4. 12. 2015

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

Snížení náhrady mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnanci, který začal podnikat – moderační právo soudu

Nejvyšší soud ČR se před časem ve svém usnesení spis. zn. 21 Cdo 1064/2010, ze dne 7. 6. 2011, vyjádřil k otázce, zda lze uplatnit na návrh zaměstnavatele moderační právo soudu ke snížení náhrady mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru vůči zaměstnanci, který v nové výdělečné činnosti dosáhl vysokých příjmů, avšak nikoliv rovnocenných s příjmy, kterých dosahoval v neplatně ze strany zaměstnavatele rozvázaném zaměstnání, jakož i k uplatnění moderačního práva v situaci, kdy zaměstnanec nevstoupil do nového zaměstnání, ale začal podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná nebo se angažuje ve statutárních orgánech obchodních společností.[1]

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnavatele může zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Rozhodne-li soud, že zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr neplatně, přičemž po celou dobu od neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnanec trval na tom, aby ho dále zaměstnavatel zaměstnával, 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. **Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele 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.**

Předmět sporu

Žalovaná zaměstnavatelka v dovolání namítala, že soud prvního stupně a odvolací soud, které přiznaly zaměstnanci jako žalobci na náhradě mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru za období od 1. 7. 2005 do 17. 3. 2008 částku 2,277.593,- Kč s úroky z prodlení, aniž by využily svého moderačního práva, nesprávně vyřešily otázku, zda v projednávané věci byly naplněny důvody pro snížení náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru. Za „podstatnou právní otázku“ v této souvislosti dovolatelka považovala, „zda a za jakých podmínek má být při aplikaci uvedeného pravidla o snížení mzdy přihlíženo k podnikání zaměstnance, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, a k jeho angažmá ve statutárních orgánech společnosti“. Její dovolání však bylo odmítnuto.

V odůvodnění svého rozhodnutí uvedl Nejvyšší soud ČR zejména následující:

Co všechno se zohledňuje a hodnotí

Základním hlediskem při rozhodování soudu o tom, zda na žádost zaměstnavatele sníží zaměstnanci náhradu mzdy za dobu přesahující šest měsíců, je skutečnost, zda zaměstnanec byl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, popřípadě zda se do práce u

jiného zaměstnavatele nezapojil z vážného důvodu. Významné při tom je zejména to, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místu sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji), zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet. **K přiměřenému snížení náhrady mzdy může soud** z těchto hledisek přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele **za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. Kdyby se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících těm, za kterých by konal práci u zaměstnavatele v případě, že by mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, nebylo z hlediska daného účelu možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil; jestliže tak přesto učinil, nemůže to vést k závěru, že má být požadovaná náhrady mzdy snížena.**

A co když místo nového zaměstnání žalobce podniká?

Uvedené zásady platí také v případě, že zaměstnanec sice nebyl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, ale začal vykonávat (jako fyzická osoba na vlastní účet) podnikatelskou činnost. Protože rovněž podnikání je pro fyzické osoby zdrojem výdělku, může soud k přiměřenému snížení náhrady mzdy v tomto případě přistoupit jen tehdy, je-li možné dovodit, že zaměstnanec vykonával svou podnikatelskou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. Tyto právní závěry lze obdobně vztáhnout i na jiné výdělečné činnosti, včetně případného „angažmá zaměstnance ve statutárních orgánech společnosti“.

