

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kateřina Odvárková

**Sankce za porušování povinností účastníků
pracovněprávních vztahů**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. prosince 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 31. prosince 2016

Kateřina Odvářková

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala panu JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za jeho cenné rady, připomínky a odborné vedení při psaní této diplomové práce.

Obsah

Úvod	1
1. Vymezení některých pojmů	3
1.1. Účastníci pracovněprávních vztahů	3
1.2. Sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů	4
1.2.1. Obecně k pojmům právní odpovědnost a právní sankce	5
1.2.2. Sankce	7
1.2.3. Funkce sankce	8
1.2.4. Pracovněprávní odpovědnost	9
1.2.5. Sankce postihující zaměstnance	10
1.2.6. Sankce postihující zaměstnavatele	11
Případová studie	13
2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy	15
2.1. Sankční charakter okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy	17
2.2. Právní úprava	18
2.3. Shrnutí relevantní judikatury	18
2.3.1. Nevyplacení mzdy do 15 dnů po uplynutí období splatnosti	19
2.3.2. Sjednané období splatnosti mzdy	22
2.3.3. Nevyplacení mzdy z důvodu omylu či chyby na straně zaměstnavatele ..	26
2.3.4. Nevyplacení mzdy nebo její části, jejíž výše je mezi stranami sporná	28
2.3.5. Další judikatura	30
2.4. Způsob výplaty mzdy	31
2.4.1. Výplata mzdy v hotovosti	31
2.4.2. Bezhotovostní výplata mzdy	33
2.4.3. Výplata mzdy zasíláním	35
2.5. Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	36
2.5.1. Písemná forma	37
2.5.2. Vymezení skutkového stavu	42
2.5.3. Doručování	44
2.6. Úvahy de lege ferenda	49

3. Náhrada mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem ...	52
3.1. Účel náhrady mzdy	53
3.2. Zdanění a odvod pojistného	55
3.3. Podpora v nezaměstnanosti	57
4. Odpovědnost za prodlení	60
4.1. Odpovědnost za prodlení obecně	60
4.2. Splatnost mzdy a prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy	61
4.2.1. Náhled judikatury na splatnost mzdy a prodlení zaměstnavatele	62
4.2.2. Vlastní rozbor splatnosti mzdy a prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy a úvahy de lege ferenda	64
4.2.3. Pohled zákona o inspekci práce	68
4.3. Prodlení zaměstnance jako věřitele	69
4.4. Úrok z prodlení	69
4.4.1. Úroky z prodlení obecně	70
4.4.2. Úroky z prodlení jako sankce za nevyplacení mzdy	71
5. Náhrada škody	73
Závěr	75
Seznam použité literatury	77
Seznam použité judikatury	81
Použitá legislativa	83
Seznam zkratk	83
Shrnutí	84
Summary	86
Název práce v anglickém jazyce	88
Klíčová slova	88
Key words	88

Úvod

Tématem této práce je rozbor sankcí, které dopadají na účastníky pracovněprávních vztahů za porušení jejich povinností. Pokud bychom se pokusili o zobecněné a velmi zjednodušené vymezení pojmu povinnost, dospěli bychom patrně k tomu, že povinnost představuje něco, co je nutné dodržovat. Obsahem povinnosti je nutnost určitého způsobu chování v určité situaci.

Výchozí a ideální stav je takový, že každý dodržuje všechny své povinnosti. Dodržování povinností musí ve velké míře převažovat nad jejich porušováním. Přesto však nelze zabránit, aby k porušení jakýchkoli povinností čas od času došlo. Je proto nutné, aby existoval nějaký prostředek, který by potencionální porušitele norem od jejich záměru nejen odrazil, ale který by rovněž již učiněné porušení určitým způsobem trestal. Tyto prostředky jsou označovány souhrnným pojmem sankce.

Ty povinnosti, na jejichž dodržování je celospolečensky nejsilnější zájem, byly zakotveny jako povinnosti právní. Nelze samozřejmě tvrdit, že porušování jiných povinností je méně závažné než porušování povinností právních. Například nedodržená povinnost morální může mít mnohdy dalekosáhlejší důsledky než porušená povinnost právní. Na druhou stranu právo nemůže řídit každodenní život člověka do sebemenších detailů. Právní normy obsahující právní povinnosti proto zakotvují pouze způsoby chování, jejichž dodržování je důležité pro chod společnosti jako celku.

Právní povinnosti se vyznačují tím, že pravidla chování, která jsou obsahem této povinnosti, a rovněž sankce za jejich porušení, stanoví právní norma. Dodržování právních povinností pak může být vymáháno pomocí státního donucení, stejně tak uplatnění sankcí za jejich porušení. Právě v tom tkví největší význam „povýšení“ některých povinností na právní.

Různé mechanismy sankcí za porušování právních povinností upravují prakticky všechna právní odvětví. Tato práce bude zaměřena na sankce vyskytující se v oboru pracovního práva, konkrétně na některé sankce za porušování povinností vyplývající z pracovního poměru.

Výčet jednotlivých sankcí souvisejících s pracovněprávními vztahy je poměrně dlouhý a při koncipování této práce tedy vyvstala otázka, rozbor jakých konkrétních sankcí zvolit, aby práce dostála omezenému rozsahu a zároveň působila koherentním dojmem. Rozhodla jsem se proto sankce, jejichž analýza bude tvořit hlavní náplň této práce, vybrat za pomoci vzorového případu. Jádrem tohoto případu tvoří porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci mzdu. Na jeho základě budou zmapovány některé sankce dopadající na zaměstnavatele za porušení této povinnosti. Sankcím dopadajícím na zaměstnance bude s ohledem na zaměření vzorového případu věnován menší prostor, avšak některé z nich budou zmíněny také. Lze tedy říci, že práce bude zčásti koncipována jako případová studie, kdy jednotlivé sankce budou zmapovány z pohledu vymezeného vzorového případu. Mimo to však budou sankce rozebrány i z komplexního hlediska, tedy včetně různých souvisejících aspektů.

Práce bude postupovat od obecného vymezení sankce až po rozbor některých konkrétních podob sankcí zvolených v návaznosti na vzorový případ. Jejím cílem je nejen popsat právní úpravu a relevantní judikaturu vztahující se k jednotlivým sankcím, ale rovněž učinit i kritický rozbor jednotlivých sankcí jako právních institutů. Zejména budou zdůrazněny možné nedostatky právní úpravy a také bude upozorněno na úskalí související s její aplikací. V rámci jednotlivých kapitol budou v návaznosti na učiněné poznatky nastíněny oblasti, v nichž by bylo patrně vhodné uvažovat o změně právní úpravy.

1. Vymezení některých pojmů

Dříve, než bude přikročeno k rozboru hlavní problematiky této práce, je nutné vymezit některé pojmy, se kterými bude pracováno. Jak již vyplývá z názvu práce, stěžejní bude osvětlení pojmů: účastníci pracovněprávních vztahů a sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů.

1.1. Účastníci pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy lze dle objektu právního vztahu v základu třídit na:

- *individuální* – týkající se výkonu práce nebo otázek s ním souvisejících; subjekty (účastníci) těchto vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, a dále na
- *kolektivní* – řešící vazby mezi sociálními reprezentanty zaměstnanců a zaměstnavateli, popř. organizacemi zaměstnavatelů.¹ Účastníci těchto vztahů jsou zejména stát, zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace, zaměstnanci, odborové organizace, rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců či zástupce pro BOZP.²

O vymezení pracovněprávních vztahů se pokouší i samotný zákoník práce v § 1. Toto dělení však již na první pohled nepostihuje veškeré situace a nebylo by vhodné ani pro účely této práce, proto se při detailnější klasifikaci přidržme dělení J. Pichrta, který dělí pracovněprávní vztahy též na individuální a kolektivní.

Individuální pracovněprávní vztahy pak dále dělí na:

- *základní* – jejich předmětem je konání závislé práce zaměstnancem za odměnu pro zaměstnavatele; ve smyslu § 3 zákoníku práce se jedná pouze o pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,

¹ GREGOROVÁ, Z. in GALVAS, M.: *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 108.

² BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 347.

- *související se základními (odvozené)* – základní pracovněprávní vztahy předcházejí, existují paralelně s nimi nebo jsou od nich odvozeny, jsou na nich však nezávislé a v určitých případech mohou trvat i déle (např. sankční vztahy při odpovědnosti za škodu) a
- *další právní vztahy účasti na práci* – obsahují prvky jak základních, tak souvisejících pracovněprávních vztahů. Jde o vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo stanoví-li tak zvláštní právní předpis a dále také pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.³

Jak je vidno, okruh všech účastníků všech pracovněprávních vztahů, jak jsou vymezeny výše, je velmi široký a zmapování sankcí za porušování povinností všech těchto účastníků by pravděpodobně vydalo na práci mnohem většího rozsahu, než je tato. Proto si pro účely této práce dovolím celý výčet zúžit a svůj výklad zaměřím pouze na:

- účastníky individuálních základních pracovněprávních vztahů – tedy *zaměstnance a zaměstnavatele*.

V rámci těchto pracovněprávních vztahů pak budou zmapovány pouze (některé) sankce za porušování povinností vyplývajících ze základních individuálních pracovněprávních vztahů, a to konkrétně z *pracovního poměru*.

1.2. Sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů

Prvotním předpokladem pro fungování pracovního poměru je, že zaměstnanec i zaměstnavatel dodržují povinnosti, které jim z tohoto poměru vyplývají. Avšak jako ve všech oblastech, kde je vyžadováno chování v souladu s určitými pravidly, i v rámci pracovního poměru se vyskytnou situace, kdy dojde k jejich porušení, ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. Proto i pracovní právo zná určité nástroje, nazývané sankce, které se v případě takového porušení uplatní, popřípadě mohou uplatnit. Dříve, než však bude pojednáno o sankcích specifických pro oblast pracovního práva, konkrétně pracovního poměru, bude rozebráno obecné pojetí sankce.

³ PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 56.

1.2.1. Obecně k pojmům právní odpovědnost a právní sankce

Jelikož právní odpovědnost a právní sankce jsou instituty, které spolu téměř vždy neodlučitelně souvisí, bude v následujícím textu učiněn stručný rozbor obou těchto pojmů.

Nejprve tedy k pojmu právní odpovědnost. Koncepce právní odpovědnosti je po celou dobu, kdy je tento institut zkoumán, předmětem diskuzí. Tato práce bude vycházet z pojetí, že odpovědnost je sekundární povinnost, která vznikla porušením povinnosti primární, tedy koncepce odpovědnosti, jejímž hlavním představitelem je Š. Luby.⁴ K tomuto pojetí se přiklání i M. Bělina.⁵ Pojetí V. Knappa, který nejprve vymezil odpovědnost jako hrozbu sankcí,⁶ přičemž subjekt odpovídá za splnění povinnosti, nikoli až za její porušení, nenašlo mezi teoretiky příliš zastánců. V této souvislosti je však nutno poznamenat, že sám V. Knapp ve svém pozdějším díle uznává, že většina odborníků se kloní k pojetí odpovědnosti jako sekundární povinnosti.⁷

Sankcí lze obecně rozumět nepříznivý následek protiprávního jednání, tedy porušení právní povinnosti, kdy tomu, kdo povinnost porušil, vznikne újma.⁸ V. Knapp sankci označuje jako nejobecnější znak právní odpovědnosti. Sankci definuje jako povinnost snést újmu nebo jako újmu samotnou. Obdobný výklad sankce podává i A. Gerloch, dle něžž „sankce představuje povinnost snést újmu (popřípadě je sankce s újmou přímo ztotožňována), nastane-li skutečnost předpokládaná (předvídaná) určitou sociální normou“.⁹ Osobně bych se přikláněla k výkladu, že sankcí je až újma samotná, tedy nepříznivé právní následky, které dopadají na porušitele práva, kdežto odpovědnost představuje pouze povinnost tyto nepříznivé právní následky snést. Jelikož však rozlišování obou pojmů zahrnuje spíše pouhé nuance, nebude na něj v následujícím

⁴ LUBY, Š.: Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve I.: Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 33 a násl.

⁵ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 303.

⁶ KNAPP, V.: Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo, I.: Praha, 1956, s. 66-85

⁷ KNAPP, V.: Teorie Práva. Praha: C. H. BECK, 1995, s. 201.

⁸ BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A.: Teorie práva. 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 82.

⁹ GERLOCH, A.: Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 161.

textu již brán zřetel. Stručnou a výstižnou definici podává M. Bělina, když tvrdí, „že odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti“.¹⁰

Dle některých autorů lze o právní odpovědnosti jako sankci v některých případech hovořit, i když k porušení povinnosti vůbec nedošlo. Jinak řečeno, předpokladem vzniku právní odpovědnosti není pouze porušení povinnosti. Důvodem vzniku odpovědnosti může být i nějaká objektivní skutečnost, která ani nemusí být protiprávní.¹¹ Pod tuto situaci by se dala podřadit např. zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Odpovědnost zde vzniká na základě určité škodné události a následkem je sankce za tuto škodnou událost, nikoli za porušení povinnosti. Škodnou událostí je zde pracovní úraz či nemoc z povolání. Zaměstnavatel tedy odpovídá a dopadá na něj nepříznivý následek (sankce) v podobě náhrady škody či nemajetkové újmy za nemoc z povolání či pracovní úraz, ať již jej zaměstnanec utrpěl v důsledku porušení jeho povinnosti či nikoliv. Je však otázkou, do jaké míry lze nepříznivý následek, který je zaměstnavatel v tomto případě povinen snášet, skutečně považovat za sankci. Náhrada škody či nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání má totiž dle mého názoru spíše kompenzační charakter, neboť jejím účelem je zejména poskytnout ochranu zaměstnanci i v případě, že utrpěl pracovní úraz či nemoc z povolání, bez toho aniž by zaměstnavatel porušil jakoukoli svoji povinnost. Nicméně náhradě škody či nemajetkové újmy nelze v tomto případě pravděpodobně upřít ani její sankční charakter, neboť nesporně představuje nepříznivý důsledek pro zaměstnavatele, tedy sankci, i přesto, že žádnou povinnost neporušil. Lze tedy říci, že sankce je v tomto případě pouze vedlejším projevem kompenzace zaměstnanci za pracovní úraz či nemoc z povolání. Jelikož však tato oblast nespadá plně pod obsah této práce, kterým, jak vyplývá z jejího názvu, jsou pouze sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů, nebude s ní již v dalším textu pracováno.

V předchozím odstavci bylo pojednáno o případě, kdy sankce je následkem určité škodné události a nikoliv porušení povinnosti. Obdobně však bude dle mého třeba nahlížet i na případy, kdy k porušení povinnosti sice došlo, ale toto porušení nebylo

¹⁰ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 303.

¹¹ KNAPP, V.: Teorie Práva. Praha: C. H. BECK, 1995, s. 200.

zaviněné (pokud zákon výslovně nevyžaduje, aby porušení povinnosti bylo zaviněné, jako je tomu například u škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli). Pokud tedy pracovní úraz či nemoc z povolání jsou následkem porušení povinnosti zaměstnavatele, ale toto porušení není zaviněné, náhrada škody či nemajetkové újmy bude v tomto případě opět spíše kompenzací poškozenému zaměstnanci a sankční důsledky pro zaměstnavatele budou pouze vedlejším projevem této kompenzace.

V závěru tomto obecném pojednání o právní odpovědnosti a právní sankci je třeba poznamenat, že odpovědnost je pouze jedním z druhů sankce. Odpovědnost představuje újmu spočívající v povinnosti strpět sekundární povinnost, která jednak vznikla v důsledku porušení povinnosti primární, anebo v důsledku jiné skutečnosti, než je porušení povinnosti (jak je rozvedeno výše). Vznik sekundární povinnosti však není jediným nepříznivým následkem, tedy sankcí, který může v důsledku porušení povinnosti nastat. Za sankci lze totiž považovat i takové nepříznivé následky pro účastníky právního vztahu, jakými jsou zdánlivost právního jednání, neplatnost právního jednání, relativní neúčinnost právního jednání, promlčení či prekluze práva. Odpovědnost je tedy pouze podmnožinou sankce.^{12, 13}

1.2.2. Sankce

Obsah pojmu sankce nebyl prozatím jednoznačně vymezen. Obecně sankce představuje určité nepříznivé následky. Tyto nepříznivé následky však při aktivaci sankce dostávají konkrétní podobu a mohou být velmi rozmanité. O vymezení sankce se pokusil V. Knapp takto: *“Je jí nepochybně trest, nepochybně jí je povinnost nahradit způsobenou škodu, může jí být i odvolání z funkce, někteří autoři za ni považují i neplatnost smlouvy odporující zákonu.”*¹⁴

Na základě shrnutí poznatků uvedených v předchozí podkapitole lze dle mého názoru **sankci** obecně vymežit jako **nepříznivý právní následek**

¹² BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 303.

¹³ GERLOCH, A.: Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 163.

¹⁴ KNAPP, V.: Teorie Práva. Praha: C. H. BECK, 1995, s. 200.

- a) **porušení povinnosti**, zaviněného i nezaviněného nebo
- b) **jiné skutečnosti**, než je porušení povinnosti (tento případ však nespadá pod téma této práce),

příčemž tento nepříznivý právní následek spočívá v

- a) **odpovědnosti** představující vznik sekundární povinnosti nebo
- b) **jiné újmy** (např. zdánlivost právního jednání, neplatnost právního jednání, relativní neúčinnost právního jednání, promlčení či prekluze práva).

Některé konkrétní podoby sankce pak budou představeny v další části této práce.

1.2.3. Funkce sankce

Ačkoli se to na první pohled může zdát samozřejmé, je důležité si uvědomit, jaké funkce sankce plní. Tedy proč má být subjektu, který sankce postihuje, způsobena určitá újma. Sankce jakožto újma představuje vždy významný zásah do právních poměrů toho, na koho dopadá. Proto je jasné, že ke způsobení takové újmy musí být nějaký důvod, musí existovat nějaký účel, kterého je pomocí uplatnění sankce žádoucí dosáhnout.

Obecně plní sankce funkce preventivní, reparační, satisfakční a popř. represivní.¹⁵

Preventivní funkce sankce znamená, že sankce je zde proto, aby případné porušitele od porušení povinnosti odradila. Působí tedy do budoucna. V případě, kdy k porušení povinnosti již došlo, je zřejmé, že tuto funkci sankce nesplnila a na řadě je aktivace dalších funkcí sankce.

Smyslem reparační funkce je napravit následky, které byly způsobeny porušením povinnosti. Tak např. u odpovědnosti za škodu se tato funkce projevuje v tom, že subjekt, jehož sankce postihuje, je povinen škodu nahradit, a to buď uvedením v předešlý stav, nebo poskytnutím náhrady v penězích.¹⁶

¹⁵ GERLOCH, A.: Teorie práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 163 – 164.

¹⁶ § 2951 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Satisfakční funkce sankce je zvláštním druhem funkce, pomocí které se má dosáhnout zadostiučinění pro subjekt postižený v důsledku porušení povinnosti, zejména zásahy do osobnostních práv. Takovým zadostiučiněním může být např. omluva či určitá finanční náhrada.¹⁷

Represivní funkce spočívá v tom, že subjekt sankce má být stížen určitým trestem za porušení povinnosti a tento trest má pro něj představovat újmu.

1.2.4. Pracovněprávní odpovědnost

Jestliže byla výše vymezena odpovědnost obecně, můžeme na tomto místě přistoupit k definici pracovněprávní odpovědnosti, která samozřejmě s obecným pojmem odpovědnosti koresponduje.

*„Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární povinnosti.“*¹⁸ Pracovněprávní odpovědnost řadíme mezi zvláštní pracovněprávní vztahy. Pracovněprávní odpovědnostní vztah je vždy vztahem odvozeným (srov. dělení pracovněprávních vztahů v kap. 1.1. této práce). Nemůže tedy vzniknout samostatně, ale odvozuje se od pracovněprávního vztahu základního. V této souvislosti však hovoříme pouze o vzniku, v dalším trvání je odpovědnostní vztah na existenci základního pracovněprávního vztahu již nezávislý.¹⁹ Pro ilustraci uveďme příklad, kdy zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za schodek na svěřených hodnotách, a to ať jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trvá či netrvá.

Pracovněprávní odpovědnost lze dle charakteru sankce s ní spjatou členit na:

- a) hmotnou – sankce, která dopadá na odpovědný subjekt, spočívá v krácení majetkových nároků,
 - b) jinou než hmotnou – sankce nemá hmotnou povahu jako v předchozím případě
- a

¹⁷ GERLOCH, A.: Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 164.

