

31. 7. 2013

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

# **Náhrada mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu přesahující 6 měsíců na základě rozvazovacího úkonu učiněného od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 a dobré mravy**

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 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.

Rozsah náhrady mzdy nebo platu, na kterou má zaměstnanec nárok při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je vždy odvislý od toho, zda zaměstnanec oznámil písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V případě, že takové oznámení učiní, přísluší mu náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, popřípadě až do dne dřívějšího (ještě před pravomocným ukončením řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru učiněného) platného skončení pracovního poměru jiným způsobem. **Zákoník práce ve znění účinném v době od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 neumožňoval soudu - na rozdíl od předchozí právní úpravy (srovnej ust. § 61 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2006) a na rozdíl od současné právní úpravy (srovnej ust. § 69 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinných od 1. 1. 2012) - v případě, že celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy (platu), přesahovala šest měsíců, na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy (platu) za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy (platu) zaměstnanci vůbec nepřiznat (podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 toliko přiměřeně snížit, nikoliv nepřiznat).**

Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 1582/2012, ze dne 29. 5. 2013, judikoval, že **uplatnění nároku na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru (ze strany zaměstnavatele) za dobu přesahující 6 měsíců nelze pokládat za jednání (zaměstnance), které by bylo v rozporu s dobrými mravy. Za výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce lze považovat pouze 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.**

V projednávané věci žalovaný zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru se žalobcem

(zaměstnancem) okamžitým zrušením, neboť měl za to, že žalobce porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Protože soud pravomocným rozhodnutím vyhověl žalobě o určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru podané žalobcem a protože žalobce oznámil písemně žalovanému, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trval i nadále a žalovaný, který žalobci přes toto jeho oznámení nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, byl povinen poskytnout mu náhradu mzdy ode dne, kdy oznámil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a nikoliv jen za dobu prvních 6 měsíců. Žalovaný mohl kdykoli v průběhu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru ukončit dobu, za kterou žalobci přísluší náhrada mzdy, tím, že by mu umožnil pokračovat v práci; neučinil-li tak, nemůže být v rozporu s dobrými mravy jednání žalobce spočívající v uplatnění nároku na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce za dobu přesahující 6 měsíců.

**Richard W. Fetter**

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)