

TEXT: LUCIE DRAHOVZALOVÁ / FOTO: PROFIMEDIA

# OCHRANA I PRO ZAMĚSTNAVATELE

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU JE POVAŽOVÁNO ZA ZAMĚSTNANCOVU TAJNOU ZBRAŇ V JEDNÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELEM. JEJÍ OSTRŮJE JE VŠAK DNES VÝRAZNĚ OTUPENO.

Nejvyšší soud České republiky vydal na přelomu tohoto roku dva zásadní rozsudky, které staví nové mantinely pro situace, v nichž se může ocitnout každý zaměstnanec i jeho zaměstnavatel. Oba rozsudky shodně řeší situaci, jak by se měl zaměstnanec zachovat, nevyplatí-li mu zaměstnavatel mzdu/plat, náhradu mzdy/platu či jakoukoli jejich část.

## OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Možností, jež se zaměstnanci v takovéto životní situaci nabízí, je okamžitě zrušení pracovního poměru. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. V praxi se stal tento způsob ukončení pracovního poměru oblíbeným, protože je pro zaměstnance výhodný. Byl však často i zneužíván.

## ODSTUPNÉ? NE, DOSTANETE NÁHRADU MZDY.

Až do 31. 12. 2011 platilo, že zrušil-li zaměstnanec okamžitě svůj pracovní poměr, vznikl mu automaticky nárok na odstupné minimálně ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na délku trvání jeho pracovního poměru. Novela zákoníku práce

účinná od 1. 1. 2012 toto pravidlo změnila. V současnosti má takový zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Rozdíl je nejen v počtu průměrných výdělků, ale i v čisté částce, kterou zaměstnanec obdrží. Zatímco odstupné je ze zákona osvobozeno od povinných odvodů (kromě daně z příjmu), náhrada mzdy žádnou takovou výjimku nemá.

## SPLATNOST MZDY A TERMÍN VÝPLATY

Jak si pozorný čtenář zajisté všiml, zákoník práce nestanoví žádnou částku, u které by prodlení mohlo být tolerováno, a po němž by okamžitě zrušení nesmělo následovat. V praxi se tedy hojně stávalo, že zaměstnanec platně zrušil pracovní poměr, protože mu zaměstnavatel nevyplatil zanedbatelnou část čisté mzdy kvůli chybě při zpracování mezd.

Na druhou stranu doposud nevešlo do všeobecného povědomí rozlišení splatnosti mzdy/platu a termínu výplaty. Zaměstnanci v praxi oba pojmy směřují a často tak s vidinou původně odstupného, dnes náhrady mzdy, okamžitě ruší pracovní poměr předčasně. Taková chyba může mít dalekosáhlé následky a výrazně zasáhnout do peněženky zaměstnance.



JUDr. Lucie Drahovzalová, LL.M. je advokátka spolupracující s advokátní kanceláří bpv Braun Partners

Zatímco termín výplaty je datum, které zpravidla zaměstnanec nalezne ve své pracovní smlouvě, nebo jej jednostranně stanoví zaměstnavatel např. ve vnitřním předpisu, datum splatnosti mzdy je určeno pevně v zákoníku práce. Mzda je splatná 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.

Přeloženo do srozumitelnějšího jazyka a ukázáno na příkladu, mzda za únor 2012 byla splatná až 31. března 2012, zatímco termín výplaty může být stanoven již na 10. března 2012.

Platí, že termín výplaty musí být stanoven v rámci splatnosti mzdy. Nesmí se tedy stát, že by zaměstnavatel stanovil termín únorové výplaty až na duben. Je tedy zásadní chybou, na základě které se prohrávají soudní spory, oba pojmy zaměnit a předepsanou 15denní lhůtu počítat již od termínu výplaty.



## I ZAMĚSTNAVATEL MŮŽE BÝT CHRÁNĚN?

Na konci roku 2011 a na začátku roku 2012 vydal Nejvyšší soud České republiky dva průlomové rozsudky, které ostře nabitou zbraň zaměstnance, kterou bylo možné snadno zneužít, přeměnil v dětskou pistolku. Je konec šikanózních okamžitých zrušení pro omyl nevyplacenou dvacetikorunu.

Nejvyšší soud v obou svých rozhodnutích zdůraznil, že smysl resp. účel úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance spočívá v tom, že umožňuje zaměstnanci ihned ukončit pracovní poměr u zaměstnavatele, který porušil svoji povinnost vyplatit mu za vykonanou práci mzdu/plat a nesplnil tuto povinnost ani v dodatečně lhůtě 15 dnů. Dle názoru Nejvyššího soudu nelze v takovém případě po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby nadále pro takového zaměstnavatele pracoval. Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru je tak dán především v případě, kdy zaměstnavatel není schopen plnit své závazky vzhledem k hrozícímu úpadku. Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je bezpochyby

i svévolné nevyplacení mzdy či její části v případě, kdy zaměstnavatel je plně schopen své závazky plnit a právo na nevyplacenou mzdu je nesporné. Nejvyšší soud stanovil, že vznikne-li v pracovním poměru spor o to, zda zaměstnanec má právo na mzdu/plat, náhradu mzdy/platu nebo jejich část, musí být takový spor řešen adekvátními prostředky, včetně podání žaloby u soudu o zaplacení (náhrady) mzdy/platu nebo jejich části. Okamžité zrušení pracovního poměru je na místě teprve tehdy, není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na (náhradu) mzdy/platu nebo jejich část.

Ve druhém případě shledal Nejvyšší soud neplatným okamžité zrušení pracovního poměru pro chybně zúčtovanou dovolenou (zaměstnavatel omyl proplatil zaměstnankyni tři dny dovolené jako odpracované dny). Nejvyšší soud konstatoval, že okamžité zrušení nemůže být v žádném případě prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě (náhrady)

Oba drží v rukou vyrovnanější karty než dosud

mzdy/platu. Okamžité zrušení je na místě teprve tehdy, není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost, v důsledku které vyplatil méně, než kolik měl, v přiměřené době odstranit a zjištěný rozdíl bez zbytečného odkladu vyplatit.

## OBRANA PROTI NEOPRÁVNĚNÉMU OKAMŽITÉMU ZRUŠENÍ

Má-li zaměstnavatel pocit, že zaměstnanec nebyl k okamžitému zrušení pracovního poměru oprávněn, že jej zaměstnanec podal předčasně nebo okamžité zrušení trpí jinými vadami, které mohou způsobit jeho neplatnost, musí se obrátit se svou žalobou na místně příslušný okresní soud. Žalobu musí zaměstnavatel podat ve lhůtě dvou měsíců od skončení pracovního poměru. Zmeškání této lhůty nelze žádným způsobem zhojit.

Podá-li zaměstnavatel žalobu včas, může rovněž zaměstnanci bez zbytečného odkladu oznámit, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci a že pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele a zaměstnavatel bude se svou žalobou úspěšný, má zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody, která mu jednáním zaměstnance vznikla. Náhrada škody se počítá ode dne, kdy zaměstnavatel zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce.

## OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ NELZE ODVOLAT

V představách laiků panuje hluboce zakořeněný omyl, že pokud se zaměstnanec unáhlí s okamžitým zrušením pracovního poměru, nebezpečí prohraného soudního sporu není nijak vysoké, protože chybné okamžité zrušení pracovního poměru jednoduše vezme zpět. To je ale mýlka. Okamžité zrušení pracovního poměru po jeho doručení zaměstnavateli (na rozdíl od výpovědi) nelze odvolat. Pracovní poměr končí okamžikem doručení okamžitého zrušení. Jeho účinky lze zvrátit pouze včasou žalobou. &