¹⁸ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 303.

¹⁹ VRAJÍK, M. in HŮRKA, P. et al: Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 410-411.

c) sankce ukládané jinými orgány – jedná se zejména o sankce dopadající na zaměstnavatele za přestupky a správní delikty,²⁰ v úvahu ale přichází i sankce za trestné činy zaměstnance či zaměstnavatele. V případě sankcí za přestupky a správní delikty je však sporné, zda se ještě jedná o odpovědnost pracovněprávní a ne spíše správněprávní. Osobně bych se přikláněla k pohledu, že tyto sankce spadají spíše do veřejnoprávní oblasti, tedy pod správněprávní odpovědnost, neboť zájem společnosti na dodržování některých pracovněprávních povinností je tak silný, že jejich nesplnění je nutno postihovat i prostřednictvím státní moci. Sankce za přestupky a správní delikty pak představují prostředek ultima ratio, neboli jinak řečeno, jejich využití je vhodné pouze v těch případech, kde nepostačí sankce uplatňované mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem navzájem.²¹ V případě sankcí ukládané za trestné činy dle mého názoru o povaze odpovědnosti v tomto ohledu nemůže být pochyb, trestný čin spáchaný zaměstnancem či zaměstnavatelem bude v každém případě nutné posuzovat jako trestněprávní odpovědnost. Proto si na tomto místě dovoluji rozsah této práce ještě zúžit, když bude dále v práci pojednáno pouze o sankcích soukromoprávních spadajících pod body a) a b).

1.2.5. Sankce postihující zaměstnance

Na základě výše uvedeného rozdělení odpovědnosti bych se nyní již podrobněji zaměřila na samotné téma této práce, jak vyplývá z jejího názvu, a to na sankce postihující účastníky pracovněprávních vztahů za porušení jejich povinností, konkrétně na sankce dopadající na zaměstnavatele a zaměstnance za porušování povinností vyplývajících pro ně z pracovního poměru.

Sankce postihující zaměstnance jako nepříznivé následky vzniklé v důsledku porušení povinností vyplývajících pro ně z pracovněprávních předpisů lze vymezit následovně:

²⁰ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 306 – 307.

²¹ JELÍNEK, J. a kol.: Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část. 5. vydání. Praha: Leges, 2016, s. 24.

- a) náhrada škody,
- b) úrok z prodlení,
- c) smluvní pokuta,
- d) okamžité zrušení pracovního poměru či výpověď jako důsledek porušení povinností zaměstnance,
- e) odstoupení od pracovní smlouvy jako důsledek nenastoupení do práce,
- f) krácení dovolené²² a
- g) převedení zaměstnance na jinou práci jako důsledek porušení povinností zaměstnance.

1.2.6. Sankce postihující zaměstnavatele

Na zaměstnavatele mohou v důsledku porušení povinností vyplývajících pro něj z pracovněprávních předpisů dopadat tyto sankce:

- a) náhrada škody/újm,ý,
- b) úrok z prodlení,
- c) poskytnutí náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku v důsledku protiprávního převedení zaměstnance na jinou práci,
- d) poskytnutí náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru v případě, že zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání,²³
- e) poskytnutí náhrady mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance,
- f) okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jako důsledek porušení povinností zaměstnavatele,
- g) sankce ukládané za přestupky a jiné správní delikty,²⁴ a

²² BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 303.

²³ Pokud totiž zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr neplatně a zaměstnanec mu ve smyslu § 69 zákoníku práce oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, náleží zaměstnanci ode dne tohoto oznámení až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožnil konat práci nebo kdy s ním rozvázal pracovní poměr platně, rovněž náhrada mzdy. Tato náhrada mzdy však dle bodu I. a bodu VII. stanoviska Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004 nepředstavuje pro zaměstnavatele sankci, ale je ekvivalentem mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat proto, že mu zaměstnavatel protiprávně neumožnil konat práci.

h) sankce ukládané za trestné činy.

Jak je z předchozího textu patrné, sankce postihující zaměstnavatele a zaměstnance za porušování povinností tvoří obsáhlý seznam, jehož kompletní rozbor však s ohledem na rozsah této práce není možný. Nabízí se proto možnost vybrat pouze některé z výše zmíněných institutů a podrobně je zmapovat. Rozhodla jsem se přikročit k variantě, že jednotlivé (některé) sankce budou rozebrány za pomoci vzorového případu, jehož skutkový stav bude vymezen níže.

²⁴ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 303.

Případová studie

Zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli dne 1. 1. 2015 pracovní smlouvu, v níž mimo jiné sjednali, že *„splatnost mzdy je každý 15. den v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla práce vykonána“*. Mzda byla v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnanci pravidelně vyplácena vždy mezi 12. – 15. dnem v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla práce vykonána.

V roce 2016 však došlo k tomu, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu za měsíc květen 2016. Tato mzda nebyla zaměstnanci vyplacena ani přes to, že zaměstnanec zaměstnavatele na toto pochybení upozornil e-mailem ze dne 1. července 2016, v němž mimo jiné uvedl, že *„doposud neobdržel mzdu za měsíc květen, jejíž výplatní termín nastal 15. června“*. Stejně upozornění zaměstnavatele provedl zaměstnanec následně ještě jednou, a to dne 7. července telefonicky, mzda mu však přesto vyplacena nebyla. Na základě této skutečnosti zaměstnanec dopisem ze dne 20. července 2016 se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr (mzda mu nebyla vyplacena ani do tohoto data). Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanec formuloval následovně:

Dobrý den,

tímto s vámi okamžitě ruším pracovní poměr z důvodu, že mi nebyla vyplacena mzda v plné výši za měsíc květen 2016 ani do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti.

Okamžité zrušení pracovního poměru bylo zaměstnavateli doručeno dne 22. července 2016. Protože mzda nebyla zaměstnanci ani posléze vyplacena, podal zaměstnanec u soudu žalobu na zaplacení mzdy.

Pomocí výše vymezeného případu budou v dalším textu popsány (některé) konkrétní sankce za porušení povinností účastníků pracovněprávních vztahů, přesněji zaměstnavatele a zaměstnance. Ve větší míře budou rozebrány sankce dopadající na zaměstnavatele, a to konkrétně:

- a) Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

- b) Poskytnutí náhrady mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem
- c) Úroky z prodlení
- d) Náhrada škody.

V následujících kapitolách budou v návaznosti na vymezenou případovou studii podrobně rozebrány uvedené sankce (vyjma náhrady škody, jež bude zmíněna pouze stručně). Sankce však budou rozebrány komplexně, včetně možných souvisejících aspektů. Lze tedy říci, že vzorový případ poslouží jako určitý základ, od něhož se bude další text této práce odvíjet, přičemž nezůstane pouze u rozboru konkrétně vymezeného skutkového stavu, ale budou rozebrány i jiné aspekty související se sankcemi, o kterých se sice příklad nezmiňuje, ale z důvodu uceleného rozboru budou uvedeny také.

Tak například vymezený případ neobsahuje údaj o tom, jakým způsobem měl zaměstnavatel mzdu zaměstnanci vyplácet. Budou tedy zmapovány všechny způsoby výplaty mzdy.

Dále budou analyzovány nezbytné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního jednání. V návaznosti na tento výklad budou rovněž zmíněny některé sankce dopadající na zaměstnance jako nepříznivé důsledky nedodržení těchto náležitostí, a to konkrétně:

- a) Zdánlivost okamžitého zrušení pracovního poměru
- b) Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Náhrada mzdy náležející zaměstnanci, pokud se zaměstnavatelem okamžitě zruší pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, bude podrobena do jisté míry i teoretickému zkoumání, když bude analyzován její účel. Dále budou nastíněny i veřejnoprávní aspekty náhrady mzdy, a to její zdanění, odvod pojistného a její souvislost s podporou v nezaměstnanosti.

Jelikož zaměstnavatelem uvedeným ve vzorovém příkladu není nikdo uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce a zaměstnanci byla tedy vyplácena mzda a nikoliv plat, bude v dalším textu pracováno pouze s pojmem mzda.

2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy

Okamžité zrušení pracovního poměru je první ze sankcí za porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci mzdu, která bude na následujících řádcích popsána. Jak již bylo nastíněno shora, v některých ohledech půjde práce nad rámec skutkového stavu vymezeného případu a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce bude popsáno z různých aspektů do té míry, jak rozsah této práce dovoluje. V rámci podkapitoly týkající se náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru pak budou zmíněny i možné sankce, které postihnou zaměstnance v případě, že tyto obligatorní náležitosti nedodrží.

Hlavním důvodem, proč zaměstnanec vykonává práci v pracovním poměru, je získání prostředků k uspokojování jeho materiálních i kulturních potřeb, zejména zajištění obživy, ošacení, bydlení či možnost společenského vyžití. Výkon práce za mzdu je dle § 2 odst. 2 zákoníku práce jedním ze znaků závislé práce. Za tímto účelem stanovuje zákoník práce v § 38 odst. 1 písm. a) povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu. *„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“*²⁵ Charakter mzdy má jak základní mzda, tak pohyblivá část mzdy, prémie, odměny či příplatky.²⁶ Zákoník práce v některých situacích zaměstnanci přiznává nárok na určité plnění od zaměstnavatele označované jako náhrada mzdy i za dobu, kdy zaměstnanec z důvodů uznaných zákonem nepracuje. Těmito důvody jsou dovolená, překážky v práci na straně zaměstnance s náhradou mzdy a překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy.²⁷ Pokud zaměstnavatel mzdu (popř. náhradu mzdy) zaměstnanci neplatí, stává se pracovní poměr nevyváženým, kdy jedna strana (zaměstnanec) své plnění poskytuje, avšak druhá strana (zaměstnavatel) nikoliv.

²⁵ § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶ HŮRKA, P. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 210.

²⁷ HAVRAN, R.: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo a zaměstnání. 2002, roč. 8, č. 6, s. 3 – 11.

Nevyplacení mzdy nebo náhrady mzdy představuje závažné porušení povinnosti zaměstnavatele. Pracovní poměr pak neplní svůj účel a pro zaměstnance prakticky ztrácí smysl. Proto zákoník práce v § 56 odst. 1 písm. b) dává v této situaci zaměstnanci možnost okamžitě zrušit pracovní poměr, možnost okamžitě odejít od zaměstnavatele, kde se mu za vykonanou práci nedostává protiplnění, a najít si jiné zaměstnání.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem ve smyslu současného § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce můžeme v českém pracovním právu nalézt s účinností od 1. 6. 1994. Do starého zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., byl tento důvod zaveden novelou č. 74/1994 Sb. Důvodová zpráva k zavedení tohoto institutu uvádí následující: *„Na zaměstnanci nelze požadovat, aby setrval v pracovním poměru v případě, že mu zaměstnavatel neposkytuje mzdu za vykonanou práci nebo náhradu mzdy. Zaměstnanec až dosud v případě, kdy zaměstnavatel neplní povinnost z pracovního poměru podle 35 odst. 1 písm. a) [nyní § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] neměl možnost pracovní poměr ukončit jinak než výpovědí podle § 51 [nyní § 50 odst. 3 zákoníku práce]. Nová úprava má posílit rovné postavení účastníků pracovněprávního vztahu, neboť zaměstnavatel možnost okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) [(nyní § 55 zákoníku práce) má.“*

Účelem okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je především ochrana zaměstnance. Na zaměstnanci totiž nelze spravedlivě požadovat, aby zůstal u zaměstnavatele, který mu nevyplácí mzdu (popřípadě náhradu mzdy) a závažným způsobem tak porušuje svoji povinnost. Cílem ustanovení je zejména umožnit zaměstnanci, aby mohl ihned, bez nutnosti rozvažovat pracovní poměr výpovědí, skončit pracovní poměr, v němž mu není zaměstnavatelem poskytována mzda (nebo v zákonem stanovených případech náhrada mzdy).²⁸

²⁸ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

2.1. Sankční charakter okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy

Ačkoliv institut okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce slouží primárně k ochraně zaměstnance²⁹, ve svých důsledcích rovněž představuje sankci pro zaměstnavatele za porušení jeho povinnosti stanovené v § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (nebo mu ve stanovených případech poskytnout náhradu mzdy).³⁰

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je sankcí za porušení povinností zaměstnavatele, neboť pro něj představuje způsobení újmy, nepříznivého následku jeho jednání, a to hned dvojího druhu. Jednak okamžité zrušení znamená poměrně citelný zásah do organizační struktury zaměstnavatele. Prakticky ze dne na den přijde o zaměstnance, za kterého bude nutné sehnat náhradu, k čemuž však pochopitelně nedorazí hned. Než se tak stane, musí pracovní úkoly, jež vykonával odejitý zaměstnanec, buď svěřit k výkonu jinému zaměstnanci, anebo se bez vykonané práce musí obejít. Tak jako tak, bez komplikací pro zaměstnavatele se okamžitý odchod zaměstnance neobejde.

Další újmu představuje pro zaměstnavatele v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.³¹ Zaměstnavatel tedy musí vyplatit určitý finanční obnos bez protihodnoty spočívající ve vykonané práci. Poskytnutí náhrady mzdy má tedy v tomto případě bezpochyby sankční charakter. O této sankci bude podrobněji pojednáno v další kapitole.

²⁹ Tamtéž.

³⁰ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010.

³¹ § 56 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

2.2. Právní úprava

Dříve, než bude přistoupeno k rozboru okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy, považují za vhodné shrnout základní ustanovení zákoníku práce, která na tento institut dopadají.

Zaměstnanec může dle § 56 odst. 1 písm. b) okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Období splatnosti pak upravuje § 141 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec, který takto okamžitě zrušil pracovní poměr, náleží dle § 56 odst. 2 zákoníku práce od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Takto lze dle § 59 zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu ke zrušení dozvěděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být dle § 60 zákoníku práce provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží. Stejně ustanovení stanoví povinnost skutkově vymezit důvod okamžitého zrušení tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, přičemž tento důvod nesmí být dodatečně měněn. O doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavateli pojednává § 337 zákoníku práce. Neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením lze dle § 72 zákoníku práce uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

2.3. Shrnutí relevantní judikatury

Ač se zákonná úprava může zdát na první pohled jasná, bývá často předmětem nemalých interpretačních problémů. V této podkapitole budou proto zmapovány možné aspekty aplikace výše zmíněných zákonných ustanovení. Důležitým vodítkem při interpretaci zákonných ustanovení je soudní judikatura, která je konkrétně v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy poměrně hojná a z hlediska aplikační praxe velmi významná. Proto bude na

následujících řádcích daná problematika rozebrána zejména z pohledu soudní judikatury.

2.3.1. Nevyplacení mzdy do 15 dnů po uplynutí období splatnosti

Aby mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, musí být naplněna podmínka, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či její část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdy. Výklad pojmu období splatnosti podává zákoník práce v § 141 odst. 1, na nějž § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce přímo odkazuje. Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že „*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*“.³²

Ve vzorovém případě zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu za měsíc květen 2016. Období splatnosti mzdy náležející zaměstnanci za květen 2016 uplynulo dne 30. června 2016, poté měl zaměstnavatel lhůtu ještě do 15. července, aby toto pochybení napravil. Pokud tak neučinil, mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. d) zákoníku práce nejdříve 16. července 2016. Zaměstnanec tak učinil dne 20. července 2016. Z tohoto pohledu lze tedy okamžité zrušení pracovního poměru považovat za platné.

Od pojmu období splatnosti je nutno odlišovat pojem pravidelný termín výplaty, který musí být dle § 141 odst. 3 zákoníku práce v rámci období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce sjednán, stanoven nebo určen. Pravidelný termín výplaty lze sjednat smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či v kolektivní smlouvě nebo může být určen či stanoven mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem.³³ Termín výplaty bývá obvykle sjednáván či stanovován na některý ze dnů v první polovině měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, například na den 10. či 15., jako ve vzorovém příkladě. Dle § 37 odst. 1 písm. f)

³² § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³³ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 377.

zákoníku práce musí být o pravidelném termínu výplaty zaměstnanec informován, není-li obsažen přímo v pracovní smlouvě.

Pravidelný termín výplaty však nemá žádný vliv na počátek běhu lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy, neboť § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jasně odkazuje na uplynutí období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce. Tento názor podpořil i Nejvyšší soud ČR rozsudkem sp. zn. 2242/2009, který říká: „*Protože ustanovení § 56 písm. b) zák. práce [nyní § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, je pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu). Z uvedeného vyplývá, že počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce [nyní § 56 odst. 1 písm. b)] se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část)“.³⁴ Chybné by proto bylo okamžitě zrušit pracovní poměr po uplynutí patnácti dnů po pravidelném termínu výplaty a nikoliv po období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce.*

Otázka, kdy může zaměstnanec nejdříve přikročit k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, se tedy v současné době zdá být vyřešená. Nebylo tomu tak ale vždy. Starší judikatura totiž vykládala ustanovení týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy tak, že k němu může být zaměstnancem přistoupeno, pokud mu zaměstnavatel mzdu (popř. náhradu mzdy) nevyplatil ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty.³⁵ Nejvyšší soud ČR při formování těchto názorů vycházel z tehdy platného a účinného znění § 10 odst. 1 a § 10 odst. 2 zákona o mzdě.³⁶ S účinností od 1. 1. 2007 (tedy

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

³⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1155/2002 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004.

³⁶ § 10 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění účinném k 1.1.2001: „*Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti*

s nabytím účinnosti současného zákoníku práce) však byla lhůta 15 dnů, po jejímž uplynutí může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, spojena s uplynutím období stanoveném v § 141 odst. 1 zákoníku práce, a to přímo odkazem v § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.³⁷ Nejvyšší soud ČR v souvislosti s tímto ustanovením následně začal vykládat počátek běhu lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru tak, jak je uvedeno v předchozích odstavcích, tedy že „*počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v ustanovení § 56 písm. b) zák. práce [nyní § 56 odst. 1 písm. b] se bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část)*“.³⁸

Z pohledu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tedy pravidelný termín výplaty žádnou roli nehraje. Nabízí se však otázka, jakou úlohu pravidelný termín výplaty tedy plní. Je důležitý pro bankovní ústavy, které poskytují služby zaměstnavatelům, a také z hlediska plateb pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.³⁹ Jaký je ale jeho pracovněprávní význam, hrozí zaměstnavateli vůbec nějaká sankce za porušení povinnosti vyplatit zaměstnanci mzdu ve výplatním termínu? Jelikož výklad této problematiky nespadá pod tuto kapitolu, neboť na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nemá pravidelný termín výplaty žádný vliv, bude tato otázka detailněji rozebrána na jiných místech této práce. Konkrétně srov. kapitolu 4. analyzující úroky z prodlení, zejména kapitolu 4. 2. pojednávající o tom, kdy se zaměstnavatel ocitá v prodlení s výplatou mzdy, kapitolu 4.2.3. zmiňující souvislost pravidelného termínu výplaty a sankcí za přestupky a správní delikty a dále kapitolu 5.,

mzdy.“; § 10 odst. 2 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění účinném k 1. 1. 2001: „*V rámci období uvedeného v odstavci 1 určí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem pravidelný termín výplaty mzdy, není-li tento termín sjednán v kolektivní smlouvě*“.

³⁷ § 56 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 1.1.2007: „*Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, 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).*“ S účinností od 1.1.2012 bylo toto ustanovení pouze upřesněno, když slovní spojení „*po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1)*“ bylo změněno na „*po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1)*“.

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

³⁹ KAHLE, B. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 249.

kteřá obsahuje stručný výklad o náhradě škody jako jedné z možných sankcí postihující zaměstnavatele za nevyplacení mzdy zaměstnanci v pravidelném termínu výplaty.

2.3.2. Sjednané období splatnosti mzdy

Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce nepatří mezi ustanovení, od kterých by nebylo možno se odchýlit. Splatnost mzdy může sjednána odchýlně a počátek lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem se pak bude odvíjet od takto sjednané splatnosti mzdy.⁴⁰ Úprava splatnosti mzdy však nesmí být delší, než jak ji stanoví § 141 odst. 1 zákoníku práce.⁴¹

Jak ale naznačil Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2565/2011, je třeba být při sjednávání odlišné splatnosti mzdy (období splatnosti) mzdy skutečně precizní, aby nevznikaly interpretační nejasnosti ohledně toho, co skutečně chtěli zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat. Může se totiž stát, že strany, přestože použily výslovně termín „splatnost“, zamýšlely sjednat pravidelný termín výplaty. V návaznosti na zmíněný rozsudek je tak potřeba upozornit, že je-li například v pracovní smlouvě ujednáno, že „splatnost mzdy je každý 15. den v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla práce vykonána“, je nutno přihlížet ke skutečnému smyslu tohoto ustanovení, k vůli, kterou strany měly v době učinění právního jednání a kterou zamýšlely projevit. Nelze přihlížet pouze k doslovnému znění ustanovení, pokud by vyjadřovalo vůli, kterou strany v době uzavření smlouvy neměly.⁴² Otázkou je, jak poznat skutečnou vůli stran. Odpověď dává občanský zákoník v ustanoveních §§ 555 – 558, která určují obecná pravidla pro výklad soukromoprávních jednání. Pro rozebíraný příklad by byl stěžejní zejména § 556 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého by na vůli stran bylo (zjednodušeně řečeno) nutno usuzovat zejména z okolností případu. Obdobně

⁴⁰ Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011.

