

6. 8. 2012

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

Několik poznámek k uplatnění nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a jeho promlčení

Jestliže soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je neplatné, [1] bude zaměstnavatel povinen poskytnout (doplatit) zaměstnanci náhradu mzdy [2] za celou dobu, jak specifikována v ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, tedy ode dne, kdy po neplatném rozvázání pracovního poměru 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.[3] Leda by event. došlo např. z důvodu déletrvajících soudního sporu případně k promlčení resp. částečnému promlčení nároku zaměstnance a zaměstnavatel uplatnil námitku promlčení. Promlčecí doba je ve smyslu ust. § 101 občanského zákoníku tříletá a běží ode dne, kdy právo - nárok na náhradu mzdy - mohlo být uplatněno poprvé, tedy ode dne následujícího po příslušném výplatním termínu (viz ust. § 141 odst. 1 a 3 zákoníku práce), v němž zaměstnavatel nárok zaměstnance na příslušné peněžité plnění neuspokojil.

Není samozřejmě vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků ještě před rozhodnutím soudu (před právní moci rozhodnutí soudu) o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jak by tomu mělo správně být, ale v praxi se tak zpravidla neděje. Bude-li však žalobní návrh zaměstnance pravomocně zamítnut (protože rozvázání pracovního poměru bude shledáno platným), musí zaměstnanec vyplacenou náhradu mzdy vrátit, neboť by se jednalo o bezdůvodné obohacení na jeho straně. Právo na vydání plnění z bezdůvodného obohacení se ve smyslu ust. § 107 odst. 1 občanského zákoníku promlčí za 2 roky ode dne, kdy se oprávněný, tedy zaměstnavatel, dozví, že došlo k bezdůvodnému obohacení. K tomu viz i ust. § 107 odst. 2 občanského zákoníku.

Než soud rozhodne čili problémy u dlouholetých sporů

Uplatnění nároku na příslušnou náhradu mzdy se zaměstnanci komplikuje u déletrvajících sporů o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (a spory trávající déle, než je příslušná promlčecí doba, rozhodně nejsou výjimkou). Chce-li zaměstnanec případně zabránit jeho promlčení nebo částečnému promlčení, musí uplatnit nárok žalobou na peněžité plnění, i když spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není dosud pravomocně skončen (k tomu na počátku sporu z důvodu procesní ekonomie zpravidla nedochází). Neposkytuje-li nebo neposkytl-li zaměstnavatel náhradu mzdy dobrovolně, může se jejího vyplacení zaměstnanec domáhat (další žalobou u soudu, a to i když o jím podané žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebylo dosud pravomocně rozhodnuto. (Právo na náhradu mzdy nemá povahu opětující se dávky; důvodně požadovaná náhrada mzdy proto může být zaměstnanci přiznána jen v takové výši, v jaké se stala splatnou v době vydání rozhodnutí soudu, a nemůže být zaměstnanci přisouzena do budoucna.) Promlčení práva na náhrady mzdy se řídí ust. § 101 občanského zákoníku. Promlčecí doba běží od splatnosti každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy, aniž by bylo významné, zda v té době již bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Příklad

Zaměstnanec musí svůj nárok na peněžité plnění (v podobě příslušné náhrady mzdy), pokud jde o nejstarší (nejdříve vzniklý) nárok, uplatnit žalobou nejpozději do 3 let ode dne následujícího po dni, na který připadl příslušný výplatní termín v kalendářním měsíci následujícím po kalendářním měsíci, v němž mu poprvé vzniklo právo na náhradu mzdy dle ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce. Jinak může zaměstnavatel vznést námitku promlčení.

Jestliže zaměstnanci byla doručena kupř. výpověď, kterou shledává neplatnou, dne 29. září 2010 (na jejímž základě měl pracovní poměr skončit dnem 30. listopadu 2010), a proto - v předstihu - dne 1. listopadu 2010 oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, přičemž výplatní termín je u zaměstnavatele stanoven na 20. den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém právo na mzdu či její náhradu vzniklo, je třeba na plnění (vyplacení náhrady mzdy za měsíc prosinec 2010, nebude-li vyplacena dobrovolně resp. řádně a včas) žalovat (podat žalobu) nejpozději 21. ledna 2014 (termínem výplaty mzdy resp. její náhrady za prosinec 2010 je 20. leden 2011, od 21. ledna 2011 běží tříletá promlčecí doba).

Z judikatury

„Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to 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. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze úspěšně uplatnit, jakmile nastala jeho splatnost (ust. § 141 zákoníku práce) a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením (ust. § 517 a násl. občanského zákoníku). Z hlediska promlčení tohoto nároku je nerozhodné, zda v té době již bylo v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. (Srovnej též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, spis. zn. 21 Cdo 2208/2000).“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2166/2001, ze dne 1. srpna 2002)

Richard W. Fetter

[1] Na www.epravo.cz srovnej - Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem >>> k dispozici [zde](#).

[2] Resp. platu, dále jen „mzdy“.

[3] Nepřehlédni však moderační právo soudu ke snížení náhrady mzdy ve smyslu ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce. Na www.epravo.cz k tomu - Moderační právo soudu snížit náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem >>> k dispozici [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)