

# NÁHRADA MZDY (PLATU) PŘI NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

JUDr. ONDŘEJ PREUSS, JAKUB SEMBOL

Zaměstnanec při nástupu do práce předložil čestné prohlášení, že nebyl členem Lidových milicí – byl to jeden ze zásadních předpokladů pro výkon významné funkce, do které měl nastoupit. Jenomže se po nějaké době ukázalo, že prohlášení bylo učiněno v rozporu se skutečností, a se zaměstnancem byl ukončen pracovní poměr okamžitým zrušením. Zaměstnanec podal žalobu na neplatnost okamžitého zrušení a společně s ní i prohlášení, že trvá na dalším zaměstnávání. Soud žalobě vyhověl (dospěl k závěru, že skutkové okolnosti nedosahovaly takové intenzity, aby se zaměstnancem mohl být pracovní poměr ukončen okamžitým zrušením; podle vyjádření soudu měl být rozvázán výpovědí) a zaměstnanci tak náležela náhrada mzdy ode dne, kdy prohlásil, že trvá na dalším zaměstnávání, do doby, než mu bude zaměstnavatel práci znovu přidělovat. Zaměstnavatel ho ale dál zaměstnávat nemínil a zaměstnanec se rozhodl svého práva domoci opět soudní cestou.

## ŘÍZENÍ PŘED NEJVYŠŠÍM SOUDEM ČR

V tomto díle naší pravidelné rubriky výjimečně přeskočíme rozbor řízení před soudy prvního a druhého stupně, neboť jejich rozhodování se opíralo o zcela jiné argumenty, než které zvolil pro své rozhodnutí Nejvyšší soud ČR, a zaměříme se už tedy jen na jeho rozhodování.

Nejvyšší soud totiž zohlednil i okolnosti, za jakých došlo ke skončení (zrušení) pracovního poměru. Platí, že nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat.

Nesplňuje-li však zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, není-li připraven a schopen tuto práci konat, nelze mu za tuto dobu přiznat náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce. Taková situace nastala právě v projednávané věci, kdy žalobce nebyl způsobilý vykonávat práci podle pracovní smlouvy, protože vzhledem ke své dřívější příslušnosti k Lidovým milicím nesplňoval pro výkon své funkce předpoklady stanovené zákonem. Žalobci tedy právo na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za výše uvedených okolností nevzniklo.

## PŘIHLÉDNUTÍ K ÚČELU NORMY

Věta druhá § 69 odst. 1 zákoníku práce říká, že „náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výděлку 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“. Mohlo by se tedy zdát, že při

## ZE SOUDNÍ PRAXE

splnění výše uvedených podmínek vzniká nárok na náhradu mzdy automaticky (a soudy nižší instance v tomto duchu také rozhodovaly). Nejvyšší soud ovšem v tomto případě pátral především po účelu normy, místo aby se spokojil s pouhým jazykovým výkladem, a argumentuje tedy, že v případech, kdy zaměstnavatel nemohl objektivně práci přidělovat (jelikož zaměstnanec nesplňoval některé zákonem stanovené podmínky pro výkon dané práce), není k náhradě mzdy povinen ani při splnění ostatních zákonných předpokladů.

*(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3573/2012)*

---

Autoři článku pracují v advokátní kanceláři Jasanská & Co.

---

