



NÁHRADA MZDY NEBO PLATU A ÚROKY Z PRODLENÍ PŘI NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – I. část

Platné rozvázání pracovního poměru patří mezi nejproblematictější oblasti pracovního práva, zejména pokud pracovní poměr rozvazuje zaměstnavatel se zaměstnancem. Zaměstnanec v řadě případů nenechá výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru být a napadne je soudní cestou. Pokud dá soud zaměstnanci v konečném důsledku za pravdu, zaměstnanec zpravidla má od zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy či platu. A právě náhradě mzdy nebo platu v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru je věnován tento článek. Článek je zaměřen na pracovněprávní aspekty tohoto tématu, přičemž na něj navazují další autoři samostatnými výklady k otázkám daňovým, jakož i otázkám týkajícím se sociálního a zdravotního pojištění (tyto výklady budou zveřejněny v dalším čísle časopisu).

VÝCHODISKA ČLÁNKU

Před samotným výkladem je nutno ještě pro jistotu uvést, že závěry uvedené v tomto článku dopadají na případy, v nichž **zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, okamžitě s ním**

zrušil pracovní poměr, zrušil s ním pracovní poměr ve zkušební době, případně rozvázal pracovní poměr dohodou, a zároveň soud pravomocně určil, že právní jednání, kterým byl pracovní poměr rozvázán, je neplatné. Až do pravomocného určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se totiž pracovní poměr považuje za platně ukončený.

Zároveň je pro zjednodušení nutno uvést, že pokud se dále v článku píše o **náhradě mzdy**, rozumí se tím podle okolností též **náhrada platu**. Ačkoliv je právní úprava mzdy a platu odlišná, pokud jde o náhradu mzdy či platu při neplatném rozvázání pracovního poměru, chovají se tyto instituty stejně.

KDY MÁ ZAMĚŠTNANEC NÁROK NA NÁHRADU MZDY

Pro posouzení nároku zaměstnance na náhradu mzdy je rozhodující právní úprava uvedená v § 69 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Podle tohoto ustanovení mohou při neplatném rozvázání pracovního poměru nastat následující **tři situace**:

- zaměstnanec sice napadne platnost rozvázání pracovního poměru u soudu (a uspěje), ale **neoznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání**. V takovém případě se užije ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce a pracovní poměr se považuje za skončený:
 - při neplatné výpovědi z pracovního poměru **dohodou ke dni uplynutí výpovědní doby**. V tomto případě zaměstnanci náhrada mzdy nepřísluší,
 - při neplatném okamžitě zrušení nebo zrušení ve zkušební době **dohodou ke dni, kdy byl pracovní poměr neplatně okamžitě zrušen nebo zrušen ve zkušební době**. V tomto případě zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za dobu výpovědní doby,
- zaměstnanec **oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a zaměstnavatel zareaguje tím, že zaměstnanci do vyřešení sporu umožní návrat do práce**. V takovém případě zaměstnanec po dobu sporu pracuje, za což pobírá mzdu, a v době, kdy pracuje, mu logicky nevzniká právo na náhradu mzdy,
- zaměstnanec **oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, ale zaměstnavatel mu návrat do práce neumožní (což je v praxi nejčastější varianta)**. V tomto případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy v níže popsaném rozsahu.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec pan Novotný dostal výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení pracovních povinností. Výpovědní doba skončila dne 31. října 2019. Pan Novotný tuto výpověď úspěšně napadl u soudu, ale na dalším zaměstnávání netrval. Panu Novotnému totiž nešlo o to, aby se k zaměstnavateli vrátil, ale chtěl dosáhnout uznání, že své povinnosti neporušil, a pokračovat tak v dalších zaměstnáních s „čistým štítem“ (a zápočtovým listem). To znamená, že pracovní poměr skončil dne 31. října 2019 dohodou (fikcí dohody) a pan Novotný nemá nárok na náhradu mzdy za období od 1. listopadu 2019 dál.

PŘÍKLAD 2

Okolnosti jako v příkladu 1. Pan Novotný ale ještě v říjnu 2019 oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu od 1. listopadu 2019 umožnil, aby v práci pokračoval až do pravomocného rozhodnutí sporu. Panu Novotnému je tedy za období od 1. listopadu 2019 vyplácena mzda, a nemá tak souběžně nárok na náhradu mzdy za toto období.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 2. Zaměstnavatel však panu Novotnému přes jeho oznámení neumožnil, aby pokračoval v práci. Pan Novotný má proto za období od 1. listopadu 2019 právo na náhradu mzdy.