⁴¹ § 141 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že „mzda nebo plat jsou splatné nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku“. Jde o normu relativně kogentní, od které je možno se odchýlit jen za podmínek stanovených v § 4a odst. 1 zákoníku práce, neboť obsahuje minimum práv pro zaměstnance. V souladu s § 4a odst. 1 zákoníku práce se od ní lze tedy odchýlit pouze jednostranně, tj. tak, že by bylo zaměstnanci stanoveno více práv, zde konkrétně v podobě stanovení kratšího období splatnosti; srov. též BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 17 – 18.

⁴² Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010.

postupoval i Nejvyšší soud ČR (i když ještě za účinnosti starého občanského zákoníku) v rozsudku 21 Cdo 2565/2010, který dovedl vůli stran sjednat pravidelný termín výplaty a ne dřívější splatnost mzdy mimo jiné například z toho, že zaměstnanec v okamžitém zrušení pracovního poměru uvedl, že *"do dnešního dne neobdržel mzdu za měsíc duben, jejíž termín výplaty byl určen na 15. května"*.⁴³

Vztáhněme nyní závěry plynoucí z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2565/2011 na vzorový případ vymezený pro účely této práce, kde bylo v pracovní smlouvě uvedeno obdobné ustanovení o splatnosti mzdy, tedy že *„splatnost mzdy je každý 15. den v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla práce vykonána“*. Z jiných okolností je však zřejmé, že vůle stran v tomto případě byla sjednat nikoliv dřívější splatnost mzdy, ale pravidelný termín výplaty. Mezi tyto okolnosti lze řadit například skutečnost, že zaměstnanci byla mzda zasílána pravidelně vždy mezi 12. – 15. dnem v měsíci následujícím po měsíci, za nějž mzda náleží. Dále lze na vůli stran usuzovat také ze vzájemné komunikace, kdy zaměstnanec e-mailem ze dne 1. 7. 2016 zaměstnavatele upozorňoval na to, že mzda za měsíc květen 2016 mu nebyla vyplacena řádně ve výplatním termínu, tedy 15. června. Lze tedy shrnout, že zaměstnanec na základě zmíněných okolností postupoval správně, když k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy za měsíc květen 2016 přikročil až po 15. červenci 2016 (konkrétně 20. července 2016), tedy až poté, co mu zaměstnavatel tuto mzdu nevyplatil dle § 141 odst. 1 zákoníku práce.

V souvislosti s uvedeným se jeví zajímavou otázkou, jak by byl obdobný případ jako v rozebíraném rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2565/2010, a tedy i vzorový případ vytvořený pro účely této práce, kde pracovní smlouva obsahuje shodné ujednání, posouzen k dnešnímu dni s přihlédnutím k § 18 zákoníku práce. Ustanovení § 18 zákoníku práce stanoví, že *„je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější“*.⁴⁴ Toto pravidlo se tedy jeví jako speciální k pravidlu obsaženému v § 557 občanského zákoníku, které uvádí, že *„připouští-li použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo*

⁴³ Tamtéž.

⁴⁴ Toto znění § 18 obsahuje zákoník práce od 1. 1. 2014.

výrazu použil jako první“. Ustanovení § 18 zákoníku práce sice hovoří o výkladu „právního jednání“ a § 557 občanského zákoníku o výkladu použitého „výrazu“, lze se však domnívat, že § 18 zákoníku práce obsahuje zjevnou legislativní chybu a ustanovením je zamýšleno upravit rovněž pravidla pro výklad použitého „výrazu“.⁴⁵

Pokud by se tedy ujednání pracovní smlouvy, že „*splatnost mzdy je každý 15. den v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla práce vykonána*“, posuzovalo k dnešnímu dni, mělo by se dle § 18 zákoníku práce vyložit způsobem příznivějším pro zaměstnance, tedy že splatnost mzdy dle § 141 odst. 1 zákoníku práce byla sjednána jako dřívější a zaměstnanec by tím pádem mohl v případě nevyplacení mzdy přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru dříve. V návaznosti na vzorový příklad by tedy zaměstnanec mohl v případě nevyplacení mzdy za měsíc květen 2016 okamžitě zrušit pracovní poměr již 1. července 2016 a nikoliv až 16. července 2016.

Takovýmto ani obdobným způsobem by se však dle mého názoru v budoucnu rozhodovací praxe pravděpodobně ubírat neměla. Ustanovení § 18 zákoníku práce nelze vykládat pouze pomocí jazykového výkladu. Právní norma se nemusí plně krýt s textem zákona, a to ani v případě, kdy se takový text může zdát jednoznačný a určitý. Vždy je třeba hledat smysl a účel zákona.⁴⁶ Pravidlo zde obsažené bude totiž pravděpodobně nutné vykládat tak, že při výkladu právního jednání bude představovat pouze jakési interpretační vodítko. Je však nepřijatelné, aby zákonodárce ohýbal vůli, kterou strany při učinění právního jednání ve skutečnosti měly, a prakticky tak popíral princip autonomie vůle, který je dnes stěžejní pro oblast soukromého práva.⁴⁷

Tedy jinými slovy, pokud by byla vůle zaměstnance a zaměstnavatele, kterou chtěli vyjádřit ujednáním v pracovní smlouvě znějícím „*splatnost mzdy je každý 15. den v měsíci následujícím po měsíci, v němž byla práce vykonána*“ zjištěna z jiných okolností, tedy by bylo prokázáno, co strany chtěly tímto projevem vyjádřit, nelze tuto vůli „ohnout“ tak, že by na základě § 18 zákoníku práce bylo rozhodnuto, že ať je vůle stran jakákoli, musí se užít výklad pro zaměstnance příznivější. Příznivější výklad by v tomto konkrétním případě byl takový, že byla sjednána dřívější splatnost mzdy (a

⁴⁵ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 117.

⁴⁶ K tomu srov. nález Ústavního soudu ČR ze dne 29. 7. 2013, sp. zn. I. ÚS 671/13.

⁴⁷ Morávek, J.: K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2014, roč. 22, č. 13-14, s. 486.

nikoliv termín výplaty) a zaměstnanec může v případě nevyplacení mzdy přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce dříve.

Navíc si lze představit i situace, kdy by sporný pojem „splatnost mzdy“ (přestože by bylo vůlí stran sjednat pravidelný termín výplaty) vnesl do jednání a nakonec i do pracovní smlouvy zaměstnanec, který mnohdy může mít právní povědomí větší než zaměstnavatel. Výklad § 18 zákoníku práce, který by i v této situaci vylučoval použití § 557 občanského zákoníku a přikazoval by užití výklad pro zaměstnance příznivější, i když ten dobře věděl, že užití pojmu „splatnost mzdy“ je pro takové ujednání nevhodné, by byl vysoce nelegitimní a v rozporu s principem proporcionality obecně aplikovaným napříč všemi právními odvětvími. Konkrétně by ustanovení § 18 zákoníku práce v tomto případě neprošlo testem přiměřenosti, neboť tento výklad by způsobil právům jiného (v tomto případě zaměstnavatele) větší újmu, než vyžaduje ochrana práv, k jejichž ochraně ustanovení zákona slouží (v tomto případě práv zaměstnance, přestože takovou ochranu ve zmíněném případě nepotřeboval). Pokud tedy měla být zachována legitimita § 18 zákoníku práce, bylo by pravděpodobně nutné konkrétně v těchto situacích jeho použití vyloučit a přiklonit se k užití obecného ustanovení § 557 občanského zákoníku. Dle něj by sporný výraz „splatnost mzdy“ byl použit k tíži toho, kdo jej užil jako první,⁴⁸ v tomto případě tedy k tíži zaměstnance, který do pracovní smlouvy sporný výraz vnesl záměrně.

Je třeba si uvědomit, že zajisté mohou nastat i mnohem spornější situace, než jaká byla popsána výše, kdy by aplikace pravidla uvedeného v § 18 zákoníku práce přicházela v úvahu. V takových případech pak bude třeba, s ohledem na shora uvedenou možnost vzniku absurdních, možná až nelegitimních, situací, zpozornět.

Ve světle shora uvedeného je rovněž třeba apelovat na zaměstnance i zaměstnavatele, pokud hodlají sjednat dřívější splatnost mzdy a tím pádem se odchýlit od § 141 odst. 1 zákoníku práce, aby tak učinili precizně.

⁴⁸ Morávek, J.: K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2014, roč. 22, č. 13-14, 2014, s. 486.

2.3.3. Nevyplacení mzdy z důvodu omylu či chyby na straně zaměstnavatele

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy je důležitý nástroj, který jej chrání, pokud zaměstnavatel porušuje povinnost vyplácet mu v souladu s § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce mzdu. Plní tedy funkci ochrannou v situacích, kdy je to nezbytné.

To, že nebyla zaměstnanci mzda vyplacena v období její splatnosti a ani 15 dnů po něm, se samozřejmě může stát z mnoha důvodů. Jedním z nich může být chyba na straně zaměstnavatele, jejíž původ se nalézá buď v lidském selhání, anebo v selhání technického zařízení. K tomu se Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 vyjádřil tak, „že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) [nyní § 56 odst. 1 písm. b)] zák. práce, 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“.⁴⁹

Jak je vidět, Nejvyšší soud ČR se v tomto případě vyslovil poměrně racionálně. Citovaný rozsudek má dle mého názoru zdůraznit, že institut okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce slouží primárně k ochraně zaměstnance. Taková ochrana však v případě, kdy zaměstnanci mzda nebyla vyplacena pouze chybou či omylem, není třeba, neboť zaměstnanec se může mzdy domoci pomocí jednoduché domluvy se zaměstnavatelem (za předpokladu, že ten je k tomu svolný, v opačném případě je samozřejmě postup dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce na místě). Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy by tedy v případě jejího nevyplacení chybou či omylem šlo proti smyslu a účelu ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Dle mého je tak tak již překonaný dílčí názor vyjádřený v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, dle kterého je cílem (současného) ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, aby mohl zaměstnanec ihned, tedy „bez nutnosti

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

rozvazovat pracovní poměr výpovědí, případně bez nutnosti předem upozornit zaměstnavatele na to, že mu nebyla vyplacena splatná mzda nebo její část, aby tak zaměstnavateli poskytl šanci pochybení napravit a mzdu doplatit“.⁵⁰ Zaměstnanec totiž nemůže vědět, z jakého důvodu mu mzda vyplacena nebyla, zda to skutečně nebylo pouze z důvodu chyby či omylu. V takovém případě pokud by zaměstnanec zaměstnavatele upozornil, tak by mu mzda s velkou pravděpodobností byla řádně doplacena. Pokud by však zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr, bez toho aniž by o této skutečnosti zaměstnavatele notifikoval a dal mu možnost případnou chybu či omyl napravit, vystavuje se riziku, že takové okamžité zrušení bude následně stejně prohlášeno za neplatné.^{51, 52} Dle mého názoru téměř nikomu nemůže činit potíže upozornit zaměstnavatele na určité nesrovnalosti ve výplatě jeho mzdy a lze tím předejít mnohým nedorozuměním a komplikacím na obou stranách.⁵³

Ve vzorovém případě zaměstnanec zaměstnavatele opakovaně upozornil, konkrétně e-mailem ze dne 1. 7. 2016 a následně dne 7. 7. 2016 i telefonicky, že mu mzda za měsíc květen 2016 nebyla včas vyplacena. Zaměstnavatel však na toto upozornění nijak nereagoval a zaměstnanci mzdu nevyplatil ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce. V takovém případě dle mého již nelze usuzovat, že mzda nebyla zaměstnanci vyplacena chybou či omylem, případně že je zaměstnavatel svolný k jejímu doplacení.

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

⁵² Ještě před vydáním rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 obdobný názor vyslovil M. Tomek v článku: TOMEK, M.: Okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď pro porušení pracovních povinností. Právní rádce. 2009, roč. 17, č. 5, s. 71. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 šel však ještě dále, neboť důvod pro okamžité zrušení dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce dle něj není dán v případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci na mzdu či její náhradu jakoukoli částku v důsledku chyby či omylu, klidně i v plné výši, nejenom pouze „nepatrnou část mzdy či náhrady mzdy (např. v řádu korun)“, jak uváděl Tomek.

⁵³ Názor, že právu zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nepředchází povinnost zaměstnance jednat se zaměstnavatelem o vyplacení dlužné částky, uvádí i komentářová literatura. Srov. ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 738. Takovou povinnost zaměstnanec skutečně nemá, ale důsledkem takového postupu zaměstnance by mohlo být prohlášení okamžitého zrušení za neplatné z důvodu, jaký je uveden výše v textu.

2.3.4. Nevyplacení mzdy nebo její části, jejíž výše je mezi stranami sporná

Další polemizovanou otázkou je okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení některé složky mzdy, na jejíž výplatě však mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nepanuje shoda, je sporná. Tento problém se sice netýká vzorového případu, výklad tedy půjde mírně nad rámec případové studie, dle mého názoru si však pozornost заслужuje.

Judikatura Nejvyššího soudu ČR byla v této otázce dlouho konstantní, když proklamovala, že pokud je nárok na vyplacení mzdy, popř. i jen její části, sporný, je nejprve nutné příslušnými prostředky, včetně podání žaloby o zaplacení mzdy nebo její části, vyřešit spor o právo. Tímto prostředkem ale nemůže být okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, neboť by to odporovalo účelu tohoto ustanovení.⁵⁴ Mohlo jít například o spor o vyplacení osobního příplatku⁵⁵ nebo o výši mzdy z důvodu sporného množství odpracovaných hodin⁵⁶.

Vývoj v pohledu na tuto otázku se zdál být jasný až do chvíle, než bylo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1297/2013 napadeno ústavní stížností, kteréžto bylo následně vyhověno. Ústavní soud shledal v nálezu sp. zn. II ÚS 3399/14 rozhodování Nejvyššího soudu ČR v případech, kdy je vyplacení mzdy nebo její části sporné, v rozporu s právem na spravedlivý proces dle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, a to z důvodu extrémního rozporu interpretace § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s principy spravedlnosti.⁵⁷ V nálezu zejména zdůraznil ochrannou funkci pracovního práva a vyzdvihl důležitost ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. *„Takový restriktivní výklad ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce dle názoru Ústavního soudu do značné míry popírá jeho původní smysl (účel), když 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*

⁵⁴ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013 nebo usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2947/2014.

⁵⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010.

⁵⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013 .

⁵⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14.

výjimkou oné 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 nárokované výše (včetně jejich složek jako jsou např. osobní ohodnocení či odměna)“.

Dle názoru Ústavního soudu by tedy mělo být vyřešení sporu o právo součástí samotného řízení o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud by totiž bylo přisvědčeno názoru, že zaměstnanec musí spor o výši mzdy řešit podáním žaloby k soudu, byl by nucen u zaměstnavatele setrvat ještě po celou dobu, než bude takový spor vyřešen, a to by odporovalo účelu institutu okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a jeho ochranné funkci. Soud se musí tedy v řízení o samotné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zabývat sporem o právo, musí zkoumat, komu svědčí právo ve sporu o výši mzdy a na základě toho o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru rozhodnout.⁵⁸

V nálezu je dále zdůrazněno, že důkazní břemeno bude ležet zejména na zaměstnavateli: „*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“.*⁵⁹

⁵⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14.

⁵⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14.

2.3.5. Další judikatura

Z dalších rozhodnutí, která formovala podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, lze zmínit například rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, který pojednává o situaci, kdy po uplynutí 15 dnů po období splatnosti mzdy zaměstnavatel mzdu zaměstnanci dodatečně vyplatí. Na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru toto dodatečné uspokojení nároku na mzdu nemá vliv, zaměstnanec je stejně oprávněn pracovní poměr okamžitě zrušit. Bude však nutno posuzovat, zda ze strany zaměstnance nedošlo v takové situaci ke zneužití práva.⁶⁰

Rozsudkem Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 515/2001 bylo určeno, že důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru dle (současného) § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je i nevyplacení jakékoli části mzdy.⁶¹ Toto rozhodnutí při tvorbě zákoníku práce účinného od 1. 1. 2007 zohlednil i zákonodárce, když zde uvedené pravidlo zakotvil výslovně. Je však otázkou, zda toto pravidlo v sobě neobsahuje přílišnou tvrdost pro zaměstnavatele a zda rovněž nemůže vést ke zneužití ze strany zaměstnance, když se může skutečně jednat o jakoukoli nevyplacenou částku, tedy i velmi nepatrnou.⁶²

Pokud zaměstnanec uvede jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru skutečnost, že mu mzda nebyla vyplacena do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti za více měsíců, dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1275/2004 postačí, pokud zaměstnavatel ve skutečnosti nevyplatil zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdu alespoň za jeden z těchto měsíců.⁶³ Tato situace může nastat například v případě, kdy zaměstnanec jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru uvádí nevyplacení mzdy i za měsíce, za něž však už nevyplacení mzdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nepředstavuje, a to v důsledku prekluze práva dle § 59 zákoníku ve spojení s § 330 zákoníku práce. Subjektivní lhůta pro

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 515/2001.

⁶² SCHMIED, Z. in ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 133.

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 1275/2004.

okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem totiž dle § 56 zákoníku práce činí 2 měsíce, objektivní pak 1 rok.

2.4. Způsob výplaty mzdy

V této podkapitole bude podrobněji zkoumána otázka, co vlastně konkrétně znamená „vyplacení mzdy“, jakým způsobem a kde k němu dochází (nebo lépe řečeno má docházet). Její vyřešení je totiž stěžejní pro posouzení, zda k výplatě mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti ve skutečnosti došlo nebo nedošlo, popřípadě zda k výplatě nedošlo, ale zaměstnavatel není za toto nevyplacení mzdy odpovědný. Vzorový případ neobsahuje údaj o způsobu, jakým mělo k výplatě mzdy docházet, proto budou na následujících řádcích rozebrány všechny druhy vyplacení mzdy, jaké zná zákoník práce a jejich souvislost s okamžitým zrušením pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

2.4.1. Výplata mzdy v hotovosti

Dle § 142 odst. 3 zákoníku práce se mzda zaměstnanci vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak. Toto základní pravidlo je celkem jasné. Pracovištěm se pro účely výplaty mzdy nerozumí pouze konkrétní místo, kde zaměstnanec koná práci, může jím být i objekt či areál, v jehož rámci zaměstnanec práci vykonává. V praxi si tedy může zaměstnanec v souladu s těmito podmínkami vyzvedávat mzdu například v pokladně zaměstnavatele. Nemůže však být nucen tak činit kupříkladu o přestávce na jídlo, neboť ta nespadá do pracovní doby.⁶⁴

Jestliže se zaměstnanec ve výplatním termínu na pracoviště k výplatě mzdy z vážných důvodů dostavit nemůže, uvádí § 142 odst. 3 zákoníku práce subsidiární kritéria výplaty mzdy. Zaměstnavatel může buď

⁶⁴ ŠUBRT, B. in Meritum Mzdy od A do Z 2016. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 186

a) dohodnout se zaměstnancem na jiném termínu nebo způsobu výplaty (tato dohoda může spočívat například v tom, že mzda bude zaměstnanci zaslána v jiný den, zůstane v úschově u zaměstnavatele, dokud neopadnou vážné důvody na straně zaměstnance, nebo že dojde k výplatě mzdy jiné, zaměstnancem zplnomocněné osobě)⁶⁵, anebo nedojde-li k této dohodě,

b) zaslat zaměstnanci mzdu v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí.

Pravidla pro výplatu mzdy uvedená v § 142 odst. 3 zákoníku práce shrnuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 403/2014, dle něž dluh v podobě nevyplacené mzdy představuje tzv. dluh výběrný (jinak též odnosný). To znamená, že si zaměstnanec musí v pracovní době a na pracovišti dluh, tedy mzdu, „vybrat“. Pokud si ji však z vážných důvodů vybrat nemůže, stává se dle věty druhé tohoto ustanovení nevyplacená mzda tzv. dluhem donosným a zaměstnavatel mu musí mzdu v pravidelném termínu výplaty (nebo nejpozději v následující pracovní den) zaslat na svůj náklad a nebezpečí, a to na poslední adresu zaměstnance, která mu je známa, nedohodl-li se se zaměstnancem na jiném termínu nebo způsobu výplaty.⁶⁶

Pokud se zaměstnanec z vážných důvodů nemohl k výplatě mzdy dostavit a zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu (popř. s ní jinak nenaložil) jedním ze způsobů uvedených pod body a) nebo b) ani do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdy, je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Není však vyloučeno, že nastane situace, kdy si zaměstnanec nevybere mzdu nikoliv z vážných důvodů, anebo kdy zaměstnavatel učinil vše, co mohl, aby zaměstnanci mzdu vyplatil, ale k jejímu vyplacení z důvodů na straně zaměstnance přesto nedošlo. V takovém případě hovoříme o prodlení zaměstnance jako věřitele. K důsledkům tohoto prodlení srov. kap. 4.3.

⁶⁵ ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 743.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014.

Jiné osobě než zaměstnanci je možno vyplatit mzdu pouze na základě písemné plné moci. Toto pravidlo platí i v případě, že by mělo dojít k převzetí mzdy manželkou či manželem zaměstnance.⁶⁷ Jde o reakci na úpravu obsaženou v § 696 odst. 1 občanského zákoníku, které stanoví, že manžel má právo zastupovat svého manžela v běžných záležitostech. Zákoník práce tedy vyjímá převzetí mzdy z těchto „běžných záležitostí“ a vyžaduje i pro převzetí mzdy manželkou či manželem písemnou plnou moc.⁶⁸ V případě, že zaměstnavatel v rozporu s tímto pravidlem vyplatí mzdu manželu zaměstnance bez předložení písemného zmocnění, nesplní svou povinnost řádně a nárok zaměstnance na mzdu není uspokojen.⁶⁹ Bez písemné plné moci může být mzda jiné osobě než zaměstnanci vyplacena, pouze pokud to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis.⁷⁰

2.4.2. Bezhotovostní výplata mzdy

Mzda může být vyplácena zaměstnanci rovněž bezhotovostně na jeden jím určený platební účet. Zaměstnavatel v takovém případě splní svou povinnost vyplatit mzdu, jestliže ji nejpozději v pravidelném termínu výplaty (nesjednal-li písemně se zaměstnancem termín pozdější) zaplatí na účet zaměstnance.⁷¹ Tato úprava je odbornou literaturou vykládána jako speciální k § 1957 odst. 1 občanského zákoníku, který stanoví, že plní-li dlužník dluh prostřednictvím poskytovatele platebních služeb, je dluh splněn připsáním částky na účet poskytovatele platebních služeb věřitele. Zaměstnavatel totiž nemůže ovlivnit, jaký přesný den bude částka po jejím odeslání na účet zaměstnance připsána, proto zákoník práce obsahuje toto speciální pravidlo.⁷² Zaměstnavatel však dle § 143 odst. 1 zákoníku práce provádí bezhotovostní výplatu

⁶⁷ § 142 odst. 6 věta první zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁸ TRYLČ, L. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 390.

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001.

⁷⁰ § 142 odst. 6 věta druhá zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce; půjde například o výplatu mzdy jiné osobě v případě smrti zaměstnance ve smyslu § 328 zákoníku práce nebo o výplatu mzdy soudem určenému opatrovníkovi zaměstnance, jehož svéprávnost byla omezena; srov. ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 744 – 745.

⁷¹ § 143 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷² ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 746.

mzdy vždy na svůj náklad a nebezpečí a za její řádné vyplacení nese plnou odpovědnost (pokud mu zaměstnanec poskytl nutnou součinnost, například mu sdělil správné číslo účtu). Jde o odpovědnost absolutní objektivní, zaměstnavatel za nevyplacení mzdy odpovídá i v případě, že k jejímu připsání na účet zaměstnance nedojde například z důvodu chyby na straně poskytovatele platebních služeb nebo v důsledku živelné pohromy). Pokud by zaměstnanec neobdržel mzdu ve lhůtě přiměřené po jejím odeslání,⁷³ mohl by po zaměstnavateli požadovat nové vyplacení mzdy s tím, že poté, co by mu „původní“ mzda byla připsána na účet, musel by ji bez odkladu vrátit.⁷⁴

Z výše uvedeného výkladu lze tedy shrnout, že zaměstnavatel splní svoji povinnost vyplatit mzdu již jejím řádným odesláním na účet zaměstnance.⁷⁵ Pokud by tak neučinil ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanec by mohl dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr.⁷⁶ Zaměstnavatel je plně odpovědný za to, že se v konečné fázi mzda na účet zaměstnance skutečně dostane. Pokud i přes řádné odeslání mzdy nedošlo k jejímu připsání na účet zaměstnance v obvyklé lhůtě (srov. poznámku č. 73) a toto nebylo zaviněno pochybením zaměstnavatele, není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy, pokud byla mzda takto řádně odeslána nejpozději 15. den po uplynutí období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce.

Přestože je bezhotovostní způsob výplaty mzdy dnes již naprosto běžný, zákoník práce jej stanoví jako výjimku z obecného pravidla, že mzda je vyplácena v hotovosti.⁷⁷ Bezhotovostní výplata mzdy je s účinností od 1. 1. 2012 podmíněna dohodou

⁷³ Ke lhůtám, v jakých má po odeslání mzdy dojít k jejímu připsání na účet zaměstnance, srov. § 108 a následující zákona č. 284/2009 Sb., o platebním styku, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ ŠUBRT, B.: *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 289 – 290.

⁷⁵ Mzda nebude odeslána řádně například, pokud byl dán bance chybný příkaz v důsledku chyby mzdové účtárny zaměstnavatele; srov. ŠUBRT, B.: *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 290.

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004; s ohledem na dnešní znění § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a ustálenou judikaturu (srov. kap. 2.3.1. této práce) však bude nutné zde uvedenou právní větu „*jestliže zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance mu nepoukáže mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy nebo jiného písemně sjednaného termínu*“ vykládat tak, že teprve nepoukázání mzdy ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce může vést k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy.

⁷⁷ ŠUBRT, B.: *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 285.

zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatel tento způsob výplaty nemůže určit jednostranně. Není totiž samozřejmostí, že každý zaměstnanec je vlastníkem platebního účtu a k jeho zřízení nesmí být nikterak donucován.⁷⁸ Před 1. 1. 2012 byla bezhotovostní výplata vázána na jednostrannou žádost zaměstnance a ten ji mohl kdykoliv vzít zpět, což dnes v případě dvoustranné dohody není možné (zaměstnanci mají zájem na výplatě mzdy v hotovosti zejména v situacích, kdy je vůči nim vedena exekuce). Žádosti o bezhotovostní výplatu mzdy učiněné před 1. 1. 2012 se však posuzují dle tehdejší úpravy a je tedy možno je jednostranně odvolat.⁷⁹

Ani před 1. 1. 2012 však nebylo neobvyklé, že zaměstnavatelé sjednávali se zaměstnancem bezhotovostní výplatu mzdy například v pracovní smlouvě, ačkoliv zákoník práce formu dohody výslovně nestanovoval. Rozdíl mezi dohodou o bezhotovostní výplatě mzdy učiněné před 1. 1. 2012 a nyní spočívá v tom, že před 1. 1. 2012 se taková dohoda řídila § 567 odst. 2 starého občanského zákoníku a zaměstnanec musel mít ve smyslu tohoto ustanovení v pravidelném termínu výplaty mzdu již na účtu, nebylo-li dohodnuto jinak. Zvláštní pravidlo, že mzdu stačí ve výplatním termínu poukázat z účtu zaměstnavatele, platilo dle tehdejšího znění § 143 odst. 1 zákoníku práce pouze v případě, že zaměstnanec o bezhotovostní výplatu mzdy jednostranně požádal. Nyní i bez zvláštní dohody postačí, pokud zaměstnavatel mzdu ve výplatním termínu odešle, není nutné, aby byla v tento den byla mzda na účet zaměstnance připsána.⁸⁰

2.4.3. Výplata mzdy zasíláním

S účinností od 1. 1. 2012 může dle § 142 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, zaslat zaměstnanci mzdu na své náklady a nebezpečí (zpravidla se tak bude dít poštovní poukázkou). Těmito složitými podmínkami mohou být například

⁷⁸ ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář. 2. vydání: Praha: C. H. Beck, 2015, s. 746

⁷⁹ ŠUBRT, B.: Obsluha mzdy a platu. 2. aktualizované vydání: Olomouc: ANAG, 2016, s. 285

⁸⁰ ŠUBRT, B. in Meritum Mzdy od A do Z 2016. 13. vydání: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 187 – 188

situace, kdy zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance dle § 317 zákoníku práce (domácké zaměstnance) vykonávající práci na různých místech vzdálených od sídla zaměstnavatele nebo kdy skupiny zaměstnanců konají práci na různých měnících se místech (například montážní nebo pěstební práce). Praktický je tento způsob výplaty mzdy zejména, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na bezhotovostní výplatě. Výplata mzdy zasláním totiž není podmíněna dohodou se zaměstnancem, ale může ji jednostranně určit zaměstnavatel, pokud k tomu shledá podmínky. Zaměstnanec musí mít dle § 142 odst. 4 zákoníku práce mzdu k dispozici nejpozději ve výplatním termínu. Na rozdíl od bezhotovostní výplaty mzdy ji tedy nestačí v tomto termínu pouze odeslat.⁸¹ Zaměstnavatel bude mzdu zasílat na poslední známou adresu zaměstnance, která mu byla známa.⁸²

2.5. Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru⁸³

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance může představovat sankci pro zaměstnavatele pouze v případě, že toto právní jednání splňuje všechny potřebné náležitosti. V opačném případě se vůči němu může zaměstnavatel poměrně snadno ubránit.

Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru stanoví obecně pro zaměstnance i zaměstnavatele § 60 zákoníku práce. Dále musí být okamžité zrušení pracovního poměru jako každé písemné právní jednání doručeno druhé straně. Pokud nastanou podmínky, za kterých zaměstnanec může se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) a zaměstnanec tak hodlá učinit, je nezbytné, aby rovněž dodržel všechny formální předpoklady. Neboť jen tak lze zaručit, že okamžité zrušení bude v tomto ohledu platné a bude způsobovat právní následky (resp. že v případném

⁸¹ ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 744.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014; pravidlo pro zaslání mzdy na poslední známou adresu zaměstnance jde zde sice zakotveno pro odlišnou situaci, domnívám se však, že ho lze bez problému použít i na případy, kdy bude zaměstnavatel mzdu zasílat zaměstnanci ve smyslu § 142 odst. 4 zákoníku práce.

⁸³ HŮRKA, P. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 215.

sporu o jeho neplatnost bude uznáno za platné, alespoň co se formálních náležitostí týče) a poskytne zaměstnanci ochranu před neplatícím zaměstnavatelem a na druhé straně dopadne jako sankce na zaměstnavatele.

V opačném případě, pokud zaměstnanec nedodrží některou z obligatorních náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru, bude to naopak on, kdo bude nějakým způsobem sankcionován. Konkrétně může být postihnut tak, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné nebo dokonce zdánlivé. Nepříznivé následky, které tvoří definiční znak sankce, se zde projeví pro zaměstnance tak, že jeho právní jednání nebude způsobovat zamýšlené právní následky, tedy rozvázání pracovního poměru.

V následujícím textu tedy bude (i s ohledem na vzorový případ, od něž se tato práce odvíjí) vylíčeno, jaké všechny náležitosti musí okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance splňovat a jaké jsou případné důsledky jejich nesplnění.

2.5.1. Písemná forma

Právní jednání má písemnou formu, je-li obsaženo na listině, která je vlastnoručně podepsána (popř. je podepsána podpisovým razítkem nebo reprodukcí vlastnoručního podpisu). Samotná listina nemusí být vlastnoručně sepsána. Pokud okamžité zrušení postrádá podpis, není dodržen požadavek písemné formy.⁸⁴ Takové okamžité zrušení pracovního poměr bylo do 31. 12. 2013 považováno za neplatné a dle současné právní úpravy by tedy mělo být zdánlivé (viz. dále). Písemná forma je zachována, bylo-li okamžité zrušení pracovního poměru učiněno elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňující zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby - § 562 odst. 1 občanského zákoníku. Elektronické podání je třeba podepsat uznávaným elektronickým podpisem.⁸⁵

Pokud tedy zaměstnanec dle skutkového stavu vymezeného ve vzorovém případě okamžitě zrušil pracovní poměr dopisem, učinil tak správně a v souladu s požadavkem

⁸⁴ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp.zn. 14 Co 158/95.

⁸⁵ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 153 - 154.

písemné formy. Nad rámec případové studie však považuji za vhodné se podrobněji zastavit i u následků nedodržení písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť jde o oblast, kde právní úprava doznala jistých změn, a proto se jedná o téma poměrně aktuální. Navíc zde bude možno ilustrovat rovněž sankci dopadající na zaměstnance, pokud nedodržel písemnou formu okamžitého zrušení pracovního poměru, a to zdánlivost takového okamžitého zrušení (popř. 1. 1. 2014 neplatnost, srov. dále).

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být dle § 60 zákoníku práce písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Dovětek „jinak se k němu nepřihlíží“ byl do zákoníku práce vložen až s účinností od 1. 1. 2014 v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva. Před tímto datem obsahoval zákoník práce pouze dikci, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné. Pokud nebylo, bylo s ohledem na znění § 20 odst. 1 zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013⁸⁶ neplatné. Tato neplatnost byla vykládána jako absolutní a v důsledku § 20 odst. 3 tehdy účinného znění zákoníku práce⁸⁷ ji nebylo možné ani dodatečným písemným projevem zhojit.⁸⁸ Lépe řečeno, okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné, pokud bylo u soudu napadeno žalobou o neplatnost ve smyslu § 72 zákoníku práce a neplatnost poté byla pravomocným rozhodnutím soudu prohlášena. V opačném případě, kdyby takto neplatnost určena nebyla, bylo okamžité zrušení pracovního poměru platné a pracovní poměr na jeho základě skončil, a to i kdyby bylo stíženo vadou, která by jinak zakládala jeho neplatnost, a bylo tedy v rozporu se zákonem.⁸⁹

Lze tedy shrnout, že pokud zaměstnavatel do 31. 12. 2013 napadl okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, které nebylo učiněno písemně, žalobou na neplatnost u soudu a soud jej za neplatné skutečně prohlásil, pracovní poměr na jeho základě neskonal. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru se pak projevila jako sankce pro zaměstnance za porušení povinnosti učinit toto okamžité zrušení pracovního

⁸⁶ § 20 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.2012 do 31.12.2013: „*Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.*“

⁸⁷ § 20 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.2012 do 31.12.2013: „*Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné*“

⁸⁸ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*: Praha: C. H. Beck, 2012, s. 167-168.

⁸⁹ Tamtéž, s. 440; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.

poměru písemně. Nepříznivé následky pro zaměstnance spočívaly v tom, že okamžité zrušení pracovního poměru nezpůsobilo jim zamýšlené následky, tedy rozvázání pracovního poměru

Pojem zdánlivost právních jednání byl do českého právního řádu zaveden občanským zákoníkem 1. 1. 2014. Nejde však o novou vlastnost, jde pouze o nové označení právních jednání, která byla dříve označována jako „neexistující“. O zdánlivé právní jednání jde tehdy, když se pouze zdá, že osoba právně jednala, jednání se pouze jako právní jeví, ale ve skutečnosti se z hlediska práva nic nestalo.⁹⁰ Teorie rozlišuje několik skupin zdánlivých právních jednání, a to:

- 1) právní jednání, u nichž byl učiněn projev vůle, tento projev je z pohledu práva v pořádku, avšak ještě nebylo učiněno vše, aby tento projev vůle mohl způsobit zamýšlené právní následky (například projev vůle nebyl doručen druhé straně), a proto ještě nelze hovořit o právním jednání,
- 2) právní jednání uvedená v §§ 551 – 553 občanského zákoníku a
- 3) právní jednání, o kterých zákon stanoví, že se k nim „nepřihlíží“. Zdánlivost právního jednání patřících do této skupiny určil sám zákonodárce, neboť si nepřeje, aby jednání, které trpí v zákoně uvedenými vadami, způsobovala účinky z hlediska práva.⁹¹

V § 60 zákoníku práce byla neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru jako důsledek nedodržení jeho písemné formy nahrazena od 1. 1. 2014 zdánlivostí, a to právě způsobem uvedeným pod bodem 3), pomocí formulace „nepřihlíží se“. Důsledkem této změny je, že dle současné právní úpravy již nebude nutné podávat žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru v situacích, kdy nebude dodržena písemná forma. Takové okamžité zrušení totiž bude zdánlivé, nebude způsobovat žádné právní následky. Právní postavení zaměstnance i zaměstnavatele zůstane takové, jako by okamžité zrušení učiněno nebylo.

⁹⁰ ZUKLÍNOVÁ, M.: Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2013, s. 51.

⁹¹ ZUKLÍNOVÁ, M.: Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2013, s. 52 – 53.

Zdánlivost okamžitého zrušení pracovního poměru lze tedy rovněž považovat za sankci pro zaměstnance za nedodržení jeho písemné formy, a to dokonce sankci závažnější, než je neplatnost. Sankce neplatnosti se v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem aktivuje totiž jen v případě, když to zaměstnavatel navrhne žalobou u soudu a s touto žalobou bude úspěšný. Naproti tomu zdánlivost, pokud pro její aktivaci nastanou podmínky (například rozebírané nedodržení písemné formy), působí od začátku. Jinak řečeno, sankce neplatnosti je „mírnější“ v tom smyslu, že se aktivuje, pouze pokud si to alespoň jedna ze stran přeje. V případě sankce zdánlivosti nastupují její nepříznivé důsledky bez ohledu na vůli stran.

Pokud tedy zaměstnanec před 1. 1. 2014 okamžitě zrušil pracovní poměr pouze ústním sdělením zaměstnavateli, bylo i v tomto případě potřeba podávat žalobu na určení neplatnosti tohoto okamžitého zrušení. Pokud tak zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu v předepsané lhůtě neučinil, bylo okamžité zrušení platné a účinné a způsobovalo veškeré s sebou nesoucí právní následky. K těmto následkům patřila rovněž účinnost sankcí dopadajících na zaměstnavatele v podobě ztráty tohoto zaměstnance a dále v podobě povinnosti vyplatit tomuto zaměstnanci odstupné, resp. od 1. 1. 2012 náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Dle současné právní úpravy však v případě ústně učiněného okamžitého zrušení pracovního poměru k němu vůbec nedojde, právní stav zůstane takový, jakoby učiněno nebylo, zaměstnavatel nebude podléhat žádným sankcím. Naopak, pokud by se zaměstnanec dle svého ústně učiněného okamžitého zrušení fakticky choval, tedy do zaměstnání by přestal docházet, mohl by být on postižen sankcí ze strany zaměstnavatele v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem a byl by rovněž postižitelný za případnou škodu způsobenou jeho jednáním zaměstnavateli. Zaměstnavatel by měl však ještě před tímto postupem zaměstnance prokazatelně upozornit, že se dopouští neomluvené absence a je povinen dále konat práci. Pokud by tak totiž neučinil, mohl by pracovní poměr být považován za ukončený ústně (konkludentně) dohodou stran.⁹²

⁹² JANŠOVÁ, M., FUKA, J.: Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. Právní rádce. 2014, roč. 22, č. 5, s. 57; MORÁVEK, J.: Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. Právní rozhledy. 2014, roč. 22, č. 9, s. 305.

