

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpravĚ ke dni publikace.

NĚkolik poznĚmek k uplatnĚnĚ nĚroku na nĚhradu mzdy pŕi neplatnĚm rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru ze strany zamĚstnavatele II. - k dťkaznĚmu bŕemenu zamĚstnance

Dal-li zamĚstnavatel zamĚstnanci neplatnou vťpovĚď nebo zrušil-li s nĚm zamĚstnavatel neplatnĚ pracovnĚ pomĚr okamŹitĚ nebo ve zkušebnĚ dobĚ, a oznĚmil-li zamĚstnanec zamĚstnavateli bez zbyteĉnĚho odkladu pĚsemnĚ, Źe trvĚ na tom, aby ho dĚle zamĚstnĚval, jeho pracovnĚ pomĚr trvĚ i nadĚle a zamĚstnavatel je povinen poskytnout mu nĚhradu mzdy nebo platu. Tato nĚhrada ve smyslu ust. Ź 69 odst. 1 zĚkonĚku pŕace pŕĚslušĚ zamĚstnanci ve vťšĚ prťmĚrnĚho vťdĚlku ode dne, kdy oznĚmil zamĚstnavateli, Źe trvĚ na dalšĚm zamĚstnĚvĚnĚ, aŹ do doby, kdy mu zamĚstnavatel umoŹnĚ pokraĉovat v pŕaci nebo kdy dojde k platnĚmu skonĉenĚ pracovnĚho pomĚru. (Takto se postupuje i pŕi neplatnĚ dohodĚ o rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru.) Neplatnost rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru je tŕeba dle ust. Ź 72 zĚkonĚku pŕace uplatnit u soudu nejpozdĚji ve lhťtĚ 2 mĚsĚcť ode dne, kdy mĚl pracovnĚ pomĚr skonĉit.

Ťĉelem nĚhrady mzdy poskytovanĚ podle ust. Ź 69 odst. 1 zĚkonĚku pŕace je reparovat zamĚstnanci ťjmu, kterou utpĚl v dťsledku toho, Źe zamĚstnavatel po neplatnĚm rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru vťpovĚdĚ, okamŹitĚm zrušenĚm nebo zrušenĚm ve zkušebnĚ dobĚ (popŕ. dohodou) pŕestal pŕidĚlovat zamĚstnanci pŕaci podle pracovnĚ smlouvy, aĉkoliv zamĚstnanec trval na tom, aby ho zamĚstnavatel dĚle zamĚstnĚval, a byl pŕipraven, ochoten a schopen konat pŕaci podle pracovnĚ smlouvy. [1]

Ke ztratĚ na vťdĚlku nĚsledkem nesplnĚnĚ povinnosti zamĚstnavatele pŕidĚlovat zamĚstnanci pŕaci podle pracovnĚ smlouvy mťŹe u zamĚstnance podle Stanoviska NejvťyššĚho soudu ĀR (ObĉanskoprĚvnĚho kolegia a ObchodnĚho kolegia) k nĚkterĚm otĚzkĚm rozhodovĚnĚ soudť ve vĚcech nĚrokť z neplatnĚho rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru sp. zn. Cpjn 4/2004, ze dne 9. 6. 2004, [2] dojĚt jen tehdy, je-li sĚm pŕipraven, ochoten a schopen konat pŕaci podle pracovnĚ smlouvy. NemťŹe-li zamĚstnanec konat pŕaci podle pracovnĚ smlouvy v dťsledku doĉasnĚ pracovnĚ neschopnosti (vĉetnĚ lĚzeňskĚ pĚĉe a pŕĚjetĚ do ťstavnĚ pĚĉe ve zdravotnickĚm zaŕĚzenĚ), karantĚny [3], mateŕskĚ nebo rodiĉovskĚ dovolenĚ nebo z dťvodu jinĚ dťležitĚ osobnĚ pŕekĚŹky v pŕaci, pŕi nĚž zamĚstnanci nepŕĚslušĚ nĚhrada mzdy, nemĚ nĚrok ani na nĚhradu mzdy podle ust. Ź 69 odst. 1 zĚkonĚku pŕace. Tzv. Beckťv šedĚ komentĚř k zĚkonĚku pŕace [4] dodĚvĚ, Źe totĚŹ platĚ, rozhodl-li se zamĚstnanec po neplatnĚm rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru poŹĚdat o starobnĚ dťchod, bylo-li jeho ŹĚdosti vyhovĚno, nebo byl-li mu pŕĚznĚn invalidnĚ dťchod. S tĚm všĚk nemohu souhlasit, podle mĚho nĚzoru takovĚ zĚvĚr nenĚ sprĚvnĚ.

StarobnĚ dťchod

Podle bodu 2 stanoviska nĚrok na nĚhradu nenĚlĚŹĚ zamĚstnanci, kterĚmu byl po neplatnĚm rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru sjednanĚho na dobu neurĉitou nebo na dobu urĉitou delšĚ jednoho roku na jeho ŹĚdost pŕĚznĚn starobnĚ dťchod. Tento zĚvĚr všĚk vychĚzel z jĚž zrušenĚ prĚvnĚ ťpravy. Ust. Ź 37 odst. 1 zĚkona o dťchodovĚm pojišĹenĚ jĚž s ťĉinnostĚ od 1. 1. 2010 neobsahuje nĚkdeŹjšĚ

úpravu podmínky, že „výplata starobního důchodu... náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovně-právního vztahu, jen pokud byl tento vztah sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu 1 roku (lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat)“. Jestliže se zaměstnanec, u něhož již byly splněny předpoklady pro vznik nároku na starobní důchod, rozhodl o tuto dávku důchodového pojištění požádat a starobní důchod mu byl přiznán, mohl nadále vykonávat výdělečnou činnost - měl-li mu být starobní důchod skutečně vyplácen - jen v pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu sjednaném na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho roku (ve smyslu ust. § 37 odst. 1 zákona č. [155/1995 Sb.](#), o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů do 31. 12. 2009). Za této situace - byl-li se zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku - bylo třeba dovodit, že nadále nemá být zdrojem jeho příjmů mzda z dosavadního pracovního poměru, ale přiznaný důchod, a že není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy (v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku), i když dříve (před podáním žádosti o důchod nebo před přiznáním starobního důchodu) zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

Invalidní důchod

Ani v případě, že byl zaměstnanci přiznán invalidní důchod, shora uvedený závěr neplatí. Podle bodu VI. stanoviska byl-li zaměstnanci přiznán po neplatném rozvázání pracovního poměru částečný invalidní důchod, [5] je to zpravidla důvod k tomu, aby mu soud v rámci svého moderačního práva dle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce k návrhu zaměstnavatele snížil požadovanou náhradu mzdy. Tím spíše to přichází v úvahu, dodávám, pokud byl zaměstnanci přiznán tzv. plný invalidní důchod (III. stupně), ale ani z přiznání tohoto invalidního důchodu nelze automaticky dovodit, že by zaměstnanec nebyl resp. nemohl být připraven, ochoten a schopen konat práci pro zaměstnavatele. (V případě (sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a z toho vyplývající náhradu mzdy), který řešil Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 591/2010, svým rozsudkem ze dne 11. 3. 2011 zrušil rozhodnutí soudů nižších stupňů a vrátil jim věc k dalšímu řízení m.j. proto, aby z hlediska rozsahu nároku na náhradu mzdy bylo objasněno, zda, případně v jaké části období, za které požaduje zaměstnankyně - poživatelka plného invalidního důchodu, náhradu mzdy, byla žalobkyně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopna konat pro žalovanou práci podle pracovní smlouvy.)

Byl-li zaměstnanci, který se nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele, jak se uvádí ve stanovisku, po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán částečný invalidní důchod, je z hlediska daného účelu významné, že tato dávka mu zčásti nahrazuje výdělek, do té doby dosahovaný ze zaměstnání. I když se předpokládá, že vedle pobíraného invalidního důchodu zaměstnanec bude mít příjem z výdělečné činnosti, nelze současně pominout, že by - s ohledem na svou částečnou invaliditu - nebyl schopen dosahovat stejný výdělek jako před neplatným rozvázáním pracovního poměru, i kdyby mu zaměstnavatel i nadále byl připraven přidělovat (a také přiděloval) práci podle pracovní smlouvy. Přiznání částečného invalidního důchodu je proto za této situace zpravidla (s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu) důvodem k tomu, aby soud na návrh zaměstnavatele snížil požadovanou náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce. [6]

Moderační právo soudu

Náhrada za dobu přesahující 6 měsíců tedy může být ve smyslu ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce snížena. Není však dána možnost, aby soud náhradu mzdy vůbec nepřiznal, což však zřejmě nevylučuje možnost, aby tato další náhrada, s výjimkou náhrady za dobu prvních 6 měsíců, byla případně přiznána jen v symbolické výši... Mám tedy za to, že poživateli starobního nebo invalidního důchodu může být náhrada mzdy z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem za dobu přesahující 6 měsíců snížena, nepřichází však v úvahu, aby mu nebyla vůbec, a to tím spíše pokud jde o dobu prvních 6 měsíců, přiznána. Uvedené moderační právo soudu je však možné uplatnit

až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve 1. 1. 2012. Jestliže byl neplatný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru doručen zaměstnanci do 31. 12. 2011, soud nemůže svého moderačního práva využít.

Důkazní břemeno trvání na dalším zaměstnávání

Ústavní soud ČR onehdy připomenul ve svém usnesení čj. III. ÚS 928/12, ze dne 12. 4. 2012, že součástí tradičního soudního výkladu podmínky trvání na dalším zaměstnávání pro nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce je i to, zda zaměstnanec má vskutku objektivní možnost do zaměstnání nastoupit, resp. zda tak fakticky učinil, jestliže mu zaměstnavatel k tomu poskytl příležitost. [7] Jestliže obecné soudy v tomto směru napřímily svoji pozornost (ve smyslu odpovídajícího dokazování a hodnocení zde provedených důkazů), pak jim nelze vytýkat, že jejich postup byl nepředvídatelný či se vyznačoval nepřipustnou libovůlí.

V ústavní stížnosti stěžovatel navrhl, aby Ústavní soud zrušil rozsudky obecných soudů vydané v jeho pracovněprávní věci, jimiž byla zamítnuta jeho žaloba, kterou se proti žalovanému domáhal náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že stěžovatel neunesl důkazní břemeno ohledně tvrzení, že trval na dalším zaměstnávání u žalovaného, což mu sice "formálně" sdělil, avšak na obvyklé místo výkonu práce se nedostavil. Stěžovateli se tak zásah do ústavně zaručených základních práv nebo svobod doložit nezdařilo, a Ústavní soud proto posoudil ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněnou, kterou bez jednání odmítl.

Richard W. Fetter

[1] Některým jiným aspektům problematiky se věnoval příspěvek - dostupný na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Dále jen „stanovisko“.

[3] S ohledem na následnou změnu systému nemocenského pojištění je třeba rozumět dočasnou pracovní neschopnost nebo karanténu od jejího 15. a v období do 31. 12. 2013 od jejího 22. kalendářního dne.

[4] Bělina, M.: Zákoník práce, 2. vydání, C. H. Beck, 2010, str. 288.

[5] Rozuměj invalidní důchod I. nebo II. stupně.

[6] dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[7] „Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci, jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní.“ (Podle Stanoviska Nejvyššího soudu ČR k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru sp. zn. Cpjn 4/2004, ze dne 9. 6. 2004)

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](#)