Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1

Číslo: 85/2004

Právní věta:

I. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce za dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti.

II. Nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce nenáleží zaměstnanci, kterému byl po neplatném rozvázání pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku na jeho žádost přiznán starobní důchod.

III. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1, věty druhé, zák. práce, jestliže mu ještě před zahájením nebo 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 vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní.

IV. Žádost zaměstnavatele o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce představuje z procesního hlediska obranu proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá zaplacení náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, a zaměstnavatel ji může vznést jak za řízení před soudem prvního stupně, tak i v odvolacím řízení. Byla-li však vznesena až za odvolacího řízení, nemůže odvolací soud při posuzování její důvodnosti přihlížet k novým skutečnostem a k novým důkazům, které byly uplatněny v rozporu s ustanoveními § 205a nebo § 211a o. s. ř.

V. Ke snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce může soud přistoupit, jen jestliže po zhodnocení všech okolností případu lze dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) 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 sjednanou práci. Totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost.

VI. Byl-li zaměstnanci přiznán po neplatném rozvázání pracovního poměru částečný invalidní důchod, je to zpravidla důvod k tomu, aby mu soud podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce snížil požadovanou náhradu mzdy.

VII. Na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce má zaměstnanec nárok jen tehdy, jestliže s ním zaměstnavatel neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době.

VIII. Průměrný výdělek se při určení výše náhrady mzdy poskytované zaměstnanci podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce nebo podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek.

IX. Jestliže zaměstnavatel neplatně rozvázal ze zaměstnancem pracovní poměr a pracovní poměr nadále trvá a jestliže zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, popřípadě též nárok na náhradu škody podle ustanovení § 187 odst. 2, § 205a a § 205b zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 09.06.2004

Spisová značka: Cpjn 4/2004

Číslo rozhodnutí: 85

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Stanovisko

Hesla: Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 61 odst. 1

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

S t a n o v i s k o
Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. června 2004
k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle
ustanovení § 61 zákoníku práce

Projednávání a rozhodování sporů o nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru tvoří významnou náplň činnosti soudů České republiky v občanském soudním řízení a soudní rozhodnutí v těchto sporech mají často zásadní dopad do právních poměrů účastníků pracovněprávních vztahů.

V zájmu zajištění jednotného rozhodování soudů v těchto sporech Nejvyšší soud ČR, který je povolán sledovat a vyhodnocovat pravomocná rozhodnutí soudů (§ 14 odst. 3 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů /zákon o soudech a soudcích/, ve znění pozdějších předpisů), vyžádal od krajských soudů a od Městského soudu v Praze pravomocná rozhodnutí soudů prvního stupně a odvolacích soudů. Rozhodnutí, která mu byla předložena všemi krajskými soudy s výjimkou Městského soudu v Praze (Městský soud v Praze nepředložil žádné rozhodnutí s odůvodněním, že ze současné spisové evidence obvodních soudů v Praze a Městského soudu v Praze nelze zjistit spisové značky pravomocných rozhodnutí, v nichž je řešena posuzovaná problematika), Nejvyšší soud ČR vyhodnotil a na jejich základě na návrh předsedy Občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČR zaujalo Občanskoprávní kolegium Nejvyššího soudu ČR podle ustanovení § 14 odst. 3 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, následující

s t a n o v i s k o :

I. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce za dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, jestliže mu zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával; náhrada mzdy přísluší zaměstnanci 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 (srov. § 61 odst. 1 zák. práce) .

Výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsou (rovněž z pohledu ustanovení § 61 zák. práce) neplatné jen tehdy, jestliže jejich neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.

Náhrada mzdy, která zaměstnanci náleží podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, je vyvolána tím, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy je tedy důsledkem nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci trvajícímu na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, práci podle pracovní smlouvy. Náhrada 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) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy; zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele.

Ke ztrátě na výdělku následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ovšem může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, lázeňské péče, přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení nebo z důvodu jiné důležité osobní překážky v práci, při níž zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy (§ 127 zák. práce), nemá nárok ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce; nároky na dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory náležející zaměstnanci po dobu trvání těchto překážek v práci upravují zvláštní právní předpisy.

Správně tedy například Krajský soud v Ostravě ve věci vedené pod sp. zn. 16 Co 65/2002 zamítl žalobu zaměstnance na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru poté, co zjistil, že zaměstnanec nebyl v době, za niž požadoval náhradu mzdy, schopen z důvodu svého onemocnění konat práci podle pracovní smlouvy.

II. Nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce nenáleží zaměstnanci, kterému byl po neplatném rozvázání pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku na jeho žádost přiznán starobní důchod.

Účelem náhrady mzdy poskytované podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce je – jak již bylo uvedeno pod bodem I. – reparovat zaměstnanci újmu, kterou utrpěl v důsledku toho, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a byl připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy.

Jestliže se zaměstnanec, u něhož již byly splněny předpoklady pro vznik nároku na starobní důchod,

rozhodne o tuto dávku důchodového pojištění požádat a starobní důchod je mu přiznán, může nadále vykonávat výdělečnou činnost – má-li mu být starobní důchod skutečně vyplácen – jen v pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu sjednaném na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho roku (§ 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů). Za této situace – byl-li se zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr, sjednaný na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší jednoho roku – je třeba dovodit, že nadále nemá být zdrojem jeho příjmů mzda z dosavadního pracovního poměru, ale přiznaný důchod, a že není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy (v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku), i když dříve (před podáním žádosti o důchod nebo před přiznáním starobního důchodu) zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával; důvody, pro které se zaměstnanec rozhodl požádat o starobní důchod, jsou přitom nerozhodné.

Není-li (nemá-li být) podle rozhodnutí zaměstnance nadále zdrojem jeho příjmů mzda za vykonanou práci, ale přiznaný starobní důchod, nemá ode dne, kdy mu byl důchod přiznán, ani nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce.

Okolnost, že po přiznání starobního důchodu může (aniž by ztrácel nárok na výplatu důchodu) nadále pracovat v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou v trvání nejdéle jednoho roku, na uvedeném závěru sama o sobě nic nemění. Podstatné totiž je, že zaměstnanec nemůže – za současného pobírání starobního důchodu – nadále vykonávat u dosavadního zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy a že může být připraven a ochoten vykonávat za podmínek uvedených v ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, výdělečnou činnost jen v jiném pracovněprávním vztahu.

Nesprávně proto například Okresní soud v Bruntále ve věci vedené pod sp. zn. 11 C 61/2001 přiznal zaměstnanci náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce i za dobu, po kterou pobíral starobní důchod. Navíc chybně považoval skutečnost, že zaměstnanci byl na jeho žádost po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán starobní důchod, za důvod, který soudu neumožňuje ani snížit povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy postupem podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce.

III. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1, věty druhé, zák. práce, jestliže mu ještě před zahájením nebo 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 vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, který mu oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, náhradu mzdy až do doby, kdy zaměstnanci umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru (srov. § 61 odst. 1, větu druhou, zák. práce).

Povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce je – jak již bylo uvedeno pod bodem I. – důsledkem toho, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, které byly pravomocným soudním rozhodnutím určeny jako neplatné, v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a byl připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy.

Ustanovení § 61 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 jeho 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.

Zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je platným právním úkonem, může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jestliže se zaměstnavatel rozhodne tímto způsobem postupovat, tedy jestliže zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, kterou se zaměstnanec pro něj zavázal konat podle pracovní smlouvy, a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní, pak tím zanikla (dnem, ke kterému vyzval zaměstnance k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, neboť zaměstnanci v souladu s jeho oznámením, že trvá na dalším zaměstnávání, umožnil pokračovat v práci.

V souladu se zákonem tedy například Okresní soud v Kolíně ve věci vedené pod sp. zn. 7 C 1052/2000 dospěl na základě zjištění, že zaměstnavatel vyzval zaměstnance k nástupu do práce a k výkonu sjednané práce až do rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, k závěru, že zaměstnavatel není povinen platit zaměstnanci náhradu mzdy, neboť ode dne, ke kterému vyzval zaměstnance k nástupu do práce, umožnil zaměstnanci pokračovat v práci.

IV. Žádost zaměstnavatele o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce představuje z procesního hlediska obranu proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá zaplacení náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, a zaměstnavatel ji může vznést jak za řízení před soudem prvního stupně, tak i v odvolacím řízení. Byla-li však vznesena až za odvolacího řízení, nemůže odvolací soud při posuzování její důvodnosti přihlížet k novým skutečnostem a k novým důkazům, které byly uplatněny v rozporu s ustanoveními § 205a nebo § 211a o. s. ř.

Žádost zaměstnavatele o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce nemůže být úspěšně uplatněna žalobou (§ 79 a § 80 o. s. ř.), ale jen jako procesní obrana zaměstnavatele proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce. Požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanci nebyla náhrada mzdy vůbec přiznána, v sobě zahrnuje též žádost o přiměřené snížení náhrady mzdy. Požadoval-li zaměstnavatel, aby náhrada mzdy byla snížena, nelze zaměstnanci náhradu mzdy vůbec nepřiznat; případným rozsahem požadovaného snížení náhrady mzdy není soud vázán a může tedy rozsah náhrady mzdy podle okolností případu snížit ve větším rozsahu, než v jakém se ho domáhal zaměstnavatel.

Žalobu o náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce soud projednává a rozhoduje v tzv. sporném řízení. V odvolání proti rozsudku, kterým bylo o žalobě rozhodnuto, smí – protože nejde o věc uvedenou v ustanovení § 120 odst. 2 o. s. ř. – odvolatel uvádět skutečnosti nebo důkazy, které nebyly uplatněny před soudem prvního stupně, jen v případech uvedených v ustanovení § 205a odst. 1 o. s. ř. a jiní účastníci než odvolatel je smějí u odvolacího soudu namítat jen za podmínek

uvedených v ustanovení § 205a odst. 1 o. s. ř. nebo tehdy, jestliže pro odvolatele neplatí omezení odvolacích důvodů podle ustanovení § 205a odst. 1 o. s. ř.

Žalovaný může svoji obranu proti žalobě vznést nejen před soudem prvního stupně, ale i v odvolacím řízení, a to také tehdy, spočívá-li odvolací řízení na systému neúplné apelace. Nic proto nebrání tomu, aby zaměstnavatel požádal ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy teprve za řízení před odvolacím soudem.

Platí-li v odvolacím řízení omezení odvolacích důvodů podle ustanovení § 205a odst. 1 o. s. ř. (a tak je tomu též ve sporech o náhradu mzdy podle ustanovení § 61 zák. práce), nemůže procesní obrana, vznesená až před odvolacím soudem, spočívat, má-li být důvodná, na skutečnostech a na důkazech, které nebyly uplatněny před soudem prvního stupně, ledaže by byly uplatněny za podmínek uvedených v ustanovení § 205a odst. 1 o. s. ř., neboť odvolací soud při zjišťování skutkového stavu věci nepřihlíží ke skutečnostem a důkazům, které byly účastníky řízení uplatněny v rozporu s ustanoveními § 205a nebo § 211a o. s. ř. (§ 213 odst. 3 o. s. ř.). Zaměstnavatel tedy sice může požádat o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce až v odvolacím řízení, při zkoumání její důvodnosti může odvolací soud však vycházet jen ze skutečností a důkazů uplatněných před soudem prvního stupně a z nových skutečností a důkazů, které byly uplatněny v odvolání nebo za odvolacího řízení v souladu s ustanoveními § 205a odst. 1 a § 211 o. s. ř.

Chybně proto například Krajský soud v Brně ve věci vedené pod sp. zn. 15 Co 203/2001 dovodil, že při rozhodování o náhradě mzdy nemůže být přihlédnuto k žádosti zaměstnavatele o snížení jeho povinnosti k náhradě mzdy, neboť byla uplatněna až za odvolacího řízení.

