13. 6. 2024

ID: 118172

Pracovní poměr

Zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době a kterému nepřiděluje práci, přestože zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nepozbývá právo na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce jen proto, že pečuje o osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a že z tohoto důvodu požádal úřad práce, aby bylo ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3147/2023-434 ze dne 27.3.2024)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně M. C., zastoupené JUDr. K.S., advokátkou se sídlem v T., proti žalované obci Krabčice se sídlem obecního úřadu v K., zastoupené JUDr. J.R., advokátem se sídlem v R.n.L., o 344 555 Kč, vedené u Okresního soudu v Litoměřicích pod sp. zn. 9 C 150/2016, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 15. března 2023, č. j. 12 Co 296/2022-404, tak, že dovolání žalobkyně proti rozsudku krajského soudu v části, ve které byl potvrzen rozsudek Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 2. 8. 2022, č. j. 9 C 150/2016-368, ve výroku o zamítnutí žaloby co do 94 726 Kč a ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá. Rozsudek krajského soudu (s výjimkou části, ve které byl potvrzen rozsudek Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 2. 8. 2022, č. j. 9 C 150/2016-368, ve výroku o zamítnutí žaloby co do 94 726 Kč) se zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Litoměřicích dne 20. 5. 2016 domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 344 555 Kč „hrubého“. Žalobu zdůvodnila tím, že byla u žalované zaměstnána od 1. 9. 2010 v pracovním poměru na dobu neurčitou na pozici „obsluha parkoviště – hlídač“ s místem výkonu práce „parkoviště pod horou Říp“, že dne 29. 8. 2011 jí dala žalovaná výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, že podáním ze dne 20. 12. 2011 sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, že výpověď byla rozsudkem Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 14. 6. 2012, č. j. 14 C 79/2011-49, jenž nabyl právní moci dne 20. 7. 2012, shledána neplatnou, že poté, co s ní žalovaná dne 19. 7. 2012 okamžitě zrušila pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, jí podáním ze dne 27. 7. 2012 sdělila, že trvá na dalším zaměstnávání, že rozsudkem Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 11. 12. 2013, č. j. 7 C 114/2012-72, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 8. 4. 2015, č. j. 12 Co 189/2014-109, který nabyl právní moci dne 15. 6. 2015, bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 19. 7. 2012 je neplatné, že žalobkyně ukončila pracovní poměr s žalovanou dohodou ke dni 30. 6. 2015, že výzvou ze dne 17. 6. 2015 požádala žalovanou o náhradu mzdy „ve výši průměrného výdělku“ a opakovanou výzvou ze dne 11. 2. 2016 ji vyzvala „k poskytnutí náhrady mzdy ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce“ za dobu od 1. 8. 2012 do 30. 6. 2015, ale žalovaná jí dosud nic neuhradila. Za dobu od 1. 8. 2012 do 31. 5. 2015 žalobkyně požadovala na náhradě mzdy za každý měsíc částku 9 854 Kč a za měsíc červen 2015 částku 9 519 Kč.

2. Okresní soud v Litoměřicích rozsudkem ze dne 5. 3. 2018, č. j. 9 C 150/2016-130, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Na základě zjištění, že

žalobkyně, která „dobře věděla“, že žalovaná má zájem na tom, aby nastoupila do práce jako hlídač na parkovišti podle sjednané pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 2010, se „úmyslně“ vyhýbala nástupu do práce pod záminkou nemocnosti, o které však žalovanou neinformovala, dospěl k závěru, že žalobkyně zneužila svého práva a nemůže se domáhat poskytnutí právní ochrany svého jednání; žaloba je proto „nemravná“ a tudíž „zcela nedůvodná“.

3. K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 27. 2. 2019, č. j. 12 Co 123/2018-151, zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že pokud soud prvního stupně opřel svůj závěr o „nemravnosti nároku (tzv. z důvodu zneužití práva)“ na náhradu mzdy při neplatném skončení pracovního poměru o okolnosti (skutková zjištění) vztahující se k samotným důvodům okamžitého zrušení pracovního poměru mezi účastníky, pak jeho zamítavé rozhodnutí „nemůže obstát“, a že je rovněž „nepřípadná“ samotná úvaha soudu prvního stupně posuzovat zákonem stanovený nárok žalobkyně na náhradu mzdy podle § 69 zákoníku práce „korektivem dobrých mravů (či zneužití práva)“.

