

16. 9. 2005

ID: 35920

Snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce

Ke snížení nebo k nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1103/2003, ze dne 17.12.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. K., zastoupeného advokátem, proti žalovanému H. P., spol. s r. o., zastoupenému advokátem, o náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 7 C 594/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. prosince 2002 č.j. 19 Co 389/2002-145, tak, že rRozsudek městského soudu (s výjimkou výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části, v níž bylo žalovanému uloženo, aby zaplatil žalobci 885.246,- Kč s příslušenstvím) a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 7. května 2002 č.j. 7 C 594/2000-109 (s výjimkou výroku, kterým bylo žalovanému uloženo, aby zaplatil žalobci 885.246,- Kč s příslušenstvím) se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 5 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil na náhradě mzdy poskytované při neplatném rozvázání pracovního poměru za dobu od 1.11.1998 do 9.2.2000 celkem 4.641.271,93 Kč s příslušenstvím. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný mu dal výpověď z pracovního poměru, o níž bylo "v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 8 C 94/98" pravomocně určeno, že je neplatná. V uvedeném řízení žalobce požadoval též náhradu mzdy za dobu do října 1998. Protože mu žalovaný nezaplatil náhradu mzdy ani za další období, požaduje žalobce její přiznání též za dobu od 1.11.1998 až do 9.2.2000, kdy mu žalovaný umožnil pokračovat v práci.

Žalovaný namítal, že žalobci byla v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 8 C 94/98 přiznána náhrada mzdy za dobu 6 měsíců, a ve smyslu ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce požadoval, aby za další období mu náhrada mzdy již nebyla přiznána. Poukázal na to, že podání (neplatné) výpovědi přecházelo opakovaně porušování pracovní kázně a neplnění pracovních povinností žalobcem, že žalovaný opakovaně usiloval o smírné vyřešení sporu účastníků "včetně nabídky na znovuzaměstnání žalobce", avšak žalobce jeho návrhy nepřijal s odůvodněním, že "výsledkem smírného řešení sporu musí být především jeho doživotní materiální zabezpečení i pro případ, že nebude již jakékoliv zaměstnání vykonávat", a že se žalobce po neplatném rozvázání pracovního poměru do práce u jiného zaměstnavatele "v očekávání bezpracných příjmů od žalovaného" nezapojil, ačkoliv takovou možnost nepochybně měl.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 7.5.2002 č.j. 7 C 594/2000-109 žalovanému uložil, aby zaplatil žalobci 885.246,- Kč s příslušenstvím (ve výroku rozsudku blíže specifikovaným), žalobu o zaplacení dalších 3.756,025,93 Kč s příslušenstvím (ve výroku rozsudku blíže specifikovaným) zamítl a rozhodl, že žalovanému se náhrada nákladů řízení nepřiznává. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že výpověď z pracovního poměru ze dne 17.2.1998, kterou žalovaný dal žalobci, byla pravomocným rozhodnutím soudu prohlášena za neplatnou, že žalobce dopisem ze dne 18.3.1998 žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že pravomocným soudním rozhodnutím byla žalobci přiznána náhrada mzdy za dobu od 1.5. do 31.10.1998. Náhrada mzdy za období od listopadu 1998 žalobci náleží podle názoru soudu prvního stupně jen do května 1999. Žalovaný totiž při jednání ve věci vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 8 C 94/98 konaném dne 25.5.1999 žalobci "s ohledem na preferování mimosoudní dohody" navrhl "vyplacení šestiměsíční náhrady mzdy s tím, že by jeho pracovní poměr trval a od června 1999 by mu byla přidělována práce, s čímž žalobce nesouhlasil". Ve smyslu ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce od června 1999 žalobci nelze přiznat náhradu mzdy, neboť po žalobci bylo možné "spravedlivě

požadovat, aby se v navrženém místě do práce zapojil, když žalovaným nabízené pracovní místo, byť zcela neodpovídalo pracovní smlouvě, bylo možno považovat v zásadě za rovnocenné místu sjednanému pro výkon jeho pracovní činnosti".