Pravděpodobně až čas ukáže, zda nově zvolená koncepce zdánlivosti v případě nedodržení písemné formy jednostranných právních jednání, jimiž se rozvazuje pracovní poměr, bude fungovat tak, jak bylo zamýšleno. Důvodem zavedení zdánlivosti v těchto případech bylo posílení ochrany zaměstnance.⁹³ Tomuto záměru lze přisvědčit, neboť jistě není vhodné, aby zaměstnavatelé mohli se zaměstnanci jakýmkoli způsobem ukončovat pracovní poměr ústně (aby tak například vyhnuli nesnázím spojeným s doručováním tohoto právního jednání). Je však otázkou, zda koncepce zdánlivosti některých právních jednání dle zákoníku práce nepovede spíše i přes uvedené výhody k narušení právní jistoty⁹⁴ a rovněž k narušení jednoho ze základních principů, který ovládá soukromé právo po rekonstrukci – principu autonomie vůle.⁹⁵

Představme si například situaci, kdy zaměstnanec ústně okamžitě zruší pracovní poměr a zaměstnavatel proti tomu nic nenamítá. Oba se pak chovají tak, jakoby pracovní poměr skončil. V takovém případě se jeví jako absurdní zákonný předpoklad, že pracovní poměr i nadále trvá. Lze mít za to, že takové skončení bude do budoucna moci být požadováno za konkludentně skončené dohodou o rozvázání pracovního poměru, která je však pro nedostatek písemné formy pouze relativně neplatná.⁹⁶ Pokud by tedy nebyla pro neplatnost napadena žalobou ve lhůtě dvou měsíců dle § 72 zákoníku práce, toto skončení by bylo považováno za platné. Pokud by totiž pracovní poměr z důvodu zdánlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru skutečně i nadále trval a zaměstnavatel by zaměstnanci práci nepřiděloval, měla by tím být založena překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by měla náležet náhrada mzdy ve výši 100 %, a to až za dobu tří let zpětně, tedy za dobu obecné subjektivní promlčecí lhůty dle § 629 občanského zákoníku. Jak je vidět, takový důsledek je absurdní a v rozporu s principem autonomie vůle, neboť pracovní poměr by z důvodu pouze

⁹³ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

⁹⁴ BĚLINA, M., MORÁVEK, J.: (Ne)potřebná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2015, roč. 23, č. 13-14, s. 487.

⁹⁵ STRÁNSKÝ, J.: Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin Advokacie. 2016, č. 5, s. 22.

⁹⁶ STRÁNSKÝ, J.: Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin Advokacie. 2016, č. 5, s. 22.

zdánlivého ukončení pracovního poměru i nadále trval, přestože vůle stran směřovala k tomu, aby pracovní poměr skončil.^{97, 98}

Lze tedy určitě ocenit záměr zákonodárce, kterým chtěl ještě více posílit důležitost písemnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru, když za nedodržení tohoto požadavku stanovil sankci „nejvyšší“, tedy zdánlivost. Písemná forma těchto právních jednání by měla zaručit větší právní jistotu, neboť jen v případě jejího dodržení je nepochybné, co přesně jednájící strana činí a z jakých důvodů tak činí. Na druhou stranu však pravděpodobně došlo ke značnému oslabení právní jistoty z jiného úhlu pohledu a rovněž k popření principu autonomie vůle.

2.5.2. Vymezení skutkového stavu

Další náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru je dle § 60 zákoníku práce přesné a nezaměnitelné skutkové vymezení důvodu, na základě kterého se zaměstnanec rozhodl tento způsob rozvázání pracovního poměru uplatnit. Tento důvod pak nesmí být dodatečně měněn. Nedodržení tohoto požadavku zakládá neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru,⁹⁹ konkrétně neplatnost absolutní.¹⁰⁰

Skutečnosti, v nichž je spatřováno naplnění zákonného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, musí být dostatečně konkretizovány. Na druhou stranu je není nutné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné pouze tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.¹⁰¹ Jiný následek by však nastal v situaci, kdy by bylo

⁹⁷ STRÁNSKÝ, J.: Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin Advokacie. 2016, č. 5, s. 22.

⁹⁸ MORÁVEK, J.: Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. Právní rozhledy. 2014, roč. 22, č. 9, s. 305.

⁹⁹ HŮRKA, P. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 215.

¹⁰⁰ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 467

¹⁰¹ Judikatura je v této otázce dlouhodobě konstantní, srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3572/2013.

neurčité či nesrozumitelné právní jednání, jímž zaměstnanec zamýšlel okamžitě zrušit pracovní poměr, jako celek a jeho obsah by nebylo možno zjistit ani výkladem. V takovém případě by se dle § 553 občanského zákoníku jednalo o zdánlivé právní jednání, které by nezpůsobovalo žádné právní následky.¹⁰² Příkladem takového neurčitého a nesrozumitelného okamžitého zrušení pracovního poměru by mohla být písemnost, kde by zaměstnanec uvedl pouze „Odcházím“ a nic více.

Při okamžitém zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce by vymezení důvodu zpravidla nemělo činit potíže.¹⁰³ Přesto by však zaměstnanec jeho konkretizování neměl odbýt. Bude nutno precizně vymezit období, za jaké mu mzda nebyla vyplacena. Pokud zaměstnanec uvede v okamžitém zrušení pracovního poměru více měsíců, za které mu mzda nebyla vyplacena ani do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti, ale nakonec se ukáže, že mu takto nebyla vyplacena za méně z těchto měsíců (postačí i jen za jeden), nemělo by to ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1275/2004 vadit. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru je totiž dán i tehdy, jestliže zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu, že mu nevyplatil mzdu do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti za více měsíců, ale ve skutečnosti mu zaměstnavatel takto nevyplatil mzdu pouze za jeden z těchto měsíců.¹⁰⁴ Pokud se nevyplacení týká pouze části mzdy, bude rovněž na místě uvést částku, o jakou se zaměstnanec cítí být zkrácen.

Důležité bude také výslovné označení listiny jako okamžité zrušení pracovního poměru. Nepřesná označení jako například „hodinová výpověď“ či „okamžitá výpověď“ by totiž mohla být zavádějící.¹⁰⁵ Domnívám se ale, že při aplikaci pravidla uvedeného v § 555 odst. 1 OZ, že jednání se posuzuje dle svého obsahu a nikoliv dle toho, jak je označeno, a dále i s ohledem na § 556 odst. 1 občanského zákoníku, by ani takto špatně označené okamžité zrušení pracovního poměru nemělo představovat výrazný problém, pokud v něm bude správně a přesně vymezen skutkový stav.

¹⁰² DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 466.

¹⁰³ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 396.

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004.

¹⁰⁵ HAVRAN, R.: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo a zaměstnání. 2002, roč. 8, č. 6, s. 3 – 11.

Naproti tomu správné uvedení právní kvalifikace, tedy uvedení správných ustanovení zákoníku práce, na základě kterých je okamžitě zrušován pracovní poměr, není obligatorní náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru. Není povinností toho, kdo jej činí, důvod správně právně kvalifikovat, nýbrž pouze přesně skutkově vymezit.¹⁰⁶

Pokud tedy vztáhneme výše uvedené závěry na vzorový případ a v něm uvedený text okamžitého zrušení pracovního poměru, lze shrnout, že zaměstnanec vymezil skutkový stav sice stručně, ale s největší pravděpodobností dostatečně. Toto okamžité zrušení obsahovalo přesné období, za kdy zaměstnanci nebyla vyplacena mzda (*květen 2016*), a dále výši, v jaké mu nebyla vyplacena (*v plné výši*). V jeho textu sice nebyl zmíněn odkaz na žádné ustanovení zákoníku práce, to však na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru nemá vliv.

2.5.3. Doručování

Pro perfekci jakéhokoli jednostranného právního jednání, tedy i okamžitého zrušení pracovního poměru, je třeba, aby bylo adresátovi řádně doručeno. Perfekcí se rozumí stav, kdy je právní jednání schopno vyvolat zamýšlené právní účinky.¹⁰⁷ Právní úprava účinná do 31. 12. 2011 spojovala s neřádným doručením okamžitého zrušení pracovního poměru následek v podobě neplatnosti.^{108,109} Od 1. 1. 2012 však zákoník práce správněji vychází z principu, že pokud nebylo právní jednání doručeno, přistupuje se k němu, jako by nebylo učiněno a nemá tedy žádné právní účinky, je pouze

¹⁰⁶ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 397.

¹⁰⁷ ZUKLÍNOVÁ, M.: Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2013, s. 51.

¹⁰⁸ Srov. znění § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.12.2011: „*Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; (...)*.“

¹⁰⁹ Dle mého názoru byl však následek v podobě neplatnosti v případě neřádného doručení diskutabilní. Lze si totiž představit i absurdní situaci, kdy zaměstnanec sepsal okamžité zrušení pracovního poměru, ale ani jej neposlal a tím pádem ani řádně nedoručil. Okamžité zrušení pracovního poměru by však i přesto bylo platné, pokud by nebylo napadeno žalobou na neplatnost. Lze tedy vidět, že tato situace by byla skutečně vysoce absurdní.

zdánlivé.^{110,111} Pokud tedy nebylo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem zaměstnavateli řádně doručeno, pracovní poměr nadále trvá. V takovém případě ani není nutné podávat žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť k takovému zrušení ani nedošlo. Žaloba by stejně měla být zamítnuta.¹¹²

Nedostatek řádného doručení by mohl být posuzován pouze jako předběžná otázka v jiném řízení, např. v řízení o žalobě o určení, zda tu pracovní poměr je či není, je-li na takovém určení naléhavý právní zájem.¹¹³ Pokud by se však zaměstnavatel domníval, že okamžité zrušení nejen že nebylo řádně doručeno, ale je i z jiného důvodu neplatné, neměl by přesto spoléhat pouze na to, že takové okamžité zrušení je zdánlivé a tedy jako by nebylo učiněno. V tomto případě totiž hrozí marné uplynutí lhůty k podání žaloby o neplatnost, pokud by doručení bylo nakonec uznáno jako řádné (například ve výše zmíněném sporu o určení, zda tu pracovní poměr je či není). Lze proto doporučit, aby byla u soudu podána žaloba s alternativním petitem, kde by se primárně žalobce dožadoval určení, že tu z důvodu absence řádného doručení pracovní poměr není. Alternativní petit by pak měl znít na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, pokud by soud shledal, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo doručeno řádně, a tedy není zdánlivé.¹¹⁴

Okamžité zrušení pracovního poměru tedy způsobuje právní účinky až od okamžiku jeho řádného doručení. Tyto účinky nemůže nijak ovlivnit ani uvedení jiného data, kdy by měl pracovní poměr skončit.¹¹⁵ Proto na zánik pracovního poměru nemá žádný vliv, pokud byl v okamžitém zrušení pracovního poměru uveden jakýkoli jiný den, kdy by

¹¹⁰ Srov. rovněž kapitolu 2.5.1. této práce a tam uvedené rozdělení zdánlivých právních jednání, konkrétně bod 1).

¹¹¹ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 2015, s. 466; DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 2015, s. 1362.

¹¹² Tamtéž.

¹¹³ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 466.

¹¹⁴ HROMADA, M: Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, Soudní rozhledy. 2015, roč. 21, č. 2, s. 47.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71; srov. také PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 398.

měl dle toho, kdo jej činí, pracovní poměr skončit. Jakýkoliv datum v tomto ohledu tedy nemá smysl do okamžitého zrušení pracovního poměru uvádět.¹¹⁶

Okamžité zrušení pracovního poměru dle § 59 zákoníku práce může být provedeno pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k němu zaměstnanec dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. „Učiněným“ okamžitým zrušením se rozumí perfektní, tedy i řádně doručené. Zaměstnanec proto musí v této lhůtě zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru skutečně řádně doručit. Na případném zmeškání této lhůty by nic nezměnil ani fakt, že v něm zaměstnanec uvedl den, ke kterému končí pracovní poměr.

Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli upravuje § 337 zákoníku práce, dle něž zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobně v místě sídla zaměstnavatele. Jde však pouze o preferovaný způsob doručování, nejsou vyloučeny ani jiné způsoby, například pomocí pověřené osoby¹¹⁷ či zaslání držitele poštovní licence nebo provozovatele poštovních služeb.¹¹⁸ Dále je možné předání na pracovišti nejbližšímu nadřízenému zaměstnanci nebo odevzdání na jiném místě, kam se zpravidla písemnosti zaměstnavateli doručují (podatelna, sekretariát).¹¹⁹

Problematickým by se mohlo zdát znění § 337 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že „*doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal*“. Podmínka výslovného převzetí zaměstnavatelem je však v praxi často těžko splnitelná, neboť zaměstnavatel převzetí například odmítá nebo si při doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb písemnost zkrátka nepřebírá. V takových situacích bude tedy pravděpodobně nutné postupovat dle názoru vysloveného v rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 563/2005, který stanoví, že „*písemný projev vůle (písemnost) je - obecně vzato - doručen druhému účastníku, jakmile se ocitne ve sféře jeho dispozice, ledaže zákon stanoví určitý způsob*

¹¹⁶ VYSOKAJOVÁ, M.: Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů – 2. Část, Mzdy a personalistika v praxi. 2003, č. 12, s. 18

¹¹⁷ Tato osoba nemusí být zplnomocněná, dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003 může zaměstnanec zaměstnavateli doručovat rovněž „*pomocí každé fyzické nebo právnické osoby, která bude ochotna doručení provést*“.

¹¹⁸ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář. 2. vydání: Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1378

¹¹⁹ VYSOKAJOVÁ, M. in VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 5. aktualiz. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 664.

*doručování. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice druhého účastníka tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se druhý účastník opravdu s obsahem projevu vůle seznámil; rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat“.*¹²⁰

Je pravdou, že uvedené rozhodnutí vzniklo za účinnosti starého zákoníku práce, který problematiku doručování zaměstnancem zaměstnavateli neupravoval vůbec a může tedy vyvstat otázka, zda jsou závěry v něm uplatnitelné i za současné právní úpravy, která již řešení této problematiky obsahuje. Pochybnost vyvolává zejména fakt, že zákonodárce například nestanovil pro některé případy možnost doručení pomocí fikce, jak je upraveno v části týkající se doručování zaměstnavatelem zaměstnanci v § 334 odst. 3 a § 336 odst. 4 zákoníku práce.¹²¹ Dle mého názoru však bude nutné závěry ze zmíněného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR aplikovat i za účinnosti dnešní právní úpravy, neboť pokud by výraz „převzal“ obsažený v § 337 odst. 3 zákoníku práce měl být vykládán doslovně, docházelo by pravděpodobně k neřešitelným situacím.

Pokud zaměstnanec okamžité zrušení pracovního poměru doručuje prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je velmi riskantní, aby jej zaslal pouze jako „obyčejné“ psaní.¹²² Zaměstnanec by měl tuto písemnost doručovat jako doporučenou s dodejkou, neboť jen tak bude v případě, že zaměstnavatel písemnost nepřevzme, možno určit den, kdy se s ní zaměstnavatel mohl objektivně seznámit. Tímto dnem bude den vyrozumění zaměstnavatele o uložení zásilky, neboť právě od tohoto dne se mohl zaměstnavatel s písemností objektivně seznámit, mohl si ji vyzvednout a je nerozhodné, proč tak neučinil.¹²³

V této souvislosti je nutno poznamenat, že se v současné době projednává novela zákoníku práce, která by se měla dotknout i výše rozebíraného § 337 odst. 3 zákoníku práce. Ten by nově měl znít: *„Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k*

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005.

¹²¹ ČERNÝ, D.: Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 4, s. 18-19.

¹²² DANDOVÁ, E.: Problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích, Právo pro podnikání a zaměstnání. 2014, roč. 22, č. 1, s. 20.

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005.

*převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.*¹²⁴ Lze tedy vidět, že to, co se dnes vykládá pouze za pomoci soudní judikatury, bude nejspíše do budoucna zakotveno přímo v zákoníku práce.

Zákoník práce v § 337 odst. 2 stanovuje rovněž možnost, aby zaměstnanec doručoval zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Domnívám se však, že tento způsob je v praxi spíše méně využitelný. Za prvé je nutné, aby takto doručovaná písemnost byla podepsána uznávaným elektronickým podpisem a počet zaměstnanců, kteří jsou jeho vlastníky, je dle mého názoru stále velmi nízký. Dále musí zaměstnavatel dle § 337 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci oznámit elektronickou adresu, na kterou mu může doručovat a musí s takovým doručováním souhlasit. Ani splnění všech těchto podmínek však nezaručí řádné doručení. Jestliže se totiž písemnost zaměstnanci vrátí jako nedoručitelná nebo zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání nepotvrdí zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou, je takové doručení neúčinné, nemá žádné právní následky. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem může tedy v důsledku nečinnosti ze strany zaměstnavatele dojít k marnému uplynutí lhůty stanovené v § 59 zákoníku práce.¹²⁵

S ohledem na shora uvedený výklad lze konstatovat, že zaměstnanec dle vzorového případu doručil okamžité zrušení pracovního poměru řádně a včas, když jej zaměstnavatel převzal dne 22. července 2016.

¹²⁴ Sněmovní tisk č. 903/0 – vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹²⁵ DANDOVÁ, E.: Problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích, Právo pro podnikání a zaměstnání. 2014, roč. 22, č. 1, s. 20.

2.6. Úvahy de lege ferenda

Úprava okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy prošla určitým vývojem, alespoň co se týče okamžiku, kdy k němu může zaměstnanec přistoupit. Nakonec se ustálilo pravidlo, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti definovaného v § 141 odst. 1 zákoníku práce. Je rozhodně přínosné, že se zavedením této úpravy by již neměly vznikat pochybnosti ohledně toho, zda zaměstnanec nepřistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru předčasně anebo naopak opožděně. Dle mého názoru je však doba mezi výplatním termínem, tedy okamžikem, kdy by zaměstnanci měla být vyplacena mzda, a dnem, kdy lze přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, příliš dlouhá. Výplatní termín bývá často sjednáván například jako 10. či 15. den v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Výplatní termín a den, kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, tedy bude zpravidla dělit přibližně 35 – 40 dní, přičemž zaměstnanec se v této době nemá proti nevyplacení mzdy jak reálně bránit. Osobně se mi toto jeví jako poměrně dlouhá doba, zejména pro zaměstnance, kteří nemají větší úspory a žijí takzvaně od výplaty k výplatě. Dle mého názoru by proto bylo vhodné úpravu pozměnit tak, že by zaměstnanec mohl okamžitě zrušit pracovní poměr již po uplynutí 15 dnů po pravidelném termínu výplaty, který musí být tak jako tak sjednán či stanoven nebo určen zaměstnavatelem. Je možné, že i přes tuto danou povinnost se vyskytnou případy, že zaměstnavatel pravidelný termín výplaty neurčí a ani se zaměstnancem nesjedná. V takovém případě lze uvažovat o možném řešení pomocí stanovení dne přímo v zákoníku práce, který by byl považován za pravidelný termín výplaty pouze pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru za situace, že by tento nebyl sjednán ani stanoven.¹²⁶ Je však otázkou, zda je vhodné, aby sám zákoník práce již dopředu počítal s tím, že povinnost sjednat či stanovit pravidelný termín výplaty nebude dodržována.

¹²⁶ TRYLČ, L. in ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L.: Zákoník práce , prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 385.

Další bod, u kterého by dle mého bylo možné uvažovat o změně, je zdánlivost některých pracovněprávních jednání v případě nedodržení písemné formy, konkrétně například i okamžitého zrušení pracovního poměru. Zdánlivost je nejvyšší postih za to, že právní jednání nesplňuje některé dané náležitosti. Zajisté je její uplatnění vhodné v situacích jako je například vzdání se práv zaměstnance, kdy následek v podobě zdánlivosti stanoví § 4a odst. 4 zákoníku práce. V případě nedodržení písemné formy právních jednání, jimiž se končí pracovní poměr, tedy i okamžitého zrušení pracovního poměru, se mi však následek v podobě zdánlivosti jeví až příliš přísný. Následek v podobě relativní neplatnosti by pravděpodobně rovněž splnil i v případě nedodržení písemné formy svůj účel, tedy zabránil by něčemu, co si strany (nebo alespoň jedna ze stran) nepřály, aby se stalo. Pokud by však vůle stran byla skončit pracovní poměr, a to i přes nedodržení písemné formy právního jednání k tomu směřujícího, nestála by jim v případě relativní neplatnosti takového skončení v cestě žádná překážka. Zdánlivost právních jednání, u kterých nebyla dodržena písemná forma, zřejmě tedy spíše odporuje principu právní jistoty a principu autonomie vůle. Výše v textu nabízené řešení, že v případě, že by nebyla dodržena písemná forma právního jednání, ale zaměstnanec ani zaměstnavatel na pokračování pracovního poměru netrvají, považoval by se pracovní poměr za skončený konkludentně dohodou, se mi rovněž nejeví jako vhodné. K řešení tohoto problému by tedy spíše přispělo, kdyby nedodržení písemné formy u některých právních jednání, jimiž se končí pracovní poměr, bylo sankcionováno pouze relativní neplatností.¹²⁷

V neposlední řadě se mi nejeví jako dostatečná úprava doručování zaměstnancem zaměstnavateli obsažená v § 337 zákoníku práce. Zejména je zavádějící § 337 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že písemnost se považuje za doručnou, pokud ji zaměstnavatel převzal. Odborná veřejnost se shoduje na tom, že požadavek, aby zaměstnavatel písemnost od zaměstnance výslovně převzal, je často nereálně dosažitelný. Doslovný výklad tohoto ustanovení zákoníku práce by tedy přinášel mnohé komplikace, proto se pravidlo zde uvedené interpretuje tak, že postačí, pokud se doručovaná písemnost dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Vhodnější by však bylo, pokud by obdobnou úpravu obsahoval přímo zákoník práce. V současné době

¹²⁷ MORÁVEK, J.: Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. Právní rozhledy. 2014, roč. 22, č. 9, s. 305.

projednávaná novela zákoníku práce s určitou změnou § 337 odst. 3 zákoníku práce počítá. Nové znění tohoto ustanovení by mělo být: *„Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.“*¹²⁸ Takové zpřesnění problematického ustanovení je jistě vhodné. Na druhou stranu i takto formulované pravidlo bude stále nutné interpretovat racionálně. Ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 563/2005 bude stále nutné zachovat předpoklad, aby se zaměstnavatel mohl s písemností objektivně vzato seznámit, tedy aby vůbec měl možnost onu součinnost k převzetí písemnosti poskytnout.

