Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2745/2013, ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.2745.2013.1

Číslo: 105/2014

Právní věta:

Vedoucí zaměstnanec, který byl odvolán z pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal a pro kterého zaměstnavatel nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo který takovou práci nabídnutou mu zaměstnavatelem odmítl, nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, jestliže byl zvolen členem zastupitelstva obce nebo starostou a jestliže byl pro výkon těchto veřejných funkcí dlouhodobě uvolněn.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 27.05.2014

Spisová značka: 21 Cdo 2745/2013

Číslo rozhodnutí: 105

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Náhrada mzdy, Překážky v práci

Předpisy: § 200 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011
§ 208 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011
§ 71 odst. 1 předpisu č. 128/2000Sb. ve znění do 13.09.2011
§ 73 odst. 6 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Bruntále dne 5. 9. 2011 domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 18 175 Kč se 7,75% úrokem z prodlení ročně od 1. 8. 2011 do zaplacení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaný, který byl dne 11. 7. 2005 jmenován do funkce vedoucího pobočky v K. Úřadu práce v B., byl v důsledku organizačních změn vyplývajících ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ke dni 31. 3. 2011 odvolán z této funkce, že odmítl nabídku pracovního místa vedoucího oddělení zaměstnanosti na Úřadu práce ČR, krajské pobočce v O., kontaktním pracovišti K., na který podle § 6 odst. 2 zákona č. 73/2011 Sb. ke dni 1. 4. 2011 přešel výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu žalovaného u Úřadu práce v B., a od 1. 4. 2011 nedocházel do práce a práci nevykonával a že je povinen vrátit žalobkyni náhradu platu ve výši 18 175 Kč, kterou mu žalobkyně zaplatila za období od 5. 5. 2011 do 31. 5. 2011 z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce, neboť byl dne 5. 5. 2011 zvolen do funkce starosty obce H., která je podle rozhodnutí zastupitelstva této obce funkcí

dlouhodobě uvolněnou, a tím vznikla překážka v práci na straně žalovaného podle § 201 zákoníku práce, za kterou mu nepřísluší náhrada platu, ale odměna podle § 71 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích. Výzvě žalobkyně k vrácení neprávem vyplacené náhrady platu do 31. 7. 2011 žalovaný nevyhověl.

O k r e s n í s o u d v Bruntále – poté, co platebním rozkazem ze dne 10. 11. 2011 žalobě vyhověl a co žalovaný podal proti tomuto platebnímu rozkazu odpor – rozsudkem ze dne 16. 8. 2012 uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni 18 175 Kč s 7,75% úrokem z prodlení od 1. 8. 2011 do zaplacení a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že žalovaný je povinen zaplatit České republice „na účet Okresního soudu v Bruntále" soudní poplatek ve výši 1000 Kč. Vycházel z názoru, že nárok na náhradu platu z důvodu překážky na straně zaměstnavatele přísluší jen tehdy, jestliže zaměstnanec byl sám schopen a ochoten konat práci podle pracovní smlouvy a tuto práci nemohl vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele, a na základě něj dospěl k závěru, že za situace, kdy zastupitelstvo obce H. schválilo funkci starosty, do které byl žalovaný zvolen dne 5. 5. 2011, jako dlouhodobě uvolněnou, žalovaný nebyl v období od 5. 5. 2011 do 31. 5. 2011 schopen konat práci podle pracovní smlouvy uzavřené se žalobkyní, „tzn. že jediným důvodem nemožnosti vykonávat práci nebyla pouze překážka v práci na straně žalobkyně jako zaměstnavatele, ale i překážka v práci na straně žalovaného jako zaměstnance z důvodu výkonu veřejné funkce", za který pobíral odměnu, a že mu proto náhrada platu za uvedenou dobu nenáleží. Protože žalovaný „musel z okolností předpokládat, že jde o částku omylem vyplacenou", je povinen toto bezdůvodné obohacení žalobkyni vydat podle ustanovení § 451 obč. zák. a § 331 zák. práce.

K odvolání žalovaného K r a j s k ý s o u d v Ostravě rozsudkem ze dne 6. 3. 2013 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně a že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 1000 Kč. Shledal, že není dobře možné zabývat se tím, zda byl žalovaný v důsledku výkonu veřejné funkce dlouhodobě uvolněného starosty obce schopen a připraven vykonávat funkci vedoucího pobočky v K., ze které byl odvolán, jelikož odvolaný zaměstnanec, který odmítl jinou vhodnou práci, „nemůže pro zaměstnavatele žádnou práci konat". Vyslovil názor, že „odvolanému zaměstnanci, který odmítl jinou vhodnou práci, do doby skončení pracovního poměru nic nebrání, aby vyvíjel jinou výdělečnou činnost, např. nastoupil do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, začal podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná nebo vykonával veřejnou funkci (včetně funkce dlouhodobě uvolněného starosty obce)", a že „právní následky fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 73 odst. 6, věty třetí, zák. práce pak spočívají v tom, že zaměstnanec má až do doby, než se dohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, nebo do doby skončení pracovního poměru nárok na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku". Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že „souběh nároku na náhradu mzdy (platu) podle § 73 odst. 6, věty třetí, a § 208 zák. práce s pobíráním odměny za výkon funkce uvolněného člena zastupitelstva obce podle zákona o obcích není v rozporu s právními předpisy", a že se proto v případě náhrady platu vyplacené žalovanému za období od 5. 5. 2011 do 31. 5. 2011 nejedná o neprávem vyplacenou částku, kterou by žalovaný byl povinen žalobkyni vrátit.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že okamžikem zvolení žalovaného starostou vznikla podle § 201 zák. práce překážka v práci na straně žalovaného, při které náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele nepřísluší a při které – vzhledem k tomu, že žalovaný byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce – je podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. c) zák. práce dán zákaz výpovědi zaměstnavatelem. Má za to, že povinnost poskytovat náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci, který byl zvolen starostou a uvolněn pro výkon veřejné funkce, je „zcela v rozporu s dobrými mravy a principy zákoníku práce", a že „za situace, kdy zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci v plném rozsahu přidělovat práci a navíc ani rozvázat s ním pracovní poměr, protože je dán zákaz výpovědi, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tomuto

zaměstnanci platil náhradu platu, a to navíc po značně dlouho dobu – dobu trvání výkonu zvolené funkce“. Dovolatelka pokládá za nesprávný názor odvolacího soudu, že není dobře možné zabývat se tím, zda byl žalovaný v důsledku výkonu veřejné funkce dlouhodobě uvolněného starosty obce schopen a připraven vykonávat funkci vedoucího pobočky v K., neboť z odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1474/2009, vyplývá, že nárok na náhradu mzdy z důvodu „fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele“ zaměstnanci odvolanému z funkce nepřísluší v době, kdy nemůže pracovat pro překážky na své straně. Kromě toho není třeba zabývat se tím, zda byl žalovaný v důsledku výkonu veřejné funkce dlouhodobě uvolněného starosty obce schopen a připraven vykonávat funkci vedoucího pobočky v Krnově, která byla zrušena, ale tím, zda „byl vůbec schopen a připraven vykonávat jakoukoliv pracovní pozici vhodnou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci u zaměstnavatele“. Povaha veřejné funkce dlouhodobě uvolněného starosty tuto možnost podle názoru dovolatelky vylučuje a „nastává zde překážka na straně zaměstnance“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.

N e j v y š š í s o u d změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

Z odůvodnění:

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a 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. a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného práva, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena (zda vedoucí zaměstnanec, který po svém odvolání z pracovního místa odmítl jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nabídnutou mu zaměstnavatelem, má právo na náhradu mzdy nebo platu pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, jestliže byl zvolen do funkce starosty obce, pro jejíž výkon byl dlouhodobě uvolněn), přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. – nepodléhá), že žalovaný byl dne 11. 7. 2005 jmenován do funkce vedoucího pobočky v K. Úřadu práce v B., že dne 30. 3. 2011 byl s účinností od 31. 3. 2011 z tohoto pracovního místa odvolán, že ode dne 1. 4. 2011, k němuž podle ustanovení § 6 odst. 2 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, přešel výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců zařazených k výkonu práce v úřadech práce zřízených podle zákona č. 435/2004 Sb. na Úřad práce ČR, mu bylo nabídnuto pracovní zařazení na práci vedoucího oddělení zaměstnanosti na Úřadu práce ČR, krajské pobočce O., kontaktním pracovišti K. a že žalovaný tuto práci odmítl a od 1. 4. 2011 nedocházel do práce a práci nevykonával. Poté, co žalovanému vyplatila náhradu platu za měsíc květen 2011 v „čisté“ výši 20 729 Kč, žalobkyně z dopisu obce H. ze dne 23. 6. 2011 zjistila, že žalovaný byl dne 5. 5. 2011 zvolen do funkce starosty obce H., kterou zastupitelstvo obce schválilo jako funkci dlouhodobě uvolněnou. Dopisem ze dne 28. 6. 2011 žalobkyně vyzvala žalovaného k vrácení náhrady platu za období od 5. 5. 2011 do 31. 5. 2011 ve výši 18 175 Kč do 31. 7. 2011; této výzvě žalovaný odmítl vyhovět.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se po žalovaném domáhá vrácení náhrady platu za dobu od 5. 5. 2011 do 31. 5. 2011 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb.,

č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb. a č. 73/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2011.

Vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní místo se obsazuje jmenováním, může být ze svého pracovního místa odvolán tím, kdo je příslušný ke jmenování; svého pracovního místa se rovněž může vzdát (srov. § 73 odst. 1 zák. práce). Odvolání nebo vzdání se pracovního místa musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné; výkon práce na pracovním místě končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější (srov. § 73 odst. 5 zák. práce).

Podle ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

Z citovaného ustanovení § 73 odst. 6, věty první, zák. práce vyplývá, že odvoláním z pracovního místa ani vzdáním se pracovního místa pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele (s výjimkou situace, že zaměstnanec byl jmenován na dobu určitou) nekončí. Ustanovení § 73 odst. 6, věty druhé, zák. práce ukládá zaměstnavateli povinnost podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (odmítne uzavření dohody o svém dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele), zákon stanoví (srov. § 73 odst. 6, větu třetí, zák. práce), že „je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce“. Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

Jestliže zaměstnanec byl z pracovního místa odvolán nebo se pracovního místa vzdal, pak do doby, než se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele, popřípadě do doby skončení pracovního poměru (například na základě výpovědi dané zaměstnanci pro fikci nadbytečnosti nebo dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z tohoto důvodu), se vztahy mezi účastníky vyznačují tím, že zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci, neboť dosud zastávanou práci již není oprávněn (povinen) vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele není (zatím) určeno. Z ustanovení § 73 odst. 6, věty třetí, zák. práce vyplývá, že uvedený stav představuje překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zák. práce). Zákon tu vytváří vedle fikce nadbytečnosti další fikci překážky v práci na straně zaměstnavatele; nemá-li tedy zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo odmítl-li zaměstnanec takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce, aniž by bylo možné se zabývat tím, zda zaměstnanec skutečně nemůže konat pro zaměstnavatele práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než které jsou uvedeny v ustanovení § 207 zák. práce (jak to jinak ustanovení § 208 zák. práce vyžaduje), a takové posouzení by ostatně ani nebylo dobře možné, neboť – jak bylo uvedeno již výše a jak správně uvedl i odvolací soud – zaměstnanec v tomto období ani žádnou práci pro zaměstnavatele nekoná (nemůže konat), protože dosud zastávanou funkci již není oprávněn

(povinen) vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele nebylo určeno. Právní následky uvedené fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele pak spočívají v tom, že zaměstnanec má až do doby, než se dohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, nebo do doby skončení pracovního poměru nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Nárok na náhradu mzdy nebo platu z důvodu fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele vzniká dnem, kterým zaměstnanec skončil výkon práce na pracovním místě, z něhož byl odvolán nebo jehož se vzdal (tj. dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se pracovního místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější); od tohoto dne zaměstnanec pobírá náhradu mzdy nebo platu až do doby, než se dohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, nebo do doby skončení pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy nebo platu ovšem nemá v době, kdy nemůže pracovat pro překážky na straně zaměstnance, neboť v této době by nemohl vykonávat práci u zaměstnavatele a plnit tak své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, i kdyby nebylo fikce překážky v práci na jeho straně.

Překážkou v práci na straně zaměstnance je též výkon veřejné funkce, kterým se pro účely zákoníku práce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, jež je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů, a kterým je i výkon funkce člena zastupitelstva obce (srov. § 200 a § 201 odst. 1 a 2 zák. práce a § 70, větu první, zákona č. 128/2000 Sb., o obcích /obecní zřízení/, ve znění účinném do 13. 9. 2011 /dále jen „zákona o obcích“/). Členem zastupitelstva obce je též starosta, jehož zastupitelstvo volí z řad svých členů (srov. § 103 odst. 2, větu první, zákona o obcích).

K výkonu funkce člena zastupitelstva obce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu (srov. § 200, větu první, zák. práce). Členu zastupitelstva obce, který je v pracovním poměru a který není pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, poskytne zaměstnavatel pro výkon funkce pracovní volno s náhradou mzdy (platu), kterou (včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění) je zaměstnavateli povinna obec uhradit; rozsah doby potřebné k výkonu funkce v konkrétním případě určí obec (srov. § 71 odst. 4, věty první a druhou, zákona o obcích). Členu zastupitelstva obce, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele, nýbrž odměna za výkon funkce, kterou mu poskytuje obec (srov. § 71 odst. 1 zákona o obcích). Dlouhodobě uvolněným pro výkon funkce je člen zastupitelstva obce, který vedle výkonu této funkce neplní žádné povinnosti vyplývající z pracovního poměru. O tom, kteří členové zastupitelstva obce budou svou funkci vykonávat vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru a kteří bez souběžného plnění těchto povinností, rozhoduje zastupitelstvo obce, v jehož pravomoci je stanovit počet svých dlouhodobě uvolněných členů (srov. § 84 odst. 2 písm. m/ zákona o obcích).

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec, který byl zvolen členem zastupitelstva obce a který byl pro výkon této veřejné funkce dlouhodobě uvolněn, nemůže vykonávat práci u zaměstnavatele pro překážky na straně zaměstnance. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že vedoucí zaměstnanec, který byl odvolán z pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal a pro kterého zaměstnavatel nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo který takovou práci nabídnutou mu zaměstnavatelem odmítl, nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, jestliže byl zvolen členem zastupitelstva obce nebo starostou a jestliže byl pro výkon těchto veřejných funkcí dlouhodobě uvolněn.

V projednávané věci byl žalovaný poté, co byl s účinností od 31. 3. 2011 odvolán z pracovního místa vedoucího pobočky v K. Úřadu práce v B. a co odmítl práci vedoucího oddělení zaměstnanosti na Úřadu práce ČR, krajské pobočce O., kontaktním pracovišti K., která mu byla žalobkyní nabídnuta, zvolen (dne 5. 5. 2011) starostou obce H. Protože byl pro výkon této veřejné funkce dlouhodobě

uvolněn, nemohl ode dne 5. 5. 2011 pracovat pro překážku na straně zaměstnance a po dobu trvání této překážky v práci neměl – jak vyplývá z výše uvedeného – nárok na náhradu platu z důvodu fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 73 odst. 6, věta třetí, zák. práce. Částka 18 175 Kč, kterou mu žalobkyně z tohoto důvodu zaplatila za období od 5. 5. 2011 do 31. 5. 2011, je proto bezdůvodným obohacením žalovaného (§ 324 zák. práce, § 451 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2013), které je žalovaný povinen žalobkyni vydat, neboť musel z okolností předpokládat, že jde o částku vyplacenou mu omylem žalobkyně, která se o zvolení žalovaného starostou obce H. a o tom, že byl pro výkon této funkce dlouhodobě uvolněn, dověděla až po jejím vyplacení (srov. § 331 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože odvolací soud rozhodl nesprávně a protože dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně, který žalobě důvodně vyhověl, potvrdil (§ 243d písm. b/, § 219 o. s. ř.).