K odvolání účastníků Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 4.12.2002 č.j. 19 Co 389/2002-145 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovanému se nepřiznává "právo na náhradu nákladů odvolacího řízení". Odvolací soud dovodil, že při rozhodování o nepřiznání náhrady mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst.1 a 2 zákoníku práce se soud prvního stupně zabýval všemi okolnostmi případu, když "přihlédl zejména k tomu, že žalobce žalovaným nabídnutou práci nepřijal a do zaměstnání nenastoupil". Protože se žalobce "za dané situace nesnažil získat finanční prostředky výdělečnou činností, ačkoliv mu to bylo žalovaným umožněno", je to "dostatečným důvodem" pro nepřiznání náhrady mzdy za období od června 1999.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, a to - jak vyplývá z jeho obsahu - proti výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o zamítnutí žaloby. Namítá, že rozhodnutí odvolacího soudu je v rozporu s hmotným právem, neboť soudy považovaly procesní návrh žalovaného učiněný při jednání dne 25.5.1999 za "umožnění v nástupu do zaměstnání", ačkoliv šlo jen o nabídku na "řešení věci", které bylo pro žalobce nepřijatelné. Žalobce dále namítá, že žalovaný po neplatném rozvázání pracovního poměru neumožnil žalobci po dobu více než dvou let pracovat a že - s přihlédnutím k tomu, že byl k žalovanému vyslán jeho "mateřskou organizací" H. D. AG, s níž byl žalobce "vázan písemnou smlouvou" - nemohl po dobu neplatného rozvázání pracovního poměru přijmout jinou práci. Odvolací soud k těmto okolnostem nepřihlédl a v rozporu s ustanovením § 61 odst.2 zákoníku práce řádně nezhodnotil, z jakého důvodu se žalobce nezapojil do práce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud "napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu respektive soudu prvního stupně k dalšímu řízení".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm.b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst.2 písm.a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst.2 písm.b) o.s.ř.].

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu ve výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v napadeném výroku tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst.3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst.3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud řešil právní otázku, jaký má vliv na nárok zaměstnance na náhradu mzdy poskytovanou při neplatném rozvázání pracovního poměru z pohledu ustanovení § 61 odst.1 a 2 zákoníku práce skutečnost, že zaměstnavatel nabídl zaměstnanci ve sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a o náhradu mzdy smírné vyřešení sporu, jehož součástí bylo, že zaměstnanci bude nadále přidělována práce, jestliže zaměstnanec navržené smírné řešení sporu odmítl. Uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu v napadeném výroku je přípustné podle ustanovení podle § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

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 ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst.2 a § 242 odst.3 o.s.ř.), že žalovaný dal žalobci dne 17.2.1998 výpověď z pracovního poměru, na základě které měl pracovní poměr účastníků skončit dnem 30.4.1998. Na návrh žalobce bylo rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 17.9.1999 č.j. 8 C 94/98-27, potvrzeným rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 1.3.2000 č.j. 54 Co 8/2000-63 určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobce dopisem ze dne 17.3.1998 žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 8 C 94/98 byla žalobci přiznána náhrada mzdy za dobu od 1.5. do 31.10.1998; při jednání konaném v průběhu tohoto řízení dne 25.5.1999 žalovaný (jeho zástupce) "s ohledem na preferování mimosoudní dohody" navrhl žalobci "vyplacení šestiměsíční náhrady mzdy s tím, že by jeho pracovní poměr trval a že by mu od června 1999 byla přidělována práce", a žalobce (jeho zástupce) "smírný návrh" žalovaného nepřijal.

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 výdělků 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 zákoníku práce).

Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo jiným zákonem stanoveným způsobem je neplatné, jen jestliže jeho neplatnost byla určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997).

Náhrada mzdy poskytovaná podle ustanovení § 61 odst.1 zákoníku práce je důsledkem neplnění povinností zaměstnavatele, který je povinen přidělovat zaměstnanci trvajícím na tom, aby ho dále zaměstnával, práci podle ustanovení § 35 odst.1 písm.a) zákoníku práce v souladu s pracovní smlouvou. Zaměstnanec má nárok na tuto náhradu mzdy, jen jestliže je schopen a ochoten práci v souladu s pracovní smlouvou vykonávat; není-li schopen tuto práci konat (například pro nemoc nebo pro jinou překážku v práci), nelze mu za tuto dobu poskytnout náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zákoníku práce (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu ze dne 22.12.1969 sp. zn. 6 Cz 72/69, uveřejněném pod č. 90 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1970, a v Závěrech ze semináře uspořádaného dne 19.6.1975 k některým ustanovením zákoníku práce změněným nebo doplněným ustanoveními zákona č. 20/1975 Sb., uveřejněných pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1975). Nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst.1 písm.a) zákoníku práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat.

Zaměstnanec, který oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, má po neplatném rozvázání pracovního poměru nárok na náhradu mzdy - jak vyplývá z ustanovení § 61 odst.1 zákoníku práce - jen do doby, než mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel, který z důvodu rozvázání pracovního poměru přestal zaměstnanci přidělovat práci, umožní

zaměstnanci pokračovat v práci, jestliže mu ještě za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do skončení sporu o platnost rozvázání pracovního poměru přidělovat práci (tj. práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy) a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní. Případná nabídka zaměstnavatele, že bude zaměstnanci až do skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, popřípadě též v době pozdější, bude-li pracovní poměr dále trvat, přidělovat jinou práci, představuje návrh na změnu obsahu pracovní smlouvy (§ 36 odst.1 zákoníku práce); takovým návrhem zaměstnavatel neumožňuje bez dalšího zaměstnanci pokračovat v práci a nemá tedy z hlediska ustanovení § 61 odst.1 věty druhé zákoníku práce žádný význam, jestliže jej zaměstnanec (lhostejno z jakých důvodů) nepřijal.