¹²⁸ Sněmovní tisk č. 903/0 – vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

3. Náhrada mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Jak již bylo nastíněno výše, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy představuje pro zaměstnavatele sankci za porušení jeho povinnosti dle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, a to hned sankci dvojitou. První z nich je sankce v podobě povinnosti strpět toto okamžité zrušení pracovního poměru, tedy povinnost strpět náhlý odchod zaměstnance a s ním i výrazný zásah do struktury zaměstnavatele. O této sankci a o podmínkách pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce obecně bylo pojednáno v předchozí kapitole. Nyní se zaměříme na druhou sankci související s okamžitým zrušením pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy, a to povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, jak uvádí § 56 odst. 2 zákoníku práce. Sankční charakter tohoto institutu spočívá v tom, že zaměstnavatel musí vyplatit určitý finanční obnos, bez toho aniž by za to získal nějakou protihodnotu, konkrétně práci vykonanou zaměstnancem.

Finanční plnění náležející zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy je spjato s tímto institutem od počátku jeho zavedení do právního řádu České republiky v roce 1994.¹²⁹ Ne po celou dobu však mělo stejný charakter. Do 31. 12. 2006 mělo toto plnění podobu náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době. Se zákoníkem práce z roku 2006 byl charakter tohoto finančního plnění s účinností od 1. 1. 2007 změněn, když bylo uzákoněno ve formě odstupného. Novelou zákoníku práce účinnou 1. 1. 2012 se vrátilo zpět do podoby náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době.

Dle nynější právní úpravy je výše specifikované finanční plnění poskytováno ve formě náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní

¹²⁹ Institut byl zaveden konkrétně k 1. 6. 1994 zákonem č. 74/1994 Sb., který novelizoval starý zákoník práce. Do té doby byla jediným ochranným nástrojem zaměstnance v situaci, kdy mu zaměstnavatel nevyplácí mzdu, výpověď.

době. Nabízí se otázka, proč je to právě ve formě náhrady mzdy a nikoliv ve formě odstupného, jak tomu bylo mezi roky 2006 – 2012. Domnívám se, že jedním z důvodů je, že forma náhrady mzdy lépe vystihuje účel tohoto finančního plnění, které v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem ve svém důsledku představuje spíše sankci pro zaměstnavatele. Naproti tomu odstupné slouží jako hmotné zabezpečení zaměstnance po určitou dobu po skončení pracovního poměru, plní tedy spíše funkci sociální a ochrannou.¹³⁰ Tato funkce odstupného byla ještě zdůrazněna, když s účinností od 1. 1. 2011 byla novelou zákona o zaměstnanosti odsunuta možnost vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, za kterou bylo vyplaceno odstupné (k podrobnostem srov. následující výklad v kapitole 3.3.).¹³¹

Významným důvodem ke změně formy finančního plnění poskytovaného při okamžitém zrušení pracovního poměru z odstupného na náhradu mzdy byla dle mého názoru rovněž novelizace zákona o zaměstnanosti s účinností k 1. 1. 2012 (k podrobnostem srov. kapitolu 3.3.). Další důvody pak lze hledat ve sféře veřejnoprávní, neboť každá z forem – náhrada mzdy a odstupné, má jiný dopad na státní finance.

3.1. Účel náhrady mzdy

Dle mého názoru lze říci, že povaha náhrady mzdy dle § 56 odst. 2 zákoníku práce je kompatibilní s povahou náhrady mzdy dle § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, který pojednává o situaci, kdy v důsledku neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (či neplatného zrušení pracovního poměru ve zkušební době, tento důvod však pro účely této práce pomíneme) skončil pracovní poměr fikcí ke dni, kdy měl tímto zrušením skončit, neboť zaměstnanec netrval na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele. Zaměstnanec má dle tohoto ustanovení § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

¹³⁰ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce Komentář*. 2. vydání: Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1378.

¹³¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Stanovisko Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 4 Cpjn/2004 charakterizuje účel náhrady mzdy ve smyslu (současného) § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce tak, že jeho účelem je „satisfakce vůči zaměstnanci a současně sankce vůči zaměstnavateli“. Citované stanovisko Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cpjn 4/2004 tedy pojednává o satisfakci pro zaměstnance a zároveň sankci pro zaměstnavatele, který se zaměstnancem protiprávně okamžitě zrušil pracovní poměr (a ten se již, ať už z jakéhokoli důvodu, rozhodl netrvat na dalším zaměstnávání). V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ke zrušení pracovního poměru sice dochází ze strany zaměstnance, avšak rovněž z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele, a to porušení povinnosti vyplácet zaměstnanci mzdu. Zaměstnanec se tedy rozhodl práci dále nekonat z důvodu, že za ni nebyl odměňován. Z tohoto důvodu usuzuji, že charakter náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby se dá k účelu náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby dle § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce velice dobře přirovnat.

Náhrada mzdy je dle § 56 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci poskytována ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době. Je však otázkou, zda je zde pod pojmem „která odpovídá výpovědní době“ myšlena standardní výpovědní doba v délce dvou měsíců, anebo zda lze pro účely náhrady mzdy případně přihlížet i ke sjednané delší výpovědní době.¹³² Dle mého názoru ze znění ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce plyne spíše, že náhrada mzdy by měla být poskytována za dobu výpovědní doby, ať je jakkoli dlouhá. Pokud by tomu mělo být jinak, totiž že náhrada mzdy by měla být vyplácena pouze za dobu standardní výpovědní doby, tedy dva měsíce, měl by být § 56 odst. 2 zákoníku práce formulován jinak. Ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce by mohlo znít například takto: „Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. K prodloužené výpovědní době dle § 51 odst. 1 se nepřihlíží.“ Jiné znění § 56 odst. 2 zákoníku práce by mohlo být následující: „Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu dvou

¹³² Srov. § 51 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

měsíců.“ Vzhledem k výše učiněnému závěru, že náhrada mzdy poskytovaná v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem plní převážně sankční funkci, by tato navrhovaná řešení byla pravděpodobně vhodnější. Dle mého není důvod k tomu, aby byl zaměstnavatel, který sjednal se zaměstnancem delší výpovědní dobu, postihován přísněji, než zaměstnavatel, který tak neučinil.

3.2. Zdanění a odvod pojistného

Níže se pokusím alespoň stručně rozebrat náhradu mzdy a její význam z pohledu státních financí. Dále také zmíním, v čem je dnes situace v této oblasti rozdílná oproti období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011, kdy zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy náleželo odstupné.

Náhrada mzdy podléhá zdanění¹³³ a rovněž se započítává do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení¹³⁴ a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.¹³⁵

Odstupné náleželo zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 ve výši trojnásobku průměrného výdělku.¹³⁶ Odstupné je ve smyslu § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů rovněž nutné zdanit, na rozdíl od náhrady mzdy z něj ale není odváděno pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti¹³⁷ a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.¹³⁸

Lze vidět, že obě formy finančního plnění – náhrada mzdy i odstupné, podléhají zdanění. Fakticky je však výše odváděné daně rozdílná. V případě náhrady mzdy je totiž základem daně, z kterého se výše odvodu vypočítává, dle § 6 odst. 12 zákona o daních z příjmů tzv. superhrubá mzda. Superhrubá mzda představuje konkrétní příjem ze závislé

¹³³ Srov. § 6 odst. 1 a § 6 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

¹³⁴ Srov. § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

¹³⁵ Srov. § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

¹³⁶ Srov. § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2011.

¹³⁷ Srov. § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

¹³⁸ Srov. § 3 odst. 2 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

činnosti – v našem případě tedy náhrada mzdy, zvýšený o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění. Jelikož z odstupného se pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ani pojistné na veřejné zdravotní pojištění neodvádí, základem daně je pak pouze odstupné samo o sobě a odváděná daň je tedy logicky nižší. V této souvislosti je vhodné podotknout, že jedním z bodů koaliční smlouvy současné vlády je i závazek, že superhrubá mzda bude zrušena a bude nahrazena jiným mechanismem pro výpočet daně z příjmu.¹³⁹ V současné době však taková změna není součástí žádné účinné ani připravované novely zákona o daních z příjmů a lze tedy očekávat odložení naplnění tohoto závazku.

Z výše uvedeného tedy plyne, že finanční plnění poskytované zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ve formě náhrady mzdy je pro státní finance znatelně výhodnější, neboť z něj oproti odstupnému navíc plynou příjmy na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a na veřejné zdravotní pojištění. Další výhodou v tomto ohledu je, že z náhrady mzdy je ve výsledku odváděna vyšší daň.

Závěrem lze shrnout, že odstupné plní spíše sociální funkci a neodvádí se z něj tedy ani pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a na veřejné zdravotní pojištění. Jelikož funkce finančního plnění poskytovaného v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je spíše sankční, jak bylo již shora několikrát zmíněno, nebyla by forma odstupného v tomto případě nejpříhodnější. Je však otázkou, zda by se z tohoto finančního plnění obecně mělo vůbec pojistné odvádět, když zřejmě nevýrazněji plní úlohu sankce. Pokud totiž srovnáme jiné sankce hmotné povahy (např. úrok z prodlení či smluvní pokuta), které se v pracovním právu, ale i obecně, vyskytují, lze vidět, že podléhají pouze daňový odvodům.

¹³⁹ Srov. čl. 2.4. Koaliční smlouvy mezi ČSSD, hnutím ANO 2011 a KDU-ČSL na volební období 2013 – 2017, dostupné z https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni_smlouva.pdf.

3.3. Podpora v nezaměstnanosti

Rozdíl mezi náhradou mzdy a odstupným lze najít i ve vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti v případě, že má finanční plnění poskytované zaměstnanci v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru pro nevyplacení mzdy podobu náhrady mzdy, náleží zaměstnanci při splnění stanovených podmínek ihned poté, co okamžitě zrušil pracovní poměr, respektive dle § 42 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

V případě odstupného je dle § 44a zákona o zaměstnanosti podpora v nezaměstnanosti poskytována teprve po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena výše odstupného. Pokud tedy od 1. 1. 2011 (s účinností od tohoto data byl zaveden princip odsunu podpory v nezaměstnanosti) do 31. 12. 2011 náleželo zaměstnanci v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, nárok na podporu v nezaměstnanosti mu vznikl při splnění ostatních podmínek až za tři měsíce poté, co pracovní poměr skončil. Podpůrčí doba, za kterou náleží podpora v nezaměstnanosti, tímto odsunem však není nijak dotčena.¹⁴⁰ Existuje ale větší pravděpodobnost, že zaměstnanec nevyčerpá podporu v nezaměstnanosti v plné výši z důvodu, že si najde nové zaměstnání.

Tento odsun možnosti čerpat podporu v nezaměstnanosti v případě odstupného tedy ještě podtrhuje jeho sociální a ochrannou funkci, kdy se předpokládá, že zaměstnanec bude po skončení pracovního poměru v případě, že nebude ihned znova zaměstnán, zabezpečen prostředky z poskytnutého odstupného.

Dle mého názoru však hlavní důvod, proč byla forma finančního plnění poskytovaného zaměstnanci v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy změněna od 1. 1. 2012 z odstupného na náhradu mzdy, je reakce na změnu zákona o zaměstnanosti účinnou rovněž od 1. 1. 2012. K lepšímu pochopení celé situace si dovoluji alespoň stručně nastínit vývoj v této oblasti.

¹⁴⁰ § 44a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

S účinností od 1. 1. 2011 byl do zákona o zaměstnanosti vložen § 44a, který zavedl princip, že podpora v nezaměstnanosti může být při splnění ostatních podmínek poskytnuta až po uplynutí doby, za kterou *přísluší* zaměstnanci odstupné. Od 1. 1. 2012 bylo toto ustanovení pouze zpřesněno, když stanovilo, že poskytnutí podpory v nezaměstnanosti se tímto způsobem odsouvá, pokud bylo zaměstnanci *vyplaceno* odstupné (předchozí znění totiž nereflektovalo situaci, kdy zaměstnanci nárok na odstupné vznikl, ale ve skutečnosti mu nebylo vyplaceno).

S účinností od 1. 1. 2012 se však v zákoně o zaměstnanosti objevilo další nové ustanovení, a to § 44b, který zakotvil pravidlo, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci odstupné v nejbližším výplatním termínu, popř. v den skončení pracovního poměru nevyplatí, poskytne mu krajská pobočka úřadu práce finanční kompenzaci za dobu, za jakou by mu jinak náleželo odstupné. Tato kompenzace se poskytuje ve výši násobku doby, za kterou zaměstnanci náleží odstupné a 65 % čistého průměrného měsíčního výdělku.¹⁴¹ Zaměstnavatel má následně povinnost uhradit krajské pobočce úřadu práce poskytnutou kompenzaci, a pokud tak v uvedené lhůtě neučiní, stane se částka neuhrazené kompenzace předmětem vymáhání na zaměstnavateli ze strany celního úřadu.¹⁴²

Dle mého názoru je jasné, že v důsledku uvedených změn zákona o zaměstnanosti byla změna formy finančního plnění poskytované zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy z odstupného na náhradu mzdy téměř nutností. Domnívám se totiž, že je pravděpodobné, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu a ten s ním z tohoto důvodu okamžitě zrušil pracovní poměr, nevyplatí mu zaměstnavatel následně ani finanční plnění, které zaměstnanci v takovém případě náleží. V případě, že by toto finanční plnění zůstalo zachováno ve formě odstupného i po 1. 1. 2012, krajská pobočka úřadu práce by v takovém případě dle § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti musela vždy poskytnout zaměstnanci kompenzaci za nevyplacené odstupné. Zaměstnavatel by pak sice dle § 44b odst. 6 zákona o zaměstnanosti měl povinnost takto vyplacenou kompenzaci krajské pobočce Úřadu práce uhradit. Lze si ale velmi jednoduše představit, že pokud zaměstnavatel nevyplatil

¹⁴¹ § 44b odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁴² § 44b odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnanci mzdu a ani odstupné, neuhradil by ani tuto vyplacenou kompenzací a ta by musela být dle § 44b odst. 6 zákona o zaměstnanosti vymáhána celním úřadem. V případě, že zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci náhradu mzdy, k žádné kompenzaci ze strany úřadu práce nedochází. Zaměstnanec však v takové situaci nezůstane bez prostředků, neboť mu při splnění ostatních podmínek může být poskytnuta podpora v nezaměstnanosti ihned po skončení pracovního poměru, k žádnému odsunu nedochází, jak již bylo ostatně zmíněno výše.

Z výše uvedeného tedy rovněž plyne závěr, že náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy má spíše povahu sankční a nikoliv sociální, jako je tomu u odstupného. Zaměstnanec totiž může být ihned po skončení pracovního poměru zabezpečen z podpory z nezaměstnanosti, což u odstupného z důvodu posunu možnosti vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti není možné.

4. Odpovědnost za prodlení

Odpovědnost za prodlení není klasický sankční nástroj pracovního práva. Setkáváme se s ním primárně v právu občanském a obchodním. Zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy prodlení speciálně neupravují, ale v důsledku subsidiarity občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy se odpovědnost za prodlení dostává i do pracovního práva¹⁴³, kde se uplatní mimo jiné jako sankce za prodlení s výplatou peněžitého plnění. Jelikož skutkovým základem vzorového případu vymezeného pro účely této práce je skutečnost, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, nastupuje kromě ostatních sankcí rozebraných v této práci také odpovědnost za prodlení.

4.1. Odpovědnost za prodlení obecně

Dlužník, který svůj dluh řádně a včas neplní, je v prodlení.¹⁴⁴ Aby byl dluh plněn včas, musí být plněn v den splatnosti. Splatnost, nebo také dospělost dluhu, je okamžik, od kterého může věřitel vyžadovat plnění a dlužník musí plnit. Nebyla-li pohledávka splněna do její splatnosti, stává se vymahatelnou (žalovatelnou).¹⁴⁵ Lhůtou splatnosti se pak rozumí období ohraničené okamžikem, kdy dlužník může plnit nejdříve a okamžikem, kdy může plnit nejpozději, tedy kdy nastává splatnost dluhu. Řádné plnění znamená plnění bez vad, sjednaným způsobem a v určeném místě.¹⁴⁶ Následkem prodlení dlužníka vznikají věřiteli nová práva a dlužníkovi nové povinnosti, které jsou sankční povahy.¹⁴⁷ Zejména půjde o právo odstoupit od smlouvy, povinnost platit úroky z prodlení, povinnost nahradit způsobenou škodu, případně i nemajetkovou újmu, rovněž může dojít k aktivaci práv, která dluh utvrzují či zajišťují (např. smluvní

¹⁴³ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 306.

¹⁴⁴ § 1968 zákona č. 89/2012 Sb., zákoník práce

¹⁴⁵ BEZOUŠKA, P. in HURKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 703.

¹⁴⁶ BĀNYAIOVÁ, A. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., FIALA, J. a kol.: Občanský zákoník. Komentář. Svazek V. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 473.

¹⁴⁷ RADVANOVÁ, S., ŠVESTKA, J., DVORÁK, J. (eds.): Občanské právo hmotné 3. 5. jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2009, s. 114

pokuta).¹⁴⁸ Pracovní právo je ve vztahu k právu občanskému právem zvláštním, proto se zde některá vyjmenovaná práva či povinnosti neuplatní či se uplatní jen za zvláštních podmínek stanovených zákoníkem práce (například právo odstoupit od smlouvy nebo smluvní pokuta).

Prodlení může být dvojího charakteru. Může jít o prodlení s plněním peněžité či nepeněžité povahy. Pro tuto práci bude stěžejní prodlení s plněním peněžité povahy, při němž vzniká významná sekundární povinnost dlužníka, a to platit úroky z prodlení. Tato sankce bude podrobně rozebrána níže.

Odpovědnost za prodlení je tedy újma spočívající v povinnosti strpět vznik těchto sekundárních povinností dlužníka, a to jako následek porušení povinnosti primární, tedy splnit závazek řádně a včas. Prodlení je objektivní delikt, jeho důsledky nastávají bez ohledu na zavinění prodávajícího. Na toto lze usuzovat z věty druhé § 1968 občanského zákoníku, kde je uveden liberační důvod, tedy skutečnost, na základě které není dlužník za své prodlení odpovědný.¹⁴⁹ Tímto liberačním důvodem je, nemůže-li dlužník plnit v důsledku prodlení věřitele. Věřitel je v prodlení, nepřijme-li od dlužníka řádně nabídnuté plnění nebo neposkytne-li dlužníku součinnost potřebnou ke splnění dluhu.¹⁵⁰ Dlužník v takovém případě sice je v prodlení, ale nestíhají ho sankční následky v podobě vzniku sekundárních povinností, nenastupuje u něj odpovědnost za prodlení.¹⁵¹

4.2. Splatnost mzdy a prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy

Dříve, než bude přistoupeno k rozboru úroků z prodlení jako jedné ze sankcí, které postihují zaměstnavatele jako důsledek jeho prodlení s výplatou mzdy, bude nutné vymezit, kdy se vůbec zaměstnavatel v takovém prodlení ocitá. Dopředu pouze

¹⁴⁸ ŠILHÁN, J. in HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054). Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 1046 – 1047.

¹⁴⁹ BĀNYAIOVĀ, A. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol.: Občanský zákoník. Komentář. Svazek V. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 473.