V. Ke snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce může soud přistoupit, jen jestliže po zhodnocení všech okolností případu lze dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) 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 sjednanou práci. Totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost.

Při rozhodování o tom, zda na žádost zaměstnavatele sníží, popřípadě nepřizná zaměstnanci náhradu mzdy za dobu přesahující šest měsíců, soud podle ustanovení § 61 odst. 2, části věty za středníkem, zák. práce 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.

Základním hlediskem při tomto rozhodování je skutečnost, zda zaměstnanec byl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, popřípadě zda se do práce u jiného zaměstnavatele nezapojil z vážného důvodu. Významné při tom je zejména to, 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. K

přiměřenému snížení, popřípadě k nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce může soud z těchto hledisek 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. Kdyby se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících těm, za kterých by konal práci u zaměstnavatele v případě, že by mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, nebylo z hlediska daného účelu možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil; jestliže tak přesto učinil, nemůže to vést k závěru, že má být požadovaná náhrady mzdy snížena nebo dokonce nepřiznána.

Uvedené zásady platí také v případě, že zaměstnanec sice nebyl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, ale začal vykonávat (jako fyzická osoba na vlastní účet) podnikatelskou činnost. Protože rovněž podnikání je pro fyzické osoby zdrojem výdělku, může soud k přiměřenému snížení, popřípadě k nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce v tomto případě přistoupit jen tehdy, je-li možné dovodit, že zaměstnanec vykonával svou podnikatelskou činnost 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.

V souladu s uvedeným právním názorem rozhodl například Okresní soud v Karviné ve věci vedené pod sp. zn. 26 C 42/2001, když dovodil, že nejsou splněny podmínky ke snížení povinnosti zaměstnavatele k náhradě mzdy, neboť zaměstnanec se sice mezitím zapojil do práce u jiného zaměstnavatele, ale byla to práce podstatně méně odměňovaná než kolik činila jeho mzda před neplatným rozvázáním pracovního poměru, a Okresní soud v Bruntále – pobočka v Krnově ve věci vedené pod sp. zn. 7 C 287/2001, když přiznal zaměstnanci náhradu mzdy v plném rozsahu na základě zjištění, že se nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele a že ani takovou možnost neměl s ohledem na svůj zdravotní stav a situaci na trhu práce v místě jeho bydliště.

Správně shledal například Krajský soud v Ostravě ve věci vedené pod sp. zn. 16 Co 304/2001 důvodnou žádost zaměstnavatele o nepřiznání náhrady mzdy na základě zjištění, že zaměstnanec začal po neplatném rozvázání pracovního poměru podnikat za podmínek zásadně rovnocenných těm, za kterých konal práci. Okresní soud v Mladé Boleslavi ve věci vedené pod sp. zn. 9 C 1714/96 snížil na žádost zaměstnavatele povinnost k náhradě mzdy o polovinu „s ohledem na podnikatelské aktivity“ zaměstnance, v rozporu se zákonem se však nezabýval otázku, zda zaměstnanec vykonával po neplatném rozvázání pracovního poměru podnikatelskou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy.

Ve věci vedené pod sp. zn. 11 C 828/2001 správně Okresní soud v Lounech nepřiznal náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce poté, co zjistil, že zaměstnanec vykonával u jiného zaměstnavatele obdobnou práci, jakou konal před neplatným rozvázáním pracovního poměru, a že za tuto práci dosahoval vyšší mzdu než u svého zaměstnavatele.

V souladu se zákonem neshledal za důvodnou žádost zaměstnavatele na snížení náhrady mzdy například Okresní soud v Rychnově nad Kněžnou ve věci vedené pod sp. zn. 3 C 12/2000 na základě zjištění, že si zaměstnanec obstaral jiné zaměstnání mimo místo výkonu dosavadní práce a místo jeho bydliště a navíc hůře placené.

