

SPLATNOST MZDY ČI PLATU A OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

JUDr. MARKÉTA SCHORMOVÁ, Mgr. ONDŘEJ PREUSS

V dnešní těžké ekonomické situaci se zdá být stále důležitějším dobře znát pravidla rušení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Nejvyšší soud České republiky svým výkladem tato pravidla zejména stran výpovědních důvodů či důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru pravidelně vykládá a vyjasňuje.

ÚVODEM

V předkládaném případě žalovaný jako zaměstnanec nedostal svou lednovou mzdu ve výplatním termínu k 15. únoru 2009, ale až k 15. březnu 2009. Mezitím se pokusil okamžitě zrušit pracovní poměr ke dni 20. března 2009, přičemž sdělil žalobkyni (zaměstnavateli), že „se rozhodl okamžitě zrušit pracovní poměr“, a že „důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru je, že dne 16. února 2009 upozornil zaměstnavatele (žalobkyni) na porušení § 96 zákoníku práce a poskytl mu patnáctidenní lhůtu na odstranění skutkové podstaty naplněné porušením § 96 zákoníku práce“, ovšem „do 3. března 2009 se tak nestalo a ani nebyl oficiální cestou vyrozuměn, proč k této situaci došlo“.

Žalobkyně (zaměstnavatel) se proti danému připsu ohradila s námitkou, že je nejasný a hlavně že požadovanou mzdu uhradila včas v termínu splatnosti. Jelikož byla neúspěšná, ale vytrvalá, věc se nakonec dostala až k Nejvyššímu soudu.

ŘÍZENÍ PŘED NEJVYŠŠÍM SPRÁVNÍM SOUDEM V BRNĚ

Žalobkyně ve svém dovolání trvala na tom, že pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce „**je zcela nerozhodné, kdy je u konkrétního zaměstnavatele stanoven nebo sjednán termín výplaty**“, nýbrž „**relevantní je až prodlení přesahující lhůtu splatnosti mzdy stanovenou v § 141 odst. 1 zákoníku práce**“, přičemž patnáctidenní lhůta se vždy odvíjí až od posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Žalobkyně tedy dovozovala, že pokud žalovanému v plném rozsahu uhradila mzdu za měsíc leden 2009 ke dni 15. března 2009, „splnila svou povinnost ve stanovené lhůtě a nedošlo na její straně k prodlení, které by žalovaného opravňovalo k okamžitému zrušení pracovního poměru za využití § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce“.

Dále žalobkyně trvala na tom, že přepis žalovaného je nejasný a již z tohoto důvodu měl být posouzen jako nerelevantní.

ZÁVĚR NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Nejvyšší soud sice nejprve s pochopením pro žalovaného (zaměstnance) rozhodl, že skutečnosti, které byly důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, není po-



třebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen, což v daném případě podle Nejvyššího soudu nenastalo.

Nicméně v druhém bodě dal Nejvyšší soud naopak za pravdu žalobkyni a uzavřel, že základní podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy nebo platu, anebo náhrady mzdy nebo platu (případně jakékoliv jejich části) – jak ze shora uvedeného vyplývá – je, že se takové plnění stalo splatným.

Odvolač soud však náležitě neuvážil, že lhůta 15 dnů, po jejímž marném uplynutí může zaměstnanec realizovat své právo rozvázat uvedeným způsobem pracovní poměr, se odvíjí od uplynutí termínu splatnosti mzdy (platu), a že proto – jak správně upozorňuje i žalobkyně – **je třeba důsledně rozlišovat mezi splatností mzdy (platu) na straně jedné a termínem výplaty na straně druhé...** Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části je nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu). Počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce se vždy bude odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).

POUČENÍ

Nejvyšší soud se tak přihlásil ke své judikatuře z poslední doby a jasně potvrdil, že splatnost mzdy nastává až poslední den následujícího měsíce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010)

Autoři článku pracují v advokátní kanceláři Jasanská&co.

KNIHOVNIČKA

● SBÍRKA NÁLEZŮ A USNESENÍ ÚS ČR, SVAZEK 56

Vydal C. H. Beck, 896 stran, 1 090 Kč

Sbírka obsahuje v chronologickém pořadí všechny přijaté nálezy a vybraná usnesení Ústavního soudu. Pro odbornou, ale i laickou veřejnost je publikace nepostradatelnou pomůckou k interpretaci a aplikaci právních norem. Zdrojem poučení jsou nejen odůvodnění výroků nálezu a usnesení, ale i tzv. dissenty – odlišná stanoviska soudců, kteří nesouhlasí s většinovým názorem Ústavního soudu.

Publikace je přehledně a systematicky zpracována, přičemž každý nález je opatřen výstižným názvem a právní větou, která umožňuje rychlou a věcnou orientaci. V každém díle také naleznete seznam právních předpisů použitých v textu.

Díky Sbírce nálezu a usnesení získáte aktuální přehled rozhodovací praxe Ústavního soudu.