

Povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy

Podmínkou pro zbavení se povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, náhradu mzdy, je, že mu umožní pokračovat v práci, tedy že bude pokračováno v tom pracovním poměru, který byl úkonem zaměstnavatele neplatně rozvázán.

Podmínkou pro zbavení se povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, náhradu mzdy, je, že mu umožní pokračovat v práci, tedy že bude pokračováno v tom pracovním poměru, který byl úkonem zaměstnavatele neplatně rozvázán. Skutečnost, že takový zaměstnavatel zaměstná zaměstnance v dalším pracovním poměru má vliv nikoliv na existenci nároku podle § 61 odst. 1 zák. práce, ale pouze na výši, v jaké bude případná náhrada mzdy zaměstnanci poskytnuta.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 991/2001, ze dne 31.5.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. R., zastoupené advokátkou, proti žalovanému S. z. a. z. v P., zastoupenému advokátem, o 160.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 7 pod sp. zn. 12 C 14/94, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20. května 1999, č. j. 17 Co 104/99-77, tak, že dovolací řízení v části, v níž směřovalo proti zamítavému výroku rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20. května 1999, č. j. 17 Co 104/99-77 ohledně částky 15.694,- Kč, zastavil a jinak rozsudek městského soudu zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby jí žalovaný zaplatil 160. 000,- Kč s úroky z prodlení od 9. 5. 1994 do 14. 7. 1994 ve výši 3%, od 15. 7. 1994 do 23. 10. 1994 ve výši 16%, od 24. 10. 1994 do 25. 6. 1995 ve výši 17%, od 26. 6. 1995 do 20. 6. 1996 ve výši 19%, od 21. 6. 1996 do 26. 5. 1997 ve výši 21% a od 27. 5. 1997 do zaplacení ve výši 26%. Žalobu odůvodnila zejména tím, že u žalovaného pracovala na základě pracovní smlouvy od 1. 5. 1988 v pracovním poměru na dobu neurčitou, že žalovaný jí dne 29. 6. 1992 dal výpověď z pracovního poměru, a, ačkoliv mu žalobkyně sdělila, že trvá na dalším zaměstnávání, žalovaný jí odmítal nadále zaměstnávat. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 4. 2. 1993, sp. zn. 4 C 228/92, bylo určeno, že uvedená výpověď je neplatná a tento rozsudek byl potvrzen rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 26. 8. 1993, sp. zn. 25 Co 359/93. Žalobkyně nakonec ukončila pracovní poměr sama výpovědí k datu 30. 6. 1994. Požaduje náhradu mzdy za dobu od 1. 1. 1993 do 30. 6. 1994.

Odvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem ze dne 29. 1. 1997, č.j. 12 C 14/94-32, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech řízení 22.195,- Kč na účet advokáta. Po

provedeném dokazování dospěl k závěru, že, i když rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 4. 2. 1993, sp. zn. 4 C 228/92, ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 26. 8. 1993, sp. zn. 25 Co 359/93, bylo určeno, že výpověď, kterou žalovaný dal žalobkyni, je neplatná, a žalobkyně trvala na tom, aby byla nadále zaměstnávána, dne 31. 8. 1992 změnila dosavadní pracovní smlouvu na pracovní smlouvu na dobu určitou do 31. 12. 1992, a proto jí náhrada mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce nepřísluší. Vycházel přitom z toho, že dohodou ze dne 1. 10. 1992 byl změněn dosavadní pracovní poměr žalobkyně z pracovního poměru na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou s ukončením ke dni 31. 12. 1992. Podle názoru soudu prvního stupně si žalobkyně sama byla vědoma toho, že její pracovní poměr u žalovaného trval do 31. 12. 1992, neboť požadovala náhradu mzdy až od 1. 1. 1993. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nikde neupravuje souběh pracovního poměru na dobu neurčitou s pracovním poměrem na dobu určitou k témuž zaměstnavateli, nemohlo se jednat o dva pracovní poměry, uzavřel soud prvního stupně.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze usnesením ze dne 28. 11. 1997, č.j. 17 Co 484/97-44, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně nesprávné právní hodnocení pracovní smlouvy mezi žalobkyní a žalovaným ze dne 31. 8. 1992, když podle jeho názoru nešlo o změnu sjednaných pracovních podmínek podle § 36 odst. 1 zák. práce, ale o uzavření nové pracovní smlouvy, na základě níž vznikl nový pracovní poměr, a to na dobu určitou. Vycházel přitom z toho, že je vyloučeno, aby žalovaný tvrdil, že pracovní poměr mezi účastníky skončil dne 30. 9. 1992, a současně chtěl k 1. 10. 1992 měnit jeho obsah. Připomněl také, že až do 31. 5. 1994 umožňovalo ustanovení § 25 odst. 1 a 2 písm. d) zák. práce zaměstnat i takového pracovníka (zaměstnance), u něhož je platnost rozvázání dosavadního pracovního poměru předmětem soudního sporu. Podle odvolacího soudu je zcela lhostejné, že pracovní poměr v době konání sporu byl sjednán mezi subjekty, které byly účastníky sporu, a že druh vykonávané práce byl obdobný a místo výkonu práce stejné jako při pracovním poměru, o jehož neplatnost výpovědi byl tento soudní spor veden. Skutečnost, že existoval pracovní poměr podle § 25 odst. 1 písm. d) zák. práce, má vliv jen na výši nároku podle § 61 odst. 1 zák. práce a nikoli na jeho základ, který je opodstatněn. Uložil soudu prvního stupně, aby v dalším řízení zkoumal výši nároku, kterou se dosud pro odlišný právní názor nezabýval.

Obvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem ze dne 7. 9. 1998, č. j. 12 C 14/94-56, žalovanému uložil zaplatit žalobkyni 104.159,- Kč s 3% úrokem od 9. 5. 1994 do 14. 7. 1994, s 16% úrokem od 15. 7. 1994 do 23. 10. 1994, se 17% úrokem od 24. 10. 1994 do 25. 6. 1995, s 19% úrokem od 26. 6. 1995 do 20. 6. 1996, s 21% úrokem od 21. 6. 1996 do 26. 5. 1997, s 26% úrokem od 27. 5. 1997 do zaplacení, do částky 55.841,- Kč s příslušenstvím žalobu zamítl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 17.842,50 Kč „na účet advokátky“ Obvodního soudu pro Prahu 7 částku 6. 400,- Kč a že žalobkyni bude uhrazeno „z pokladny“ Obvodního soudu pro Prahu 7 za uhrazený soudní poplatek 6.400,- Kč. Vycházejí ze závazného právního názoru obsaženého ve zrušovacím usnesení Městského soudu v Praze ze dne 28. 11. 1997, č.j. 17 Co 484/97- 44, vypočetl průměrný výdělek žalobkyně podle ustanovení § 275 zák. práce a § 17 zákona č. [1/1992 Sb.](#), o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve výši 8.425,- Kč hrubého měsíčně. Protože žalovaný znemožnil žalobkyni pracovat od 1. 1. 1993, přiznal jí za prvních 6 měsíců 50.500,- Kč (6x 8.425,- Kč) a za období od 1. 7. 1993 do 31. 3. 1993 částku 53.609,- Kč (9x 8.425,- Kč, od kterých odečetl 22.216,- Kč jako částku, která byla žalobkyni vyplacena v uvedeném období od nového zaměstnavatele V. z. p.).

K odvolání obou účastníků Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 20. 5. 1999, č.j. 17 Co 104/99-77, rozsudek soudu prvního stupně ve vyhovujícím výroku o věci samé ohledně částky 104.159,- Kč a v