4. Okresní soud v Litoměřicích rozsudkem ze dne 22. 6. 2020, č. j. 9 C 150/2016-238, uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni 260 988,70 Kč, žalobu co do částky 83 566,30 Kč zamítl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení „63 231,653“ Kč k rukám advokátky JUDr. Kláry Schneiderové a České republice – Okresnímu soudu v Litoměřicích „částku ve výši 13 050 Kč“. Dospěl k závěru, že nárok žalobkyně na náhradu mzdy za období od 1. 8. 2012 do 20. 5. 2013 je promlčen v důsledku uplynutí tříleté promlčecí doby, neboť žalobkyně podala žalobu až dne 20. 5. 2016 a žalovaná uplatnila námitku promlčení, a že podmínky pro náhradu mzdy podle § 69 zákoníku práce za zbývající uplatněné období byly splněny, protože bylo pravomocně rozhodnuto, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalované je neplatné, a žalobkyně sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, a požádala ji o náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Současně odmítl návrh žalované, aby byl nárok žalobkyně za dobu přesahující šest měsíců „moderován“, neboť žalobkyně je v invalidním důchodu pro invaliditu druhého stupně a v žalovaném období byla dvakrát „ve špatném zdravotním stavu, pro jaký je indikována pracovní neschopnost“, a aktivně se zapojila do hledání nového zaměstnání.

5. K odvolání žalobkyně i žalované Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 21. 5. 2021, č. j. 12 Co 245/2020-286, zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Shledal opodstatněnými námitky žalované vztahující se k „možným předpokladům pro snížení (resp. nepřiznání) náhrady mzdy“ a vytknul soudu prvního stupně, že ačkoliv zjistil okolnosti odůvodňující snížení náhrady mzdy (hospitalizace žalobkyně na oční klinice a její následný zdravotní pooperační stav a skutečnost, že žalobkyně od 5. 6. 2013 již nespolupracovala s úřadem práce při hledání pro ni vhodného zaměstnání, pokud sama svou evidenci ukončila), „bez vysvětlení“ k nim nepřihlížel a důkazy „nijak nehodnotil“. V souvislosti s námitkou žalované, že žalobkyně dne 5. 6. 2013 požádala o ukončení evidence u úřadu práce z důvodu péče o osobu blízkou, odvolací soud uvedl, že při poskytování péče o osobu blízkou „vždy nastává situace, do jaké míry je osoba pečující schopna skloubit své zaměstnání s vlastní péčí o osobu blízkou, zda bude schopna i při plném pracovním úvazku péči zvládat či péče vyžádá takovou zaneprázdněnost, že pracovní poměr upraví (srov. § 241 zák. práce) či dokonce skončí“, že osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti, je poskytován příspěvek na péči (požádají-li o to), z něhož pak tyto osoby hradí pomoc, kterou jim může dle jejich rozhodnutí poskytovat osoba blízká, a že doba péče o osobu blízkou se hodnotí jako zaměstnání a započítává se do doby pojištění pro důchod.

6. Okresní soud v Litoměřicích rozsudkem ze dne 2. 8. 2022, č. j. 9 C 150/2016-368, žalobu „zcela“ zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 20 000 Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Rajchla. Vycházel ze zjištění, že zdravotní stav žalobkyně „byl zhoršen“ v září roku 2014 po operaci sítnice oka, že žalobkyně pečovala v období od 1. 4. 2013 do 8. 7. 2018 o

svou matku M. Z., která byla osobou „závislou na péči, pomoci jiné osoby“ ve třetím stupni závislosti (tato péče zahrnovala péči o domácnost – obstarávání běžného nákupu, jídla a základních domácích potřeb, udržování pořádku, péči o zdraví, dodržování léčebného režimu, péči o tělesnou hygienu, pomoc při oblékání, obouvání, zajištění stravování, pomoc s mobilitou a orientací v prostoru) a jíž byl přiznán příspěvek na péči a žalobkyně byla „garantem péče“, že žalobkyně požádala dne 5. 6. 2013 o ukončení evidence žadatelky o zaměstnání na úřadu práce z důvodu péče o osobu blízkou ve třetím stupni závislosti a že k započtení doby péče o osobu blízkou do doby pojištění pro starobní důchod žalobkyně došlo od 15. 6. 2015. Dovodil, že péče o osobu blízkou „se považuje z právního hlediska za zaměstnání“ a kompenzuje případnou ztrátu na výdělku pečující osoby, takže „je jednoznačné, že z důvodu její celodenní péče o osobu blízkou nastala situace, kdy osoba pečující není schopna skloubit své zaměstnání s vlastní péčí o osobu blízkou“. Dospěl k závěru, že nárok žalobkyně na náhradu mzdy „za 5 měsíců v roce 2012 a za 4 měsíce roku 2013 a 19 dnů v květnu 2013“ je promlčen a že za další období od 20. 5. 2013 do 30. 6. 2015 náhrada mzdy žalobkyni rovněž nenáleží, neboť nebyla schopna a ochotna nastoupit do práce podle pracovní smlouvy z důvodů zdravotních, když po operaci očí již nebyla schopna vykonávat dosavadní práci (pro poruchy prostorového vidění nemohla vykonávat práci jako obsluha parkoviště – hlídač), a nebyla připravena nastoupit do práce podle pracovní smlouvy z důvodu péče o osobu blízkou ve třetím stupni závislosti, kvůli které nemohla vykonávat žádné další zaměstnání a ukončila svou evidenci na úřadu práce.

7. Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 15. 3. 2023, č. j. 12 Co 296/2022-404, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 25 652 Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Rajchla. Ke skutečnosti, že žalobkyně pečovala o svou matku (jako o osobu blízkou), která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebovala pomoc při zvládání základních životních potřeb, uvedl, že osobám, které se o sebe z důvodu závažných zdravotních problémů nezvládají dlouhodobě starat a jsou proto zcela odkázány na péči druhých, stát poskytuje jako sociální dávku příspěvek na péči, který je vyplácen osobě, o kterou je pečováno (nejedná se tedy o peníze, které za své služby získá ten, kdo péči zajišťuje, avšak z poskytnutého příspěvku se hradí pomoc, kterou postiženému zajišťuje osoba blízká – jde o náhradu nákladů pro pečovatele), že výše příspěvku se odvíjí od zdravotního stavu nemocné osoby a „tomu pak určení odpovídajícího stupně (míry) závislosti osoby, o kterou je potřeba pečovat“, že při poskytování péče o osobu blízkou „vždy nastává situace, do jaké míry je osoba pečující schopna skloubit své zaměstnání s vlastní péčí o osobu blízkou, zda bude schopna i při plném pracovním úvazku péči zvládat či péče vyžádá takovou zaneprázdněnost, že pracovní poměr upraví (požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby), či dokonce skončí“, a že podle zákonné úpravy se doba péče o osobu blízkou hodnotí též jako zaměstnání a započítává se do doby pojištění pro důchod. Dovodil, že pokud žalobkyně tvrdila, že byla připravena a ochotna práci vykonávat, pak jí nic nebránilo, aby v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce setrvala a aby jí práce odpovídající jejímu zdravotnímu stavu byla úřadem zprostředkována, a že ukončila-li „svou evidenci sama o své vůli“ právě proto, že pečuje o svou matku ve třetím, nejzávažnějším stupni závislosti, pak je nepochybné, že nebyla připravena, resp. schopna případnou práci vykonávat. K tomuto závěru lze podle odvolacího soudu dospět tím spíše, že pokud po dobu evidence žádnou práci nevykonávala a měla tak dostatečný časový prostor poskytovat své matce péči, mohla být i nadále jako uchazečka o zaměstnání evidována. Na uvedeném závěru „nic nemění“ ani skutečnost, že doba péče o matku byla žalobkyni započítána do doby pojištění pro starobní důchod až od 15. 6. 2015, neboť „bylo zcela na žalobkyni, kdy a jak začne využívat výhody pečující osoby“. Odvolací soud uzavřel, že „je na místě žalobkyni požadovanou náhradu mzdy za období od 20. 5. 2013 do 30. 6. 2015 nepřiznat“.

8. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, kterým jej napadá „v celém rozsahu“. Namítá, že soudy nesprávně posoudily otázku „důležité osobní překážky v práci“, když dovodily, že nebyla schopna a ochotna nastoupit do práce s ohledem na svůj zdravotní stav a z

