21. 10. 2020

ID: 111979

# Náhrada mzdy

Podle § 357 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku. Z uvedeného současně vyplývá, že, případnou valorizaci průměrného výdělku připouští zákonná úprava pouze u náhrady škody, nikoliv u nároku na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3191/2018-1201 ze dne 20.5.2020)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v v právní věci žalobkyně E. J., narozené dne XY, bytem XY, zastoupené JUDr. Bc. P.M., Ph.D., advokátem se sídlem v B., proti žalovanému J. se sídlem XY, IČO XY, o 1 445 919 Kč s příslušenstvím, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 49/2008, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 23. května 2017 č. j. 15 Co 146/2015-1031, tak, že dovolání žalobkyně v části směřující proti rozsudku krajského soudu v části výroku I, kterou byl potvrzen rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 16. prosince 2014 č. j. 49 C 49/2008-935 v části výroku II o zamítnutí žaloby na zaplacení 37 292 Kč s úrokem z prodlení, ve výroku III o zamítnutí žaloby na zaplacení 12 300 Kč s úrokem z prodlení a ve výroku XII o odnětí osvobození od soudních poplatků žalobkyni, proti rozsudku krajského soudu ve výroku II, kterým byl změněn rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 16. prosince 2014 č. j. 49 C 49/2008-935 v části výroku VI o zamítnutí žaloby na zaplacení částky 9 000 Kč tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 9 000 Kč s úrokem z prodlení, a proti rozsudku krajského soudu ve výroku III, kterým byl potvrzen rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 16. prosince 2014 č. j. 49 C 49/2008-935 „ve zbývající části zamítavého výroku VI“, se odmítá. Dovolání žalobkyně směřující proti rozsudku krajského soudu v části výroku I, kterou byl potvrzen rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 16. prosince 2014 č. j. 49 C 49/2008-935 v části výroku II o zamítnutí žaloby na zaplacení částky 449 048 Kč s úrokem z prodlení, se zamítá.

Odůvodnění:

Žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 4. 8. 2003 se žalobkyně domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které jí bylo doručeno dne 6. 6. 2003, a zaplacení náhrady mzdy (platu) za dobu od 6. 6. 2003 do dne předcházejícímu dni, kdy jí bude umožněno pokračovat v práci. Žalobu na náhradu mzdy (platu) – poté, co její projednání bylo usnesením ze dne 2. 12. 2004 vyloučeno k samostatnému řízení – žalobkyně následně doplnila a se souhlasem soudu změnila tak, že se domáhala, aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit jí 1 445 919 Kč s vymezeným úrokem z prodlení; žalovaná částka sestává z náhrady mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu od 6. 6. 2003 do 6. 2. 2008 ve výši 1 079 141 Kč, náhrady mzdy (platu) z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele za dobu od 7. 2. 2008 do 31. 10. 2008 ve výši 234 862 Kč, osobního příplatku za dobu od 1. 8. 2001 do 6. 6. 2003 ve výši 12 300 Kč, doplatku platu a dalšího platu za dobu od 27. 8. 2002 do 6. 6. 2003 ve výši 25 929 Kč, náhrady mzdy (platu) za dovolenou za dobu od 27. 8. 2002 do 6. 6. 2003 ve výši 4 850 Kč a za dobu od 5. 8. 2002 do 26. 8. 2002 ve výši 4 760 Kč, nemocenských dávek za dobu od 27. 8. 2002 do 6. 6. 2003 ve výši 2 032 Kč, náhrady příspěvku na stravování za období let 2004 až 2008 ve výši 49 545 Kč, náhrady příspěvku na rekreaci a léčebnou kosmetiku a léčebné kůry za období let 2004 až 2008 ve

výši 14 500 Kč a náhrady příspěvku na penzijní připojištění za období let 2004 až 2008 ve výši 18 000 Kč. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 10. 2000 pracovala u žalovaného jako mzdová účetní a následně na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 26. 8. 2002 jako statistik. Dopisem ze dne 6. 6. 2003 jí žalovaný sdělil, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce, a žalobkyně mu téhož dne oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání. Dne 6. 2. 2008 nabyl právní moci rozsudek, kterým bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze dne 6. 6. 2003 je neplatné, ale ani poté žalovaný výkon práce žalobkyni neumožnil. Po přeřazení na nové pracoviště, k němuž došlo po změně pracovní smlouvy, žalovaný v rozporu s platovými předpisy zařadil žalobkyni do 7. platové třídy, ač správně měla být zařazena do 8. platové třídy, a v rozporu se zásadou rovného zacházení jí nepřiznal osobní příplatek, který – při zachování uvedené zásady – by žalobkyni náležel ve výši 1 500 Kč. Z uvedených důvodů žalovaný zkrátil žalobkyni na platu, dalším platu, osobním příplatku, náhradě platu za dovolenou, nemocenské, to se promítá i do výše náhrady mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru a překážky v práci na straně zaměstnavatele. V souvislosti s uplatněním náhrady mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru žalobkyně poukázala též na mzdový vývoj, k němuž došlo od neplatného rozvázání pracovního poměru a který podle ní zakládá nárok na valorizaci náhrady.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 7. 2. 2013 č. j. 49 C 49/2008-681 [k částečnému zpětvzetí žaloby v částce 94 626 Kč učiněnému ve vztahu k uplatněnému nároku na náhradu mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru a v částce 197 570 Kč učiněnému ve vztahu k uplatněnému nároku na náhradu mzdy (platu) z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele] řízení zastavil ohledně částky 292 196 Kč a vymezeného úroku z prodlení (výrok I), žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobkyni 805 637 Kč s vymezeným úrokem z prodlení (výrok II), v částkách o celkové výši 335 786 Kč s vymezeným úrokem z prodlení žalobu zamítl (výroky III, IV a V) a žalovanému uložil povinnost k náhradě nákladů řízení žalobkyni a státu (výroky VI a VII) a povinnost zaplatit soudní poplatek (výrok VIII). Soud prvního stupně vyšel – mimo jiné – ze zjištění, že dne 6. 6. 2003 bylo žalobkyni doručeno okamžité zrušení pracovního poměru, že ještě téhož dne žalobkyně oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, že rozsudek, jímž byla určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, nabyl právní moci dne 6. 2. 2008 a že ani poté žalovaný žalobkyni práci nepřiděloval. Za použití ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a § 208 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. žalobě vyhověl v části uplatněného nároku na náhradu mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru a překážky v práci na straně zaměstnavatele. Při určení výše náhrady mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru přistoupil k „valorizaci náhrady mzdy“ (uvedl, že ačkoliv „je mu známa judikatura dovolacího soudu“, podle které se „náhrada mzdy zásadně nevalorizuje“, nelze v posuzovaném případě „přehlédnout délku období, za kterou je náhrada mzdy požadována, kdy zvolený koeficient odpovídá reálnému nárůstu platů, tj. částce, kterou by žalobkyně obdržela, kdyby u žalovaného reálně pracovala na základě platné pracovní smlouvy“) a za období, kdy žalobkyně za srovnatelných podmínek pracovala u jiných zaměstnavatelů, náhradu nepřiznal nebo krátil. V části uplatněného nároku na zaplacení „tzv. benefitů“ (náhrady příspěvku na stravování, příspěvku na rekreaci a léčebnou kosmetiku a léčebné kůry a příspěvku na penzijní připojištění) byla žaloba zamítnuta, neboť nebyl naplněn předpoklad odpovědnosti zaměstnavatele za škodu spočívající v porušení povinnosti zaměstnavatelem, které nebylo shledáno v neplatném rozvázání pracovního poměru; za období, kdy pracovala u jiných zaměstnavatelů, u nichž čerpala obdobné výhody, soud prvního stupně dospěl též k závěru o rozporu uplatněného nároku s dobrými mravy. Jako nedůvodné byly zamítnuty též nároky na zaplacení osobního příplatku, doplatku platu a dalšího platu, náhrady platu za dovolenou a nemocenských dávek, neboť žalobkyně z důvodu promlčení nemohla napadnout rozhodnutí o odnětí osobního příplatku ze dne 17. 8. 2001 [nezabýval se proto ani náhradou mzdy (platu) za dovolenou „za období do 26. 2. 2008“ uplatněnou právě z důvodu nepřiznání osobního příplatku], po změně pracovní smlouvy neměla „automaticky“ právo na přiznání nového osobního příplatku, stejně jako na

zařazení do vyšší platové třídy, a nebyly v této souvislosti shledány ani známky tvrzeného nerovného zacházení.

K odvolání obou účastníků řízení Krajský soud v Brně usnesením ze dne 26. 11. 2013 č. j. 15 Co 232/2013-764 rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích II až VIII zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud označil rozsudek soudu prvního stupně za nepřezkoumatelný, neboť „není zřejmé, zda a o které části uplatněných nároků žalobkyně soud I. stupně nerozhodl“, nebylo-li rozhodnuto o částce 94 345 Kč. Vyslovil – mimo jiné – též nesouhlas „s provedenými valorizacemi“ náhrady mzdy (platu). Uvedl, že „ze žádného předpisu ani judikatury“ nevyplývá, že by za období od 6. 6. 2003 do 6. 2. 2008 „mělo být přihlíženo k případné valorizaci mzdy“, nýbrž je třeba vycházet z průměrného měsíčního výdělku zjištěného za rozhodné období podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (zákon o mzdě).

