalobce proti účelu ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) věc projednal podle občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 (srov. část dvanáctou, hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 239 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. Proto je zamítl.

Z o d ů v o d n ě n í :

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaná se žalobcem pracovní poměr okamžitě zrušila dopisem ze dne 30. 6. 2000, který byl žalobci doručen dne 30. 6. 2000 – posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb. a č. 225/1999 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2000, a podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., a č. 118/1995 Sb., tedy podle zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků ve znění účinném do 31. 12. 2000 (dále jen „zákon o mzdě“).

Podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů od uplynutí její splatnosti.

Podle ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku, kdy tento důvod vznikl.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě je mzda splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.

V projednávané věci soudy zjistily, že žalobce vyplatil žalované mzdu za měsíc duben 2000, která byla splatná podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě, neboť v pracovní smlouvě účastníků nebo v kolektivní smlouvě nebylo dohodnuto jinak, dnem 31. 5. 2000, až dne 29. 6. 2000. Dopisem ze dne 30. 6. 2000 žalovaná zrušila se žalobcem podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě pracovní poměr z důvodu, že mzdu za měsíc duben 2000 jí žalobce nevyplatil do 15 dnů po uplynutí její splatnosti; uvedený dopis byl žalobci doručen dne 30. 6. 2000.

Za tohoto skutkového stavu věci byl pro rozhodnutí sporu mimo jiné významný závěr o tom, jaký má vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 30. 6. 2000 skutečnost, že dlužná mzda byla žalobkyni vyplacena sice až po 15 dnech po uplynutí její splatnosti, ale dříve, než přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. např. § 240 odst. 1 a 3 zák. práce). Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (dohody, výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době) (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 1998 sp. zn. [2 Cdon 829/97](#), který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998). Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platného okamžitého

zrušení pracovního poměru se proto děje podle stavu existujícího v době okamžitého zrušení a nikoli například podle stavu, který je dán v době rozhodování soudu. Vzhledem k tomu, že právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají dnem, v němž bylo okamžité zrušení ve smyslu ustanovení § 266a zák. práce doručeno druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručené), posuzuje soud platnost okamžitého zrušení pracovního poměru k tomuto dni.

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je - jak vyplývá z jeho znění - skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Naplnění uvedeného výpovědního důvodu tedy nespočívá v tom, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy do uplynutí její splatnosti, popřípadě v tom, že zaměstnavatel neuspokojil splatný nárok zaměstnance na mzdu nebo na náhradu mzdy (a je tedy ve smyslu ustanovení § 256 odst. 1 zák. práce v prodlení s uspokojením těchto nároků), ale právě (a jenom) v tom, že nastala splatnost mzdy nebo náhrada mzdy a, současně, že zaměstnavatel neuspokojil nárok na mzdu nebo náhradu mzdy ani v dodatečné lhůtě 15 dnů poté, co se mzda nebo náhrada mzdy stala splatnou.

Smyslem (účelem) ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce není - jak se mylně domnívá dovolatel - „postihnout pouze ty případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci skutečně mzdu nevyplatil“ a kdy „je odůvodněna obava zaměstnance o jeho existenci“, nebo „sankcionovat“ skutečnost, že zaměstnanec má proti zaměstnavateli splatný nárok na mzdu nebo náhradu mzdy. Uvedené ustanovení má zejména za cíl zaměstnanci umožnit, aby mohl ihned (tj. bez nutnosti rozvažovat pracovní poměr výpovědí) skončit takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významným způsobem porušil svou povinnost (srov. § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce) vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy) a tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků. Nesplnil-li totiž zaměstnavatel ani v dodatečné patnáctidenní lhůtě povinnost vyplatit zaměstnanci splatnou mzdu nebo náhradu mzdy, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval. Poukazuje-li žalobce na to, že okamžité zrušení pracovního poměru je opatřením, které by mělo být využíváno jen tehdy, je-li vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem narušen do té míry, že situaci nelze řešit smírně, je třeba připomenout, že zaměstnanec důvodu k okamžitému zrušení podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce nemusí využít, a to zejména tehdy, má-li zájem na dalším trvání pracovního poměru. Je však výlučně na zaměstnanci, aby zvážil, zda bude i nadále pracovat pro zaměstnavatele, který vůči němu významně porušil povinnost z pracovního poměru platit mu řádně a včas mzdu nebo náhradu mzdy.

Ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce tedy - jak vyplývá z výše uvedeného - zaměstnanci umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že mu do 15 dnů po uplynutí splatnosti nebyla uhrazena mzda nebo náhrada mzdy. Protože blíže nespecifikuje tuto „mzdu nebo náhradu mzdy“ (nerozlišuje mezi mzdou a částí mzdy, náhradou mzdy a částí náhrady mzdy, zálohou na mzdu a jejím doplatkem apod.), je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru i neuhrazení části mzdy nebo náhrady mzdy, tedy neuhrazení každé splatné mzdy nebo náhrady mzdy, která nebyla zaměstnanci nejpozději do uplynutí dodatečné lhůty patnácti dnů vyplacena proto, že zaměstnavatel porušil svoji povinnost vyplývající z pracovního poměru uloženou ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu. Skutečnost, že zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci dlužnou splatnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty, není z hlediska důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru - jak dále vyplývá z výše uvedeného - významná; spočívá-li důvod k okamžitému zrušení podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce v marném uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy nebo náhrady mzdy, 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 § 54 odst. 2 zák. práce uplatnit. Uvedené platí i tehdy, jestliže zaměstnavatel poskytl pozdější plnění zaměstnanci dříve, než zaměstnanec přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, neboť rovněž v tomto případě již marným uplynutím dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy nebo náhrady mzdy byl ve prospěch zaměstnance založen důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Na uvedeném závěru nic nemění ani zásada, že platnost okamžitého zrušení pracovního poměru se posuzuje k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, které tu byly ve dni, kdy okamžité zrušení pracovního poměru bylo doručeno (popřípadě se považuje za doručené) zaměstnavateli. Protože důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je založen na marném uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy nebo náhrady mzdy, nemůže být přihlédnuto k tomu, zda zaměstnavatel v době, kdy mu bylo doručeno okamžité zrušení, skutečně zaměstnanci dlužil splatnou mzdu nebo náhradu mzdy, neboť by to bylo v rozporu se zněním, smyslem a účelem ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce; pozdější plnění po marném uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy nebo náhrady mzdy ze strany zaměstnavatele by mohlo být zohledněno, jen kdyby to zákon stanovil, avšak taková právní úprava nebyla přijata. K uvedenému dni proto soud zkoumá jen to, zda nastala splatnost mzdy nebo náhrady mzdy, kterou měl zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci, a zda již (k tomuto dni) uplynula dodatečná lhůta 15 dnů po její splatnosti.

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud k závěru, že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti.

K takovému dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Za zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce lze považovat takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. [21 Cdo 992/99](#), uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, ročník 2000). Zneužitím práva může být při splnění uvedených předpokladů i okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem učiněné s odvoláním na ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce.

V projednávané věci odvolací soud – jak je zřejmé z výše uvedeného – vycházel ze správného právního názoru. Vzhledem k tomu, že za řízení nebylo tvrzeno a ani jinak nevyšlo najevo, že by žalovaná svým okamžitým zrušením pracovního poměru zneužila právo ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, je rozsudek odvolacího soudu z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o. s. ř. nebo jinou vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.