Okresní soud ve Žďáře nad Sázavou ve věci vedené pod sp. zn. 6 C 360/95 dovodil, že zaměstnanec, který se zapojil do práce u jiného zaměstnavatele a který dosáhl nižší výdělek, než kolik činil jeho průměrný výdělek před neplatným rozvázáním pracovního poměru, má ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 a 2 zák. práce nárok na náhradu „skutečně ušlého výdělku“; k zaměstnancem dosaženému

výdělku u jiného zaměstnavatele se nepřihlíží jen tehdy, jestliže musel vykonávat práci, která neodpovídá jeho kvalifikaci či „za jinak ztížených podmínek“. Uvedený názor není v souladu se zákonem, neboť smyslem ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce není zaručit zaměstnanci průměrný výdělek, který dosahoval před neplatným rozvázáním pracovního poměru, ale – požádá-li o to zaměstnavatel – snížit, popřípadě nepřiznat náhradu mzdy za dobu přesahující šest měsíců takovému zaměstnanci, který se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy. V případě, že u jiného zaměstnavatele dosáhl nižší výdělek a že tedy nelze dovodit, že se zapojil do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, nejsou splněny podmínky nejen k nepřiznání náhrady mzdy, ale ani k jejímu snížení.

VI. Byl-li zaměstnanci přiznán po neplatném rozvázání pracovního poměru částečný invalidní důchod, je to zpravidla důvod k tomu, aby mu soud podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce snížil požadovanou náhradu mzdy.

Důvodem pro snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanoveni § 61 odst. 2 zák. práce je – jak vyplývá z výkladu uvedeného pod bodem V. – zejména závěr o tom, že se zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek, za nichž to po něm lze spravedlivě požadovat.

Byl-li zaměstnanci, který se nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele, po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán částečný invalidní důchod, je z hlediska daného účelu významné, že tato dávka mu zčásti nahrazuje výdělek, do té doby dosahovaný ze zaměstnání. I když se předpokládá, že vedle pobíraného invalidního důchodu zaměstnanec bude mít příjem z výdělečné činnosti, nelze současně pominout, že by – s ohledem na svou částečnou invaliditu – nebyl schopen dosahovat stejný výdělek jako před neplatným rozvázáním pracovního poměru, i kdyby mu zaměstnavatel i nadále byl připraven přidělovat (a také přiděloval) práci podle pracovní smlouvy. Přiznání částečného invalidního důchodu je proto za této situace zpravidla (s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu) důvodem k tomu, aby soud na návrh zaměstnavatele snížil požadovanou náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce. Chybně proto například Okresní soud v Břeclavi ve věci vedené pod sp. zn. 6 C 627/2000 nesnížil náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, ačkoliv bylo zjištěno, že zaměstnanci byl po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán částečný invalidní důchod.

VII. Na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce má zaměstnanec nárok jen tehdy, jestliže s ním zaměstnavatel neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době.

Podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce nemá – na rozdíl od náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce – charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35

odst. 1 písm. a) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, ochoten a schopen konat, ale satisfakce vůči zaměstnanci a současně sankce vůči zaměstnavateli, který bezdůvodně přistoupil k rozvázání pracovního poměru; pro její přiznání zaměstnanci proto ani není významné, zda zaměstnanec by jinak (nebýt neplatného rozvázání pracovního poměru) byl připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy.

Netrvá-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává fikce skončení pracovního poměru dohodou. Zatímco u neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí končí pracovní poměr účastníků až uplynutím výpovědní doby, která činí dva měsíce (srov. § 45 odst. 1, větu druhou, zák. práce), při neplatném rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nastává fikce skončení pracovního poměru dnem, kdy měl pracovní poměr podle těchto právních úkonů skončit, tj. dnem, kdy bylo zaměstnanci doručeno neplatné okamžité zrušení pracovního poměru, nebo dnem, kdy mu bylo doručeno (oznámeno) neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ledaže by ve zrušení pracovního poměru byl označen den pozdější, nejpozději však uplynutím zkušební doby. Na rozdíl od neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, které zaměstnanci zajišťuje práci a odměnu za práci až do uplynutí výpovědní doby, ocitá se zaměstnanec při neplatném okamžitém zrušení pracovního poměru vždy a při neplatném zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpravidla bez práce a bez výdělku ze dne na den. Uvedený následek odůvodňuje, aby zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, náhradu mzdy za dobu výpovědní doby (za dva měsíce). Zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, náhrada mzdy nenáleží.

Správně tedy dovodil Okresní soud v Chebu ve věci vedené pod sp. zn. 8 C 206/2001, že zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, neboť pracovní poměr účastníků skončil podle ustanovení § 61 odst. 3 písm. a) zák. práce.

VIII. Průměrný výdělek se při určení výše náhrady mzdy poskytované zaměstnanci podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce nebo podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek.

Náhrada mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce nebo podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce se stanoví podle průměrného výdělku zaměstnance. Zjišťování a používání průměrného výdělku upravuje zvláštní zákon (srov. § 275 odst. 1 zák. práce); tímto zvláštním zákonem je zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

Podle ustanovení § 17 odst. 5 tohoto zákona se průměrný výdělek zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek. Pokud se podle pracovněprávních předpisů vychází z průměrného měsíčního výdělku, průměrný výdělek zjištěný podle věty první se přepočte na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin (dnů) připadajících v roce na jeden měsíc.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že z průměrného měsíčního výdělku zaměstnance se vychází jen u nároků, u nichž takový způsob určení jejich výše stanoví zákoník práce nebo jiný pracovněprávní předpis, a že v ostatních případech se průměrný výdělek zaměstnance zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek.

Protože se v ustanovení § 61 zák. práce neuvádí, že by se nárok zaměstnance na náhradu mzdy stanovil podle průměrného měsíčního výdělku, je třeba při jeho určení vycházet – jak vyplývá z § 17 odst. 5, věty první, zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů – z průměrného hodinového výdělku zaměstnance, popřípadě z jeho průměrného denního (směnového) výdělku.

V souladu se zákonem byl průměrný výdělek zjišťován jako průměrný hodinový (denní, směnový) výdělek například ve věci vedené u Okresního soudu v Mladé Boleslavi pod sp. zn. 9 C 204/2000, u Okresního soudu ve Zlíně pod sp. zn. 7 C 195/2000, u Krajského soudu v Brně pod sp. zn. 15 Co 468/2000 a u Okresního soudu v Semilech pod sp. zn. 9 C 817/99.
Naproti tomu chybně byl zjišťován jako průměrný měsíční výdělek například ve věci vedené u Okresního soudu v Havlíčkově Brodě pod sp. zn. 8 C 71/2000 a u Okresního soudu Plzeň – město pod sp. zn. 30 C 135/2001.

IX. Jestliže zaměstnavatel neplatně rozvázal ze zaměstnancem pracovní poměr a pracovní poměr nadále trvá a jestliže zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, popřípadě též nárok na náhradu škody podle ustanovení § 187 odst. 2, § 205a a § 205b zák. práce.

Ustanovení § 61 až § 64 zák. práce upravují – jak bylo již zmíněno pod bodem III. – 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 jeho 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 pracovní poměr účastníků nadále trvá, neboť zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, byl tím stav nejistoty ve vztazích mezi účastníky pracovního poměru odstraněn a jejich poměry se po právní moci rozhodnutí nadále řídí jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy.

V případě, že zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce. Zaměstnanci po dobu, po níž mu zaměstnavatel nepřiděluje práci podle pracovní smlouvy, náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a tuto náhradu nelze snížit, popřípadě nepřiznat, i kdyby o to zaměstnavatel žádal.

Tím, že po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, zaměstnavatel (zaměstnanec jednající jeho jménem) porušil svou právní povinnost. Vznikla-li zaměstnanci následkem porušení této právní povinnosti škoda, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout kromě náhrady mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce též náhradu škody podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce.

Správně proto dovodil například Okresní soud v Ostravě ve věci vedené pod sp. zn. 26 C 121/98, že zaměstnanci, jemuž zaměstnavatel nepřiděloval práci v době po právní moci rozhodnutí soudu, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, kterou nelze snížit.