OBDOBÍ, ZA NĚŽ NÁHRADA MZDY PŘÍSLUŠÍ

V posledním popsaném případě tedy zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy, a to zásadně za období **ode dne, kdy zaměstnavatelí písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.**

Pro vznik nároku je tedy klíčové, aby zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Toto oznámení může být učiněno pochopitelně nejdříve v den, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, tedy v den, kdy je zaměstnanci doručena výpověď, okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době.¹⁾

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí může zaměstnanec (a lze mu to doporučit) písemné oznámení o trvání na dalším zaměstnávání zaslat již během výpovědní doby. Nárok na náhradu mzdy v takovém případě vzniká dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby.²⁾

PŘÍKLAD 4

Okolnosti jako v příkladu 3 (pan Novotný byl tedy propuštěn, trvá na dalším zaměstnávání, ale zaměstnavatel mu návrat do práce neumožní). Výpovědní doba skončila dne 31. října 2019 a pan Novotný doručil oznámení o trvání na dalším zaměstnávání zaměstnavateli dne 15. října 2019. V takovém případě má pan Novotný nárok na náhradu mzdy za období od 1. listopadu 2019.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 3. Výpovědní doba skončila dne 31. října 2019, avšak pan Novotný doručil oznámení o trvání na dalším zaměstnávání zaměstnavateli až dne 15. prosince 2019. V takovém případě má pan Novotný nárok na náhradu mzdy až za období od 15. prosince 2019.

Nejzazším okamžikem, kdy může zaměstnanec oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, je až **vyhlášení soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.**³⁾ Zaměstnanec tak může zaměstnavateli kupříkladu oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, v průběhu trvání soudního sporu toto oznámení změnit, a před skončením pracovního poměru znovu oznámit, že na dalším zaměstnávání trvá.

V takovém případě však zaměstnanci přísluší náhrada mzdy **jen za období, v nichž na dalším zaměstnávání trval.** Řečeno ještě jinak – oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, má účinky **jen do budoucna, nikoliv zpětně.**

¹⁾ Nebo pochopitelně v den, kdy je uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. Spory o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru ovšem v praxi nejsou příliš časté.

²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 700/2001.

³⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. R 77/2002 civ.

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v příkladu 5 (pan Novotný byl tedy k 31. říjnu 2019 propuštěn, od 15. prosince 2019 trvá na dalším zaměstnávání, ale zaměstnavatel mu návrat do práce neumožní). Pan Novotný dne 15. prosince 2019 oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Následně dne 15. ledna 2019 pan Novotný oznámil, že na dalším zaměstnávání už netrvá, a pak dne 20. března 2019 znovu oznámil, že na dalším zaměstnávání trvá. Za období od 15. ledna 2019 do 19. března 2019 nemá pan Novotný nárok na náhradu mzdy, neboť v tomto období netrval na dalším zaměstnávání.

OKOLNOSTI VYLUČUJÍCÍ NÁROK NA NÁHRADU MZDY

Ustálená judikatura Nejvyššího soudu dále vychází z toho, že náhrada mzdy podle § 69 zákona práce zaměstnanci kompenzuje výpadek příjmu, k němuž došlo v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru. **Pokud by ale zaměstnanec pro překážky na své straně pracovat nemohl, nemůže mu vzniknout výpadek příjmu od zaměstnavatele, a tedy není co kompenzovat.**

Judikatura proto dospěla k závěru, podle něhož „ke ztrátě na výdělků 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 nebo platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce.“⁴⁾

Jinými slovy **zaměstnanci náhrada mzdy nenáleží, pokud není sám připraven, ochoten nebo schopen konat práci.** Nejde ale o případy, kdy si zaměstnanec najde na dobu trvání soudního sporu jiné zaměstnání, v němž je připraven na výzvu svého (původního) zaměstnavatele operativně práci ukončit a vrátit se do práce – tyto případy zásadně právo na náhradu mzdy nevylučují, mohou mít však vliv na výši náhrady mzdy (viz dále ke snížení náhrady mzdy).

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 6. Pan Novotný sice oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, ale již od 3. listopadu 2019 byl až do pravomocného ukončení sporu v dočasné pracovní neschopnosti. Pan Novotný tedy nebyl po celé období, za něž by mu mohla náhrada mzdy příslušet, schopen konat práci, a proto mu náhrada mzdy nepřísluší.

SNÍŽENÍ (MODERACE) NÁHRADY MZDY

Vedle výše uvedených případů, v nichž zaměstnanci náhrada mzdy nepřísluší, upravuje zákoník práce ještě tzv. **moderační právo soudu.** To znamená, že **soud může na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy, která zaměstnanci přísluší, snížit.** Podmínky pro uplatnění moderačního práva jsou následující:

- zaměstnavatel snížení **navrhne v soudním řízení.** V praxi to tedy znamená, že zaměstnavatel zaměstnanci neposkytl náhradu mzdy dobrovolně, resp. ji poskytl v nižší než zaměstnancem nárokované výši, a zaměstnanec uplatnil nárok na náhradu mzdy soudní cestou,

⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 19/2016, nebo ze dne 17. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016.

- moderační právo lze uplatnit jen tehdy, jestliže **celková doba, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, přesahuje 6 měsíců**,
- moderační právo lze uplatnit jen **ve vztahu k náhradě mzdy za další dobu**, tj. za dobu přesahující 6 měsíců,
- snížení náhrady mzdy je **právem, nikoliv povinností soudu**. Soud přitom přihlíží ke všem relevantním kritériím. Přihlédnout musí zejména k tomu, zda byl zaměstnanec v době sporu někde zaměstnán, jakou práci konal a jakého výdělku dosáhl, případně proč se do práce nezapojil. **Všechny tyto okolnosti tvrdí a prokazuje zaměstnavatel. Soud sám důkazy nevyhledává.**

Judikatura Nejvyššího soudu je poměrně přísná a dovozuje, že aby mohl soud náhradu mzdy snížit, musí být prokázáno, že zaměstnanec měl „**objektivní (skutečnou) možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších.**“⁵⁾ To znamená zhodnotit **všechny okolnosti, za nichž zaměstnanec pracoval**, jako je např. druh práce, místo výkonu práce, mzdové ohodnocení, využití kvalifikace zaměstnance apod.

PŘÍKLAD 8

Paní Vlasáková byla propuštěna ze zaměstnání a soudila se o neplatnost rozvázání pracovního poměru. V době sporu si našla jinou práci, kde dosahovala mírně vyššího výdělku. Musela však za práci 50 km dojíždět a šlo o práci, která ji nebavila a při níž ani zčásti nevyužívala svou kvalifikaci učitele matematiky a informatiky. Soud by v takovém případě zřejmě k tomu, že se paní Vlasáková zapojila do práce, vůbec nepřihlédl a náhradu mzdy nesnížil, neboť nešlo o práci vykonávanou za v zásadě rovnocenných podmínek.

VÝŠE NÁHRADY MZDY

Pokud tedy zaměstnanci nárok na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce vznikl a je vyjasněno, za jaké období zaměstnanci náleží, je třeba se zabývat jeho **výší**. Ustanovení § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce k tomu lakonicky uvádí, že náhrada přísluší **ve výši průměrného výdělku**. Toto na první pohled poměrně jednoduché ustanovení si však zaslouží přinejmenším dvě poznámky.

Především průměrný výdělek se podle § 353 a § 354 zákoníku práce zjišťuje za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí. Judikatura k tomu dovodila, že **v případě náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru je po celou dobu rozhodným obdobím kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku nároku zaměstnance na náhradu mzdy (rozhodné období) bez zřetele k tomu, za které následující období zaměstnanec nárok (část nároku) na náhradu mzdy uplatnil.**⁶⁾

PŘÍKLAD 9

Vraťme se znovu k případu pana Novotného, u něhož výpovědní doba uplynula dne 31. října 2019. Pracovní poměr skončil ve IV. čtvrtletí roku 2019 a nárok na náhradu mzdy se proto spočítá z průměrného výdělku za III. čtvrtletí roku 2019, a to za celé období, za něž přísluší.

Dále pak je třeba upozornit na § 356 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož se průměrný výdělek zjistí jako **průměrný hodinový výdělek**. U náhrady mzdy podle § 69 odst. 1

⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 1161/2015.

⁶⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 991/2001.

zákoníku práce pak zákon nestanoví, že by se měl použít průměrný měsíční výdělek (jako např. u odstupného).

To znamená, že **náhrada mzdy přísluší ve výši průměrného hodinového výdělku**, přičemž je nutné počítat, kolik hodin práce by zaměstnanec v období, za něž náhrada mzdy přísluší, byl povinen odpracovat.⁷⁾ Tento postup však nepřipouští aktuální judikatura Nejvyššího soudu, která v případech, kdy je možné přesně vypočítat počet směn, za něž náhrada mzdy náleží, trvá na přesném vyčíslení hodin, které by zaměstnanec odpracoval, a nikoliv na použití průměrného měsíčního výdělku.⁸⁾

SPLATNOST A PROMLČENÍ NÁHRADY MZDY

Zajímavě je řešena též **splatnost náhrady mzdy**. Ta totiž není citovanou právní úpravou řešena vůbec a znamená to, že se řídí obecnými ustanoveními § 141 až § 144 zákoníku práce. Z nich vyplývá, že **náhrada mzdy je splatná vždy do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za něž náhrada mzdy zaměstnanci přísluší**.

To platí bez ohledu na skutečnost, že až do pravomocného skončení soudního sporu není jisté, zda zaměstnanci tato náhrada vůbec přísluší.

Výše uvedené s sebou nese riziko **promlčení nároku**. Náhrada mzdy se totiž promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě, která běží **zvláště pro náhradu mzdy za každý kalendářní měsíc**, za něž náhrada mzdy přísluší.

PŘÍKLAD 10

První měsíc, za něž má pan Novotný právo na náhradu mzdy, je listopad 2019. Náhrada mzdy za tento měsíc je splatná dne 31. prosince 2019, tj. posledním dnem následujícího kalendářního měsíce. Náhrada za tento měsíc se pak promlčí dne 1. ledna 2023, není-li včas uplatněna u soudu.

To znamená, že pokud by soudní spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru trval déle než 3 roky, tak se náhrada mzdy za nejstarší měsíce už promlčí. Zaměstnanec, který o náhradu mzdy za tyto měsíce nechce přijít, tak musí **uplatnit náhradu mzdy žalobou u soudu ještě předtím, než soud pravomocně rozhodne, zda byl pracovní poměr rozvázán neplatně**. V praxi k tomu slouží institut tzv. přerušení řízení. Zaměstnanec tedy podá žalobu na náhradu mzdy a zároveň v žalobě navrhne, aby soud řízení přerušil až do pravomocného skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Pokud by takto zaměstnanec nepostupoval, pak by zaměstnavatel mohl následně nejstarší nároky zaměstnance odmítnout uspokojit a dovolat se, že tyto nároky jsou již promlčené.

PŘÍKLAD 11

Soud mezi panem Novotným a zaměstnavatelem skončil až v červnu 2023 a zaměstnavatel umožnil panu Novotnému od 1. července 2023 návrat do práce. Pan Novotný uplatnil dne 2. července 2023 u zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy za období od listopadu 2019 do června 2023. Zaměstnavatel oprávněně odmítl vyplatit náhradu mzdy za období od 1. listopadu 2019 do 31. května 2020 s poukazem na to, že náhrada mzdy za tyto měsíce je již promlčená.

⁷⁾ Viz stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu, ze dne 9. června 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 61 zákoníku práce.

⁸⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2019, sp. zn. 21 Cdo 4553/2018.

ÚROK Z PRODLENÍ

Od data splatnosti náhrady mzdy za příslušný měsíc pak zaměstnanci vzniká právo požadovat **zákonný úrok z prodlení**.⁹⁾ Výše tohoto úroku je stanovena nařízením vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku, veřejných rejstříků právnických a fyzických osob a evidence svěřenských fondů a evidence údajů o skutečných majitelích, ve znění pozdějších předpisů, tak, že odpovídá ročně vyšší **repo sazby stanovené Českou národní bankou pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 8 procentních bodů**.

Je tedy třeba sledovat vývoj této repo sazby a její výši vždy k 1. lednu a 1. červenci. Tato sazba zvýšená o 8 procentních bodů činí sazbu zákonného úroku z prodlení. Pro přehlednost poslouží následující tabulka¹⁰⁾:

Období	Repo sazba k prvnímu dni kalendářního pololetí	Sazba úroku z prodlení (ročně)
1. 1. 2015–30. 6. 2015	0,05	8,05 %
1. 7. 2015–31. 12. 2015	0,05	8,05 %
1. 1. 2016–30. 6. 2016	0,05	8,05 %
1. 7. 2016–31. 12. 2016	0,05	8,05 %
1. 1. 2017–30. 6. 2017	0,05	8,05 %
1. 7. 2017–31. 12. 2017	0,05	8,05 %
1. 1. 2018–30. 6. 2018	0,50	8,50 %
1. 7. 2018–31. 12. 2018	1,00	9,00 %
1. 1. 2019–30. 6. 2019	1,75	9,75 %
1. 7. 2019–31. 12. 2019	2,00	10,00 %

Judikatura Nejvyššího soudu pak dospěla k závěru, podle něž je z daňového hlediska úrok z **prodlení „nutno zdanit stejně jako příjem ze závislé činnosti spolu s ostatní mzdou (resp. náhradou mzdy), neboť se jedná o příjem, který zaměstnanec dostává v souvislosti s výkonem závislé činnosti. Mzda přísluší za výkon závislé činnosti, a pokud je zpožděna její výplata a v důsledku toho jsou přiznány úroky z prodlení, tedy další příjem, je nesporné, že se jedná o zvýšení příjmu ze závislé činnosti.**“¹¹⁾

CO DĚLAT S VYPLACENÝM Odstupným

Konečně je třeba uvést, že **na základě neplatné výpovědi či dohody mohlo být zaměstnanci vyplaceno odstupné**. Půjde o případy, kdy byl pracovní poměr neplatně rozváznán z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce) nebo ze zdravotních důvodů spočívajících v dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice (§ 52 písm. d) zákoníku práce).

⁹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 5141/2017.

¹⁰⁾ Repo sazba se v současnosti mění poměrně často a ke dni přípravy tohoto článku je její výše již 2,00, a je proto vhodné sledovat její vývoj na webových stránkách České národní banky,

¹¹⁾ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 2012, sp. zn. 20 Cdo 2006/2011.

Na takto vyplacené odstupné zaměstnanec v případě, že je dohoda či výpověď neplatná, **ztrácí nárok a je povinen je zaměstnavateli vrátit**. Zaměstnanec se nemůže dovolávat toho, že odstupné přijal v souladu s § 331 zákoníku práce v dobré víře, neboť podáním žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dal jednoznačně najevo, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, a tedy nesouhlasí ani s tím, že zde existuje důvod pro vyplacení odstupného.

Je však nutné upozornit, že **i toto právo se promlčuje ve tříleté promlčecí lhůtě, která podle judikatury začíná běžet již dnem vyplacení odstupného zaměstnanci**, nikoliv až dnem, kdy je pravomocně určena neplatnost výpovědi či dohody o rozvázání pracovního poměru.¹²⁾

V případech déletrvajících sporů tedy i zaměstnavatel musí podat žalobu na vrácení odstupného před uplynutím promlčecí lhůty a navrhnout přerušování řízení, i když spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ještě trvá.

PŘÍKLAD 12

Okolnosti jako v příkladu 11. Zaměstnavatel naopak po panu Novotném v červenci 2023 požaduje vrácení odstupného, které mu vyplatil v souvislosti v neplatnou výpovědi dne 14. listopadu 2019. I v tomto případě se pan Novotný ubrání námitkou, že toto právo je již promlčené, a odstupné tak nebude povinen vrátit.

SHRNUTÍ

Z pracovněprávního hlediska má tedy zaměstnanec, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, nárok na náhradu mzdy za období ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy pracovní poměr platně skončí.

Tento nárok je podmíněn tím, že je zaměstnanec připraven, ochoten a schopen konat práci, a dále může být v některých případech na návrh zaměstnavatele soudně snížen. Náhrada mzdy přísluší ve výši průměrného výdělků, přičemž rozhodným obdobím je kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku nároku na náhradu mzdy.

Náhrada mzdy je splatná vždy koncem následujícího kalendářního měsíce a promlčuje se v jednotlivých měsíčních splátkách ve 3leté promlčecí lhůtě. S náhradou mzdy se pojí rovněž právo na úrok z prodlení v zákonné výši, a to ode dne následujícího po splatnosti náhrady mzdy až do zaplacení.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

¹²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5285/2016.

VÍTE, ŽE...

...NA WWW.ANAG.CZ NALEZNETE ÚPLNÝ PŘEHLED OBSAHŮ VŠECH DOSUD VYDANÝCH ČÍSEL ČASOPISU MZDOVÁ ÚČETNÍ?

V názvech článků lze rovněž vyhledávat podle klíčového slova a filtrovat podle autora, roku či kategorie témat.