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 přihledne 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 zákoníku práce).

Základními hledisky, které soud bere v úvahu při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce, jsou zejména skutečnosti, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místu sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji), zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet. Ke snížení nebo k nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci.

Ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce spojuje možnost snížení, popřípadě nepřiznání další náhrady mzdy (náhrady mzdy za dobu přesahující šest měsíců) s tím, že zaměstnanec byl zaměstnán u jiného zaměstnavatele nebo že se bez vážných důvodů do práce u jiného zaměstnavatele nezapojil. Jestliže zaměstnanec nepřijal nabídku zaměstnavatele, aby u něj konal nejméně do skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru jinou práci, než ke které se zavázal podle pracovní smlouvy, nevplývají z toho žádné pro zaměstnance nepříznivé následky.

V projednávané věci odvolací soud (shodně se soudem prvního stupně) dovedl, že žalobce se "nesnažil získat finanční prostředky výdělečnou činností, ačkoliv mu to bylo žalovaným umožněno", neboť nepřistoupil na nabídku přidělování práce, kterou mu žalovaný učinil v návrhu na "smírné řešení sporu" při jednání u soudu dne 25.5.1999. S těmito závěry nelze souhlasit.

Nabízeli-li žalovaný žalobci při jednání u soudu dne 25.5.1999, že mu bude od června 1999 přidělovat práci, mohla mít tato nabídka - jak vyplývá z výše uvedeného - právní význam jen tehdy, jestliže směřovala k přidělování práce, kterou se žalobce zavázal konat pro žalovaného podle pracovní smlouvy, a to alespoň do doby, než bude pravomocně skončen u soudu jejich spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 17.2.1998, a jestliže nebyla vázána na splnění dalších podmínek ze strany žalobce. Pouze v takovém případě bylo možné dovodit, že žalovaný umožnil za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru žalobci pokračovat v práci a že mu proto není povinen nadále platit náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 věty druhé zákoníku práce.

Z návrhu na "smírné řešení sporu", který žalovaný učinil při jednání u soudu dne 25.5.1999, vyplývá, že přidělování práce žalobci od června 1999 bylo žalobci nabídnuto v souvislosti s návrhem na vyřešení dalších mezi účastníky sporných otázek, zejména nároku žalobce na náhradu mzdy. Nebylo proto možné dovodit, že by žalovaný nabízel žalobci další přidělování práce "bez dalších podmínek" a že by tedy žalovaný byl ochoten (připraven) přidělovat žalobci práci i tehdy, kdyby žalobce na jeho jiné návrhy nepřistoupil. Z nabídky navíc nebylo zřejmé, zda směřovala k přidělování práce, kterou se žalobce zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy, nebo jiné práce. Kdyby byla žalobci nabízena jiná práce, neměl - jak uvedeno již výše - povinnost takovou nabídku přijmout a z jejího odmítnutí nelze dovozovat žádné pro žalobce nepříznivé závěry.

Odvolacímu soudu (a soudu prvního stupně) je třeba dále vytknout, že uvedenou nabídku žalovaného na přidělování práce uvažovaly při posouzení věci podle ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce, ačkoliv mohla mít význam pouze z hlediska aplikace ustanovení § 61 odst.1 věty druhé zákoníku práce. Při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce je totiž významné, zda byl žalobce v době trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru účastníkem zaměstnán u jiného zaměstnavatele než u žalovaného nebo z jakého důvodu se nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele. Soudy se věci - jak vyplývá z odůvodnění jejich rozsudků - z tohoto pohledu nezabývaly; závěr o tom, že od června 1999 nemůže být žalobci náhrada mzdy přiznána podle ustanovení § 61 odst.2 zákoníku práce, proto nemůže obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci; Nejvyšší soud České republiky jej proto (s výjimkou nenapadeného výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části, v níž bylo žalovanému uloženo, aby zaplatil žalobci 885.246,- Kč s příslušenstvím) zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí (s výjimkou výroku, kterým bylo žalovanému uloženo, aby zaplatil žalobci 885.246,- Kč s příslušenstvím, neboť tato část nároku žalobce nebyla předmětem dovolacího řízení) a věc vrátil v tomto rozsahu soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- [Nezbytná cesta](#)
- [Nepominutelný dědic](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)