Městský soud v Brně následně rozsudkem ze dne 16. 12. 2014 č. j. 49 C 49/2008-935 uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni částku 535 467 Kč (výrok I), částku 28 385 Kč (výrok VII) a částku 7 800 Kč (výrok VIII) vždy s vymezeným úrokem z prodlení, zamítl žalobu na zaplacení částky 486 340 Kč (výrok II), částky 12 300 Kč (výrok III), částky 32 811 Kč (výrok IV), částky 4 760 Kč (výrok V) a částky 14 500 Kč (výrok VI), rovněž s vymezeným úrokem z prodlení, žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 59 108,58 Kč k rukám jejího zástupce (výrok IX), oběma účastníkům povinnost k náhradě nákladů řízení České republice – Městskému soudu v Brně, žalobkyni ve výši 1 729 Kč a žalovanému ve výši 7 270 Kč (výroky X a XI), rozhodl, že se s účinností od vyhlášení tohoto rozhodnutí žalobkyni odnímá osvobození od soudních poplatků (výrok XII), a žalovanému uložil povinnost k zaplacení soudního poplatku ve výši 30 110 Kč (výrok XIII). Soud prvního stupně vyšel ze závazného právního názoru odvolacího soudu a uzavřel, že náhrada mzdy (platu) z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. nepodléhá „valorizaci“, neboť z ustanovení „§ 202 odst. 2 zák. práce“ a „tzv. valorizačních předpisů“ plyne, že průměrný výdělek poškozeného zaměstnance „lze zvyšovat“ pouze pro případy náhrady ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Při určení výše nároku žalobkyně vyšel z průměrného výdělku 15 778 Kč, který zjišťoval z platu zúčtovaného žalobkyni k výplatě v prvním kalendářním čtvrtletí roku 2003. Vzhledem k tomu, že žalovaný navrhl postup podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., soud prvního stupně žalobkyni náhradu mzdy (platu) nepřiznal „za měsíce 5, 6/2005, 4–6/2006, polovinu měsíce 7/2006, 10/2006-2/2007, polovinu měsíce 6/2007, za měsíce 7, 8/2007 a 11/2007–1/2008“, kdy se žalobkyně „zapojila do práce za srovnatelných podmínek jako u žalovaného“. Při určení výše nároku na náhradu mzdy (platu) z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.) soud prvního stupně vyšel z průměrného (pravděpodobného) výdělku ve výši 21 621 Kč, který zjišťoval z platu zúčtovaného žalobkyni k výplatě ve čtvrtém kalendářním čtvrtletí roku 2007. V případě obou náhrad potom zohlednil plnění, která žalovaný na jejich uspokojení žalobkyni zaplatil [náhrada mzdy (platu) z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele byla žalovaným uspokojena zcela]. Žalobkyni byla též přiznána část uplatněných nároků na náhradu škody, která jí neplatným rozvázáním pracovního poměru vznikla nevyplacením „benefitů“ (příspěvku na stravování ve výši 28 385 Kč a příspěvku na penzijní připojištění ve výši 7 800 Kč); ve zbývající části byla žaloba na náhradu uvedených příspěvků zamítnuta z důvodu promlčení. Zamítnuta byla žaloba na náhradu příspěvku na rekreaci a léčebnou kosmetiku a léčebné kůry, neboť žalobkyně ani přes poučení soudu netvrdila, že jí vznikly náklady, k jejichž úhradě je příspěvek určen. V případě náhrady mzdy (platu) za dovolenou za dobu od 5. 8. 2002 do 26. 8. 2002 a doplatku platu, dalšího platu, náhrady mzdy za dovolenou a nemocenské za srpen 2002 soud prvního stupně žalobu zamítl z důvodu promlčení uplatněného nároku. Nedůvodnou byla shledána též žaloba na zaplacení doplatku platu a dalšího platu, náhrady mzdy (platu) za dovolenou a nemocenských dávek uplatněného za další období a zaplacení osobního příplatku. Soud

prvního stupně zde dospěl k závěru, že žalobkyni byl rozhodnutím žalovaného ze dne 17. 8. 2001 důvodně odebrán osobní příplatek z důvodu nedostatků v její práci, že po změně pracovní smlouvy, k níž došlo 26. 8. 2002, nebyl zaměstnavatel automaticky povinen žalobkyni osobní příplatek přiznat, neboť k jeho přiznání dochází až na základě konkrétních výsledků práce zaměstnance, že žalobkyně nesplňovala kvalifikační předpoklady (předpoklad vzdělání) k zařazení do 8. platové třídy, že zařazení do vyšší platové třídy bez splnění požadovaného vzdělání musí být odůvodněno a pokud tak žalovaný neučinil ihned po změně pracovní smlouvy, kdy se žalobkyně na nové práci teprve zapracovávala, nelze to považovat za nespravedlnost, že zaměstnance, s nimiž se žalobkyně srovnávala, nelze považovat za srovnatelné zaměstnance, neboť měli sjednán jiný druh práce, a že se proto žalovaný nedopustil nerovného zacházení a diskriminace žalobkyně.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 23. 5. 2017 č. j. 15 Co 146/2015-1031 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil v napadených zamítavých výrocích II, III a XII (výrok I), změnil v části zamítavého výroku VI tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 9 000 Kč s vymezeným úrokem z prodlení za dobu od 25. 11. 2008 do zaplacení (výrok II), „ve zbývající části zamítavého výroku VI“ rozsudek soudu prvního stupně potvrdil (výrok III) a ve výrocích IV, V, IX, X, XI a XIII rozsudek zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (výrok IV). Odvolací soud souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že žalobkyni náleží náhrada mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve výši průměrného výdělku zjištěného za rozhodné období, kterým ve smyslu ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb. (zákona o mzdě) je první kalendářní čtvrtletí roku 2003, a že byly splněny podmínky pro moderaci náhrady mzdy (platu) provedenou soudem prvního stupně podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.; uplatněný nárok přitom posuzoval výlučně „podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2006“. Setrval na svém právním názoru o nemožnosti valorizace náhrady mzdy, k níž uvedl, že „případnou valorizaci připouští zákonná úprava pouze u náhrady škody, nikoliv u nároku na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru“. Rovněž se závěry soudu prvního stupně učiněnými ohledně uplatněného nároku na náhradu mzdy (platu) z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.) se odvolací soud ztotožnil. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyni náleží náhrada příspěvku na rekreaci a léčebnou kosmetiku a léčebné kůry ve výši 9 000 Kč, neboť žalobkyni nelze „přičítat k tíži“, že v době sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru „nečerpala rekreaci či příspěvky na lékařskou péči“. Za věcně správné označil závěry soudu prvního stupně o nedůvodnosti nároku na zaplacení osobního příplatku a na „další mzdové nároky“. Poukázal na to, že osobní příplatek je nenárokovou složkou platu, jejíž přiznání (odnětí) závisí na kvalitě práce zaměstnance, že důvodem odnětí osobního příplatku žalobkyni byla nespokojenost žalovaného s kvalitou práce žalobkyně na místě mzdové účetní a že pokud jí osobní příplatek žalovaný nepřiznal po změně pracovní smlouvy, nelze jeho postup za situace, kdy měl výhrady ke kvalitě práce žalobkyně, považovat za diskriminační. Odvolací soud nesouhlasil se závěrem soudu prvního stupně o promlčení nároků na zaplacení částky 32 811 Kč [doplatku platu a dalšího platu ve výši 25 929 Kč, náhrady mzdy (platu) za dovolenou za dobu od 27. 8. 2002 do 6. 6. 2003 ve výši 4 850 Kč a nemocenské ve výši 2 032 Kč] a 4 760 Kč [náhrady mzdy (platu) za dovolenou za dobu od 5. 8. 2002 do 26. 8. 2002], neboť soud prvního stupně nesprávně stanovil počátek běhu promlčecí doby u těchto nároků; v tomto rozsahu (včetně akcesorických výroků o nákladech řízení a soudním poplatku) proto rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, jímž rozsudek napadla „ve všech výrocích, kromě jeho výroku IV“. Přípustnost dovolání spatřovala v tom, že jí nastolená otázka, „zda má za určitých okolností zaměstnanec právo na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru valorizovanou či bez valorizace“, je řešena dovolacím soudem rozdílně (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1945/2002 a usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4886/2009). Namítala,