důvodu péče o osobu blízkou. Uvádí, že „ke svému zdravotnímu stavu“ nebyla vyslechnuta, že nebyl předložen žádný důkaz, který by prokazoval, že není schopna vykonávat zaměstnání na pracovní pozici „obsluha parkoviště – hlídač“ sjednané v pracovní smlouvě, že toto zaměstnání byla schopna vykonávat po celé žalované období, že zákonná úprava nepovažuje péči o osobu blízkou za důležitou osobní překážku v práci, při níž zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, že zákon v tomto směru nijak neomezuje příjem zaměstnance pečujícího o jinou osobu, který tak může pracovat i na plný úvazek ve svém zaměstnání, přičemž má právo na úpravu týdenní pracovní doby, že byla pouze garantem péče, kdy příspěvek na péči nebyl přiznán jí, ale osobě, o kterou je pečováno, a byla z něj hrazena pomoc poskytovateli sociálních služeb, že jí nebyla započtena doba péče do doby pojištění pro starobní důchod za dobu do 15. 6. 2015 a že z ukončení evidence na úřadu práce z důvodu péče o osobu blízkou nelze bez dalšího dovozovat, že žalobkyně nebyla připravena a ochotna konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud buď změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že rozhodne „o povinnosti žalované zaplatit žalobkyni náhradu mzdy“, nebo aby zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení, případně aby zrušil i rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

9. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, neboť je „zjevně bezdůvodné“.

10. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

12. 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.).

13. Žalobkyně svým dovoláním napadla rozsudek odvolacího soudu „v celém rozsahu“, tedy i v části, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby co do náhrady mzdy ve výši 94 726 Kč, které se žalobkyně domáhala za období od 1. 8. 2012 do 19. 5. 2013 a ohledně níž soudy dospěly k závěru, že ji za tuto dobu nelze žalobkyni přiznat z důvodu promlčení této části nároku. Protože žalobkyně ve vztahu k této části rozsudku odvolacího soudu v dovolání neuvedla, v čem spatřuje splnění předpokladů přípustnosti dovolání, a nevymezila ani důvod dovolání (§ 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.), Nejvyšší soud její dovolání v této části podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

14. Nejvyšší soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl i v části, ve které bylo rozhodnuto o nákladech řízení (tj. v části, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení), neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

15. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané 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 žalované zaměstnána od 1. 9. 2010 v pracovním poměru na dobu neurčitou jako „obsluha parkoviště – hlídač“ s místem výkonu práce „parkoviště pod

horou Říp“, že žalovaná dopisem ze dne 19. 7. 2012 okamžitě zrušila pracovní poměr s žalobkyní, že toto okamžité zrušení pracovního poměru bylo určeno neplatným rozsudkem Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 11. 12. 2013, č. j. 7 C 114/2012-72, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 8. 4. 2015, č. j. 12 Co 189/2014-109, který nabyl právní moci dne 15. 6. 2015, že žalobkyně, která dopisem ze dne 27. 7. 2012 sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, pečovala od 1. 4. 2013 do 8. 7. 2018 o svou matku M. Z., které byl přiznán příspěvek na péči jako osobě ve stupni závislosti III, že žalobkyně byla „garantem péče“, že byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce, že dne 5. 6. 2013 požádala o ukončení vedení v této evidenci z důvodu péče o osobu blízkou ve stupni závislosti III, že k započtení doby péče o osobu blízkou do doby pojištění žalobkyně pro starobní důchod došlo od 15. 6. 2015, že dohodou ke dni 30. 6. 2015 došlo ke skončení pracovního poměru účastníků a že dopisem ze dne 11. 2. 2016 žalobkyně vyzvala žalovanou k poskytnutí náhrady mzdy ve smyslu § 69 zákoníku práce za období od 1. 8. 2012 do 30. 6. 2015.

16. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr okamžitým zrušením a kterému zaměstnavatel nepřiděluje práci, přestože oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, přísluší náhrada mzdy (platu) za dobu, po kterou pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve smyslu zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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

18. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, za kterou se žalobkyně domáhá po žalované náhrady mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 9. 2015 (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění účinném do 31. 7. 2016 (dále jen „zákon o sociálních službách“).

19. Podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první 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.

20. Ustanovení § 69 zák. práce upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, které učinil zaměstnavatel a jehož platnost zaměstnanec neuznává (a podal proto u soudu žalobu o určení jeho neplatnosti), a v němž panuje (až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) nejistota, zda pracovní poměr skutečně skončil (podle zaměstnavatelem učiněného rozvázání pracovního poměru), nebo zda bude (může) pokračovat. Jestliže soud žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím vyhověl a jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu (§ 69 odst. 1 zák. práce).

