

5. 9. 2017

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

# **Vracení náhrady mzdy vyplacené zaměstnavatelem za neplatné rozvázání pracovního poměru po zrušení pravomocného rozsudku nižšího soudu Nejvyšším soudem**

Případ zaměstnance, který se podle judikatorního názoru Nejvyššího soudu ČR vyjádřeného v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 17. 10. 2012, dopustil útoku na majetek zaměstnavatele spočívajícího v tom, že se předstíráním výkonu práce pro zaměstnavatele pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonal), čímž (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele,[1] měl další judikatorní dohru u Nejvyššího soudu.

Zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci na náhradě mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru určené odvolacím soudem, jehož rozsudek právě shora uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu posléze zrušilo, 1.061.404,- Kč i s úroky. Zaměstnavatel se domáhal vrácení uvedené částky z titulu bezdůvodného obohacení zaměstnance.

Zaměstnavatel nebo zaměstnanec, který se v pracovněprávních vztazích bezdůvodně obohatil na úkor druhé smluvní strany základních pracovněprávních vztahů, musí obohacení vydat. V pracovněprávních vztazích je ovšem povinnost vydat bezdůvodné obohacení modifikována tehdy, je-li obohaceným zaměstnanec, který by měl vrátit zaměstnavateli neprávem vyplacené částky; v tomto případě musí bezdůvodné obohacení vydat zaměstnavateli (podle ust. § 331 zákoníku práce), jen jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, přijal-li však plnění v "dobré víře" (protože nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené), smí si je ponechat.

O takovou situaci se ale v daném případě nejednalo, a tak Nejvyšší soud ČR zrušil rozsudek soudu prvního stupně, který žalobu zaměstnavatel zamítl, jakož i potvrdující rozsudek odvolacího soudu. Při zvažování "dobré víry" žalovaného zaměstnance měly soudy vzít především v úvahu, že v době poskytnutí náhrady sice bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozsudkem, proti němuž není přípustné odvolání (řádný opravný prostředek), avšak ještě neuplynula lhůta k podání dovolání (mimořádného opravného prostředku) nebo k uplatnění ústavní stížnosti, takže nebylo možné s jistotou vědět, zda neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru bude pravomocným soudním rozhodnutím určena definitivně a zda žalovaný zaměstnanec vskutku bude mít právo na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst.1 zákoníku práce.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 839/2015, ze dne 17. 12. 2015 uzavřel: Přijal-li žalovaný zaměstnanec vyplacenou náhradu mzdy poskytovanou podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, musel přitom vědět, proč je mu náhrada poskytována (protože byla rozhodnutím odvolacího soudu určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru), a musel si být vědom i toho, že náhrada mzdy je mu poskytována pouze pro případ, že neplatnost rozvázání pracovního poměru bude rozhodnutím soudu určena definitivně (tedy i po vyčerpání mimořádných opravných prostředků, popřípadě též ústavní stížnosti). Za této situace si ovšem také musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu náhrada mzdy nenáleží a že ji bude muset vrátit,

jestliže rozsudek odvolacího soudu, na jehož základě zaznamenal úspěch ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, které bylo uznáno za neplatné, bude zrušen a jestliže poté bude pravomocně (a definitivně) rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru je platným právním úkonem. Žalovaný zaměstnanec tedy při přijetí náhrady mzdy nemohl být "v dobré víře", že mu náhrada náleží, neboť si musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že náhradu bude muset vrátit, jestliže později (po vyplacení náhrady) bude jeho žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pravomocně (a z pohledu mimořádných opravných prostředků a ústavní stížnosti definitivně) zamítnuta.

**Terezie Nývltová Vojáčková**

---

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)