že soudy „odmítly zohlednit“, že za žalované období (2003–2008) „byly několikrát zvýšeny platy zaměstnancům, kteří na rozdíl od žalobkyně nebyli (neplatně) propuštěni“, a to jednak od 1. 1. 2004 novelizací nařízení vlády č. 251/1992 Sb. provedenou nařízením vlády č. 330/2003 Sb. A nařízením vlády č. 331/2003 Sb. a od 1. 1. 2007 na základě nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Soudům obou stupňů vytýká, že k tomuto navýšení nepřihlédly, jestliže při závěru o splnění podmínek pro moderaci přihlédly k „valorizovanému platu“, jehož žalobkyně dosahovala „z jiných zaměstnání“, který však porovnávaly s „průměrným výdělkem zjištěným z rozhodného I. čtvrtletí 2003“, nikoli s „adekvátně valorizovaným průměrným výdělkem“, kterého by dosahovala „za obvyklého běhu věcí“. Argumentovala, že za „konformní s ústavními zásadami pracovního práva“ je třeba považovat závěr Nejvyššího soudu uvedený v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1945/2002, podle kterého neumožňují-li pracovněprávní předpisy o zjišťování a používání průměrného výdělku změny ve vývoji mzdové úrovně zohlednit, musí být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy ve výši odpovídající průměrnému výdělku, který by zaměstnanec dosáhl, kdyby mu zaměstnavatel umožnil konat práci v souladu s pracovní smlouvou. Rozsudek odvolacího soudu podle dovolatelky spočívá též na dosud neřešených právních otázkách, „zda má zaměstnanec právo na stejnou odměnu za práci resp. její náhradu, jakou pobírá jiný zaměstnanec, jestliže oba konají práci stejné hodnoty, a zda i v případě nestejné hodnoty práce obou zaměstnanců má právo na ekvivalentní odměnu resp. její náhradu, a v kladném případě, zda toto právo trvá po celou dobu trvání jeho pracovního poměru“, „zda při uplatnění práva na stejnou odměnu za práci resp. Její náhradu má zaměstnanec právo si zvolit vhodného komparátora (resp. v případě absence vhodného komparátora pak hypotetického komparátora), jehož hodnota práce a pobíraná odměna za ni mu má posloužit za východisko pro zjištění vlastního ekvivalentního nároku na odměnu resp. její náhradu“, „zda právo na stejnou odměnu za práci resp. její náhradu zahrnuje za určitých okolností rovněž právo na zohlednění započitatelné praxe za situace, kdy obdobnou praxi zaměstnavatel uznal komparátoru za započitatelnou“, a „zda právo na stejnou odměnu za práci resp. její náhradu zahrnuje za určitých okolností rovněž právo zaměstnance na osobní příplatek k platu“. Dovolatelka zde nesouhlasila se závěrem odvolacího soudu, že osobní příplatek je nenárokovou složkou platu, namítá, že jí soudy „upřely právo na rovné zacházení“, neboť podle jejího názoru se osobní příplatek „stává v případě přiznání komparátorovi nárokovou složkou zaměstnancova platu“, a poukázala na zahraniční, např. britskou soudní praxi, podle které „se jeví adekvátním přiznat žalujícímu zaměstnanci právo výběru komparátora, jehož hodnota práce a odměna za ni mu má posloužit za východisko pro ekvivalentní stanovení vlastního nároku na odměnu resp. její náhradu“. Navrhla, aby Nejvyšší soud rozhodnutí krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 a napadený rozsudek byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe

dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolatelka „napadá konečný rozsudek odvolacího soudu ve všech výrocích, kromě jeho výroku IV.“ Rozsudek odvolacího soudu tedy napadla ve výroku I, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v zamítavých výrocích ohledně části uplatněného nároku na náhradu mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru (449 048 Kč s úrokem z prodlení), nároku na náhradu mzdy (platu) z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele (37 292 Kč s úrokem z prodlení) a nároku na zaplacení osobního příplatku (12 300 Kč s úrokem z prodlení) a ve výroku, jímž bylo žalobkyni odňato osvobození od soudních poplatků, ve výroku II, kterým změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí uplatněného nároku na zaplacení náhrady příspěvku na rekreaci a léčebnou kosmetiku a léčebné kůry (částka 14 500 Kč s úrokem z prodlení) tak, že ohledně částky 9 000 Kč s úroky z prodlení žalobě vyhověl, a ve výroku III, kterým „ve zbývající části zamítavého výroku VI“ rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

K podání dovolání je oprávněn (tzv. subjektivní přípustnost dovolání) pouze ten účastník, v jehož poměrech rozhodnutím odvolacího soudu nastala újma odstranitelná tím, že dovolací soud toto rozhodnutí zruší nebo za podmínek ustanovení § 243d o. s. ř. změní (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1363/96). Žalobkyni však přiznáním částky 9 000 Kč s úroky z prodlení nevznikla žádná újma, kterou by bylo možné odčinit zrušením nebo změnou rozhodnutí odvolacího soudu, a proto je dovolání proti výroku II rozsudku odvolacího soudu subjektivně nepřípustné.

Ve vztahu k části výroku I rozsudku odvolacího soudu o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně v části výroku II týkající se zamítnutí uplatněného nároku na náhradu mzdy (platu) z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele (37 292 Kč s úrokem z prodlení) a ve výroku XII, jímž bylo žalobkyni odňato osvobození od soudních poplatků, a ve vztahu k výroku III rozsudku odvolacího soudu o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně „ve zbývající části zamítavého výroku VI“ (o zamítnutí žaloby na zaplacení dalších 5 500 Kč na náhradu příspěvku na rekreaci a léčebnou kosmetiku a léčebné kůry) dovolání neobsahuje uvedení dovolacího důvodu, který je dovolatel povinen vymezit [dovolacím důvodem je jen nesprávné právní posouzení (srov. § 241a odst. 1 o. s. ř.); důvod dovolání se vymezí tak, že dovolatel uvede právní posouzení věci, které pokládá za nesprávné, a vyloží, v čem spočívá nesprávnost tohoto právního posouzení (srov. § 241a odst. 3 o. s. ř.)], neboť jen na základě takto vymezeného důvodu dovolací soud může rozhodnutí odvolacího soudu přezkoumat (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); dovolatelka mohla tuto vadu dovolání odstranit (z vlastní iniciativy nebo na výzvu soudu) jen do uplynutí lhůty k dovolání (srov. § 241b odst. 3 o. s. ř.). K řádnému vymezení přípustnosti dovolání a dovolacího důvodu srov. například právní názor vyslovený v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2013 sen. zn. 29 NSČR 55/2013, uveřejněném pod č. 116 v časopise Soudní judikatura, roč. 2014, nebo v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2013 sp. zn. 29 Cdo 2488/2013, anebo v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2013 sp. zn. 29 Cdo 2394/2013, uveřejněném pod č. 4 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2014.

