

6. 3. 2013

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

Náhrada mzdy po neplatném rozvázání pracovního poměru

Nejvyšší soud ČR odmítl ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3693/2011, ze dne 20. 12. 2012, názor, že nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká již za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ust. § 72 zákoníku práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru.

Neposkytuje-li zaměstnavatel náhradu mzdy (platu) dobrovolně, může se jí zaměstnanec domáhat žalobou u soudu, a to i když o jím podané žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dosud nebylo pravomocně rozhodnuto. Uvedený (a uplatněný) nárok však nelze přisoudit, dokud není pravomocným soudním rozhodnutím určeno, že právní úkon, jímž měl být pracovní poměr ukončen, je neplatný.

Není-li ještě rozhodnuto o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může se sice zaměstnanec domáhat žalobou dospělých nároků na náhradu mzdy, nemůže však z důvodu jejího nevyplacení rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce.

Skutkový základ sporného případu

Dopisem ze dne 25. 5. 2010 (doručeným žalobci - zaměstnavateli dne 27. 5. 2010) žalovaná - zaměstnankyně žalobci sdělila, že s ním „dle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušuje pracovní poměr“, protože „ode dne 15. 5. 2009 do dnešního dne jí žalobce neuhradil na náhradě mzdy ničeho“ a „neuhradil náhradu mzdy ani za měsíc březen 2010 splatnou v měsíci dubnu 2010“; žalovaný tuto povinnost řádně neplnil, a to ani částečně.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že sám žalobce již v květnu 2009 okamžitě zrušil pracovní poměr s žalovanou, žalovaná žalobci sdělila, že na dalším zaměstnávání trvá a podala žalobu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Příslušným rozsudkem bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné; rozsudek nabyl právní moci dne 26. 5. 2010. Neprodleně po nabytí právní moci (dne 27. 5. 2010) žalobce uhradil žalované náhradu mzdy „za celé období řízení“. Patnáctidenní lhůta podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce se tak „mohla rozběhnout“ až ode dne 27. 5. 2010.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, k odvolání žalované odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl. Žalobce si podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR, které tento shledal opodstatněným, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Právní úprava

Podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu (od 1. 1. 2012 období) splatnosti (§ 141 odst. 1).

Podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Rozbor Nejvyššího soudu

Rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, jejichž platnost druhá ze stran pracovního poměru neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze stran pokládá za neplatný pracovněprávní úkon, vznikl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního úkonu skutečně skončil nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat. Dokud nedojde k vyřešení tohoto sporu, panuje mezi stranami pracovního poměru nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. **V období ode dne následujícího po dni, v němž pracovní poměr měl podle rozvazovacího úkonu skončit, do dne, kdy bude pravomocně rozhodnuto o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do dne, kdy dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval; uplatní se proto právní úprava obsažená v ust. § 69-72 zákoníku práce. Bude-li rozvázání pracovního poměru posouzeno nakonec jako platné, skončil pracovní poměr dnem, kterým měl podle rozvazovacího úkonu zaniknout. Byla-li určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, trvá (a trval) pracovní poměr stran i nadále. Tím byl přechodný stav nejistoty ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odstraněn a jejich vztahy se nadále řídí stejnými smlouvami a předpisy, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo.**

Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce jen tehdy, šlo-li o neplatné rozvázání pracovního poměru, tedy byl-li rozvazovací úkon zaměstnanci řádně doručen a byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu. Tím není samozřejmě vyloučeno, že by zaměstnavatel nemohl poskytnout (dobrovolně) zaměstnanci náhradu mzdy (platu) ještě dříve, než bude o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnuto. Kdyby však bylo rozvázání pracovního poměru posléze určeno platným, je zaměstnanec povinen vyplacenou náhradu zaměstnavateli z důvodu vydání bezdůvodného obohacení vrátit, neboť věděl (musel z okolností předpokládat), že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o náhradu mzdy, na níž nemůže mít právo, jestliže pracovní poměr podle podaného rozvazovacího úkonu platně skončil.

V soudní praxi nebylo nikdy pochyb o tom, že **neposkytuje-li zaměstnavatel náhradu mzdy (platu) dobrovolně, může se jí zaměstnanec domáhat žalobou u soudu, a to i když o jím podané žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dosud nebylo pravomocně rozhodnuto. Uvedený (a uplatněný) nárok však nelze přisoudit, dokud není pravomocným soudním rozhodnutím určeno, že právní úkon, jímž měl být pracovní poměr ukončen, je neplatný. To vyplývá mimo jiné i z toho, že otázka platnosti rozvazovacího úkonu nemůže být řešena jako otázka předběžná v řízení o náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru; o neplatnosti rozvázání pracovního poměru může být rozhodováno**

jedině v samostatném řízení podle ust. § 72 zákoníku práce.

Posouzení případu

Vznikl-li tedy v projednávané věci žalované nárok na náhradu mzdy za měsíc březen 2010 dne 30. 4. 2010 a žalobce tuto náhradu mzdy žalované (dobrovolně) nevyplatil, mohla se žalovaná této náhrady mzdy žalobou u soudu domáhat bez ohledu na to, že v té době nebylo ještě pravomocně rozhodnuto o platnosti či neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru daného žalované žalobcem, v květnu 2009. V případném řízení o náhradu mzdy by však soud mohl uplatněný nárok přiznat teprve po pravomocném rozhodnutí o neplatnosti uvedeného rozvazovacího úkonu. Ze stejného důvodu (nejistoty v pracovních vztazích mezi oběma účastníky do pravomocného rozhodnutí o platnosti či neplatnosti rozvazovacího úkonu – jak výše rozvedeno) není existence nároku na náhradu mzdy napevno postavena [zaměstnavatel ji však může (dobrovolně) poskytovat] a nelze proto ani vyvozovat právní důsledky z nevyplacení náhrady mzdy plynoucí, tedy ani důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce.

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že, **není-li ještě rozhodnuto o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může se sice zaměstnanec domáhat žalobou dospělých nároků na náhradu mzdy, nemůže však z důvodu jejího nevyplacení rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle ust. § 56 písm. b) zákoníku práce.**

Richard W. Fetter

© 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](#)