

17. 3. 2016

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Aktivita zaměstnance při hledání nového zaměstnání a uplatnění moderačního práva ke snížení náhrady mzdy (§ 69 odst. 2 ZP)

Skutečnost, zda zaměstnanec vyvíjel aktivitu, aby si po neplatném rozvázání pracovního poměru zajistil zaměstnání, zda byl evidován na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, nejsou pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro snížení náhrady mzdy významné, neboť se samotným nedostatkem aktivity zaměstnance při hledání jiné práce není možnost snížení náhrady mzdy spojena.

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4124/2014, ze dne 27. srpna 2015, řešil Nejvyšší soud ČR další souvislosti právní otázky, za jakých podmínek může soud přiměřeně snížit (popřípadě vůbec nepřiznat) náhradu mzdy, příslušející zaměstnanci z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, za dobu přesahující šest měsíců podle ust. § 61 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. [1]

Při posuzování žádosti zaměstnavatele podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce soud přihlíží jen k okolnostem, které panovaly po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být náhrada mzdy zaměstnanci poskytnuta, a které se týkají poměrů zaměstnance z hlediska jeho dalšího (jiného) zaměstnávání. Okolnosti, za nichž došlo k rozvázání pracovního poměru, pro které bylo rozvázání pracovního poměru neplatné nebo které provázely řešení sporu o platnost rozvázání pracovního poměru, tu nemají význam, neboť právní úprava s nimi možnost krácení náhrady mzdy nespojuje.

Pro posouzení, zda v případě zaměstnance jsou splněny podmínky pro snížení náhrady mzdy, není významné, zda zaměstnanec vyvíjel aktivitu k tomu, aby si zajistil jiné zaměstnání, ani zda byl evidován u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, neboť k přiměřenému snížení mzdy zaměstnanci, který se po neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele, by soud mohl přistoupit jen tehdy, bylo-li by možné po zhodnocení všech okolností případu dovést, že zaměstnanec měl konkrétní (skutečnou) možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, ale že této možnosti bez vážných důvodů nevyužil; se samotným nedostatkem aktivity zaměstnance při hledání jiné práce ani s tím, že se neobrátil na úřad práce se žádostí o zprostředkování zaměstnání, zákon možnost snížení náhrady mzdy nespojuje.

Na tom, že u - na náhradu mzdy žalujícího - zaměstnance nebyly splněny podmínky pro snížení náhrady mzdy, nemůže v předmětném sporném případě nic změnit ani okolnost, že zaměstnanec nevyužil možnosti ucházet se o některé z pracovních míst „inzerovaných“ v budovách žalovaného zaměstnavatele. I kdyby byly podmínky těchto pracovních míst rovnocenné nebo dokonce výhodnější v porovnání s podmínkami, které by měl žalobce při výkonu práce podle pracovní smlouvy uzavřené se žalovaným (zejména z hlediska výše výdělků, druhu práce a místa jejího výkonu), **nepředstavovaly inzerované nabídky těchto míst, které byly adresovány neomezenému okruhu osob splňujících podmínky inzerenta, bezprostřední možnost, aby se žalobce na**

základě nich zapojil do práce, nýbrž jen možnost, aby se o tato pracovní místa - vedle případných dalších zájemců - ucházel a snažil se je získat. Vzhledem k tomu, že při posuzování žádosti zaměstnavatele podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce soud přihlíží jen ke skutečnostem, které panovaly po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, nebyly pro posouzení věci významné ani nabídky pracovních míst učiněné žalovaným před doručením výpovědi zaměstnanci, stejně jako „nabídky“ či „doporučení“ míst u jiných zaměstnavatelů, k nimž žalovaný přistoupil v průběhu výpovědní doby.



Richard W. Fetter

[1] Nejvyšší soud posuzoval sporný případ ještě podle dřívějšího, zrušeného, zákoníku práce, účinného do 31. 12. 2006. Závěry Nejvyššího soudu ČR jsou však plně použitelné i při současné právní úpravě. V textu jsem proto upravil (aktualizoval) odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce - namísto ust. § 61 odst. 2 zrušeného zákoníku práce jde o ust. § 69 odst. 2 aktuálního zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů). Předmětná ustanovení zrušeného a současného zákoníku práce se liší v podstatě jen v tom, že podle dřívější právní úpravy byl soud na návrh zaměstnavatele oprávněn náhradu mzdy nejen přiměřeně snížit, ale popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat. Pro úplnost dodejme, že v době od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 současný zákoník práce moderační právo soudu neupravoval.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)