

13. 8. 2021

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

Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci

Nejvyšší soud se vyjádřil k otázce poskytování náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, není-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilý konat dále dosavadní práci, a to i s přihlédnutím k možnostem převedení na jinou práci.

Zaměstnanec dostal výpověď dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, [1] kterou úspěšně napadl žalobou, a současně trval na dalším zaměstnávání. Následně se zaměstnanec domáhal náhrady mzdy. *(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 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.)* Druhé žalobě zaměstnance, tentokrát tedy již nikoliv na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale na zaplacení náhrady mzdy, vyhověl jak soud prvního stupně, tak soud odvolací. Odvolací soud souhlasil se způsobem, jakým soud prvního stupně stanovil výši náhrady mzdy, a s jím shledanými důvody pro nesnížení této náhrady. [2] Proti rozhodnutí odvolacího soudu podal zaměstnavatel dovolání. .

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanec byl zaměstnán jako zámečník. Podle lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci ze dne 19. 12. 2013 pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost pro tuto profesi zámečník. Zaměstnavatel dal zaměstnanci dopisem ze dne 2. 10. 2014 výpověď z pracovního poměru, neboť na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dne 2. 10. 2014 dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu úklidových a pomocných režijních prací, na které měl být převeden. Zaměstnanec dopisem doručeným zaměstnavateli dne 7. 10. 2014 sdělil, že považuje výpověď za neplatnou, neboť důvodem pracovní nezpůsobilosti je jeho pracovní úraz, a současně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Rozsudkem soudu prvního stupně ze dne 29. 3. 2016 bylo pravomocně určeno, že výpověď je neplatná. Zaměstnavatel v roce 2015 nevyzval zaměstnance k nástupu do práce. V roce 2015 nebyl zaměstnanec schopen práce v hlučném prostředí, neboť trpí akustickou idiosynkrazií (hyperakuzí), a sám nebyl v této době ochoten práci strojního zámečníka v hlučném prostředí vykonávat. Z tohoto důvodu odmítl i převedení na úklidové a pomocné režijní práce (obnášející též hlukovou zátěž).

Důvody poskytování náhrady mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru

Smyslem ust. § 69 zákoníku práce je poskytnout náhradu mzdy (platu) zaměstnanci postiženému neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele poté, co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ke ztrátě na výdělku následkem neplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy může u zaměstnance současně

dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, nemá ani právo na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, uvádí Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2982/2020, ze dne 16. 3. 2021, a odkazuje na svůj dřívější rozsudek spis. zn. 21 Cdo 19/2016, ze dne 26. 1. 2017.

Z čeho vyšel odvolací soud

V projednávané věci odvolací soud vyšel ze skutkového závěru, že v době bezprostředně předcházející podání výpovědi žalobce - zaměstnanec podle lékařských posudků vydaných poskytovatelem pracovnělékařských služeb pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost jak pro profesi zámečnick, tak k výkonu úklidových a pomocných režijních prací, přičemž nebyl schopen práce ve hlučném prostředí. Zaměstnavatel může v obecné rovině řešit takovou situaci buď splněním povinnosti převést zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, přičemž ve smyslu ust. § 41 odst. 3 zákoníku práce má účelu převedení dosáhnout především převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, a teprve není-li to možné, převedením i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil (převedením na jinou práci dochází ke změně pracovního poměru), nebo může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce.

Jaké mohou v praxi nastat možnosti

V posuzovaném případě se zaměstnavatel rozhodl řešit situaci výpovědí z pracovního poměru, která však byla pravomocným rozhodnutím soudu shledána neplatnou. Trval-li zaměstnanec na dalším zaměstnávání, měl se zaměstnavatel zabývat možnostmi řešení problému spočívajícím v převedení na jinou práci.

Obecně mohou v takovém případě nastat tři situace:

1. Zaměstnavatel má pro zaměstnance jinou práci v rámci pracovní smlouvy a tato práce je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (ust. § 41 odst. 6 zákoníku práce).[3] Pokud by takovou práci zaměstnavatel měl a zaměstnance na ni nepřevédl, je povinen mu poskytnout podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce náhradu mzdy, přičemž při jejím určení je nutné vyjít z pravděpodobného výdělku, a tedy z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl; přitom se přihlédnou zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci (tedy onu jinou práci v rámci sjednaného druhu práce) nebo práci stejné hodnoty (ust. § 355 odst. 2 zákoníku práce).
2. Zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci v rámci pracovní smlouvy ve smyslu situace ad. 1, ale má práci jiného druhu a tato práce je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Pokud by takovou práci zaměstnavatel měl a zaměstnance na ni nepřevédl, je povinen mu poskytnout podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce náhradu mzdy, přičemž při stanovení pravděpodobného výdělku zaměstnance musí být přihlédnuto zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci (tedy onu práci jiného druhu) nebo práci stejné hodnoty.
3. Zaměstnavatel nemá pro zaměstnance ani jinou práci v rámci pracovní smlouvy, ani práci jiného druhu, které by byly zároveň vhodné pro zaměstnance vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Vzhledem k tomu, že mu nemůže (nesmí) přidělovat původní práci podle pracovní smlouvy [ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] a že nemá jinou práci, kterou by byl zaměstnanec schopen konat (a na kterou by mohl zaměstnance převést), nelze

na straně zaměstnavatele shledat porušení povinnosti přidělovat zaměstnanci práci. Pouze v takovém případě lze uzavřít, že zaměstnanec na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce nemá právo.

Zhodnocení případu

V projednávané věci však odvolací soud při jejím právním posouzení uvedené tři situace náležitě nerozlišoval, přestože mají různý dopad na právo zaměstnance na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2982/2020, ze dne 16. 3. 2021. Odvolacím soudem nebyly v tomto směru učiněny jednoznačné skutkové závěry, aby věc bylo možné správně právně posoudit, tj. určit, zda a popřípadě v jaké výši má žalobce - zaměstnanec právo na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, v závislosti na tom, která z výše uvedených tří situací v daném případě nastala. Závěr odvolacího soudu, že žalobce - zaměstnanec má právo na náhradu mzdy v uplatněné výši, je za těchto okolností předčasný, a tudíž nesprávný. Proto byl zrušen rozsudek soudu odvolacího i soudu prvního stupně.

Adolf Maulwurf

[1] Zaměstnavatel může dát zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

[2] Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele dle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování 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.

[3] Podle ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. Podle ust. § 41 odst. 3 zákoníku práce není-li možné dosáhnout účelu převedení podle ust. § 41 odst. 1 (a 2) zákoníku práce převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Podle ust. § 41 odst. 6 zákoníku práce při převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 až 3 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

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](#)