zamítavém výroku ohledně částky 15.694,- Kč potvrdil, v zamítavém výroku co do částky 40.147,- Kč rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 40.147,- Kč, a ve výroku o příslušenství tak, že žalovaný je povinen žalobkyni zaplatit částku rovnající se 3% úroku z prodlení z částky 127.456,- Kč za dobu od 9. 5. 1994 do 14. 6. 1994, z částky 135. 881,- Kč za dobu od 15. 6. 1994 do 30. 6. 1994 a z částky 144.306,- Kč za dobu od 1. 7. 1994 do 14. 7. 1994 a se 16% úrokem z prodlení od 15. 7. 1994 do zaplacení, ve zbytku žalobu na zaplacení příslušenství zamítl; ve výroku o nákladech řízení rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 44.208,- Kč k rukám její „právní zástupkyně“, ve výroku o povinnosti žalovaného zaplatit soudní poplatek tak, že se žalovanému tato povinnost neukládá, ve výroku o vrácení soudního poplatku žalobkyni tak, že jí tento poplatek vrácen nebude, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 4. 839,- Kč k rukám její „právní zástupkyně“. Poté, co poukázal na právní posouzení věci uvedené ve zrušovacím usnesení Městského soudu v Praze ze dne 28. 11. 1997, č.j. 17 Co 484/97 -44, zabýval se jen výší přiznané částky. Vytknul soudu prvního stupně, že nesprávně nárok žalobkyně pokládal i po 1. 10. 1993 za nárok podle ustanovení § 61 zák. práce, ač se jednalo o náhradu mzdy pro překážku na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, jejíž výši nelze snížit, případně nepřiznat. Proto má žalobkyně za období od 1. 10. 1993 do 30. 6. 1994 nárok ve výši 75.825,- Kč (9x 8.425,- Kč). Jen ve výši rozdílu mezi žalobou uplatněnou částkou 160.000,- Kč a přiznanou částkou 144.306,- Kč, tedy ohledně částky 15.694,- Kč, rozsudek soudu prvního stupně v zamítavé části potvrdil. Protože žalovaný neuspokojil nároky žalobkyně řádně a včas a ocitl se v prodlení, uložil mu zaplatit také úroky z prodlení, jež vypočetl.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítl, že žalobkyni byla dána výpověď z pracovního poměru. Protože poukazovala na svoji sociální situaci, přistoupil žalovaný k tomu, že s ní uzavřel pracovní smlouvu ze dne 31. 8. 1992 na dobu určitou do 31. 12. 1992. Tím podle jeho přesvědčení umožnil žalobkyni, aby pokračovala ve své původní práci ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce. Podle názoru žalovaného je právní forma, kterou účastníci tohoto právního vztahu zvolili, pro posouzení věci nerozhodná. Podle žalovaného je rovněž nerozhodné, zda se jednalo o změnu původní pracovní smlouvy nebo o novou pracovní smlouvu, neboť podstatné je, že zaměstnavatel zaměstnanci umožnil vykonávat svou původní práci. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 7. 9. 1998, č.j. 12 C 14/94-56, zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

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. a že dovolání je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a), b) o.s.ř. (s výjimkou potvrzujícího zamítavého výroku) přípustné, přezkoumal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Podáním ze dne 17. 1. 2001, doručeným Obvodnímu soudu pro Prahu 7 dne 22. 1. 2001, žalovaný sdělil, že dovoláním nenapadá tu část rozsudku odvolacího soudu, již byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku o věci samé co do částky 15.694,- Kč. Vzhledem k tomu, že v dovolání ze dne 25. 8. 1999, doručeném soudu prvního stupně dne 30. 8. 1999, výslovně uvedl, že rozsudek odvolacího soudu napadá v celém rozsahu, jedná se podle obsahu podání ze dne 17. 1. 2001 (§ 41 odst. 2, § 243c o.s.ř.) o částečné zpětvzetí dovolání.

Protože dovolání bylo v průběhu dovolacího řízení částečně vzato zpět, Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a os.ř.) dovolací řízení v této části podle ustanovení § 243b odst. 4 věty druhé o.s.ř. zastavil.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost zjištění soudu v tomto směru dovolatel nezpochybňuje), že žalobkyně konala pro žalovaného podle „dodatků k pracovní smlouvě a mzdovému zařazení“ od 1. 5. 1992 práci „vedoucího lékaře v S.“ a na úvazek 0,100 práci „lékař audiolog v S.“. Připisem ze dne 29. 6. 1992 dal žalovaný žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 4. 2. 1993, č.j. 4 C 228/92-13, jenž byl potvrzen rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 26. 8. 1993, č.j. 25 Co 359/93-27, bylo určeno, že tato výpověď je neplatná. Žalobkyně sdělila žalovanému, že trvá na tom, aby ji žalovaný nadále zaměstnával. Dne 31. 8. 1992 uzavřela s žalovaným pracovní smlouvu, podle níž ode dne 1. 10. 1992 vznikl mezi účastníky pracovní poměr na dobu určitou do 31. 12. 1992 s druhem vykonávané práce „lékař na ORL oddělení“ a místem výkonu práce v sídle žalovaného; dne 1. 10. 1992 uzavřela žalobkyně s žalovaným další pracovní smlouvu na stejnou dobu, podle níž u žalovaného vykonávala v pracovním poměru „vedlejší činnost lékař audiolog“ při úvazku 0,100, tj. 4,25 hodin týdně.

Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí o žalobě mimo jiné podstatné, zda uzavřením pracovní smlouvy mezi žalobkyní a žalovaným dne 31. 8. 1992 a 1. 10. 1992 žalovaný umožnil žalobkyni pokračovat v práci ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 věta druhá zák. práce.

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění do 31.5.1994 (před účinností zákona č. [74/1994](#) Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. [65/1965](#) Sb. ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) – dále jen „zák. práce“, dala-li organizace (nyní „zaměstnavatel“) pracovníku (nyní „zaměstnanec“) neplatnou výpověď nebo zrušila-li s ním neplatný pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li pracovník organizaci, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, jeho pracovní poměr trvá i nadále a organizace je povinna poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší pracovníku ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil organizaci, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu organizace umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědi, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu. Uvedené oznámení může zaměstnanec učinit – má-li mít význam z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce – poté, co s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, nejpozději do rozhodnutí soudu o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Své stanovisko v tomto směru může zaměstnanec během uvedeného období změnit a např. oznámit zaměstnavateli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ačkoliv mu původně sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, neboť zákon ani jiné právní předpisy mu nic takového nezakazují.

S názorem dovolatele, že tím, že žalovaný s žalobkyní uzavřel dne 31. 8. 1992 a 1. 10. 1992 pracovní smlouvu na dobu určitou, umožnil žalovaný ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce žalobkyni pokračovat v práci, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody a pod.) je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

Projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití (§ 240 odst. 3 zák. práce).

Z posledně citovaného ustanovení zákoníku práce vyplývá, že o obsahu právního úkonu může vzniknout pochybnost, a pro takový případ formuluje výkladová pravidla, která ukládají soudu, aby výklad projevu vůle směřoval pouze k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevem. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil. Takto musí soud postupovat i tehdy, interpretují-li účastníci ve svých přednesech či výpovědích v průběhu řízení projev vůle odlišným způsobem. Taková situace neznamená, že obsah projevené vůle nelze zjistit, neboť zájmy a postoje účastníků v průběhu soudního řízení již nemusejí odpovídat jejich původní vůli, kterou projeví. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn.

Projevila-li žalobkyně uzavřením smlouvy ze dne 31. 8. 1992 vůli pracovat u žalovaného jako „lékař na ORL oddělení“ a ve smlouvě ze dne 1. 10. 1992 vůli konat „vedlejší činnost lékař audiolog“, a to v obou případech do 31. 12. 1992, určitým a srozumitelným způsobem vyjádřila pouze to, co je uvedeno v obou písemných smlouvách. Stejně platí také o projevu vůle žalovaného, neboť ani ve vztahu k žalovanému, nelze jiný závěr, s ohledem na zjištěné okolnosti dovodit. To tím spíše, že dopisem ze dne 27. 8. 1992 žalovaný sdělil žalobkyni, že „výhradně s ohledem na její existenční situaci“ by ji mohl „přijmout“ na dobu určitou, čímž zjevně považoval dosavadní pracovní poměr žalobkyně u žalovaného za ukončený.

Z ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce dále vyplývá, že podmínkou pro zbavení se povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, náhradu mzdy, je, že mu umožní pokračovat v práci, tedy že bude pokračováno v tom pracovním poměru, který byl úkonem zaměstnavatele neplatně rozvázán. Vyplývá to především z toho, že sankce pro zaměstnavatele - poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy - je vázána na prohlášení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Nejedná se o možnost, že by zaměstnavatel zaměstnance zaměstnal v dalším (jiném než původním) pracovním poměru. Zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit, aby pokračoval jeho původní pracovní poměr (srov. slova „jeho pracovní poměr trvá i nadále“ v ustanovení § 61 odst. 1 věta první zák. práce). Důsledkem prohlášení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, je takový právní stav, jako by zde výpovědi nebylo, resp., jako by nenastal zákonem předpokládaný důsledek uplynutí výpovědní doby - skončení pracovního poměru. Takovýto 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 [srov. ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce], tedy podle té pracovní smlouvy, podle níž pracovní poměr, který trvá, vznikl; nikoli snad podle pracovní smlouvy jiné, uzavřené např. - jako v projednávané věci - až po uplatnění práva zaměstnance podle § 61 odst. 1 zák. práce. Správně proto odvolací soud dospěl k závěru, že skutečnost, že žalovaný zaměstnal žalobkyni v dalším pracovním poměru má vliv nikoliv na existenci nároku podle § 61 odst. 1 zák. práce, ale toliko na výši, v jaké bude případná náhrada mzdy žalobkyni poskytnuta. Jde totiž o stejnou situaci, jako by zaměstnanec poté, co prohlásí, že trvá

na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (a zaměstnavatel mu to neumožnil), pracoval u jiného zaměstnavatele.