Dovolatelka sice formuluje právní otázky, jejichž základ spočívá v uplatnění zásady stejné mzdy (platu) za stejnou práci, z její argumentace však (ve vztahu k uvedeným výrokům rozhodnutí odvolacího soudu) dostatečně nevyplývá, které právní posouzení věci odvolacím soudem v této souvislosti pokládá za nesprávné. Uvedená náležitost dovolání nevyplývá z pouhého odkazu na „britskou soudní praxi“, která „žalujícímu zaměstnanci“ přiznává „právo volby komparátora“, nebo z námitky o výši „odměny za práci“ vedoucí kanceláře hejtmana Š. R., která „podstatně převýšila“ nejen odměnu žalobkyně, ale i většiny ostatních zaměstnanců žalovaného. Dovolání žalobkyně proto v této části trpí vadami, pro které v dovolacím řízení nelze pokračovat.

Nesouhlasí-li dovolatelka v návaznosti na předestřené otázky (uvedené v předchozím odstavci) se závěrem odvolacího soudu, že „pokud by soud přistoupil na argumentaci žalobkyně, že pokud osobní příplatek získali jiní zaměstnanci na stejném úseku, měla ho získat automaticky také ona, popřel by tím smysl přiznání osobního příplatku“, a namítá-li, že není „správné označovat osobní příplatek za bezvýjimečně nenárokovou složku platu“, pak přehlíží, že rozhodnutí odvolacího soudu je zde plně v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu [srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 2. 2008 sp. zn. 21 Cdo 5447/2007, uveřejněného pod č. 117 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1752/2013, a v nich uvedený právní názor, podle kterého osobní příplatek (poskytovaný jak podle ustanovení § 12 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění účinném do 31. 12. 2006, tak podle ustanovení § 131 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007) představuje tzv. nenárokovou (fakultativní) složku platu poskytovanou zaměstnanci k ocenění kvality a množství vykonávané práce, které má dlouhodobý charakter, na jejíž poskytnutí vzniká zaměstnanci nárok, jen jestliže – bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši – zaměstnavatel o jejím přiznání zaměstnanci a o její výši také rozhodne; ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí (k uvedenému srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013 sp. zn. 21 Cdo 832/2012 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1752/2013)] a není důvod, aby uvedená otázka byla posouzena jinak. Uvedené námitky směřující proti části výroku I rozsudku odvolacího soudu o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku III o zamítnutí žaloby na zaplacení osobního příplatku (12 300 Kč s příslušenstvím) proto přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nezakládají.

Nejvyšší soud proto dovolání žalobkyně v části směřující proti rozsudku odvolacího soudu v části výroku I, kterou byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části výroku II o zamítnutí žaloby na zaplacení 37 292 Kč s úrokem z prodlení, ve výroku III o zamítnutí žaloby na zaplacení 12 300 Kč s úrokem z prodlení a ve výroku XII o odnětí osvobození od soudních poplatků žalobkyni, proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku II, kterým byl změněn rozsudek soudu prvního stupně v části výroku VI o zamítnutí žaloby na zaplacení částky 9 000 Kč tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 9 000 Kč s úrokem z prodlení, a proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku III, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně „ve zbývající části zamítavého výroku VI“, podle ustanovení § 243c odst. 1 věty první o. s. ř. odmítl.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 10. 2000 jako mzdová účetní, poté na základě dohody o změně sjednaných pracovních podmínek ze dne 26. 8. 2002 jako statistik (zpracování podkladů pro statistické bilance na odboru školství JMK). Dopisem ze dne 6. 6. 2003 jí žalovaný sdělil, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce; žalobkyně téhož dne písemně oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání. Rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 18. 12. 2007 č. j. 15 Co 460/2006-347, který nabyl právní moci dne 6. 2. 2008, byl změněn rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 4. 5. 2006 č. j. 496/2003-313 tak, že bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 6. 6. 2003 dané žalovaným žalobkyni je neplatné. Rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 4. 7. 2013 č. j. 13 C 75/2009-325 potvrzeným rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 1. 7. 2014 č. j. 15 Co 435/2013-389 byla zamítnuta žaloba na určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí, kterou dal žalovaný žalobkyni dne 24. 11. 2008, je neplatné; rozsudek městského soudu nabyl právní moci dne 4. 8. 2014.

Žalobkyně dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu též v části výroku I, kterou byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části výroku II, jíž byla zamítnuta žaloba na zaplacení náhrady mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru v částce 449 048 Kč s úroky z prodlení. Napadený rozsudek odvolacího soudu závisí (mimo jiné) na vyřešení právní otázky, zda je přípustná „valorizace nároků na náhradu mzdy (platu) z neplatného rozvázání pracovního poměru“. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je podle § 237 o. s. ř. v této části přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Žalobkyně se domáhala (kromě jiného) náhrady mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za období od 6. 6. 2003 do 6. 2. 2008 ve výši (po částečném zpětvzetí žaloby) 984 515 Kč s úrokem z prodlení; pravomocně jí bylo přiznáno 535 467 Kč s úrokem z prodlení (výrok I rozsudku soudu prvního stupně) a do částky 449 048 Kč s úrokem z prodlení byla žaloba zamítnuta. Požadovaná náhrada spadá jednak do období, kdy platila právní úprava stanovená zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006, a jednak do období, kdy od 1. 1. 2007 vstoupil v účinnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který původní zákoník práce nahradil.

Obecně platí, že nový právní předpis, který řeší stejný právní institut jinak (zcela nebo jen zčásti) než dosavadní právní úprava, může mít vliv i na právní vztahy, které vznikly před jeho účinností, je-li jeho vztah k dosavadnímu předpisu založen na principu tzv. zpětné účinnosti (retroaktivity). Právní teorie rozeznává zpětnou účinnost (retroaktivitu) nepravou a pravou. O pravou zpětnou účinnost (retroaktivitu) jde tehdy, jestliže se novým právním předpisem má řídit vznik právního vztahu a nároků účastníků z tohoto vztahu také v případě, kdy právní vztah nebo nároky z něj vyplývající vznikly před účinností nového právního předpisu.

Pravá zpětná účinnost není v českém právním řádu přípustná, neboť k definičním znakům právního státu patří princip právní jistoty a ochrany důvěry účastníků právních vztahů v právo. Součástí právní jistoty je také zákaz pravé zpětné účinnosti (retroaktivity) právních předpisů; tento zákaz, který je pro oblast trestního práva hmotného vyjádřen v čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod, lze pro ostatní právní odvětví dovodit z čl. 1 Ústavy České republiky (srov. například právní názor uvedený v nálezu pléna Ústavního soudu ze dne 28. 2. 1996 sp. zn. Pl. ÚS 9/95, uveřejněném pod č. 107/1996 Sb., a v nálezu pléna Ústavního soudu ze dne 4. 2. 1997 sp. zn. Pl. ÚS 21/96, uveřejněném pod č. 63/1997 Sb.).

Nepravá zpětná účinnost (retroaktivita) oproti tomu znamená, že novým právním předpisem se sice mají řídit i právní vztahy, vzniklé před jeho účinností, avšak až ode dne jeho účinnosti; samotný vznik těchto právních vztahů a nároky z těchto vztahů vzniklé před účinností nového právního předpisu se spravují dosavadní právní úpravou. Zpětná působnost zákoníku práce, vyjádřená v § 364, spočívá na principech nepravé retroaktivity. Z ustanovení § 364 odst. 2 zákoníku práce je třeba – i přes poněkud nepřesnou formulaci
– za použití zásad nepravé retroaktivity dovodit, že veškeré pracovněprávní skutečnosti, které nastaly v době do 31. 12. 2006, se po 1. 1. 2007 posuzují podle dosavadní právní úpravy a že posouzení podle dosavadních právních předpisů nebrání ani to, mají-li jejich účinky nastat (zčásti nebo výlučně) až v době po 1. 1. 2007 (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 796/2014). Uvedené vztaženo na posuzovaný případ znamená, že závěr soudů je správný potud, že základ nároku žalobkyně je třeba posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb. ve znění účinném ke dni 6. 6. 2003, kdy měl pracovní poměr na základě zrušovacího projevu žalovaného skončit a kdy žalobkyně oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání. Účinky, které nastaly (nároky, které vznikly) se však řídí od účinnosti nového právního předpisu tímto novým právním předpisem,

neboť je vyloučeno poskytovat (viz kupř. vyloučení možnosti snížit náhradu mzdy nebo platu od 1. 1. 2007) nadále nároky podle neúčinného právního předpisu (srov. obdobně odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 3598/2013).

Vzhledem k tomu je třeba žalobkyní uplatněný nárok na náhradu platu, který měl začít vznikat od 6. 6. 2003, posoudit nikoliv výlučně „podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2006“, jak k tomuto závěru dospěl odvolací soud, nýbrž od 1. 1. 2007 podle „nové právní úpravy“ obsažené zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Uvedená východiska je třeba mít na zřeteli, nastoluje-li dovolatelka otázku možnosti valorizace náhrady platu z neplatného rozvázání pracovního poměru s poukazem na – podle jejího názoru – rozdílnou judikaturu vyjádřenou v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1945/2002 a v usnesení ze dne 9. 12. 2010
sp. zn. 21 Cdo 4886/2009.

V první z uvedených věcí řešil dovolací soud otázku, jak má být určen průměrný výdělek zaměstnankyně s přihlédnutím k tomu, že rozhodným obdobím pro jeho zjištění je rok 1990. Dovolací soud tehdy vytknul soudům, že sice správně postupovaly podle vyhlášky č. 235/1988 Sb., o zjišťování a používání průměrného výdělku, že však pochybily, když po zjištění, že průměrný výdělek žalobkyně nedosahuje minimální mzdy, postupovaly podle ustanovení § 17 odst. 6 zákona č. 1/1992 Sb., neboť ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb. nelze – jak vyplývá z ustanovení § 23 tohoto zákona – pro určení průměrného výdělku žalobkyně použít a vyhláška č. 235/1988 Sb. obdobné ustanovení jako je § 17 odst. 6 zákona č. 1/1992 Sb. neobsahuje. Z tohoto důvodu byl tehdy vysloven závěr, že neumožňují-li pracovněprávní předpisy o zjišťování a používání průměrného výdělku zohlednit změny ve vývoji mzdové úrovně, má být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy ve výši odpovídající průměrnému výdělku, který by zaměstnanec dosáhl, kdyby mu zaměstnavatel umožnil konat práci v souladu s pracovní smlouvou. Dovolací soud tedy výkladem zacelil mezeru v právu, kdy ještě neexistovala právní úprava pro případ, že průměrný výdělek zaměstnance nedosahuje minimální mzdy.

O takový případ posouzení podle dříve platné vyhlášky č. 235/1988 Sb. se v posuzované věci (a ani v dovolatelkou zmiňované věci sp. zn. 21 Cdo 4886/2009) nejedná. Projednávanou věc, jak bylo uvedeno výše, je třeba posuzovat i v současné době
– vzhledem k tomu, že ke skončení pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru došlo dne 6. 6. 2003 a že výše uplatněného nároku na náhradu platu z neplatného rozvázání pracovního poměru je odvozována z průměrného výdělku zjištěného za první čtvrtletí roku 2003 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2003, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví (dále též jen „zákon č. 65/1965 Sb.“), a podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění účinném do 30. 4. 2004, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 257/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o podnikání na kapitálovém trhu, zákona o kolektivním investování a zákona o dluhopisech (dále též jen „zákon o mzdě“).

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato 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 (§ 61 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.). Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat; 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 (§ 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.).

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období (§ 17 odst. 1 zákona o mzdě). Pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí; průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce (§ 17 odst. 2 zákona o mzdě). Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na niž by zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek použít, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí obdobně při používání pravděpodobného výdělku (§ 17 odst. 6 zákona o mzdě).

Z uvedeného vyplývá, že na rozdíl od předcházející právní úpravy obsažené ve vyhlášce č. 235/1988 Sb., o zjišťování a používání průměrného výdělku, kdy ještě neexistovala právní úprava pro případ, že průměrný výdělek zaměstnance nedosahuje minimální mzdy, nová právní úprava obsažená v zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, již stanoví postup pro případ, kdy průměrný výdělek zaměstnance rozhodný pro výpočet nároku na náhradu mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru nedosahuje minimální mzdy. Z tohoto důvodu se závěry obsažené v rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1945/2002 nemohou uplatnit, neboť vycházejí z jiného (odlišného) právního stavu. Ani poté, co od 1. 1. 2007 vstoupil v účinnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, právní úprava týkající se otázky, jaký průměrný výdělek je rozhodný pro nárok na náhradu mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., nedoznala obsahové změny. I zde se v ustanovení § 357 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. výslovně stanoví, že jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355). Z výše uvedeného současně vyplývá, že, jak správně uvádí odvolací soud, „případnou valorizaci průměrného výdělku připouští zákonná úprava pouze u náhrady škody, nikoliv u nároku na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru“ (srov. k tomu § 202 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., § 390 odst. 2, popřípadě s účinností od 1. 10. 2015 § 271u odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.).

Rozsudek odvolacího soudu je proto z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně proti části výroku I rozsudku odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části výroku II o zamítnutí žaloby na zaplacení částky 449 048 Kč s úrokem z prodlení, podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

## Další články:

- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)

- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)