

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.03.2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004, ECLI:CZ:NS:2005:21.CDO.2019.2004.1

Číslo: 46/2006

Právní věta: Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je dán i tehdy, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu jeho žádostí 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.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 08.03.2005

Spisová značka: 21 Cdo 2019/2004

Číslo rozhodnutí: 46

Číslo sešitu: 5

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda (a jiné obdobné příjmy), Okamžité zrušení pracovního poměru, Pracovní poměr

Předpisy: § 10 odst. 1 písm. a) předpisu č. 1/1992Sb.

§ 10 odst. 2 písm. a) předpisu č. 1/1992Sb.

§ 11 odst. 3 písm. a) předpisu č. 1/1992Sb.

§ 11 odst. 6 písm. a) předpisu č. 1/1992Sb.

§ 35 odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 54 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 7 odst. 2 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 29. 3. 2001 žalovaná sdělila žalobci, že s ním podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že „dosud neobdržela mzdu za měsíc únor 2001, která byla splatná ve výplatním termínu.“

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Mostě dne 25. 4. 2001 domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že žalovanou dopisem, odeslaným dne 8. 3. 2001, „informoval o tom, že mzda jí nebude zaslána na účet, ale bude v den její splatnosti, tj. dne 12. 3. 2001, připravena k vyplacení v sídle firmy, které je současně místem výkonu práce žalované.“ Protože při výplatě mzdy pro žalovanou postupoval žalobce v souladu s ustanovením § 120 odst. 2 zák. práce, podle něhož se mzda vyplácí v pracovní době a na pracovišti, není okamžité zrušení pracovního poměru platným právním úkonem.

Žalovaná namítala, že při nástupu do zaměstnání bylo dohodnuto (s požadavkem žalobce v tomto směru žalovaná souhlasila), že jí žalobce bude zasílat mzdu na její účet u banky. Tímto způsobem také „po celou dobu trvání pracovního poměru mzdu dostávala,“ dopis žalobce ze dne 8. 3. 2001 obdržela až po dni 13. 3. 2001 a mzdu si nemohla vyzvednout, neboť byla v době od 6. 3. do 2. 4. 2001 v pracovní neschopnosti. Protože žalobce jí měl mzdu zaslat „v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší pracovní den,“ a protože mzda dosud nebyla vyplacena, zrušila pracovní poměr se žalobcem v souladu s ustanovením § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce.

O k r e s n í s o u d v Mostě rozsudkem ze dne 11. 4. 2002 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 5300 Kč. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že pracovní poměr účastníků byl navázán dne 19. 4. 2000, že v době od května 2000 do února 2001 žalobce zasílal žalované mzdu na její účet u banky, že splatnost mzdy žalované za únor 2001 nastala dnem 12. 3. 2001 a že tato mzda jí na účet poukázána nebyla. Protože „existovala dohoda, i když nijak písemně stvrzená, o tom, že zaměstnavatel bude zasílat mzdu žalované na její účet,“ a protože „dopis ze dne 8. 3. 2001 nemůže být změnou této dohody a jedná se o jednostranný projev vůle žalobce,“ měl žalobce zaslat mzdu žalované za měsíc únor 2001 „i v době její pracovní neschopnosti“ na účet u banky. Mzda nebyla žalované poukázána na její účet ani do 15 dnů po uplynutí její splatnosti (k výplatě mzdy došlo až v lednu 2002), a proto žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr v souladu s ustanovením § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce.

