

5. 1. 2012

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

Moderační právo soudu snížit náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Do zákoníku práce[1] se s účinností od 1. 1. 2012 v novém ust. § 69 odst. 2 vrací částečné moderační právo soudu ohledně náhrady mzdy nebo platu, která náleží zaměstnanci za podmínek stanovených § 69 odst. 1 zákoníku práce při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, tedy možnost, aby soud na návrh zaměstnavatele snížil jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu, jestliže přesahuje celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada, 6 měsíců, nikoliv však možnost, aby ji vůbec nepřiznal[2] (což však zřejmě nevylučuje možnost, aby tato další náhrada, s výjimkou náhrady za dobu prvních 6 měsíců, byla případně přiznána jen v symbolické výši...).

Doba, za kterou má být poskytována náhrada mzdy nebo platu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, může být v praxi, zejména s přihlédnutím k tomu, jak dlouho trvají soudní spory, značně dlouhá. Není-li výše náhrady mzdy limitována žádnou maximální hranicí, může se vyšplhat k velmi vysokým částkám, což může mít na zaměstnavatele někdy tvrdý dopad, pro malé zaměstnavatele, např. živnostníky až doslova téměř likvidační důsledky. Přitom je zcela obvyklé, že zaměstnanec v mezidobí, po dobu trvání sporu, pracuje pro jiného zaměstnavatele, případně vykonává samostatnou výdělečnou činnost, takže mu po celou dobu vedení soudního sporu může plynout z této činnosti příjem, a nemusí tedy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru utrpět žádnou finanční újmu. Nová úprava moderačního práva soudu od 1. 1. 2012 tedy přinese zaměstnavatelům jistou úlevu. Na snížení náhrady mzdy však nebudou mít zaměstnavatelé právní nárok - konečné rozhodnutí o tom, zda bude jejich návrhu vyhověno a o jakou konkrétní výši bude náhrada mzdy zaměstnance snížena, bude příslušet vždy soudu.[3]

Soud při rozhodování v rámci svého moderačního práva bude přihlížet zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Z judikatury:

„Žádost zaměstnavatele o snížení náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce nemůže být úspěšně uplatněna žalobou (ust. § 79 a § 80 o.s.ř.), ale jen jako procesní obrana zaměstnavatele proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.“ [4]

„Ke snížení náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce může soud přistoupit, jen jestliže po zhodnocení všech okolností případu lze dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) 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 sjednanou práci. Totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost.“

Při rozhodování o tom, zda na žádost zaměstnavatele sníží zaměstnanci náhradu mzdy za dobu přesahující šest měsíců, soud podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Základním hlediskem při tomto rozhodování je skutečnost, zda zaměstnanec byl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, popřípadě zda se do práce u jiného zaměstnavatele nezapojil z vážného důvodu. Významné při tom je zejména to, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místu sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji), zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet. K přiměřenému snížení náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce může soud z těchto hledisek přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovést, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit 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. Kdyby se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících těm, za kterých by konal práci u zaměstnavatele v případě, že by mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, nebylo z hlediska daného účelu možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil; jestliže tak přesto učinil, nemůže to vést k závěru, že má být požadovaná náhrada mzdy snížena.

Uvedené zásady platí také v případě, že zaměstnanec sice nebyl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, ale začal vykonávat (jako fyzická osoba na vlastní účet) podnikatelskou činnost. Protože rovněž podnikání je pro fyzické osoby zdrojem výdělku, může soud k přiměřenému snížení náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce v tomto případě přistoupit jen tehdy, je-li možné dovést, že zaměstnanec vykonával svou podnikatelskou činnost 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.“ [5]

Uvedené moderační právo soudu je však možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve 1. 1. 2012. [6] Jestliže byl neplatný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru doručen zaměstnanci do 31. 12. 2011, soud nemůže svého moderačního práva využít.

Richard W. Fetter

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb. ve znění pozdějších předpisů.

[2] Srovnej ust. § 61 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2006.

[3] Srovnej Čechtická, A., Mlýnková, A.: Novinky v ukončování pracovního poměru po 1. 1. 2012,

Právní rádce č. 10/2011, Economia a.s.

[4] Přiměřeně podle bodu IV. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 zákoníku práce spis. zn. Cpjn 4/2004 (dále jen „stanovisko“), jehož text pro použití podle platné a účinné právní úpravy upravil autor příspěvku.

[5] Přiměřeně podle bodu V stanoviska.

[6] Viz přechodné ustanovení čl. II bodu 7 přijatého (schváleného), ale v době sestavení příspěvku a jeho odevzdání redakci dosud ve Sbírce zákonů nevyhlášeného, zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 411 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny).

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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 - judikaturní 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](#)