



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

ZAMĚSTNANEC MÁ PRÁVO NA DOVOLENOU ZA DOBU TRVÁNÍ SPORU O PLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. října 2023, sp. zn. C-57/22

(dostupný na curia.europa.eu)

Skutečnost, že dotýčný **pracovník v době ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, pro zaměstnavatele skutečně nepracoval**, je totiž **důsledkem jednání zaměstnavatele**, které vedlo k **protiprávnímu propuštění**, bez něhož by uvedený pracovník mohl pracovat a uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 68).

Z toho vyplývá, že **doba ode dne protiprávního propuštění** pracovníka ze zaměstnání **do dne, kdy do něj byl znovu přijat** v souladu s vnitrostátním právem **v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění**, musí být pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok považována za **skutečně odpracované období** (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 69).

S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že **čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88** musí být vykládán v tom smyslu, že **brání vnitrostátní judikatuře**, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, **nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat**, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a že v souladu s vnitrostátním právem už mu za uvedené období přísluší náhrada mzdy nebo platu.

Komentář

Citovaný rozsudek Soudního dvora byl vydán jako odpověď na předběžnou otázku Nejvyššího soudu a má zcela zásadní dopad do české pracovněprávní praxe. Dosud se totiž v českém právním prostředí uplatňoval výklad, že při určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem náleží zaměstnanci, který písemně oznámil zaměstnavateli trvání na dalším zaměstnávání, za dobu ode dne oznámení až do dne, kdy je zaměstnanci umožněno pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, pouze náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělků, nikoliv však dovolená za kalendářní rok nebo její

poměrná část. Judikatura rovněž připouští vedle tohoto práva uplatňovat i nárok na náhradu škody, např. z titulu ušlých benefitů.

Tento názor lze odůvodnit např. tím, že smyslem a účelem dovolené je regenerace pracovních sil, což není potřebné u zaměstnance, který žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonával. Kromě toho se také vycházelo např. z toho, že poskytnutá náhrada mzdy (platu) za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru je dostatečnou kompenzací protiprávního postupu zaměstnavatele, v níž je již zahrnuta mimo jiné rovněž náhrada mzdy nebo platu za dovolenou (protože zaměstnanec by v případě pokračování pracovního poměru část roku nepobíral mzdu či plat za práci, ale jejich náhradu za čerpání dovolené).

Soudní dvůr však zaujal opačný postoj. Při formulování svého závěru ohledně souladu shora nastíněného dosavadního výkladu a čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby vyšel z toho, že skutečnost, že zaměstnanec v předmětném období nepracoval, je důsledkem protiprávního postupu zaměstnavatele (spočívajícího zejména v nedodržení právních norem vztahujících se k jednostrannému rozvázání pracovního poměru). Pokud by zaměstnavatel nejednal v rozporu se zákonem, zaměstnanec by pro něj mohl vykonávat práci a využít svého práva na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část). Z těchto důvodů musí být doba trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru považována za zaměstnancem odpracované období, za které mu náleží dovolená. Nelze se tedy spokojit pouze s tím, že zaměstnavatel je povinen za období sporu poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Opačný výklad je v rozporu s čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, podle kterého mají členské státy přijmout „*nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“.

Shora uvedené bude v praxi znamenat zvýšení zátěže zaměstnavatele spojené s neplatným rozvázáním pracovního poměru. Pokud tedy soud pravomocně určí neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo jeho zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, bude zaměstnavatel povinen nejen zaplatit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu podle § 69 odst. 2 zákoníku práce, ale nadto bude muset zaměstnanci také určit dobu čerpání „nashromážděné“ dovolené, příp. poskytnout náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou, dojde-li ke skončení pracovního poměru (např. na základě dohody o rozvázání pracovního poměru). Podobné právo bude mít zaměstnanec i v případě neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou, protože podle § 71 zákoníku práce má zaměstnanec v případě tohoto neplatného rozvázání práva podobná jako v případě neplatné výpovědi. Podmínkou ve všech případech samozřejmě je, že zaměstnanec zaměstnavateli doručí oznámení o trvání na dalším zaměstnávání.

