

Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru

Skutečnosti týkající se vadnosti rozvazovacího úkonu nemají ve vztahu k možnosti snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy (§ 61 odst. 2 zák. práce) žádný význam. Při posuzování žádosti zaměstnavatele podle § 61 odst. 2 zák. práce lze proto přihlížet jen k okolnostem panujícím po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být náhrada mzdy zaměstnanci poskytnuta a které se týkají poměrů zaměstnance.

Skutečnosti týkající se vadnosti rozvazovacího úkonu nemají ve vztahu k možnosti snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy (§ 61 odst. 2 zák. práce) žádný význam. Při posuzování žádosti zaměstnavatele podle § 61 odst. 2 zák. práce lze proto přihlížet jen k okolnostem panujícím po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být náhrada mzdy zaměstnanci poskytnuta a které se týkají poměrů zaměstnance. Základním hlediskem, na něž musí soud při rozhodování podle tohoto ustanovení vzít zřetel, je skutečnost, zda se zaměstnanec po neplatném skončení pracovního poměru zapojil do práce, popřípadě, z jakých důvodů tak neučinil.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1746/2001, ze dne 13.9.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. D., zastoupeného advokátem, proti žalované E. K., a.s., zastoupené advokátem, o 318.554,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Kolíně pod sp. zn. 7 C 1686/98, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 9. dubna 2001, č. j. 23 Co 84/2001-76, tak, že dovolání žalované se zamítá.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 318.554,- Kč s 20 % úrokem od 27. 10. 1998 do zaplacení. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že na základě pracovní smlouvy uzavřené s žalovanou dne 9. 3. 1994 pracoval u žalované jako provozní zámečnick, že mu žalovaná dopisem ze dne 8. 11. 1995 sdělila, že s ním podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr, a že rozsudkem Okresního soudu v Kolíně ze dne 14. 1. 1998, č. j. 10 C 1819/95-123, a rozsudkem Krajského soudu v Praze ze dne 29. 9. 1998, č. j. 22 Co 461/98-136, bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Dopisem ze dne 29. 9. 1998 oznámil žalobce žalované, že trvá i nadále na zaměstnání, a dalším dopisem ze dne 9. 10. 1998 požádal o poskytnutí náhrady mzdy za dobu, po kterou nemohl u žalované pracovat. Žalovaná však odmítá náhradu mzdy v žalované výši žalobci zaplatit.

Okresní soud v Kolíně rozsudkem ze dne 5. 12. 2000, č. j. 7 C 1686/98-60, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení 58.225,- Kč k rukám advokáta. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobkyně s žalobcem neplatně okamžitě zrušila pracovní poměr dopisem ze dne 8. 11. 1995, a, ačkoliv žalobce oznámil, že trvá na tom, aby byl

nadále zaměstnáván, žalovaná to odmítla. Žalobci proto přísluší náhrada mzdy ode dne 19. 3. 1996 (od 13. 11. 1995 do 18. 3. 1996 byl práce neschopen a pobíral nemocenské dávky). Žádosti žalované o snížení náhrady nevyhověl, vycházejí z toho, že žalobce po celou dobu trvání soudního sporu byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Ú. p. Snažil se zaměstnání si sám obstarat, absolvoval i rekvalifikační kurz a prošel úspěšně výběrovým řízením, avšak poté, co bylo zjištěno, že s ním byl ukončen pracovní poměr na základě ustanovení § 53 zák. práce, nebyl na místo přijat. Měla-li žalovaná za to, že žalobce se dopustil závažného porušení pracovní kázně, mohla dát žalobci z toho důvodu výpověď a nikoliv s ním okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 53 zák. práce. Postupovala-li přesto takto, musí nést sankci za to, že žalobci práci nepřidělovala; žalobce se bez vlastní viny nemohl po dobu téměř tří let zapojit do zaměstnání.

K odvolání žalované Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 9. 4. 2001, č.j. 23 Co 84/2001-76, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 13.315,- Kč do rukou advokáta; dovolání proti svému rozsudku nepřipustil. Za správné považoval skutkové i právní závěry soudu prvního stupně; „žalobci vznikl nárok na náhradu mzdy podle § 61 odst. 1 zák. práce za dobu ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby právní moci rozsudku o neplatnosti rozvázání pracovního poměru“. K námitce žalované, že pouze chybně vyhodnotila žalobcovu závažné porušení pracovní kázně a že by proto bylo nespravedlivé, kdyby žalobci byla přiznána náhrada mzdy za dobu delší než 6 měsíců, uvedl, že okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 zák. práce je nejvyšším postihem zaměstnance za porušení pracovní kázně. Uplatnění tohoto postihu proto vyžaduje značně zodpovědný přístup při hodnocení stupně závažnosti porušení pracovní kázně. Přistoupí-li zaměstnavatel k tomuto postihu, musí tak činit s vědomím rizika, že v případě sporu vyvolaného propuštěným zaměstnancem podle § 64 zák. práce může soud shledat toto hodnocení zaměstnavatele nesprávným. Dovolání proti svému rozsudku nepřipustil, neboť otázku, zda skutečnost, že zaměstnavatel zvolil nesprávný právní prostředek v reakci na porušení pracovní kázně zaměstnancem, je důvodem pro snížení náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, nepovažoval po právní stránce za otázku zásadního významu.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že k neplatnému rozvázání pracovního poměru se žalobcem došlo v důsledku velmi hrubého porušení pracovní kázně žalobcem, který se svévolně vzdalil ze svého pracoviště. Jedinou chybou žalované bylo, že - objektivně s odstupem času posuzováno - nezvolila adekvátní prostředek ke skončení pracovního poměru. Tím patrně měla být výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, což však v době řešení situace bylo možno jen velmi obtížně posoudit, a okolnosti hodnocení intenzity porušení pracovní kázně jsou vždy do určité míry subjektivní. Při rozhodování o povinnosti k náhradě mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce rozhoduje soud podle právní normy, která mu dává na výběr, zda přiznat náhradu celou nebo se odchýlit a náhradu nepřiznat nebo ji snížit. Zákon však dává pouze demonstrativně orientační návod pro použití výjimky. I když žalovaná souhlasí s názorem odvolacího soudu, že při volbě právního prostředku za porušení pracovní kázně zaměstnance musí zaměstnavatel reagovat odpovědným způsobem, nelze tuto odpovědnost vykládat objektivně. Jestliže jde o rozhodování mezi zvláště hrubým porušením pracovní kázně a hrubým porušením pracovní kázně, „rozhodne nakonec soud s odstupem času a nelze tuto odpovědnost zaměstnavatele proto považovat za absolutní“. Tato okolnost může být podle jejího přesvědčení jedním z důvodů pro snížení náhrady, neboť jinak by byl zaměstnanec nespravedlivě bezdůvodně zvýhodňován za své hrubé porušení pracovní kázně a zaměstnavatel by byl bezdůvodně postihován za subjektivně odpovědné rozhodnutí, které se objektivně po čase u soudu ukázalo být chybným. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť se ztotožňuje s názorem odvolacího soudu, že použití neadekvátního právního prostředku má být vždy spojeno s postihem. Poukazuje přitom na skutečnost, že současně s ním byl propuštěn za stejný skutek další zaměstnanec, kterého ovšem žalovaná do pracovního poměru opět přijala, zatímco v jeho případě nesouhlasila ani s brigádnickou prací po dobu trvání pracovního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou, zda je dovolání žalované v této věci přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé [§ 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř.]. Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř.]. Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nevyhoví - li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže odvolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam.

Dovolání může být podle tohoto ustanovení přípustné jen tehdy, jde - li o řešení právních otázek (jiné otázky zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde - li zároveň o právní otázku zásadního významu. Právním posouzením je činnost soudu, při níž aplikuje konkrétní právní normu na zjištěný skutkový stav, tedy dovozuje ze skutkového zjištění (skutkové podstaty), jaká mají účastníci podle příslušného právního předpisu práva a povinnosti. Při aplikaci práva jde tedy o to, zda byl použit správný právní předpis a zda byl také správně vyložen.

K tomu, aby rozhodnutí odvolacího soudu mělo po právní stránce zásadní význam, nepostačuje, že odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy že v rozhodnutí nešlo o posouzení takové právní otázky, které pro rozhodnutí

věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů, popřípadě v rozhodnutí nižšího soudu, které bylo vyššími soudy přijato a za účelem sjednocení judikatury uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek [rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné ("nové") řešení této právní otázky].

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku, jaký význam pro posouzení možnosti snížení, event. nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce má skutečnost, že zaměstnavatel zvolil nesprávný právní prostředek v reakci na porušení pracovní kázně zaměstnance, a to okamžitě zrušení pracovního poměru namísto výpovědi. Výklad této právní otázky nebyl dosud v judikatuře vyšších soudů řešen. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce 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.

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 zák. práce).

Podle ustanovení § 64 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Důsledkem prohlášení zaměstnance, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, je takový právní stav, jako by zde jednostranného úkonu rozvázání pracovního poměru nebylo, resp.,

jako by nenastal zákonem předpokládaný důsledek uplynutí výpovědní doby - skončení pracovního poměru. Takový právní stav (pracovní poměr trvá) přináší ovšem zaměstnanci a zaměstnavateli povinnosti zakotvené i v ustanovení § 35 zák. práce, zejména povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy [§ 35 odst. 1 písm. a) zák. práce].

Ustanovení § 61 zák. práce je svou povahou sankcí vůči zaměstnavateli za to, že neplní svou povinnost podle § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť nepřiděluje zaměstnanci práci. Zároveň má toto ustanovení ve vztahu k zaměstnanci satisfakční povahu, neboť má zajistit, aby zaměstnanci bylo nahrazeno, co v důsledku jednání zaměstnavatele ztrácí. Povinnosti platit zaměstnanci náhradu mzdy se zaměstnavatel může zbavit tím, že zaměstnanci (poté, co zaměstnanec sdělí, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván) práci přiděluje.

Zmírňovací ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce má zabránit ne tomu, aby zaměstnavatel byl za svůj nesprávný postup postižen tím, že zaměstnanci zajistí stejné plnění jako kdyby práci vykonával, ale má zabránit neodůvodněnému zvýhodňování zaměstnance.

Základním hlediskem, na něž musí soud při rozhodování podle tohoto ustanovení vzít zřetel, je skutečnost, zda se zaměstnanec po neplatném skončení pracovního poměru zapojil do práce, popřípadě, z jakých důvodů tak neučinil. Při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy musí totiž soud uvážit, zda zaměstnanec měl možnost obstarat si pro sebe vhodnou práci a za jakých podmínek, zda a jakých výdělků dosahoval, zda to nebylo za nepříznivých okolností (dojíždění do jiné obce, práce přesčas, noční práce) apod. Proto také citované ustanovení jako příkladná hlediska pro jeho aplikaci uvádí okolnosti (subjektivní i objektivní), které souvisí se zajišťováním zaměstnance, a nikoli okolnosti, týkající se poměrů zaměstnavatele; z těchto hledisek ostatně vycházela dosud i soudní praxe (srov. Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR Cpjf 44/77, uveřejněné pod č. 15 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1978). Po uplynutí šesti měsíců tak ustupuje sankční a satisfakční povaha náhrady mzdy do pozadí a oproti tomu se zvýrazňuje její sociální funkce. Jde tedy především o to, zda chování zaměstnance při zajišťování si dalšího výdělku (jiného příjmu) je korektní; krácení (nepřiznání) přichází v úvahu, jestliže vlastní vinou zanedbal možnost vydělat si a tak alespoň z části nahradit ušlý příjem nebo si naopak někde vydělával tolik, že újmu neutrpěl.

Skutečnosti týkající se vadnosti rozvazovacího úkonu (v dovolání uplatňované) mohou mít vliv jen na to, zda v řízení podle § 64 zák. práce bude neplatnost rozvazovacího úkonu - jako podmínka vymahatelnosti nároku podle § 61 zák. práce - určena. Ve vztahu k možnosti snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy (§ 61 odst. 2 zák. práce) nemají žádný význam, neboť uvedená skutková podstata s nimi možnost krácení (nepřiznání) náhrady mzdy nespojuje. Při posuzování žádosti zaměstnavatele podle § 61 odst. 2 zák. práce lze proto přihlížet jen k okolnostem panujícím po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být náhrada mzdy zaměstnanci poskytnuta a které se týkají poměrů zaměstnance.

Odvolací soud proto postupoval správně, jestliže skutečnost, že zaměstnavatel nesprávně vyhodnotil okolnosti porušení pracovní kázně zaměstnancem, nepovažoval za důvod pro snížení jeho povinnosti k náhradě mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu

správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)