

28. 12. 2023

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

Vzniká zaměstnanci nárok na dovolenou za období vedení soudního sporu o neplatnost výpovědi či nikoliv?

Touto otázkou se zabýval Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“), a to na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, jež byla podána na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. prosince 2021.

Vnitrostátní právní úprava, tj. zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“) a jeho ustanovení § 69 odst. 1 hovoří v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pouze o povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Výše této náhrady je odvozena od průměrného výdělku zaměstnance 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. Dále zákoník práce upravuje náhradu mzdy nebo platu v souvislosti s moderačním právem soudu, který může snížit vzniklou náhradu, nicméně o vzniku nároku zaměstnance na dovolenou za toto období mlčí.

Dosavadní rozhodovací praxe soudů se přiklání k názoru, že zaměstnanci za dobu, počítanou ode dne, kdy měl pracovní poměr účastníků podle neplatného rozvázání skončit, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci nebo kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru (popřípadě do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru), nevzniká nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, i když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003).

Obdobný závěr vyslovil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 24. května 2019, sp. zn. 21 Cdo 1423/2019, a to konkrétně, že zaměstnanci nevzniká nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval. V důsledku toho, že i v tomto konkrétním případě zaměstnankyně (dále rovněž jako „**stěžovatelka**“) neuspěla u žádné soudní instance, obrátila se prostřednictvím ústavní stížnosti na Ústavní soud České republiky, v níž poukázala na porušení svých základních práv na spravedlivý proces a svévolný výklad čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „**Směrnice**“), jehož se dopustil Nejvyšší soud České republiky.

Ústavní soud vyhověl ústavní stížnosti v plném rozsahu a ve svém nálezu ze dne 10. prosince 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19, shledal, že se obecné soudy, jakož i Nejvyšší soud České republiky odchýlily od ustálené rozhodovací praxe SDEU, v důsledku čehož došlo k porušení ústavně zaručených základních práv stěžovatelky na soudní ochranu dle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „**Listina**“) a na zákonného soudce dle čl. 38. odst. 1 Listiny. Nejvyšší soud tedy v této věci předběžnou otázku SDEU nepředložil, ale fakticky vlastním výkladem uvedený právní názor zúžil tak, že se na věc stěžovatelky nevztahoval, a tím zasáhl do pravomoci SDEU vykládat unijní právo a v této jeho kapacitě jej nahradil vlastní úvahou. Dle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) zákona č.

[182/1993](#) Sb., zákon o Ústavním soudu, tak Ústavní soud zrušil napadená rozhodnutí. Ostatně k této situaci došlo právě proto, že Nejvyšší soud nepředložil SDEU jako předběžnou otázku, zda se výklad čl. 7 Směrnice o pracovní době provedený ve věci *C-282/10 - Dominguez* o nepodmíněnosti práva na dovolenou reálným výkonem práce po určitou dobu vztahuje i na situace, v nichž jde o právo na dovolenou za dobu, po níž probíhal soudní spor o nezákonnosti ukončení pracovního poměru, která byla nakonec obecnými soudy konstatována. Tato povinnost Nejvyššímu soudu ve světle judikatury Ústavního soudu přitom vznikla.

Pro úplnost si zde dovoluujeme citovat čl. 7 odst. 1 Směrnice: *„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“*

Podstatou otázky předkládajícího soudu bylo, zda musí být čl. 7 odst. 1 Směrnice vykládán ve smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře zaujímat za výše uvedených podmínek zamítavé stanovisko ohledně vzniku nároku zaměstnance na placenou dovolenou, přestože mu již za dané období přísluší náhrada mzdy nebo platu v souladu s vnitrostátním právem. SDEU k tomuto ve svém rozsudku ze dne 12. října 2023 ve věci *C-57/22* připomenul následující: *„přestože z judikatury SDEU vyplývá, že byt členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho realizaci, musí se zdržet toho, aby jakkoli podmínily samotnou existenci uvedeného nároku, který vyplývá přímo z této směrnice“*. [1] Dále také konstatoval, že v konkrétních případech, kdy pracovník není schopen plnit své úkoly, nemůže členský stát nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok vázat automaticky na podmínku, že tento pracovník skutečně pracoval. Tak je tomu právě i v případě, kdy pracovníkovi, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem a kterému nebylo v období od data protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, umožněno pro svého zaměstnavatele pracovat. Skutečnost, že dotyčný pracovník v době ode dne (protiprávního) propuštění ze zaměstnání do dne, kdy mu byla práce opět umožněna, pro zaměstnavatele nepracoval, je toliko důsledkem jednání zaměstnavatele, které vedlo k protiprávnímu propuštění, bez něhož by pracovníkovi nevznikla překážka ve výkonu práce a mohl by tak uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok.

Závěrem SDEU staví najisto, že ona doba ode dne protiprávního propuštění pracovníka ze zaměstnání do dne, kdy mu byla práce opět umožněna v souladu s vnitrostátním právem, musí být pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok **považována za skutečně odpracované období**. Současně je irelevantní, že výše náhrady mzdy, která má být podle vnitrostátního práva vyplacena pracovníkovi za období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne návratu do práce, v zásadě odpovídá průměrnému výdělku, který tento pracovník pobíral, jelikož účelem této náhrady mzdy je nahradit pracovníkovi mzdu, která mu nebyla vyplacena v důsledku protiprávního propuštění ze zaměstnání. **Zaměstnanci, u něhož došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, tak vedle práva na náhradu mzdy náleží ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, rovněž právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.**

Tímto rozhodnutím tak dochází k zásadnímu obratu v dosavadní praxi českých soudů, které doposud podaným žalobám ze strany zaměstnanců v této souvislosti převážně nevyhovovaly.

Mgr. Marcela Vaňková

HSP Partners advokátní kancelář v.o.s.

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336

e-mail: sekretariat.praha@akhsp.cz

[1] Bod č. 31 rozsudku SDEU ze dne 12. října 2023 ve věci C-57/22.

© 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](#)