Nesprávně však odvolací soud postupoval při stanovení rozhodného období pro výpočet průměrného výdělku žalobkyně (a v tomto směru převzal závěry soudu prvního stupně).

Podle ustanovení § 17 odst. 2 zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí; průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jejíž platnost zaměstnanec neuznává, řídí se pracovněprávní vztahy účastníků až do uplynutí výpovědní doby podle této výpovědi pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Až do uplynutí výpovědní doby totiž pracovní poměr účastníků nepochybně trval a zaměstnanec má nárok na mzdu za vykonanou práci, popřípadě nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst.1 zák. práce, kdyby mu zaměstnavatel ve výkonu práce bezdůvodně bránil nebo kdyby nemohl práci konat pro jiné překážky na straně zaměstnavatele. Nejistota, zda pracovní poměr účastníků podle výpovědi z pracovního poměru skutečně skončil nebo zda bude (může) pokračovat, tu nastává až po uplynutí výpovědní doby; teprve až v tomto období se nároky účastníků mohou řídit ustanoveními upravujícími nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Na uvedeném závěru nic nemění to, že podle ustanovení § 61 odst.1 věty druhé zák. práce přísluší zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Tato úprava se plně prosadí jen tehdy, jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, v době, kdy pracovní poměr měl podle neplatné výpovědi z pracovního poměru skončit (tj. až po uplynutí výpovědní doby), a pro tento případ určuje den, od něž může být náhrada mzdy zaměstnanci nejdříve přiznána. Jestliže však zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, dříve, než uplynula výpovědní doba, je pro pracovněprávní vztahy účastníků rozhodující, že až do uplynutí výpovědní doby je trvání pracovněprávního vztahu nepochybné, že po tuto dobu má zaměstnanec - jak uvedeno výše - nárok na mzdu za vykonanou práci, popřípadě nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst.1 zák. práce, a že úprava uvedená v ustanoveních § 61 až 64 zák. práce se v tomto období nemůže uplatnit; nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru mu v tomto případě vzniká až dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby.

V projednávané věci byla žalobkyni žalovaným dána výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce přípisem ze dne 29. 6. 1992. V souladu s ustanovením § 45 odst. 1, 2 zák. práce měl pracovní poměr skončit po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby dne 31. 8. 1992. Protože žalobkyně oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, začala 6ti měsíční doba uvedená v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce plynout buď dnem 1. 9. 1992 (bylo-li takové oznámení žalobkyně doručeno žalovanému do 1. 9. 1992) nebo dnem, kdy bylo takové oznámení žalobkyně doručeno žalovanému, a to bez ohledu na to, za které konkrétní období žalobkyně náhradu mzdy požaduje; zákoník práce běh doby, za niž má být náhrada mzdy podle ustanovení § 61 zák. práce poskytována neváže na to, za které období zaměstnanec náhradu mzdy požaduje. Rozhodným obdobím je proto kalendářní čtvrtletí, které předchází vzniku období, za které má žalobkyně nárok na náhradu mzdy. Vzhledem k tomu, že nárok na náhradu mzdy začal žalobkyni vznikat buď dne 1. 9. 1992, nebo

později v září 1992 (pak je rozhodným obdobím duben, květen a červen 1992), případně v říjnu 1992 -nejpozději však 16. 10. 1992, kdy byla žalovanému doručena žaloba ve věci Obvodního soudu pro Prahu 7 sp. zn. 4 C 228/92 (rozhodným obdobím by byl červenec, srpen a září 1992), nemůže být rozhodným obdobím říjen, listopad a prosinec téhož roku.

Protože odvolací soud ve svém rozsudku vycházel z nesprávného závěru (o tom, které je rozhodné období pro výpočet náhrady mzdy), Nejvyšší soud České republiky jej ve smyslu ustanovení § 243b odst. 1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta první o.s.ř.).

© 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](#)