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 29. 11. 2002 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 12 000 Kč „na účet“ advokáta JUDr. J. K. Odvolací soud poté, co poukázal na ustanovení § 119 odst. 1 a 2 a § 120 odst. 3 zák. práce a na účel (cíl) ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, dovodil, že žalovaná, která „činila kroky ke skončení pracovního poměru a žádala o skončení dohodou k 5. 3. 2001,“ nepřišla dne 6. 3. 2001 do zaměstnání a „neinformovala o důvodech“ (doklad o pracovní neschopnosti žalované byl poštou doručen žalobci až později). Dopis žalobce ze dne 8. 3. 2001 nelze „za této situace“ považovat za neplatné odstoupení od smlouvy, neboť „existence a obsah“ smlouvy (o tom, že žalobce bude zasílat žalované mzdu na její účet u banky) „zůstaly naprosto nedoložené,“ ale „o informaci žalobce žalované o tom, že mzda za únor jí bude vyplacena zákonným způsobem.“ I když mzda za únor 2001 nebyla žalované vyplacena ve výplatním termínu a ani do 15 dnů později a i když „je tak naplněn důvod okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce“, jde podle názoru odvolacího soudu o zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2, věty první, zák. práce a okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 29. 3. 2001 je neplatným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že se žalobcem při nástupu do práce uzavřela dohoda, podle které se žalobce zavázal zasílat jí mzdu vždy ke 12. dni v měsíci na účet u banky. I když dohoda nebyla sjednána písemně, z ustanovení § 120 odst. 3 zák. práce vyplývá, že je platná i dohoda uzavřená ústně nebo konkludentně. Dovolatelka současně poukazuje na to, že od samého počátku jí žalobce zasílal mzdu na účet u banky a že jí mzdu nikdy nevyplatil jinak, a dovozuje, že za této situace byl obsah dohody „nepochybně jasný, určitý a srozumitelný“. Žalobce tím, že ji dopisem ze dne 8. 3. 2001 vyzval, aby si vyzvedla mzdu na pracovišti, uvedenou dohodu nerespektoval a žalovaná, která byla od 6. 3. do 2. 4. 2001 v pracovní neschopnosti, dopis obdržela až po výplatním termínu (dne 13. 3. 2001). Žalovaná dále namítá, že žádala žalobce o skončení pracovního poměru dohodou ke dni 5. 3. 2001 s ohledem na doporučení lékaře (zjištěnou alergii), že žalobci svoji pracovní neschopnost oznámila a že po okamžitém zrušení pracovního poměru nastoupila do jiného zaměstnání, které jí bylo nabídnuto na úřadu práce. Nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že by při okamžitém zrušení pracovního poměru postupovala v rozporu s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedl, že svým zaměstnancům vždy mzdu řádně vyplácel a že i žalovanou vyzval, aby si mzdu „zákonným způsobem převzala,“ a poukázal na to, že žalovaná nebyla od 6. 3. 2001 v pracovní neschopnosti „pro alergii“, ale pro „neurotickou poruchu nejasné etiologie (diagnóza F 489)“. Odvolací soud věc podle názoru žalobce posoudil správně.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozhodnutí soudu druhého stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaná pracovní poměr se žalobcem okamžitě zrušila dopisem ze dne 29. 3. 2001 – posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb. a č. 258/2000 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 5. 2001, a při řešení otázek poskytování mzdy žalované podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb. a č. 217/2000 Sb., tedy podle zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění účinném do 30. 4. 2004 (dále jen „zákona o mzdě“), neboť tento zákon upravuje poskytování mzdy pro pracovněprávní účely (srov. § 1 zákona o mzdě) s výjimkou zaměstnanců, jejichž platové poměry upravují zvláštní právní předpisy (srov. § 2 zákona o mzdě), a použití ustanovení § 111 a § 119 až 121 zák. práce na tyto vztahy je – vzhledem k tomu, že v projednávané věci se uvedená výjimka neuplatní – vyloučeno (srov. § 22 zákona o mzdě).

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

Podle ustanovení § 55 zák. práce 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 lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. například § 240 odst. 1 a 3 zák. práce). Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (dohody, výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době) (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 1998 sp. zn. [2 Cdon 829/97](#), který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998). Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platného okamžitého zrušení pracovního poměru se proto děje podle stavu existujícího v době okamžitého zrušení, a nikoliv například podle stavu, který je dán v době rozhodování soudu. Vzhledem k tomu, že právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají dnem, v němž bylo okamžité zrušení doručeno (popřípadě se považuje za doručené) druhému účastníku, posuzuje soud platnost okamžitého zrušení pracovního poměru k tomuto dni.

Smyslem (účelem) ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je zaměstnanci umožnit, aby mohl ihned (tj. bez nutnosti rozvazovat pracovní poměr výpovědí) skončit takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významným způsobem porušil svou povinnost (srov. § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce) vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy a tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků. Nesplnil-li totiž zaměstnavatel ani v dodatečné patnáctidenní lhůtě povinnost vyplatit zaměstnanci splatnou mzdu nebo náhradu mzdy, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro zaměstnavatele, který tak významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval.

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je - jak vyplývá z jeho znění - skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Naplnění uvedeného výpovědního důvodu tedy nespočívá v tom, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy do uplynutí její splatnosti, popřípadě v tom, že zaměstnavatel neuspokojil splatný nárok zaměstnance na mzdu nebo na náhradu mzdy (a je tedy ve smyslu ustanovení § 256 odst. 1 zák. práce v prodlení s uspokojením těchto nároků), ale právě (a jenom) v tom, že nastala splatnost mzdy nebo náhrady mzdy a, současně, že zaměstnavatel neuspokojil nárok na mzdu nebo náhradu mzdy ani v dodatečné lhůtě 15 dnů poté, co se mzda nebo náhrada mzdy stala splatnou. Vzhledem k tomu, že v ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce se nerozlišuje mezi mzdou a částí mzdy, náhradou mzdy a částí náhrady mzdy, zálohou na mzdu a jejím doplatkem apod., je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru i neuhrazení části mzdy nebo náhrady mzdy, tedy neuhrazení každé splatné mzdy nebo náhrady mzdy, která nebyla zaměstnanci nejpozději do uplynutí dodatečné lhůty patnácti dnů vyplacena proto, že zaměstnavatel porušil svoji povinnost vyplývající z pracovního poměru uloženou ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je současně dán i v případě, že zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002 sp. zn. [21 Cdo 1151/2001](#), který byl uveřejněn pod č. 19 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2003).

Poskytnutí mzdy žalované za měsíc únor 2001 (včetně splatnosti mzdy a její výplaty) se řídilo - jak uvedeno již výše - zákonem o mzdě. Soudy proto v projednávané věci postupovaly v rozporu se zákonem, když otázky splatnosti a výplaty mzdy žalované za měsíc únor 2001 posuzovaly podle ustanovení § 119 a § 120 zák. práce.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 zákona o mzdě je mzda 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 mzdy. Podle ustanovení § 10 odst. 2 zákona o mzdě 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.

Podle ustanovení § 11 odst. 3 zákona o mzdě se mzda vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě dohodnuto jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli jinak.

Podle ustanovení § 11 odst. 6 zákona o mzdě na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení

případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.

Pro žádost o poukázání mzdy nebo její části na účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva zákon o mzdě nestanoví formu; zaměstnanec proto může požádat zaměstnavatele o postup podle ustanovení § 11 odst. 6 zákona o mzdě nejen písemně, ale i ústně. Učinil-li zaměstnanec takovou žádost, je zaměstnavatel povinen v pravidelném termínu výplaty (nebo v jiném písemně sjednaném termínu) mzdu nebo její část určenou zaměstnancem poukázat na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva; v pracovní době a na pracovišti, popřípadě na jiném dohodnutém místě nebo v jiné sjednané době, pak zaměstnavatel může (je povinen) vyplatit zaměstnanci jen tu část mzdy, o jejíž poukázání na účet zaměstnanec nepožádal.

Tím, že poukáže zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo její část na jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva, zaměstnavatel splní svou povinnost zaplatit mu za vykonanou práci mzdu (srov. § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance vyhovět a že mu nesmí mzdu nebo její část v rozporu se žádostí zaměstnance vyplatit jinak, je třeba dospět k závěru, že je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, 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.

V projednávané věci soudy vycházely ze zjištění (správnost zjištění soudů v tomto směru dovolatelka nezpochybňuje), že mzda žalované za únor 2001 byla splatná (v pravidelném výplatním termínu) dne 12. 3. 2001. Z ustanovení § 11 odst. 3 a 6 zákona o mzdě vyplývá, že žalobce byl povinen vyplatit tuto mzdu žalované dne 12. 3. 2001 v pracovní době a na jejím pracovišti, nebylo-li v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě dohodnuto jinak (tedy nebyly-li v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě sjednány jiné místo nebo doba výplaty), a že žalobce byl povinen zaslat žalované tuto mzdu nejpozději dne 13. 3. 2001 na svůj náklad a nebezpečí, nemohla-li se žalovaná dostavit z vážných důvodů k výplatě, pokud se s ní nedohodl jinak. Jestliže však žalovaná požádala žalobce, aby poukazoval mzdu nebo její část na účet žalované u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva, byl žalobce povinen nejpozději dne 12. 3. 2001 (nesjednal-li se žalobkyní písemně jiný termín) poukázat žalované mzdu za měsíc únor 2001 nebo její část (po provedení srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů) na svůj náklad a nebezpečí na stanovený účet, aniž by byl oprávněn bez souhlasu žalované přistoupit k jinému způsobu výplaty mzdy.

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že se účastníci dohodli (i když dohoda nebyla „písemně stvrzena“) na tom, že žalobce bude žalované poukazovat mzdu na její účet. Odvolací soud oproti tomu dovodil, že „existence a obsah takové smlouvy zůstaly naprosto nedoložené.“ Vzhledem k tomu, že zůstala nezpochybněna zjištění, že žalobce již od vzniku pracovního poměru poukazoval žalované mzdu vždy na její účet u banky a že žalobce dopisem ze dne 8. 3. 2001 žalované sdělil, že jí mzda „nebude zaslaná na účet, ale bude dne 12. 3. 2001 připravena k vyplacení ve firmě E. G., spol. s r.o., Areál D. v B., s. r. o., v hotovosti,“ nemá názor odvolacího soudu oporu v provedeném dokazování; uvedená zjištění totiž nasvědčují tomu, že na poukazování mzdy na účet žalované u banky se účastníci určitě a srozumitelně alespoň ústně dohodli (a v takové dohodě je samozřejmě „žádost“ zaměstnance konsumována) nebo že žalovaná o ně alespoň ústně požádala. Protože žalobce nemohl platně v rozporu s touto dohodou (žádostí) jednostranně změnit způsob výplaty mzdy žalované za měsíc únor 2001, nemůže obstát ani závěr odvolacího soudu, podle kterého žalobce dopisem ze dne

8. 3. 2002 žalované sdělil, že „mzda za únor jí bude vyplacena zákonným způsobem.“

S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené zaměstnancem podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce je neplatné, jestliže jednání zaměstnance představovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002 sp. zn. [21 Cdo 1151/2001](#), který byl uveřejněn pod č. 19 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2003).

Podle ustálené judikatury soudů lze považovat za zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. [21 Cdo 992/99](#), uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, ročník 2000).

Odvolací soud v posuzovaném případě založil svůj závěr, že žalovaná okamžitým zrušením pracovního poměru ze dne 29. 3. 2001 zneužila právo ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, na tom, že žalovaná „dne 6. 3. 2001 nepřišla do zaměstnání a neinformovala o důvodech, neboť doklad o pracovní neschopnosti byl poštou doručen až později,“ že žalovaná „předtím činila kroky ke skončení pracovního poměru a žádala o skončení dohodou k 5. 3. 2001, tedy ke dni, po kterém se do zaměstnání nedostavila,“ a že žalobce dopisem ze dne 8. 3. 2001 žalovanou informoval o tom, že „jí mzda za únor bude vyplacena zákonným způsobem.“ S tímto závěrem nelze souhlasit.

Okolnosti, že žalovaná žádala o rozvázání pracovního poměru účastníků dohodou ke dni 5. 3. 2001 a že dne 6. 3. 2001 nepřišla do zaměstnání, totiž – jak vyplývá z výše uvedeného – nemohly být pro žalovaného důvodem, aby v rozporu s dohodou účastníků (žádostí žalované) o poukazování mzdy na její účet u banky jí sdělil (dopisem ze dne 8. 3. 2001), že jí mzdu za měsíc únor 2001 nepoukáže na účet u banky, ale že ji žalované vyplatí v pracovní době a na pracovišti, a aby jí tuto mzdu na účet u banky skutečně v době splatnosti mzdy (a až do ledna 2002) nepoukázal. I kdyby ho žalovaná neinformovala o důvodech své nepřítomnosti v práci (a to ani dodatečně), žalobce byl povinen vyplatit mzdu za měsíc únor 2001, na niž měla nepochybně nárok, způsobem účastníky dohodnutým nebo odpovídajícím žádosti žalované; jestliže tak neučinil a jestliže jednostranně změnil (hodlal změnit) způsob výplaty mzdy žalované za měsíc únor 2001, pak v úkonu žalované, kterým po uplynutí 15 dnů od splatnosti mzdy se žalobcem okamžitě zrušila pracovní poměr podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, nelze spatřovat jednání, jehož cílem by nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného tímto ustanovením a které by v rozporu s ustálenými dobrými mravy bylo vedeno přímým úmyslem způsobit žalobci újmu.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3, věty první, o. s. ř. vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.