21. Náhrada mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce je vyvolána tím, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal zaměstnanci v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoli zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy (platu) má proto povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele, uvedené v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce; tímto způsobem se sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele. Náhrada mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce náleží zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kterým zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračovat v práci nebo kterým došlo jinak k platnému skončení pracovního poměru anebo kterým bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru (srov. ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce bod I stanoviska Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, uveřejněného pod č. 85/2004 Sb. rozh. obč., a ve vztahu k současné právní úpravě např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016, uveřejněný pod č. 155/2018 v časopise Soudní judikatura).

22. Byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím a trvá-li pracovní poměr zaměstnance a zaměstnavatele i nadále, řídí se jejich vztahy počínaje dnem právní moci rozhodnutí opět jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy; zaměstnavatel je mimo jiné povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] a zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Jestliže zaměstnavatel, který se zaměstnancem neplatně rozvázal pracovní poměr, nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ani po právní moci rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ačkoliv pracovní poměr mezi ním a zaměstnance i nadále trvá, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 208 zák. práce, neboť jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (srov. bod IX již zmíněného stanoviska Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004).

23. Smyslem ustanovení § 69 zák. práce je poskytnout náhradu mzdy (platu) zaměstnanci postiženému neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele poté, co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ustanovení § 69 zák. práce přitom nijak nesouvisí s jednotlivými důvody rozvázání pracovního poměru, podstatné je, zda rozvázání pracovního poměru bylo shledáno neplatným. Ke ztrátě na výdělku následkem neplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy může u zaměstnance současně dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, nemá ani právo na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 19/2016). Obdobně při překážkách v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zák. práce) platí, že není-li zaměstnanec sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu podle ustanovení § 208 zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3787/2014).

24. Oznámil-li zaměstnanec poté, co mu byla dána neplatná výpověď nebo co s ním byl zrušen neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a neumožnil-li mu zaměstnavatel, aby konal (v době po uplynutí výpovědní doby)

práce podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nejen nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce), ale i možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele nebo do jiné výdělečné činnosti. Zaměstnanec tedy smí v tomto období pracovat u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu, popřípadě provozovat samostatnou výdělečnou (podnikatelskou) činnost, aniž by v tom mohl zaměstnavatel spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, musí však být připraven znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitého zrušení pracovního poměru anebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn pod č. 32/2007 Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1518/2010, nebo již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016).

25. V projednávané věci bylo zjištěno, že žalobkyně, které žalovaná nepřidělovala práci (a to i v době po právní moci rozsudku soudu, kterým byla určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 19. 7. 2012), přestože jí žalobkyně poté, co s ní byl zrušen neplatně pracovní poměr okamžitě, oznámila, že trvá na tom, aby ji žalovaná dále zaměstnávala, pečovala od 1. 4. 2013 do 8. 7. 2018 o svou matku M. Z., které byl přiznán příspěvek na péči jako osobě ve stupni závislosti III (těžká závislost).

26. Příspěvek na péči (dále též „příspěvek“) se poskytuje osobám, které jsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu závislé na pomoci jiné fyzické osoby, na základě zákona o sociálních službách a vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Tímto příspěvkem se stát podílí na zajištění sociálních služeb nebo jiných forem pomoci podle tohoto zákona při zvládání základních životních potřeb osob. Náklady na příspěvek se hradí ze státního rozpočtu (srov. § 7 odst. 1 zákona o sociálních službách).

27. Nárok na příspěvek má osoba uvedená v § 4 odst. 1 zákona o sociálních službách, která není mladší jednoho roku a která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti podle § 8 zákona o sociálních službách, pokud jí tuto pomoc poskytuje osoba blízká nebo asistent sociální péče uvedený v § 83 zákona o sociálních službách nebo poskytovatel sociálních služeb, který je zapsán v registru poskytovatelů sociálních služeb podle § 85 odst. 1 zákona o sociálních službách, nebo dětský domov, anebo speciální lůžkové zdravotnické zařízení hospicového typu; nárok na příspěvek má tato osoba i po dobu, po kterou je jí podle zvláštního právního předpisu poskytována zdravotní péče v průběhu hospitalizace (srov. § 7 odst. 2 a 3 zákona o sociálních službách). Výše příspěvku se odvíjí od stupně závislosti oprávněné osoby na pomoci jiné osoby (srov. § 8 a § 11 zákona o sociálních službách). Zákon rozlišuje stupeň I (lehká závislost), stupeň II (středně těžká závislost), stupeň III (těžká závislost) a stupeň IV (úplná závislost); stupně závislosti se určují podle počtu základních životních potřeb, které oprávněná osoba není schopna zvládat. Příjemce příspěvku je povinen využívat příspěvek na zajištění potřebné pomoci osobou blízkou nebo asistentem sociální péče uvedeným v § 83 zákona o sociálních službách nebo poskytovatelem sociálních služeb, který je zapsán v registru poskytovatelů sociálních služeb podle § 85 odst. 1 zákona o sociálních službách, nebo dětským domovem anebo speciálním lůžkovým zdravotnickým zařízením hospicového typu [srov. § 21 odst. 2 písm. d) zákona o sociálních službách]. Osoby pečující osobně o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II, III nebo IV, jsou při splnění podmínek stanovených v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, účastny důchodového pojištění [srov. § 5 odst. 2 písm. e) tohoto zákona ve znění účinném do 31. 12. 2015].

28. Zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr výpovědí, okamžitým

zrušením nebo zrušením ve zkušební době, může v době, kdy mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, přestože oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, též pečovat o blízkou osobu, která je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu závislá na pomoci jiné fyzické osoby a které je proto poskytován příspěvek na péči. V tom, že zaměstnanec pečuje o blízkou osobu, nelze – stejně jako v tom, že se zapojil do práce u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu, popřípadě že provozuje samostatnou výdělečnou (podnikatelskou) činnost – spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a péče o blízkou osobu a tato činnost zaměstnance ani (sama o sobě) neznamená, že zaměstnanec není připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Přestal-li zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (a neplní-li tedy vůči zaměstnanci ani povinnost platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat), nelze zaměstnanci bránit v tom, aby si prostředky k obživě zajistil jiným způsobem. Tímto způsobem může být i péče o blízkou osobu, které je poskytován příspěvek na péči, jenž může být v době této péče zcela nebo zčásti zdrojem příjmů zaměstnance.

29. Zaměstnanec, který se rozhodl opatřovat si prostředky k obživě (pouze) péčí o blízkou osobu, a nikoliv (též) prací u jiného zaměstnavatele nebo samostatnou výdělečnou činností, není povinen požádat úřad práce o své zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a ani v této evidenci setrvávat – byl-li již do ní zařazen dříve – po dobu péče o blízkou osobu. Musí však být připraven – stejně jako v případě práce u jiného zaměstnavatele nebo samostatné výdělečné činnosti – znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitého zrušení pracovního poměru anebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy, což znamená buď péči o blízkou osobu ukončit, nebo tuto činnost nadále vykonávat způsobem, který zaměstnanci umožní plnit si své povinnosti z pracovního poměru. Okolnost, zda je zaměstnanec v době péče o blízkou osobu evidován jako uchazeč o zaměstnání u úřadu práce, však o jeho připravenosti v tomto směru nijak nevypovídá.

30. Péče o blízkou osobu, která je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu závislá na pomoci jiné fyzické osoby, nepředstavuje překážku v práci na straně zaměstnance (srov. § 191 a násl. zák. práce), při níž zaměstnanec nemá právo na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce, popř. podle ustanovení § 208 zák. práce, a to ani v případě péče o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Zákoník práce naopak předpokládá, že tato péče bude zaměstnancem zajišťována vedle plnění jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru. Za účelem „sladění“ péče s těmito povinnostmi zaměstnance proto stanoví, že požádá-li zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (srov. § 241 odst. 2 zák. práce), že takový zaměstnanec smí být vysílán na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem a že přeložit ho může zaměstnavatel jen na jeho žádost (srov. § 240 zák. práce).

31. Nejvyšší soud proto uzavírá, že zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době a kterému nepřiděluje práci, přestože zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nepozbývá právo na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce jen proto, že pečuje o osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a že z tohoto důvodu požádal úřad práce, aby bylo ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

32. Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že požádala-li žalobkyně o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce z důvodu péče o svou matku M. Z., která byla podle zákona o sociálních službách považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni III, pak „je nepochybné, že nebyla připravena, resp. schopna případnou práci vykonávat“, a že proto náhradu mzdy [správně náhradu platu – srov. § 109 odst. 3 písm. b) zák. práce] požadovanou za období od 20. 5. 2013 do 30. 6. 2015 nelze žalobkyni přiznat, není správný. Správný proto nemůže být ani jeho rozsudek, který je na tomto závěru založen.

33. Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání (v části směřující do výroku o věci samé ohledně částky 249 829 Kč), pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek v části, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby co do 249 829 Kč, a v akcesorických výrocích o náhradě nákladů řízení zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc v tomto rozsahu vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ústí nad Labem) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

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

Další články:

- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)