

Kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení mzdy nebo platu?



Okamžité zrušení představuje jeden ze způsobů rozvázání pracovního poměru. Ukončit tímto postupem pracovní poměr lze jen ve výjimečných případech. Z pohledu zaměstnance je jedním z nich za určitých podmínek i nevyplacení mzdy nebo platu.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), umožňuje zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru kromě případů špatného zdravotního stavu¹ také tehdy, když mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce.

Splatnost nebo pravidelný termín výplaty?

Již při určení termínu splatnosti mzdy nebo platu v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem v praxi někdy dochází k omylu. Zákoník práce ohledně splatnosti odkazuje na § 141 odst. 1, podle kterého jsou mzda nebo plat „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“.

Splatnost je ovšem často zaměňována za pravidelný termín výplaty ve smyslu § 141 odst. 3 zákoníku práce, který musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období splatnosti podle § 141 odst. 1 zákoníku práce. Zatímco je

tak pravidelný termín výplaty sjednán např. na desátý den měsíce následujícího po vykonání práce, splatnost je spojena až s posledním dnem měsíce. Teprve od tohoto dne se počítá patnáctidenní lhůta, po jejímž marném uplynutí může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Je-li tedy sjednaným pravidelným termínem výplaty za měsíc září např. 10. říjen, je z hlediska okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem rozhodné, zda byla mzda či plat vyplacena nikoliv k 25. říjnu, ale až k 15. listopadu.

Nevyplacení části mzdy nebo platu, dodatečná úhrada

Judikatura dovodila, že způsobitelným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je i nevyplacení části mzdy či platu.² Zákoník práce v tomto směru nestanoví žádnou minimální výši dlužného plnění.

Zaměstnavatel se nemůže spoléhat ani na případné dodatečné doplacení. Uplyne-li 15 dnů od splatnosti, je zaměstnanec oprávněn pracovní poměr okamžitě zrušit, a to dokonce i kdyby zaměstnavatel dlužnou částku doplatil ještě před doručením okamžitého zrušení.³

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru musí být prohlášena soudem

Okamžité zrušení pracovního poměru lze považovat za neplatné pouze na základě pravomocného rozhodnutí soudu. Neplatnost lze u soudu uplatnit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr dle okamžitého zrušení skončit.⁴ Jedná se o hmotněprávní lhůtu, tzn. žaloba musí být před jejím uplynutím doručena soudu. Uplyne-li marně uvedená lhůta, nelze se již neplatnosti domáhat a okamžité zrušení vyvolává zamýšlené důsledky, i když vady zakládající neplatnost vykazuje.

Další důsledky okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Je-li zaměstnavateli doručeno okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, může mít zaměstnavatel někdy sklon k tomu, aby se věci dále nezabýval. Je však třeba pamatovat na to, že zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.⁵

Dalším důsledkem nečinnosti zaměstnavatele může být i nemožnost uplatňovat náhradu škody způsobené okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem. Zejména v případě menších subjektů může náhlý odchod zaměstnance vyvolat nutnost vynaložení neplánovaných nákladů (zajištění provedení prací externím subjektem, smluvní sankce z důvodu nedodržení termínů kvůli výpadku pracovní síly atd.). Nebude-li ovšem neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru prohlášena soudem, nebude absence zaměstnance považována za porušení právní povinnosti a jedna z podmínek povinnosti nahradit škodu tak nebude splněna.

Formální splnění podmínek nezaručuje platnost okamžitého zrušení

Ve věci platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru lze připomenout závěry Nejvyššího soudu: „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 podání žaloby u soudu o zaplacení mzdy (platu) nebo jejich části anebo náhradu mzdy (platu). Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce (...) je na místě teprve tehdy, není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo jakoukoliv část mzdy (platu) anebo právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu).“⁶

Nejvyšší soud v citovaném rozhodnutí konstatoval, že žalovaná přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru za stavu, kdy mezi účastníky bylo sporné, zda žalované náleží (jako části její mzdy) „prémie“ a „osobní ohodnocení“, tedy použila právní institut okamžitého zrušení pracovního poměru jako právní prostředek k řešení sporu se svým zaměstnavatelem o části mzdy. Nejvyšší soud uzavřel, že takový postup odporuje účelu (smyslu) zákona a předmětné okamžité zrušení pracovního poměru shledal neplatným.⁷

V jednom z pozdějších rozhodnutí Nejvyšší soud doplnil, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, „nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo

jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“⁸

Ústavní soud následně korigoval první z citovaných rozhodnutí Nejvyššího soudu, když prohlásil, že povinnost řešit věc podáním žaloby u soudu o zaplacení mzdy (platu) nebo jejich části, anebo náhradu mzdy (platu) v konečném důsledku v podstatě nutí zaměstnance setrvat i nadále u zaměstnavatele, se kterým současně vede občanskoprávní spor o zaplacení jím nárokané dlužné částky na mzdu (platu), 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 po dobu, kdy zaměstnanec u zaměstnavatele zůstane.⁹ Ústavní soud zdůraznil, že „mezi povinnostmi 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.“¹⁰ Dle Ústavního soudu je na zaměstnavateli, „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.“¹¹

Lze doplnit i závěr Nejvyššího soudu, který připustil, že dodatečné uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být zohledněno v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva.¹² Mám za to, že v závislosti na konkrétních okolnostech může zaměstnavatel ve prospěch neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem obdobně argumentovat i v jiných případech, kdy sice pro toto zrušení budou formálně splněny podmínky, zaměstnavatel je však nezpůsobí vědomě a po jejich zjištění bude usilovat o bezodkladnou nápravu.

Závěr

Riziko okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu lze snížit zejména pečlivou evidencí příslušného plnění a zajištěním jeho řádného a včasného vyplácení. Případně neshody se zaměstnancem ohledně vyplácené výše je vhodné bezodkladně řešit a jeho případné nároky objektivně posoudit a se zaměstnancem projednat. Při zjištění chyby je třeba dlužnou částku co nejdříve doplatit. V případě bezdůvodného či účelového okamžitého zrušení pracovního poměru je naopak na místě zvážit podání žaloby o určení jeho neplatnosti.

**Mgr. Petr Motyčka, advokát
TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI
advokátní kancelář, s. r. o.**



TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Poznámky:

- ¹ Dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce jde o situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.
- ² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 515/2001.
- ³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.
- ⁴ § 72 zákoníku práce.
- ⁵ § 56 odst. 2 zákoníku práce.
- ⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010.
- ⁷ Tamtéž.
- ⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.
- ⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14.
- ¹⁰ Tamtéž.
- ¹¹ Tamtéž.
- ¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.