

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

## Náhrada příjmu za neplatné rozvázání pracovního poměru a překážky v práci během sporu o něj: Co když měl zaměstnanec čerpat dlouhodobé neplacené volno?

Nejvyšší soud ČR řešil další aspekty práva na náhradu mzdy (platu) zaměstnance, se kterým byl neplatně rozvázán pracovní poměr. Ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5097/2016, ze dne 17. 8. 2017, se zabýval otázkou, zda má zaměstnanec, kterému byla dána neplatná výpověď a který zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, nárok na náhradu mzdy nebo platu podle ust. § 69 zákoníku práce, také v době, kdy měl na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem před podáním neplatné výpovědi čerpat neplacené volno.

Dospěl k názoru, že předem, před neplatným rozvázáním pracovního poměru, dohodnuté neplacené volno či jiná překážka v práci neanuluje automaticky nárok zaměstnance na náhradu příjmu. V rozhodnutí podaný výklad je třeba pečlivě aplikovat na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud jde o jeho nárok na náhradu příjmu za dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru až do jeho řešení.

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.

Při úvaze o povaze náhrady mzdy nebo platu z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba mít na zřeteli, že rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, avšak druhá ze smluvních stran základních pracovněprávních vztahů jejich platnost neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze stran pokládá za neplatný pracovněprávní úkon, vznikl tím 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 o neplatnost rozvázání pracovního poměru, panuje mezi smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. **V období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, a které končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo jímž 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. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a**

**zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v ust. § 69-72 zákoníku práce. Ust. § 69-72 zákoníku práce mají povahu lex specialis, která vylučuje, aby na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru za období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, byla aplikována zejména (jde-li o nárok zaměstnance podle ust. § 69 zákoníku práce) obecná ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci; v uvedeném období proto zaměstnanci nepřísluší nejen náhrada mzdy nebo platu podle ust. § 199 zákoníku práce, ale ani náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou podle ust. § 222 odst. 2 a 4 zákoníku práce, popřípadě z jiného důvodu.**

Náhrada mzdy nebo platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce je vyvolána tím, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal zaměstnanci v rozporu s ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoli zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy nebo platu má proto povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele, uvedené v § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce; tímto způsobem se sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele. Smyslem ust. § 69 zákoníku práce je poskytnout náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci postiženému neplatným rozvázáním pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnavatele poté, co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ust. § 69 zákoníku práce přitom nijak nesouvisí s jednotlivými důvody rozvázání pracovního poměru, podstatné je, zda skončení pracovního poměru bylo shledáno neplatným. Ke ztrátě na výdělkem 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 nebo platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.**

Protože v období, kdy se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí zvláštní právní úpravou obsaženou v ust. § 69-72 zákoníku práce, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem ani příslušnými pracovněprávními předpisy, včetně obecných ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci, ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval, **nemůže se v tomto období uplatnit ani smlouva (dohoda) o poskytnutí pracovního volna zaměstnanci bez náhrady mzdy nebo platu z důvodu jiné osobní překážky v práci než důležitých osobních překážek uvedených v ust. § 191 zákoníku práce nebo jiných důležitých osobních překážek v práci stanovených nařízením vlády č. [590/2006 Sb.](#), která byla uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ještě předtím, než došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru.** Za takových okolností je třeba, aby se soud při rozhodování o náhradě mzdy nebo platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce (bez ohledu na to, že zaměstnanci bylo na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem dříve, než došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu) **zabýval tím, zda byl zaměstnanec v tomto období připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nebo zda mu v konání práce skutečně bránila překážka v práci, která byla důvodem sjednání dohody o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu, popřípadě zda mu v konání práce podle pracovní smlouvy nebránila dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená anebo jiná překážka v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu.**

## **Další články:**

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)