¹⁵⁰ § 1975 zákona č. 89/2012, občanský zákoník

¹⁵¹ ŠILHÁN, J. in HULMÁK, M. a kol.: Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054). Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s.1045.

předestřu, že názory na tuto otázku nejsou jednotné. Zejména se liší názory uváděné v odborné literatuře a názory judikované Nejvyšším soudem ČR.

Značné množství odborných publikací jsou v této otázce za jedno. Zaměstnavatel se do prodlení s výplatou mzdy dostává, pokud zaměstnanec mzdu neobdrží nejpozději v pravidelném termínu výplaty, který byl dle § 141 odst. 3 zákoníku práce sjednán (v kolektivní smlouvě či ve smlouvě se zaměstnancem), stanoven (ve vnitřním předpise) nebo určen (mzdovým výměrem).¹⁵² Splatností (nebo také dospělostí) pohledávky zaměstnance na mzdu je tedy den, na který připadl pravidelný termín výplaty. Pokud zaměstnavatel nevyplatí mzdu nejpozději v tomto termínu, ocitá se ode dne následujícího po tomto dni v prodlení se všemi s tím souvisejícími důsledky (povinnost platit úrok z prodlení, vymahatelnost pohledávky).¹⁵³ Prodlení zaměstnavatele od tohoto dne nastává i přesto, že pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je relevantní až zpoždění s výplatou mzdy přesahující 15 dnů po období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce.¹⁵⁴

4.2.1. Náhled judikatury na splatnost mzdy a prodlení zaměstnavatele

Jiný pohled na tuto problematiku prodlení zaměstnavatele vnáší rozsudky Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 a sp. zn. 21 Cdo 403/2014. Prvně uvedené rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 se zabývá především otázkou, kdy uběhne dodatečná lhůta 15 dnů po uplynutí období splatnosti, jejíž uplynutí tvoří jednu z podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku

¹⁵² § 141 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce; ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 739.

¹⁵³ K tomuto výkladu prodlení zaměstnavatele srov. např.: KAHLE, B. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 249; ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 739; ÚLEHLOVÁ, H. in HŮRKA, P. et al.: Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, s. 264; TRYLČ, L. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 385; TRYLČ, L. in ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 270 – 271; ŠUBRT, B. in Meritum Mzdy od A do Z 2016. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 189.

¹⁵⁴ JAKUBKA, J.: Mzdy a odměny z hlediska zákoníku práce v kostce. Otázky & odpovědi pro účetní. 2009, č. 8, s. 2.

práce (k podrobnostem srov. kap. 2.3.1.). V rámci právní argumentace se zde Nejvyšší soud ČR však rovněž vyjádřil k otázce, kdy nastává splatnost mzdy. „*Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává - jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, na které ustanovení § 56 písm. b) zák. práce výslovně odkazuje nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty, jak vyplývá z ustanovení § 141 odst. 3 zák. práce, určí zaměstnavatel v mezích daných ustanovením § 141 odst. 1 zák. práce (nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě).*“¹⁵⁵ Okamžik, kdy ve smyslu tohoto rozhodnutí nastává splatnost mzdy, nemůže nechat nikoho na pochybách, když se výslovně uvádí, že je jím „*poslední den takového měsíce*“ ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce.¹⁵⁶

Druhé zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 403/2014 na pohledu na věc nic nemění. Navíc se (na rozdíl od rozhodnutí 21 Cdo 2242/2009) již výslovně vyjadřuje i k o otázce, kdy nastává prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy. „*K prodlení dochází - jak vyplývá ze subsidiárního užití ustanovení § 517 odst.1 věty první obč. zák. (pozn. – nyní § 1968 OZ) rovněž v pracovněprávních vztazích - vždy teprve uplynutím doby (termínu) splatnosti. Je-li mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu splatná - ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce - nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu, je tu rozhodné, zda právo zaměstnance (jako věřitele) na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu bylo splněno (či zůstalo nesplněno) před uplynutím posledního dne takového měsíce, a prodlení se splněním takového dluhu vzniká od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost mzdy, platu nebo náhrady mzdy nebo platu.*“¹⁵⁷ Splatností pohledávky na mzdu se tedy dle tohoto rozhodnutí rozumí až poslední den období splatnosti mzdy ve

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

¹⁵⁶ Rozhodnutí tedy úplně otáčí pohled na věc uvedený ve starším rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1155/2002, dle kterého „*splatnost mzdy nenastává uplynutím období uvedeného v ustanovení § 10 odst.1 zákona o mzdě [pozn. – nyní § 141 odst. 1 zákoníku práce], ale v pravidelném termínu výplaty mzdy, který byl sjednán v kolektivní smlouvě, popřípadě který byl určen zaměstnavatelem po projednání s příslušným odborovým orgánem, nebyl-li předmětem ujednání obsaženého v kolektivní smlouvě, a že už samotným nevyplacením mzdy v pravidelném termínu výplaty se zaměstnavatel ocitá v prodlení s upokojením nároku zaměstnance na mzdu.*“; obdobný názor je vysloven i v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004.

¹⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014.

smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce. Pokud není mzda nejpozději v tento den vyplacena, v prodlení je pak zaměstnavatel od prvního dne následujícího měsíce.

Lze tedy vidět, že otázka, kdy se zaměstnavatel dostává do prodlení s výplatou mzdy, je v odborných kruzích řešena nejednotně (zejména jde o rozkol mezi odbornou literaturou a judikaturou). Větší váhu lze pochopitelně přisuzovat názoru vyslovenému Nejvyšším soudem ČR, neboť je to on, kdo udává směr, jakým se bude ubírat rozhodovací činnost soudů nižších stupňů. Nelze si však nevšimnout názorového obratu, který Nejvyšší soud ČR v posuzování otázky prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy provedl. Ve svém starším rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1155/2002 totiž deklaroval, „že už samotným nevyplacením mzdy v pravidelném termínu výplaty se zaměstnavatel ocitá v prodlení s upokojením nároku zaměstnance na mzdu“ (srov. též poznámku č. 156). Je však nutno poznamenat, že relevantní právní úprava se od doby tohoto rozsudku nijak nezměnila. Znění § 10 odst. 1 a § 10 odst. 2 zákona o mzdě prakticky totožně převzal zákoník práce do § 141 odst. 1 a § 141 odst. 3. O to diskutabilnější se proto tento názorový obrat jeví.

4.2.2. Vlastní rozbor splatnosti mzdy a prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy a úvahy de lege ferenda

Domnívám se, že i přes poměrně jasnou judikaturu Nejvyššího soudu ČR budí současná úprava v otázkách splatnosti mzdy a prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy určité pochybnosti. Dále se pokusím osvětlit proč.¹⁵⁸

Pro stanovení okamžiku splatnosti pohledávky obecně je důležité vědět, kdy nastal čas jejího plnění. Čas plnění může být v první řadě buď sjednán, a není-li, může být stanoven i jinak, zejména právním předpisem či soudním rozhodnutím.^{159,160} Není-li čas

¹⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014, který pojednává o prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy, sice vycházel ještě ze starého občanského zákoníku. Úprava času plnění a splatnosti pohledávky obsažená v § 563 starého občanského zákoníku však byla do současné úpravy občanského zákoníku prakticky beze změn převzata, proto je možno srovnání závěrů z tohoto rozsudku Nejvyššího soudu s vlastními závěry týkajícími se splatnosti mzdy a prodlení zaměstnavatele provést i s odkazy na ustanovení současného občanského zákoníku.

¹⁵⁹ § 1958 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

plnění určen ani jedním z těchto způsobů, obsahuje pro jeho stanovení občanský zákoník podpůrná pravidla. V takovém případě může dle § 1958 odst. 2 občanského zákoníku splatnost pohledávky vyvolat věřitel tím, že vyzve dlužníka k plnění a ten je následně povinen plnit ihned (tento případ však nebude pro téma prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy relevantní, neboť typické případy, kdy není čas plnění sjednán ani jinak určen jsou například nároky na vydání bezdůvodného obohacení či náhradu škody apod.).¹⁶¹

Pokud tento obecný výklad času plnění a tedy i splatnosti pohledávky vztáhneme na pracovní poměr a konkrétně pohledávku zaměstnance na mzdu, při detailnějším zkoumání této problematiky lze dojít k závěru, že určení okamžiku splatnosti mzdy není úplně jednoznačné.

Nejprve celou věc rozeberme z pohledu varianty, k níž se ve svých rozhodnutích přiklonil i Nejvyšší soud ČR, tedy že mzda je splatná až posledním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Splatnost mzdy je v tomto případě dovozována z § 141 odst. 1 zákoníku práce. Z výše uvedených obecných pravidel určení splatnosti pohledávky je tedy třeba splatnost mzdy v tomto případě považovat za stanovenou právním předpisem. Potud by bylo vše v pořádku. Jistou komplikaci však dle mého názoru vyvolává § 141 odst. 3 zákoníku práce, dle něž má zaměstnavatel povinnost v rámci období splatnosti dle § 141 odst. 1 zákoníku práce sjednat, stanovit nebo určit pravidelný termín výplaty. Pokud by byl pravidelný termín výplaty sjednán dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, domnívám se, že závěr, že mzda je přesto splatná dle § 141 odst. 1 zákoníku práce poslední den měsíce následujícího po měsíci, v němž vzniklo právo na mzdu, by byl mylný. Dle mého názoru by totiž takové sjednání pravidelného termínu výplaty znamenalo i sjednání okamžiku, kdy je mzda splatná. Poté by bylo chybné odvozovat splatnost mzdy z právního předpisu (z § 141 odst. 1 zákoníku práce), neboť takto stanovená splatnost

¹⁶⁰ BÁNYAIOVÁ, A. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol.: Občanský zákoník. Komentář. Svazek V. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 458; BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 703.

¹⁶¹ BÁNYAIOVÁ, A. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol.: Občanský zákoník. Komentář. Svazek V. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 459.

mzdy působí pouze subsidiárně a sjednaná splatnost by měla mít přednost (srov. dikci § 1958 odst. 1 občanského zákoníku).

Nyní zkusme jako výchozí bod brát druhou variantu, že mzda je splatná v pravidelném termínu výplaty. V tomto ohledu se může jevit problematická skutečnost, že zákoník práce v § 141 odst. 3 umožňuje pravidelný termín výplaty nejen sjednat, ale rovněž určit jednostranně zaměstnavatelem (např. mzdovým výměrem či vnitřním předpisem). Odvozovat splatnost mzdy od pravidelného termínu výplaty je totiž dle mého názoru možné pouze v případě, že pravidelný termín výplaty byl zaměstnavatelem se zaměstnancem sjednán (tedy že byl ujednán čas plnění a tedy i splatnost pohledávky). Situaci, kdy je pravidelný termín výplaty zaměstnavatelem jednostranně určen či stanoven však nelze (pravděpodobně) podřadit pod žádný z obecných způsobů určení času plnění pohledávky, které stanoví občanský zákoník v § 1958 a nelze tedy od něj v tomto případě odvozovat splatnost mzdy.¹⁶²

Z výše uvedených důvodů se mi proto nejeví jako vhodné řešení, že splatnost mzdy by měla být pro všechny případy dovozována pouze z § 141 odst. 1 zákoníku práce tak, že nastává vždy poslední den měsíce následujícího po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Pokud totiž pravidelný termín výplaty zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal, lze takové ujednání považovat rovněž za sjednání splatnosti pohledávky na mzdu ve smyslu § 1958 odst. 1 občanského zákoníku. Poté by bylo chybné odvozovat splatnost mzdy z právního předpisu (z § 141 odst. 1 zákoníku práce), neboť takto stanovená splatnost mzdy působí pouze subsidiárně (srov. dikci § 1958 odst. 1 občanského zákoníku).

Řešení tohoto problému by za současné právní úpravy mělo být pravděpodobně takové, že mzda by v případě sjednaného pravidelného termínu výplaty dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla splatná v tomto termínu. Pokud by pravidelný termín výplaty byl jednostranně určen zaměstnavatelem, bylo by nutné její splatnost

¹⁶² Je otázkou, zda by i určení pravidelného termínu výplaty zaměstnavatelem šlo podřadit pod § 1958 občanského zákoníku a považovat v tomto případě splatnost mzdy za „jinak stanovenou“. Starý zákoník práce mezi tyto jiné způsoby stanovení splatnosti pohledávky v § 563 výslovně řadil pouze stanovení právním předpisem nebo soudním rozhodnutím. Současný občanský zákoník však takto specifický není a lze se tedy pouze domnívat, jaké všechny způsoby stanovení splatnosti pohledávky lze pod pojem „*jinak stanoven*“ (myšleno čas plnění) v § 1958 odst. 1 podřadit.

považovat za subsidiárně stanovenou právním předpisem a dovodit ji z ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce. V takovém případě by byla mzda splatná až poslední den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu.

Dle mého názoru však tento dvojitý režim splatnosti mzdy není příliš vhodný. Vyhovujícím řešením by v tomto případě mohla být změna zákoníku práce, kdy by bylo výslovně zakotveno, že mzda je splatná v pravidelném termínu výplaty. Došlo by tak ke sjednocení okamžiku splatnosti mzdy jak v případě, kdy byl pravidelný termín výplaty sjednán dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak v situaci, kdy by byl pouze jednostranně určen zaměstnavatelem.

Vhodnosti výše navrhovaného řešení přisvědčuje i fakt, že hlavním účelem sjednání či stanovení pravidelného termínu výplaty je ochrana zaměstnance. Je nutné, aby byla mzda zaměstnanci vyplácena každý měsíc pravidelně, neboť na výplatu mzdy zaměstnanec váže veškeré své platby, které je povinen každý měsíc uskutečňovat.¹⁶³ Povinnost vyplácet mzdu pravidelně stanoví Úmluva o ochraně mzdy v čl. 12 odst. 1, v českém právním řádu je na základě toho tato povinnost vyjádřena v § 141 odst. 3 zákoníku práce. Pokládala bych proto za žádoucí, aby splatnost mzdy nastávala již v den, na který připadl pravidelný termín výplaty. Pokud by zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nejpozději v tento den, byl by ode dne následujícího v prodlení.

Současná úprava mi nepřijde vhodná i z důvodu, že od okamžiku, kdy je zaměstnavatel v prodlení s výplatou mzdy, může zaměstnanec pohledávku na mzdu uplatnit žalobou u soudu a současně počíná běžet promlčecí lhůta pro její uplatnění.¹⁶⁴ Vzhledem k výše rozebrané nejednoznačnosti (dle mého názoru i přes výklad Nejvyššího soudu ČR) okamžiku, kdy počíná prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy, je tím pádem nejednoznačný i okamžik, kdy promlčecí lhůta uplyne. V tom, aby bylo naprosto jasné, jaký den uběhne promlčecí lhůta pro uplatnění pohledávky zaměstnance na mzdu, však spatřuji velkou důležitost. Její marné uplynutí totiž může mít pro zaměstnance fatální důsledky.

¹⁶³ Nevyplacení mzdy v termínu sjednaném v pracovní smlouvě, dostupné z <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/odmenovani-za-praci/nevyplaceni-mzdy-v-termínu-sjednanem-v-pracovni-smlouve/>.

¹⁶⁴ Srov. § 619 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

4.2.3. Pohled zákona o inspekci práce

V této souvislosti se jeví jako vhodné rovněž zmínit, jak na problematiku nevyplacení mzdy zaměstnanci nahlíží zákon o inspekci práce, a to i přesto, že tato práce pojednává pouze o soukromoprávních sankcích pro zaměstnavatele a zaměstnance. Ustanovení § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce (a obdobně § 13 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce pro zaměstnavatele, který je fyzickou osobou) stanoví, že *„právní osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku“*. Za „stanovený termín“ se zde považuje právě pravidelný termín výplaty dle § 141 odst. 3 zákoníku práce, a pokud zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu nejpozději v tomto termínu, může být sankcionován pokutou uloženou oblastním inspektorátem práce. Přestože je tedy mzda dle výkladu Nejvyššího soudu ČR¹⁶⁵ splatná až poslední den měsíce následujícího po měsíci, v němž vzniklo právo na mzdu, jako přestupek či správní delikt je postihováno již nevyplacení mzdy ve výplatním termínu.¹⁶⁶

Konstrukce, kdy jednání zaměstnavatele spočívající v nevyplacení mzdy v pravidelném termínu výplaty je protiprávní z pohledu veřejného práva, ale je po právu z pohledu soukromého práva, mi nepřijde vhodná. I z tohoto důvodu by se jevílo jako příléhavé již výše zmíněné řešení, aby bylo v zákoníku práce výslovně stanoveno, že mzda je splatná pravidelném termínu výplaty. Došlo by tak k úplnému sjednocení okamžiku, od kterého může být zaměstnavatel za nevyplacení mzdy sankcionován (s výjimkou sankce okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, pro kterou je určen speciální okamžik, od kterého je možné ji uplatnit, k podrobnostem srov. kapitulu 2.3.1.).

¹⁶⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014.

¹⁶⁶ KIELER, P. in STÁDNÍK, J., KIELER, P., ŠTEFKO, M.: Zákon o inspekci práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 152 – 153; dále srov. např. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. 48 A 55/2014.

4.3. Prodlení zaměstnance jako věřitele

Občanský zákoník v § 1968 stanoví, že dlužník není za prodlení odpovědný, nemohl-li plnit v důsledku prodlení věřitele. Nabízí se tedy otázka, kdy se zaměstnanec jako věřitel může dostat do prodlení a zaměstnavatel pak není za své prodlení s výplatou mzdy odpovědný. Dle obecného pravidla je zaměstnanec jako věřitel v prodlení, nepřijal-li řádně nabídnuté plnění (mzdu) nebo neposkytl-li dlužníkovi (zaměstnavateli) potřebnou součinnost ke splnění dluhu (k vyplacení mzdy).¹⁶⁷ Půjde zejména o případy, kdy se zaměstnanec nedostaví k výplatě mzdy bez vážného důvodu, sdělí zaměstnavateli nesprávné číslo účtu pro bezhotovostní výplatu mzdy či neinformuje zaměstnavatele o změně adresy pro případ poukázání mzdy prostřednictvím pošty.¹⁶⁸ Vážnými důvody, které „omlouvají“ zaměstnance nevyzvednuvšího si mzdu, budou takové, pro které je zaměstnavatel povinen jeho nepřítomnost v práci omluvit nebo mu poskytnout pracovní volno¹⁶⁹, například tedy pracovní neschopnost, pracovní cesta, účast na školení¹⁷⁰. Vážným důvodem může být i den pracovního klidu zaměstnance.¹⁷¹

4.4. Úrok z prodlení

Po vymezení odpovědnosti za prodlení obecně a konkrétně prodlení s výplatou mzdy zaměstnanci se nyní podívejme na jednu z možných sankcí za prodlení, a to úrok z prodlení.

¹⁶⁷ § 1975 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014.

¹⁶⁸ BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014: Olomouc: ANAG, 2014, s. 706; ŠUBRT, B.: Obsluha mzdy a platu. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 243 – 244.

¹⁶⁹ TRYLČ, L. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. Olomouc: ANAG, 2014, s. 389.

¹⁷⁰ ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 744.

¹⁷¹ ŠUBRT, B.: Obsluha mzdy a platu. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 212.

4.4.1. Úroky z prodlení obecně

Úroky z prodlení upravuje § 1970 občanského zákoníku a představují sankci za nedodržení lhůty splatnosti u peněžitého plnění.¹⁷² „Povinnost dlužníka zaplatit úroky z prodlení je jedním z právních následků prodlení dlužníka se splněním peněžitého dluhu a spočívá v tom, že dlužník musí poskytnout věřiteli kromě vlastního plnění (jistiny) též stanovené procento z té části peněžitého dluhu (závazku), s nímž je v prodlení.“¹⁷³ V případě, že zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu v den její splatnosti (k rozporům, o jaký okamžik se jedná, srov. předchozí text v kapitole 4.2.), dostává se do prodlení a dopadá na něj sankce v podobě povinnosti zaplatit úroky z prodlení.

Povinnost platit úroky z prodlení trvá, dokud trvá prodlení, tedy od prvního dne prodlení až do zaplacení dluhu, v našem případě tedy vyplacení dlužné mzdy zaměstnanci. Pokud bude zaměstnanec dlužnou mzdu vymáhat soudní cestou, je nutné, aby společně s jistinou (tj. dlužnou mzdou) požadoval i zaplacení úroků z prodlení z jistiny, pokud se jich rovněž chce touto cestou domoci. Soud totiž nemůže úroky přiznat, pokud jejich zaplacení žalobce (zaměstnanec) nenavrhl. Úroky z prodlení jsou příslušenstvím pohledávky, ale ve smyslu § 510 občanského zákoníku jsou samostatnou věcí. Mohou tedy být žalobou uplatněny i samostatně.¹⁷⁴ V žalobě musí být přesně uvedeno, za jaké období jsou požadovány a zda jsou požadovány v plné výši nebo jen zčásti.¹⁷⁵ Povinnost platit úroky z prodlení se jako závazek vedlejší (akcesorický)¹⁷⁶ promlčuje ve stejné promlčecí lhůtě jako závazek hlavní.¹⁷⁷

Výše úroků z prodlení může být dle § 1970 občanského zákoníku sjednaná mezi věřitelem a dlužníkem a není-li, považuje se za ujednanou výše dle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., která odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou,

¹⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2003, sp. zn. 33 Odo 518/2003.

¹⁷³ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 681/2006, usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2204/2009 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2012, sp. zn. 23 Cdo 747/2011.

¹⁷⁴ BĀNYAIOVĀ, A. in ŠVESTKA, J., DVOŘĀK, J., FIALA, J., PELIKĀNOVĀ, I., PELIKĀN, R., BĀNYAIOVĀ, A a kolektiv: Občanský zákoník - Komentář - Svazek V (relativní majetková práva 1. část). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, s. 476

¹⁷⁵ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.4.2006, sp. zn. Cpjn 202/2005

¹⁷⁶ Tedy takový závazek, který je závislý na trvání závazku hlavního.

¹⁷⁷ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.2.2007, sp. zn. 21 Cdo 681/2006 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.3.2010, sp. zn. 31 Cdo 4291/2009

zvýšené o 8 procentních bodů. Rozhodná je výše repo sazby stanovená pro první den kalendářního pololetí, v němž nastalo prodlení.¹⁷⁸ V případě prodlení, které nastalo před 1. 1. 2014, se pro stanovení úroku z prodlení užije nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku.¹⁷⁹

4.4.2. Úroky z prodlení jako sankce za nevyplacení mzdy

Zákoník práce nemá vlastní úpravu výše úroků z prodlení a na základě subsidiarity občanského zákoníku se tedy užije výše zmíněná obecná úprava.

Dle mého názoru by se však konkrétně úprava § 1970 občanského zákoníku, že si dlužník a věřitel (tedy zaměstnavatel a zaměstnanec) mohou sjednat odchylnou výši úroků z prodlení, dala považovat za tzv. relativně kogentní, tedy že by se od ní nedalo odchýlit v neprospěch zaměstnance (k definici relativně kogentního ustanovení srov. poznámku pod čarou č. 41). Na ustanovení občanského zákoníku, která se subsidiárně užijí na vztahy pracovní právní, se, co se týče možnosti odchýlení, nedá použít § 4a zákoníku práce, neboť ten stanoví pouze pravidla pro odchýlení se od práv nebo povinností, které stanoví sám zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně či nejvýše přípustné. Pokud ale situaci ilustruji právě na příkladu dlužné mzdy, mám za to, že by ujednání o tom, že by v případě prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy náležel zaměstnanci jen velmi malý úrok z prodlení, nebylo v souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.¹⁸⁰ Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2012 v § 4 výslovně stanoví, že na pracovní právní vztahy se užije subsidiárně občanský zákoník, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovní právních vztahů.¹⁸¹ Pokud by však ujednání o výši úroku z prodlení v případě prodlení s výplatou mzdy nebylo v souladu

¹⁷⁸ § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob.

¹⁷⁹ ŠUBRT, B.: *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 241; ŠUBRT, B. in *Meritum Mzdy od A do Z 2016*. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 190.

¹⁸⁰ § 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸¹ § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, tedy s jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, neměl by být v tomto ohledu občanský zákoník, konkrétně ustanovení § 1970, použit.

Úroky z prodlení vzniklé v případě prodlení s výplatou mzdy je třeba spolu s ostatní mzdou (resp. náhradou mzdy) zdanit a odvést z nich pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a také pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Jedná se totiž o další příjem, který zaměstnanci plyne v souvislosti s výkonem závislé činnosti.¹⁸² „Mzda přísluší za výkon závislé činnosti, a pokud je zpožděna její výplata a v důsledku toho jsou přiznány úroky z prodlení, tedy další příjem, je nesporné, že se jedná o zvýšení příjmu ze závislé činnosti.“¹⁸³

¹⁸² § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

¹⁸³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. 20 Cdo 2006/2011.

5. Náhrada škody

Na úvod této kapitoly pouze předestřu, že jelikož je náhrada škody způsobené zaměstnavatelem téma, které by vystačilo na samostatnou práci rozsahu, jako je tato, bude tato sankce na následujících řádcích zmíněna pouze stručně. Budou uvedeny pouze některé aspekty náhrady škody v případě, že se má uplatnit jako sankce za porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci mzdu včas.

Je nutné, aby zaměstnanec obdržel mzdu každý měsíc ve stejném termínu a aby dopředu věděl, jaký den to bude. Zákoník práce stanoví v § 141 odst. 3 povinnost sjednat nebo určit nebo stanovit pravidelný termín výplaty proto, aby zaměstnavatel nemohl mzdu vyplácet libovolně, nepravidelně, neboť právě na výplatu mzdy navazují zaměstnancovy další pravidelné platby, jako jsou například nájemné, platby za elektřinu, plyn či internetové připojení.¹⁸⁴

Ve světle předchozího výkladu by se mohlo zdát, že pravidelný výplatní termín plní pouze informační funkci, neboť zaměstnavateli za jeho nedodržení nehrozí žádné sankce. Lépe řečeno žádné soukromoprávní sankce, neboť nedodržení výplaty mzdy v pravidelném termínu výplaty lze postihnout jako přestupek či správní delikt (srov. kapitolu 4.2.3.). Nemá však žádný význam pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 403/2014 se zaměstnavatel ani nedostává do prodlení dnem následujícím po výplatním termínu, pokud v něm nevyplatí zaměstnanci mzdu, tedy není od tohoto dne ani povinen platit zaměstnanci úroky z prodlení.

Jedna sankce by však na zaměstnavatele dle mého názoru měla v případě nevyplacení mzdy zaměstnanci v pravidelném termínu výplaty dopadat jednoznačně. Touto sankcí je náhrada škody, která zaměstnanci v důsledku včasného nevyplacení mzdy vznikla. Takovou škodou mohou být například poplatky vzniklé v důsledku

¹⁸⁴ Nevyplacení mzdy v termínu sjednaném v pracovní smlouvě, dostupné z <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/odmenovani-za-praci/nevyplaceni-mzdy-v-termínu-sjednanem-v-pracovni-smlouve/>

přečerpání platebního účtu zaměstnance,¹⁸⁵ povinnost platit úroky či poplatek z prodlení jako důsledek zpožděné úhrady nájemného či úhrady za služby jako jsou poskytování elektřiny či plynu.¹⁸⁶ Dále by mohla přicházet v úvahu náhrada škody v podobě úroků ze spotřebitelského úvěru, který byl zaměstnanec nucen si opatřit z důvodu, že mu zaměstnavatel neposkytl mzdu včas a neměl tak z čeho zaopatřovat své potřeby. Zaměstnavatel je však povinen k náhradě škody pouze v případě, že škodu způsobil skutečně on, popř. zaměstnanci jednající jeho jménem. Za opožděnou bezhotovostní výplatu mzdy v důsledku chyby na straně banky však zaměstnavatel odpovědnost nenese.¹⁸⁷

¹⁸⁵ BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L, ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014: Olomouc: ANAG, 2014, s. 705.

¹⁸⁶ ŠUBRT, B.: Obsluha mzdy a platu. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 290.

¹⁸⁷ Tamtéž.

Závěr

Sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů je široké téma, které by se dalo uchopit mnoha způsoby. Pro tuto práci byl zvolen způsob rozboru možná poněkud netradiční, když jednotlivé sankce byly zmapovány pomocí konkrétně vymezené případové studie.

Lze říci, že byly probrány některé oblasti právní úpravy, kde způsob její interpretace ani aplikace nebudí větší pochybnosti a ani není nutné polemizovat o její vhodnosti. Zároveň však na základě hlubšího zkoumání jednotlivých institutů v průběhu práce vyvstaly otázky, které jsou diskutabilní, jejichž řešení není jednoznačné a kde by bylo případně možné uvažovat o změně relevantní právní úpravy.

Stanovení okamžiku, kdy může zaměstnanec nejdříve přikročit k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy, je jednou oblastí, kde je o vhodnosti právní úpravy možno pochybovat. Zaměstnanec může totiž okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdy. Doba, kdy se zaměstnanci nedostává mzdy a ten se proti tomu nemůže prakticky jakýmkoli způsobem bránit, se mi v tomto případě jeví příliš dlouhá, a proto by v této oblasti bylo záhodno uvažovat o změně právní úpravy.

Další rozebrané diskutabilní téma je zdánlivost právních jednání směřující ke skončení pracovního poměru z důvodu nedodržení jejich písemné formy či oblast doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. I zde by pravděpodobně bylo možno uvažovat o novelizaci některých ustanovení zákoníku práce. Avšak dle mého názoru nedostatky zde nejsou tak palčivé, jako velice dlouhá lhůta mezi dnem, kdy měla být zaměstnanci vyplacena mzda a dnem, kdy může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu vyplacena nebyla.

V oblasti právní úpravy náhrady mzdy poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy nebyly shledány závažnější nedostatky. Lze však polemizovat o tom, zda má být náhrada mzdy v případě prodloužené výpovědní doby poskytována skutečně za celou tuto dobu, anebo pouze za dobu standardní výpovědní doby v délce dvou měsíců. Je diskutabilní, zda skutečně je

smyslem tohoto institutu, aby zaměstnavatel, který se zaměstnancem sjednal delší výpovědní dobu, byl postihován přísněji, než zaměstnavatel, který tak neučinil. Povaha této náhrady mzdy je spíše sankční a neslouží primárně k zabezpečení zaměstnance po skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Proto dle mého není k této diferenciaci žádný důvod.

V neposlední řadě byla zdůrazněna úskalí související s úrokem z prodlení jako jednou ze sankcí dopadající na zaměstnavatele za porušení jeho povinnosti vyplatit zaměstnanci mzdu včas. Při hlubším zkoumání totiž vyvstávají pochybnosti, zda se lze bez námitek ztotožnit s výkladem Nejvyššího soudu ČR, dle kterého splatnost mzdy nastává až poslední den měsíce následujícího po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Pokud zaměstnavatel nevyplatí mzdu zaměstnanci ani do tohoto dne, ocitá se ode dne následujícího v prodlení. Dle této interpretace tak výplatní termín v oblasti prodlení zaměstnavatele s výplatou mzdy nehraje žádnou roli. V textu práce však bylo učiněno zamyšlení, zda by za současné právní úpravy neměla být tato otázka řešena tak, že pokud je pravidelný termín výplaty sjednán dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nastává splatnost mzdy již v pravidelném termínu výplaty. Pokud ale byl pravidelný termín výplaty jednostranně určen či stanoven zaměstnavatelem, je mzda splatná až poslední den měsíce následujícího po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Sjednocení a jasné stanovení okamžiku splatnosti mzdy by bylo možno řešit opět pomocí změny relevantní právní úpravy.

Domnívám se, že probíraná právní úprava netrpí významnými nedostatky, avšak dílčí výše uvedené změny by pravděpodobně stály za úvahu.

Seznam použité literatury

Monografie

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem : k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0.

ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TYLČ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. akt. a roz. vydání. 1063 s. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, et al. 2015. *Pracovní právo*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8021-8.

GERLOCH, Aleš. 2009. *Teorie práva*. 6., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-454-1.

HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-535-0.

HŮRKA, Petr et al. 2015. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Bořivoj ŠUBRT, et al. *Meritum Mzdy od A do Z 2016*. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Meritum (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-063-0.

JELÍNEK, Jiří a kol.: Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část. 5. vydání. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-120-5.

KNAPP, V. *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu*. Stát a právo, I., 1956, s. 66–85.

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-028-1.

LUBY, Š. 1958. *Prevenca a zodpovednosť v občianskom práve I.*, Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied.

PRŮCHA, Petr. *Veřejná správa a správní právo*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2014. ISBN 978-80-86775-29-6.

RADVANOVÁ, Senta, Jiří ŠVESTKA a Jan DVOŘÁK. *Občanské právo hmotné*. 5., jubilejní aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-466-6.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr, ŠTEFKO, Martin: *Zákon o inspekci práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-931-1.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kolektiv: *Občanský zákoník. Komentář. Svazek V*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-370-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura*. 2. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. ISBN 978-80-7201-918-2.

Odborné články

BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. 2015, roč. 23, č. 13-14, s. 487. ISSN 1210 – 6410.

ČERNÝ, David. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli. Právní rádce. 2011, roč. 19, č. 4, s. 18-19. ISSN 1210 – 4817.

DANDOVÁ, Eva. Problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích, Právo pro podnikání a zaměstnání. 2014, roč. 22, č. 1, s. 20. ISSN 1801 – 6014.

HAVRAN, Radek. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo a zaměstnání. 2002, roč. 8, č. 6, s. 3 – 11. ISSN 1211 – 1139.

HROMADA, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, Soudní rozhledy. 2015, roč. 21, č. 2, s. 47. ISSN 1211 – 4405.

JAKUBKA, Jaroslav. Mzdy a odměny z hlediska zákoníku práce v kostce. Otázky & odpovědi pro účetní. 2009, č. 8, 2.

JANŠOVÁ, Markéta, FUKA, Jindřich. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. Právní rádce. 2014, roč. 22, č. 5, s. 57. ISSN 1210 – 4817.

MORÁVEK, Jakub. K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2014, roč. 22, č. 13-14, s. 486. ISSN 1210 – 6410.

MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. Právní rozhledy. 2014, roč. 22, č. 9, s. 305. ISSN 1210 – 6410.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin Advokacie. 2016, č. 5, s. 22. ISSN 1210 – 6348.

TOMEK, Martin. Okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď pro porušení pracovních povinností. Právní rádce. 2009, roč. 17, č. 5, s. 71. ISSN 1210 – 4817.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů – 2. část, Mzdy a personalistika v praxi. 2003, roč. 5, č. 12, s. 18.

Internetové zdroje

Koaliční smlouvy mezi ČSSD, hnutím ANO 2011 a KDU-ČSL na volební období 2013 – 2017, dostupné z https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni_smlouva.pdf

Nevyplacení mzdy v termínu sjednaném v pracovní smlouvě, dostupné z
<http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/odmenovani-za-praci/nevyplaceni-mzdy-v-terminu-sjednanem-v-pracovni-smlouve/>

Seznam použité judikatury

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 29. 7. 2013, sp. zn. I. ÚS 671/13
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 4. 2006, sp. zn. Cpjn 202/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3572/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19.3.1971, sp.zn. 3 Cz 4/71
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22. 12. 1969, sp. zn. 6 Cz 72/69
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1155/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2003, sp. zn. 33 Odo 518/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 681/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2012, sp. zn. 23 Cdo 747/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 3. 2010, sp. zn. 31 Cdo 4291/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2947/2014
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. 20 Cdo 2006/2011
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2204/2009
Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11.10.1995, sp.zn. 14 Co 158/95
Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. 48 A 55/2014

Použitá legislativa

Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce („starý zákoník práce“)

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník („starý občanský zákoník“)

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 284/2009 Sb., o platebním styku

Nářízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob

Nářízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku

Úmluva Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy

Seznam zkratk

ČR Česká republika

BOZP bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Shrnutí

Předkládanou práci autorka částečně koncipuje jako případovou studii, když jednotlivé aspekty sankcí ilustruje na praktickém příkladu vymezeném právě pro účely této práce. Mimo to mapuje i všemožné aspekty související s rozebíranými sankcemi. Práce je členěna do úvodu, pěti hlavních kapitol a závěru. Z celkového pohledu má práce dvě části, první z nich tvoří úvod a první kapitola, druhou část tvoří vymezení vzorového případu, od nějž se pak odvíjí druhá, třetí, čtvrtá a pátá kapitola a závěr.

Ve stručném úvodu se autorka zamýšlí obecně nad pojmy jako je povinnost, právní povinnost a sankce za porušování povinností.

První kapitola obsahuje vymezení pojmů, se kterými je v práci dále pracováno. Dále kapitola pokračuje obecným vymezením sankce, zejména z pohledu teorie práva, včetně pokusu autorky o vlastní definici sankce.

Jako úvod pro další část práce je vymezen vzorový případ, od kterého se práce částečně zpracovávána jako případová studie dále odvíjí. Základem skutkového stavu tohoto případu je porušení povinnosti vyplatit zaměstnanci mzdu. Na základě toho jsou v dalším textu práce ve větší míře rozebírány některé sankce dopadající na zaměstnavatele, a to konkrétně: okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, náhrada mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem, úrok z prodlení a náhrada škody. V rámci pojednání o náležitostech okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem jsou zmíněny i některé sankce dopadající naopak na zaměstnance, konkrétně neplatnost a zdánlivost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance.

Ve druhé kapitole autorka rozebírá okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Podstatnou měrou je zde zastoupen zejména rozbor relevantní judikatury. Autorka zde detailně mapuje i všechny možné způsoby výplaty mzdy a obligatorní náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako právního jednání. Na závěr kapitoly jsou uvedeny oblasti, v kterých by bylo v rámci tohoto tématu možné uvažovat o změně právní úpravy.

Třetí kapitola pojednává náhradě mzdy v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu. Autorka zde uvažuje, proč má peněžité plnění poskytované zaměstnanci v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z jeho strany v současné době podobu náhrady mzdy a nikoli odstupného, jak tomu bylo do 31. 12. 2011.

Ve čtvrté kapitole se autorka zaměřuje na úrok z prodlení. Stěžejním bodem této kapitoly je vymezení okamžiku, kdy se zaměstnavatel dostává do prodlení s výplatou mzdy.

V páté kapitole je pouze stručně zmíněna náhrada škody jako sankce pro zaměstnavatele za porušení povinnosti vyplatit zaměstnanci včas mzdu.

Práci uzavírá shrnutí poznatků učiněných v předchozím textu. Zejména jsou zdůrazněny problematické oblasti, které byly v rámci práce rozebrány.

Summary

The author conceives the presented thesis partly as a case study, when she illustrates different aspects of sanctions on a practical example defined for the purposes of this work. Furthermore, she maps different kinds of aspects related to analyzed sanctions. The thesis is divided into the introduction, five main chapters and the conclusion. Overall, the work has two parts, the first one is the introduction and the first chapter, second part consists of the definition of the practical example, from which it derives, then the second, the third, the fourth and the fifth chapter and the conclusion.

In a brief introduction, the author has a think about the meaning of general terms such an obligation, a legal obligation and sanctions for breaching duties.

The first chapter contains a definition of terms that are analyzed further in the work. Furthermore, the chapter continues with the general definition of sanctions, particularly from the perspective of legal theory, including the attempt on the author's own definition of sanctions.

As an introduction to another part of the work is defined a model case from which the work (partially processed as a case study) further unfolds. The basis of this case is a breach of the obligation to pay out employees wages. On this basis, in the text are more fully discussed some sanctions falling on employers, namely: immediate termination of employment by the employee, compensation of wage in case the employee immediately terminates the employment, default interest and damages. Within the discussion on the particulars of immediate termination of employment are also mentioned some sanctions imposed employees, specifically invalidity and nullity of the immediate termination of employment.

In the second chapter, the author discusses the immediate termination of employment by the employee. More of it is represented by a particular analysis of relevant case law. The author also maps possible methods of payment of wage and the obligatory requirements of immediate termination of employment. At the end of the chapter the author identifies areas in which it would be possible to consider amendment of the relevant legislation.

The third chapter deals with remuneration in the event of immediate termination of employment by the employee on the ground that the employer failed to pay out wage. The author thinks about why a compensation of wage is now provided to the employee in the case of immediate termination of employment from his side instead of severance pay that was provided to the employee till December 31, 2011.

In the fourth chapter, the author focuses on default interest. The main point of this chapter is the definition of the moment when the employer gets into default with payment of wages.

The fifth chapter deals briefly with damages as the sanction for breaching employer's duty to pay out the wage to the employee on time.

The thesis concludes a summary of the findings made in the previous text. In particular, the questionable areas are highlighted here.

Název práce v anglickém jazyce

Sanctions for Breaching the Obligations within Employment Law Relationships

Klíčová slova

Pracovní poměr, právní sankce, nevyplacení mzdy, okamžité zrušení pracovního poměru

Key words

Employment, legal sanction, failure to pay out wage, immediate termination of employment