Vzhledem k tomu, že soud smí snížit náhradu mzdy jen na žádost zaměstnavatele a že jde o opatření, kterým se zaměstnanci odpírá zčásti nárok na náhradu mzdy má procesní povinnost tvrdit a prokázat skutečnosti o tom, že jsou pro to splněny předpoklady, zaměstnavatel, který také nese za řízení procesní odpovědnost za to, že tyto povinnosti nesplní (tzv. břemeno tvrzení a důkazní). Zaměstnavatel – aby ve sporu byl úspěšný - tedy musí nejen tvrdit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele (vykonával nebo mohl vykonávat podnikatelskou činnost) za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, ale musí též prokázat, že se zaměstnanec do takové práce zapojil nebo že taková možnost zaměstnance zde skutečně byla. Jinak řečeno, nejde jen – jak se dovolatelka mylně domnívá - o teoretickou možnost zapojení se do práce (namítá-li, že „v rozhodné době v podstatě vůbec nebylo možné, že by člověk se vzděláním odpovídajícím téměř vysokoškolskému, s bohatými zkušenostmi v manažerské funkci nezískal na území hlavního města Prahy zaměstnání“), ale též o prokázání, že se zaměstnanec do práce zapojil nebo, že zde taková možnost (v konkrétních okolnostech případu) byla, že se jednalo o práci za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších a že tuto možnost zaměstnanec bez přiměřeného důvodu nevyužil (z hlediska daného účelu bylo možné po

zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil).

Posouzení případu

V projednávané věci odvolací soud (ve shodě se soudem prvního stupně) při posuzování, zda jsou dány důvody pro snížení náhrady mzdy za dobu přesahující 6 měsíců, z uvedených hledisek důsledně vycházel. Důvodně přitom přihlédl zejména ke skutečnosti, že žalobce, který „nemohl nalézt odpovídající zaměstnání bezpochyby i s ohledem na výpovědní důvod“ (závažné porušení pracovní kázně) uplatněný žalovanou v neplatné výpovědi, **sice „začal podnikat, ale z této výdělečné činnosti nedosáhl takového příjmu, jako v pracovním poměru u žalované“ (průměrný výdělek žalobce u žalované kterého dosahoval ve funkci generálního ředitele luxusního 5-hvězdičkového hotelu „tvořil částku 142.740,- Kč, kterou po neplatném rozvázání pracovního poměru svými podnikatelskými aktivitami nedosahoval“**, a navíc „se změnila jeho náplň práce, ztratil prestižní pozici, neměl nárok na dovolenou, ani na služební vůz“ a „šlo o pracovní příležitosti velmi nestabilní, které trvaly pouze krátkou dobu“), a že proto podmínky, za nichž žalobce vykonával svou podnikatelskou činnost, neodpovídají těm podmínkám, za kterých by konal práci u žalované a nejsou tedy v zásadě rovnocenné nebo dokonce výhodnější, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy.

Shrnutí judikátu

K přiměřenému snížení náhrady mzdy ve smyslu ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. Kdyby se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících těm, za kterých by konal práci u zaměstnavatele v případě, že by mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, nebylo z hlediska daného účelu možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil; jestliže tak přesto učinil, nemůže to vést k závěru, že má být požadovaná náhrady mzdy snížena. Uvedené zásady platí také v případě, že zaměstnanec sice nebyl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, ale začal vykonávat (jako fyzická osoba na vlastní účet) podnikatelskou činnost. Protože rovněž podnikání je pro fyzické osoby zdrojem výdělku, může soud k přiměřenému snížení náhrady mzdy v tomto případě přistoupit jen tehdy, je-li možné dovodit, že zaměstnanec vykonával svou podnikatelskou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. Tyto právní závěry lze obdobně vztáhnout i na jiné výdělečné činnosti, včetně případného „angažmá zaměstnance ve statutárních orgánech společnosti“.

(Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1064/2010 ze dne 7. 6. 2011)

Richard W. Fetter

---

[*] Za pomoc se zpracováním judikátu děkuji JUDr. Petru Bukovjanovi.

[1] Nejvyšší soud posuzoval sporný případ ještě podle dřívějšího, zrušeného, zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2006. Závěry Nejvyššího soudu ČR

jsou však plně použitelné i při současné právní úpravě. V textu jsem upravil (aktualizoval) odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce – namísto ust. § 61 odst. 2 zrušeného zákoníku práce jde o ust. § 69 odst. 2 aktuálního zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Předmětná ustanovení zrušeného a současného zákoníku práce se liší v podstatě jen v tom, že podle dřívější právní úpravy byl soud na návrh zaměstnavatele oprávněn náhradu mzdy nejen přiměřeně snížit, ale popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat. Pro úplnost dodejme, že v době od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 současný zákoník práce moderační právo soudu neupravoval.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti