



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

NÁHRADA MZDY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘI NEPLATNÉ VÝPOVĚDI DANÉ ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

Smyslem § 69 zák. práce je poskytnout náhradu mzdy (platu) zaměstnanci postiženému neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele poté, co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. **Ustanovení § 69 zák. práce přitom nijak nesouvisí s jednotlivými důvody rozvázání pracovního poměru, podstatné je, zda skončení**

pracovního poměru bylo shledáno neplatným. 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.

V projednávané věci odvolací soud vyšel ze skutkového závěru, že v době bezprostředně předcházející podání výpovědi **žalobce podle lékařských posudků vydaných poskytovatelem pracovnělékařských služeb pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost** jak pro profesi zámečnick, tak k výkonu úklidových a pomocných režijních prací, přičemž nebyl schopen práce v hlučném prostředí.

Zaměstnavatel může v obecné rovině řešit takovou situaci **buď splněním povinnosti převést zaměstnance na jinou práci** podle § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce, přičemž ve smyslu § 41 odst. 3 zák. práce má účelu převedení dosáhnout především převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, a teprve není-li to možné, **převedením i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil** (převedením na jinou práci dochází ke změně pracovního poměru – srov. název hlavy III části druhé zák. práce), **nebo může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) zák. práce. V posuzovaném případě se žalovaná rozhodla řešit situaci výpovědí z pracovního poměru, která však byla pravomocným rozhodnutím soudu shledána neplatnou. Druhou možnost tedy žalovaná řádně nevyužila.** Trval-li žalobce na dalším zaměstnávání, měla se žalovaná zabývat prvou z možností spočívající v převedení na jinou práci.

Komentář

V tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval podmínkami, za kterých může propuštěnému zaměstnanci náležet náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Ta zaměstnanci zjednodušeně řečeno náleží tehdy, pokud se úspěšně dovolal neplatnosti rozvázání pracovního poměru před soudem a zároveň zaměstnavateli v návaznosti na takové rozvázání oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.

Mimořádně zajímavé na tomto rozhodnutí je, že se vyjadřovalo k situaci, kdy se zaměstnanec dovolal určení neplatnosti výpovědi dané z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro „obecné onemocnění“ z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce, kdy následně v soudním sporu o určení její neplatnosti vyšlo najevo, že pozbytí zdravotní způsobilosti souviselo s pracovním úrazem zaměstnance. Správně měl být tedy uplatněn výpovědní důvod podle § 52 písm. d) zákoníku práce, protože byla výpověď shledána neplatnou. Zaměstnavatel logicky pro dání výpovědi nevyužil možnosti převést zaměstnance na jinou práci, ke které by byl zaměstnanec zdravotně způsobilý. Stěžejní otázkou tedy bylo, zda i v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce za situace, kdy striktně řečeno zaměstnanec nebyl zdravotně schopen práci podle pracovní smlouvy na případnou výzvu k návratu do práce konat, což zpravidla tento nárok vylučuje (resp. ustálená judikatura tak do vydání tohoto rozhodnutí činila).

Odpověď soudů nižších stupňů na tuto otázku byla kladná s tím, že pokud by zaměstnavatel umožnil zaměstnanci vykonávat práci na základě oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, vznikla by tím povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Výše náhrady mzdy by poté odpovídala obvyklé výši mzdy zaměstnanců na srovnatelné pracovní pozici. Zaměstnavatel se v rámci dovolání bránil (mimo jiné) tím, že nárok na tuto náhradu mzdy je podmíněn tím, aby byl zaměstnanec připraven, schopen a ochoten vykonávat práci podle pracovní smlouvy, což posudek o pozbytí zdravotní způsobilosti vylučuje.

Nejvyšší soud se (podle názoru autorů poměrně překvapivě) se závěry soudů nižších stupňů ztotožnil. Korigoval jejich závěry pouze v tom smyslu, že je v těchto případech nutno se zabývat tím, zda měl zaměstnavatel takové volné pracovní místo, na které zaměstnanec mohl převést a které by pro něj bylo vhodné z hlediska jeho zdravotního stavu a schopností

a pokud možno i jeho kvalifikace. Nárok na náhradu mzdy by byl vyloučen pouze tehdy, pokud by zaměstnavatel prokázal, že takovou práci v dané době k dispozici neměl. Soudy se tímto aspektem nezabývaly, což bylo důvodem vrácení věci k novému projednání a rozhodnutí.

Autoři toto rozhodnutí hodnotí s rozpaky. Jde o poměrně zásadní průlom pravidla, že právo na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce je podmíněno připraveností, schopností a ochotou zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy. Výjimku Nejvyšší soud odůvodnil povinností převést zaměstnance na jinou práci v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance – jde tedy de facto o jistou formu „sankce“ za porušení povinnosti převést zaměstnance na jinou práci. V případě řešeném v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, přitom tentýž soud dovodil, že pokud zaměstnavatel nepřevede zaměstnance v návaznosti na pozbytí zdravotní způsobilosti na jinou práci, nemůže zaměstnanci náležet náhrada mzdy za překážku v práci podle § 208 zákoníku práce právě proto, že není způsobilý konat práci podle pracovní smlouvy.

De facto se tedy vytváří neodůvodněný rozdíl mezi situacemi, kdy je pouze jiný právní důvod poskytování náhrady mzdy (v jednom případě šlo o překážku v práci, ve druhém o neplatné rozvázání pracovního poměru). Zatímco v jednom případě Nejvyšší soud striktně trvá na tom, že zaměstnanec musí být připraven konat práci podle pracovní smlouvy (a zaměstnavatel se za porušení povinnosti převést zaměstnance na jinou práci „nic nestane“), ve druhém tento předpoklad neplatí. Autoři proto vyjadřují jistou skepsi nad předvídatelností judikatury v této oblasti s tím, že je o to více nutné, aby zaměstnavatelé při rozvazování pracovních poměrů (nejen) ze zdravotních důvodů dodržovali veškeré zákonné procedury.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

JUDr. Radim MARADA,
advokátní koncipient