Zaměstnavatel by měl být schopen reagovat na tuto situaci relativně pohotově, protože pokud neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené včas, smí si ji zaměstnanec určit sám podle § 218 odst. 4 zákoníku práce, za podmínek v tomto ustanovení uvedených. Jde tedy o dovolenou za předcházející roky s tím, že dovolenou za bezprostředně předcházející rok je zaměstnanec oprávněn určit k čerpání až od 1. července.

Výjimkou je nicméně podle Soudního dvora situace, kdy zaměstnanec v období trvání sporu konal práci pro jiného zaměstnavatele – za tuto dobu zaměstnanci právo na dovolenou u původního zaměstnavatele nevzniká. Otázkou je, do jaké míry či jakým způsobem se tato výjimka uplatní v našem právním prostředí, neboť české pracovní právo v zásadě umožňuje souběh více pracovních vztahů s tím, že v každém z těchto vztahů vzniká samostatné právo na dovolenou. Nejvyšší soud už v navazujícím rozsudku ze dne 15. ledna 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022, vyjádřil obecný závěr, že za období, kdy vzniklo zaměstnanci právo na dovolenou u jiného zaměstnavatele, zaměstnanci právo na dovolenou za období sporu o neplatnost rozvázání nevzniká. Na zodpovězení bližších souvisejících otázek si nicméně budeme muset počkat.

Ačkoliv komentované rozhodnutí představuje určitý zvrat v oblasti rozvazování pracovních poměrů zaměstnavateli, nepovažují autoři závěr Soudního dvora s ohledem na jeho obecné tendence a na zásadu ochrany zaměstnance jako slabší strany, jež se uplatňuje jak v právu Evropské unie, tak v právu českém, za překvapivý. Zaměstnavatelům lze doporučit ještě vyšší míru obezřetnosti a pečlivosti při rozvazování pracovních poměrů, protože následky protiprávního rozvázání budou nyní o něco významnější než dosud. Současně je na místě upozornit zaměstnavatele také na to, že hrozí uplatňování práv i ze strany zaměstnanců, kteří byli úspěšně se žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ještě před vydáním komentovaného rozsudku. Tito zaměstnanci mohou požadovat určení doby čerpání dovolené (příp. si ji určit sami) nebo zaplacení náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou v závislosti na tom, zda jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trvá, nebo zda již skončil.

PODMÍNKY PŘIMĚŘENÉHO SNÍŽENÍ NÁHRADY MZDY ČI PLATU PŘI NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. srpna 2023, sp. zn. 21 Cdo 788/2023

(dostupné na www.nsoud.cz)

Pro posouzení, zda v případě zaměstnance jsou splněny **podmínky pro snížení náhrady mzdy (platu)**, přitom **není významné, zda zaměstnanec vyvíjel aktivitu k tomu, aby si zajistil jiné zaměstnání, ani zda byl evidován u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání**, neboť k přiměřenému snížení náhrady mzdy (platu) zaměstnanci, který se **po neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele (popřípadě do výkonu samostatné výdělečné činnosti)**, by soud mohl přistoupit jen tehdy, bylo-li by možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec měl **konkrétní (skutečnou) možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele (do výkonu samostatné výdělečné činnosti) 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, ale že této **možnosti bez vážných důvodů nevyužil**; se samotným nedostatkem aktivity zaměstnance při hledání jiné práce ani s tím, že se neobrátil na úřad práce se žádostí o zprostředkování zaměstnání, zákon možnost snížení náhrady mzdy (platu) nespojuje. **Inzerované nabídky pracovních míst adresované neomezenému okruhu osob splňujících podmínky inzerenta nepředstavují bezprostřední možnost, aby se zaměstnanec na základě nich zapojil do práce**, nýbrž jen možnost, aby se o tato pracovní místa – vedle případných dalších zájemců – ucházel a snažil se je získat (srov. například odůvodnění již zmíněných rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3286/2013, a ze dne 27. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 4124/2014, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 833/2021).

Komentář

Komentovaným rozhodnutím Nejvyšší soud shrnul předpoklady pro přiměřené snížení náhrady mzdy či platu, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci v případě, že soud určil neplatnost jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Tato náhrada přísluší pouze zaměstnanci, jenž písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (a to v zásadě od doby učinění tohoto oznámení), a to ve výši průměrného výdělku ode dne oznámení až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 zákoníku

práce). Vzhledem k uvedenému a ke skutečnosti, že k umožnění pokračování v práci nebo platnému skončení pracovního poměru (např. na základě dohody o rozvázání pracovního poměru) dochází mnohdy až po proběhnutí alespoň části řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může celková výše náhrady dosahovat poměrně vysokých částek.

Z těchto důvodů se zákonodárce rozhodl umožnit zaměstnavateli podat u příslušného soudu návrh, aby přiměřeně snížil povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy (platu), přesahuje-li celková doba, za kterou má zaměstnanci náležet náhrada, 6 měsíců (§ 69 odst. 2 zákoníku práce). Předpoklady přiměřeného snížení (moderace) jsou však nastaveny poměrně přísně. Zákon nejprve stanoví, k jakým hlediskům má soud při svém rozhodování o návrhu zaměstnavatele zejména přihlídnout, a to „*k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil*“ (§ 69 odst. 2 zákoníku práce).

Toto zákonné ustanovení je potom dále vykládáno soudní praxí. Při rozhodování o moderaci jsou podle judikatury významná hlediska týkající se místa výkonu práce, druhu vykonávané práce a mzdy (platu) poskytovaných za výkon práce. Obecně lze potom rozhodnout o přiměřeném snížení náhrady mzdy (platu), pouze pokud je možné z konkrétních okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do jiné práce v zásadě za rovnocenných, příp. výhodnějších podmínek než u původního zaměstnavatele. Současně však dovolací soud opakovaně zdůraznil, že v tomto kontextu není významné, zda zaměstnanec sám aktivně hledal jinou práci ani zda byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce. Význam zde může mít pouze konkrétní skutečná (bezprostřední) možnost jiné práce za rovnocenných či výhodnějších podmínek, které zaměstnanec bez vážných důvodů nevyužil. Uvedené se vztahuje i na možnost samostatné výdělečné činnosti.

S odkazem na shora popsané judikatorní závěry potvrdil Nejvyšší soud v komentovaném rozhodnutí závěr odvolacího soudu o tom, že v dané věci nejsou dány důvody pro moderaci jen proto, že zaměstnankyně v mezidobí konala činnost pro svého manžela, neboť nebylo prokázáno, že tato činnost byla vykonávána za srovnatelných podmínek jako výkon práce v pracovním poměru u zaměstnavatele. V řízení nebylo ani tvrzeno, že by zaměstnankyně pomáhala manželovi jako osoba samostatně výdělečně činná. Kromě toho nebylo nutné zjišťovat, zda úřad práce v předmětném období evidoval volná pracovní místa na vhodné pozici, protože samotná existence takových volných míst ještě neznamená, že je zde dána bezprostřední možnost zaměstnance zapojit se do práce (jde pouze o možnost ucházet se o pracovní místo; o možnosti zapojení se do práce je možné uvažovat např. tehdy, pokud se zaměstnanec účastní výběrového řízení u zaměstnavatele a je mu posléze nabídnuta k podpisu pracovní smlouva).

Jak již bylo shora zmíněno, vyhovění návrhu zaměstnavatele na přiměřené snížení náhrady mzdy (platu) podle § 69 odst. 2 zákoníku práce není samozřejmostí, ba naopak je takový návrh podroben ze strany soudu poměrně přísnému zjišťování splňování předpokladů jeho oprávněnosti. I z těchto důvodů lze zaměstnavatelům doporučit velmi pečlivé zvážení každého jednostranného rozvázání pracovního poměru a zajištění, že bude při rozvazování pracovních poměrů z jejich strany postupováno v souladu s právními předpisy. Následky nedodržení veškerých zákonných požadavků spočívající v neplatnosti příslušného právního jednání totiž mohou v další fázi představovat významnou finanční zátěž.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka