

Judikát NS 21 Cdo 1161/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	03/31/2016
Spisová značka:	21 Cdo 1161/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.1161.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Náhrada mzdy Okamžité zrušení pracovního poměru Dobré mravy
Dotčené předpisy:	§ 61 odst. 1 a 2 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006 § 7 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006 § 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1161/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojžíry Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně Ing. Bc. H. F., zastoupené JUDr. Jindřichem Pelouchem, advokátem se sídlem v Berouně, Seydlovo nám. č. 30/6, proti žalovanému Zařízení pro děti - cizince, diagnostický ústav, středisko výchovné péče a základní škola, Praha 5, Radlická 30, příspěvkové organizaci se sídlem v Praze 5, Radlická č. 795/30, IČO 86595971, zastoupenému Mgr. Lukášem Nohejlem, advokátem se sídlem v Praze 2, Římská č. 104/14, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 7 C 292/2006, o dovolání obou účastníků proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 9. října 2014, č. j. 62 Co 223/2014-502, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 26. 4. 2006, doručeným dne 27. 4. 2006, žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zvláště hrubé porušení pracovní kázně spatřoval v tom, že 1) „v rozporu s pokyny ředitele žalovaného a v rozporu se Směrnicí upravující zadávání zakázek do 2 mil. Kč“ uzavřela dne 7. 2. 2006 jako statutární zástupce ředitele žalovaného „3 smlouvy o dílo s firmou ALBION Group, s r. o., Mečíslavova 11/414, Praha 4, a to na dodávky dvou bazénů a 1 x zastřešení“, že 2) v rozporu s pokyny ředitele žalovaného i v rozporu s metodickými pokyny a směrnicemi dne 29. 6. 2005 „objednala u firmy SKELET IS a.s., Slezská 1, Praha 2 vybudování přístupového chodníku ze zámkové dlažby“, že 3) ačkoliv dne 1. 3. 2006 ředitel žalovaného vydal pokyn týkající se zastavení veškerých stavebních prací v areálu Permon a Modrá škola a zároveň nařídil zpracování seznamu veškerých objednávek a rozhodnutí, která byla učiněna v době jeho dovolené, „do dnešního dne“, od žalobkyně žádný takový přehled neobdržel, že 4) při kontrole pokladny dne 30. 3. 2006 byla zjištěna celá řada nedostatků, přičemž jednou z povinností vyplývajících z funkce zástupce ředitele pro věci ekonomické byla kontrola činnosti podřízených osob (tedy pokladní), že 5) dne 24. 2. 2006 vydala žalobkyně jako nadřízená pokyn pokladní p. V., aby jí byla proplacena částka Kč 4.500,- Kč „údajně za asistenční službu v lednu a únoru 2006“ a k tomuto dokladu není přiložena žádná dohoda či výkaz práce, na základě kterých by žalobkyně mohla „nárokovat převzatou částku“, že 6) dne 22. 3. 2006 při namátkové kontrole pracoviště žalobkyně ředitel žalovaného zjistil, že „vstupní dveře do kanceláře žalobkyně jsou otevřené, a to v době její nepřítomnosti v kanceláři“, že 7) dne 2. 1. 2006 dala žalobkyně její podřízené paní V. příkaz k vydání zálohy ve výši 40.950,- Kč (pokladní doklad č. 1/2006) žalobkyni a přes opakované urgencye „do současné doby, to je více jak tři měsíce, tuto zálohu nezúčtovala a peníze žalovaného má stále v osobním držení“, a že 8) dne 30. 3. a 31. 3. 2006 bylo zjištěno „pomocí programátorů a účetních specialistů“, že žalobkyně v účetním programu „prováděla celou řadu nestandardních a nespécifických operací“ a „již nyní vše nasvědčuje tomu, že účetnictví, za které nese rovněž odpovědnost, není

prováděno řádně a v souladu s platnými právními předpisy“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru „provedené podáním“ žalovaného ze dne 26. 4. 2006 je neplatné, a aby bylo žalovanému uloženo zaplatit jí náhradu mzdy „za dobu, kdy jí odmítá přidělovat práci“. Žalobu odůvodnila zejména tím, že se vytykánych porušení pracovní kázně nedopustila. Navíc je „členkou výboru ZOOS a v souvislosti s okamžitým zrušením jejího pracovního poměru byla porušena ustanovení § 59 odst. 2 ZP“.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 30. 10. 2007, č. j. 7C 292/2006-165, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 59.202,50 Kč k rukám advokáta Mgr. Lukáše Nohejla. Dospěl k závěru, že závažné porušení pracovní kázně žalobkyní bylo prokázáno u skutků uvedených v dopise ze dne 26. 4. 2006 pod body 2), 3), 4), 5), a 7). K námitce žalobkyně o nedostatku souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru uvedl, že „žalovaný o tento souhlas písemně požádal (tuto skutečnost nerozporovala ani strana žalující) a odborový orgán svůj nesouhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru nesdělil žalovanému včas, neboť poznámku pana V. psanou na žádosti o souhlas, kde je uvedeno, že se k žádosti odmítá vyjádřit, nelze pokládat za řádně daný nesouhlas odborového orgánu“; navíc „zákon nestanoví žádnou povinnost žalovaného iniciovat jednání s odbory v této věci, zákoník práce pouze zaměstnavateli ukládá povinnost požádat o souhlas, jsou-li dány důvody dle zákoníku práce, a pokud tento není dán, je takový úkon zaměstnavatele neplatný“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze usnesením ze dne 5. 6. 2008, č. j. 36 Co 62/2008-182, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že odborový orgán byl o souhlas požádán dopisem ze dne 26. 4. 2006, přičemž negativní vyjádření bylo žalovanému doručeno až dne 12. 5. 2006, tedy opožděně. Vytкнуł však soudu prvního stupně, že se dostatečně nezabýval otázkou dodržení lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru, neboť zkoumáním dodržení této lhůty se musí soud zabývat z úřední povinnosti.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 14. 10. 2009, č. j. 7 C 292/2006-292, rozhodl o části předmětu řízení tak, že zamítl žalobu, kterou se žalobkyně proti žalovanému domáhala určení, že okamžité zrušení pracovního poměru „provedené podáním žalovaného“ ze dne 26. 4. 2006 vůči žalobkyni je neplatné, a že žalobkyni uložil povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 7.645,75 Kč k rukám advokáta Mgr. Lukáše Nohejla. Měl za prokázané, že se žalobkyně dopustila skutků uvedených v dopise ze dne 26. 4. 2006 pod body 1), 2), 4), 5), a 7) a že tím závažně porušila pracovní kázeň. K námitce žalobkyně ohledně nedostatku souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru „zcela odkázal“ na odůvodnění předchozího rozhodnutí soudu prvního stupně a na názor odvolacího soudu, že „žalovaný o tento souhlas písemně požádal, odborový orgán svůj nesouhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru nesdělil žalovanému včas a že „zákon nestanoví žádnou povinnost žalovaného iniciovat jednání s odbory v této věci, zákoník práce pouze zaměstnavateli ukládá povinnost požádat o souhlas, jsou-li dány důvody dle zákoníku práce, a pokud tento není dán, je takový úkon zaměstnavatele neplatný“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 18. 11. 2010, č. j. 36 Co 14/2010-355, rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku potvrdil s tím, že o nároku na náhradu mzdy a o nákladech řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí; ve výroku o nákladech řízení jej zrušil. Souhlasil se soudem prvního stupně, že se žalobkyně dopustila skutků uvedených v dopise ze dne 26. 4. 2006 pod body 1), 2), 4) a 5) a, jelikož již tato jednání postačovala k tomu, aby zaměstnavatel (žalovaný) přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, nezabýval se blíže skutky uvedenými pod body 3), 6) až 8). Zabývá se dále námitkou žalobkyně, zda žádost o stanovisko odborové organizace byla podána tak, aby splňovala podmínku „předchozího“ souhlasu, nejprve uzavřel, že „není přiléhavá námitka žalobkyně, že je zaměstnavatel povinen po dobu 15 dnů vyčkávat, protože nedostatek souhlasu odborového orgánu činí neplatným úkon zaměstnavatele ex tunc“, a že, i když zákon nestanoví lhůtu k podání žádosti, z logiky věci vyplývá, že by se tak mělo stát před právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru. I kdyby nesplnění podmínky podání žádosti s předstihem [„Žádost o souhlas s výpovědí“ i okamžité zrušení pracovního poměru byly datovány stejně, tj. 26. 4. 2006 (kdy byly doklady doručeny, nebylo v řízení prokazováno)] mohlo vést k závěru, že žádost podána nebyla, nečinila by tato skutečnost právní úkon žalovaného v této věci neplatným. Odvolací soud totiž spolu s „částí právní teorie“, k níž se přiklání, zastává názor, že „i tehdy, kdy zaměstnavatel příslušný odborový orgán o vydání souhlasu nepožádal, je možný postup podle § 59 odst. 4 zák. práce“. Poté dovedl, že jednání žalobkyně jako ekonomického zástupce ředitele žalovaného zejména popsaná v bodu ad 1) a 2) jsou natolik závažná, že po žalovaném nelze její setrvání v pracovním poměru spravedlivě žádat, a proto okamžité zrušení pracovního poměru v daném případě nečiní neplatným ani skutečnost, že řádný postup při podání žádosti o souhlas nebyl dodržen.

K dovolání žalobkyně Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 15. 8. 2012 č. j. 21 Cdo 2339/2011-381 rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení. Dovedl, že ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (mezi něž patřila i žalobkyně v posuzované věci), se projevuje v tom, že, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 59 odst. 2 zák. práce - požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce] - k tomu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod poř. č. 133, ročník 2002. Opačný názor odvolacího soudu (že, i kdyby „žádost podána nebyla, nečinila by tato skutečnost právní úkon žalovaného v této věci neplatným“) nemůže obstát zejména proto, že platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn. Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru. Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platného okamžitého zrušení pracovního poměru se proto děje podle stavu existujícího v době okamžitého zrušení pracovního poměru a nikoli například podle stavu, který je dán v době rozhodování soudu. Vzhledem k tomu, že právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají dnem, v němž bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručené), posuzuje soud platnost okamžitého zrušení pracovního poměru (a tedy i podmínky uvedené v ustanovení § 59 odst. 2 zákoníku práce) k tomuto dni; není-li zde ke dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru žádost k příslušnému odborovému orgánu o předchozí souhlas, není splněn jeden z předpokladů platnosti takového rozvázání pracovního poměru. Za nesprávný považoval názor, že by nedostatek spočívající v absenci žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborového orgánu k okamžitému zrušení pracovního poměru bylo možno zhojit postupem podle ustanovení § 59 odst. 4 zákoníku práce. Ten totiž dopadá toliko na případy, kdy příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoli na „všechny“ případy neexistence předchozího souhlasu, tedy ani na situaci, kdy zaměstnavatel o předchozí souhlas před dáním okamžitého zrušení pracovního poměru vůbec nepožádal.

Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21. 3. 2013, č. j. 36 Co 14/2010-407, rozsudek soudu prvního stupně „v zamítavém výroku ad I.“ (že žaloba, kterou se žalobkyně proti žalovanému domáhala určení, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené podáním žalovaného ze dne 26. 4. 2006 vůči žalobkyni je neplatné, se zamítá) změnil tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru, provedené podáním žalovaného ze dne 26. 4. 2006 vůči žalobkyni, je neplatné. Ve výroku o náhradě nákladů řízení mezi účastníky navzájem rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolal se na závazný právní názor dovolacího soudu a dovodil, že doručení okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 26. 4. 2006, tedy dne 27. 4. 2006, nepředcházelo souhlasu odborového orgánu s tímto úkonem.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 8. 1. 2014, č. j. 7 C 292/2006-463 rozhodl, že: „ I. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 818.480,96 Kč s

9% úrokem z prodlení z částky 33.154,24 Kč od 15. 6. 2006 do 30. 6. 2006 a od 1. 7. 2006 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9% úrokem z prodlení z částky 38.389,12 Kč od 15. 7. 2006 do 31. 12. 2006 a od 1. 1. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9% úrokem z prodlení z částky 36.644,16 Kč od 15. 8. 2006 do 31. 12. 2006 a od 1. 1. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9% úrokem z prodlení z částky 40.134,08 Kč od 15. 9. 2006 do 31. 12. 2006 a od 1. 1. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9% úrokem z prodlení z částky 36.644,16 Kč od 15. 10. 2006 do 31. 12. 2006 a od 1. 1. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9% úrokem z prodlení z částky 38.389,12 Kč od 15. 11. 2006 do 31. 12. 2006 a od 1. 1. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9% úrokem z prodlení z částky 38.389,12 Kč od 15. 12. 2006 do 31. 12. 2006 a od 1. 1. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 5 % úrokem z prodlení z částky 36.644,16 Kč od 15. 1. 2007 do 30. 6. 2007 a od 1. 7. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 5 % úrokem z prodlení z částky 24.085,08 Kč od 15.2. 2007 do 30. 6. 2007 a od 1. 7. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 5 % úrokem z prodlení z částky 18.978,20 Kč od 15.3. 2007 do 30. 6. 2007 a od 1. 7. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 5 % úrokem z prodlení z částky 22.336,12 Kč od 15.4. 2007 do 30. 6. 2007 a od 1. 7. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 5 % úrokem z prodlení z částky 9.829,16 Kč od 15.5. 2007 do 30. 6. 2007 a od 1. 7. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 5 % úrokem z prodlení z částky 20.666,08 Kč od 15.6. 2007 do 30. 6. 2007 a od 1. 7. 2007 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 75 % úrokem z prodlení z částky 9.829,16 Kč od 15.7. 2007 do 31. 12. 2007 a od 1. 1. 2008 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 75 % úrokem z prodlení z částky 20.621,12 Kč od 15.8. 2007 do 31. 12. 2007 a od 1. 1. 2008 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9, 75 % úrokem z prodlení z částky 18.372,08 Kč od 15.9. 2007 do 31. 12. 2007 a od 1. 1. 2008 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9,25 % úrokem z prodlení z částky 25.857,88 Kč od 15.2. 2009 do 30. 6. 2009 a od 1. 7. 2009 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9,25 % úrokem z prodlení z částky 30.555,80 Kč od 15.3. 2009 do 30. 6. 2009 a od 1. 7. 2009 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9,25 % úrokem z prodlení z částky 31.086,88 Kč od 15.4. 2009 do 30. 6. 2009 a od 1. 7. 2009 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9,25 % úrokem z prodlení z částky 20.939,88 Kč od 15.5. 2009 do 30. 6. 2009 a od 1. 7. 2009 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

9,25 % úrokem z prodlení z částky 32.563,84 Kč od 15.6. 2009 do 30. 6. 2009 a od 1. 7. 2009 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

8,5 % úrokem z prodlení z částky 21.600,88 Kč od 15.7. 2009 do 31. 12. 2009 a od 1. 1. 2010 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí,

8,5 % úrokem z prodlení z částky 31.321,92 Kč od 15.8. 2009 do 31. 12. 2009 a od 1. 1. 2010 do zaplacení s ročním úrokem z prodlení ve výši, která v každém jednotlivém kalendářním pololetí trvání prodlení odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvoutýdenní repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí.

III. Žalovaný je v řízení o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku 90.195,97 Kč k rukám zástupce žalobkyně, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

IV. V řízení o zaplacení částky 1,685.355,60 Kč s příslušenstvím žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů.“

Při zjišťování průměrného hodinového výdělku žalobkyně dospěl k závěru, že po zaokrouhlení činí 218,12 Kč. Žalobkyni přísluší náhrada mzdy za dobu od 5. 5. 2006 do 31. 12. 2006 „v plné výši“ v částce 298.388,16 Kč, za rok 2007 „snížená náhrada mzdy“ v částce 203.758,56 Kč, za rok 2008 „snížená náhrada mzdy“ v částce 206.202,32 Kč a za rok 2009 za období měsíce ledna až července „snížená náhrada mzdy“ v částce 110.131,92 Kč. Celkem tedy žalobkyni za požadované období od 5. 5. 2006 do 31. 7. 2009 přísluší náhrada mzdy ve výši 818.480,69 Kč. Soud co do požadavku žalobkyně požadovaného rozdílu (do částky 1.685.355,60 Kč), tj. částky 866.847,64 Kč, žalobu jako nedůvodnou zamítl.

K odvolání žalobkyně i žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 9. 10. 2014, č. j. 62 Co 223/2014-502, rozhodl, že „odvolání žalobkyně do vyhovujícího výroku o věci samé ad I. se odmítá, k odvolání žalovaného se v tomto výroku napadený rozsudek soudu I. stupně potvrzuje“, že „v zamítavém výroku o věci samé ad II. se rozsudek soudu I. stupně co do částky 208.725,64 Kč zrušuje a řízení se v tomto rozsahu zastavuje, co do částky 658.149,- Kč s příslušenstvím se v tomto výroku rozsudek potvrzuje“, že „ve výroku ad. III. o náhradě nákladů řízení o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru se rozsudek soudu I. stupně mění tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni dalších 2.904,- Kč, jinak se v tomto výroku potvrzuje, stejně jako ve výroku ad IV. o nákladech řízení o náhradu mzdy“, a že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolání žalobkyně do přisudečného výroku odmítnul pro nedostatek tzv. subjektivní legitimace, neboť napadla výrok, kterým jí bylo vyhověno. Podle jeho názoru nelze akceptovat námitku o likvidačním důsledku přiznání náhrady mzdy pro žalovaného, jelikož přiznané částky se odvíjí od mzdy, kterou žalobkyni sám žalovaný přiznal, ani argument žalobkyně, že relevantní je pouze skutečnost, že se žalovaný dopustil formálního pochybení a že jeho tvrzení odkazuje na „údajné“ porušení pracovní kázně, neboť „je nepochybné, že porušení pracovní kázně žalobkyní byla v tomto řízení vzata za skutečně prokázaná“. O způsobu krácení náhrady mzdy žalobkyně se „plně ztotožnil“ se závěry soudu prvního stupně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podali oba účastníci dovolání.

Žalobkyně namítá, že odvolací soud postupoval v rozporu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu, jelikož „výrokem pod bodem II. potvrdil zamítavý výrok soudu prvního stupně co do částky 658.149,- Kč a když vyslovil právní názor, že soud prvního stupně postupoval správně, pokud přikročil k moderaci práva žalobkyně na náhradu mzdy za období od 1. 1. 2007 do 31. 7. 2009. Právní názor odvolacího soudu, kterým potvrdil správnost moderace náhrady mzdy žalobkyně, je v rozporu s ustálenou judikaturou NS ČR, viz například stanovisko NS ČR k některým otázkám rozhodování soudců ve věcech nároků u neplatného rozvázání pracovního poměru Cpjn 4/2004“. Navrhla, aby dovolací soud zrušil dovoláním napadený rozsudek odvolacího soudu „ve výroku pod bodem II., kterým odvolací soud co do částky 658.149,- Kč potvrdil výrok rozsudku soudu prvního stupně, a stejně tak, aby zrušil výroky na tomto výroku závislé a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení“.

Žalovaný v dovolání „má za to, že otázka hmotného práva, která v rozhodovací praxi dovolacího soudu nebyla dosud vyřešena, je následující:

1. Má soud při rozhodování o náhradě mzdy dle § 61 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, při posuzování okolností pro přiměřené snížení náhrady mzdy, resp. její nepřiznání za dobu přesahující šest měsíců dle § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, přihlídnout i k jiným důvodům, než je skutečnost, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil;

2. Je výčet okolností, ke kterým má soud přihlídnout při rozhodování o náhradě mzdy dle § 61 odst. 1 zákona č. 65/196 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, pro přiměřené snížení náhrady mzdy resp. její nepřiznání za dobu přesahující šest měsíců uvedený v § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, demonstrativní, a pokud ano, může či musí soud vzít do úvahy i veškeré další okolnosti případu;

3. Má soud přihlížet k okolnosti, že soud vzal za prokázané, že zaměstnanec se dopustil (víceru) porušení pracovní kázně, které soud kvalifikoval jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a dospěl k závěru, že byly naplněny materiální podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 53 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, a kdy pouze pro nesplnění formální podmínky nedodržení formy žádosti o předchozí souhlas odborového orgánu (§ 59 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006) vedlo k určení okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele za neplatné, jako k další z okolností, ke které může či musí přihlídnout při případném snížení náhrady mzdy resp. její nepřiznání za dobu přesahující šest měsíců dle § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006;

4. Je skutečnost, že soud vzal za prokázané, že se zaměstnanec dopustil (víceru) porušení pracovní kázně, které soud kvalifikoval jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a dospěl k závěru, že byly naplněny materiální podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 53 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, a pouze z formálního pochybení bylo okamžité zrušení pracovního poměru určeno za neplatné, důvodem pro nepřiznání náhrady mzdy za dobu přesahující šest měsíců dle § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, a pokud ne pro nepřiznání, tak pro její snížení ve větším rozsahu, než jaké by odpovídalo pouze dle okolností výslovně uvedených v § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, ke kterým soud zejména přihlédlne.“

Je přesvědčen, že za situace, kdy „v řízení bylo prokázané, že žalovaná zvlášť hrubě porušila pracovní kázeň“, by přiznání náhrady mzdy žalobkyni bylo „zcela v rozporu s dobrými mravy a se smyslem zákoníku práce“. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení, „eventuálně zrušil i Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 č. j. 7 C 292/2006 - 463 ze dne 8. 1. 2014 a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) dovolání projednal a rozhodl o něm podle občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnými osobami (účastníky 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. (otázku výkladu ustanovení § 61 zákoníku práce posoudil odvolací soud jinak, než je řešena v judikatuře dovolacího soudu), přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243 odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že pouze dovolání žalobkyně je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na dobu, kdy žalobkyni mělo začít vznikat právo na náhradu mzdy - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 2004 jako zástupce ředitele. Dopisem ze dne 26. 4. 2006, který žalobkyně převzala dne 27. 4. 2006, s ní byl okamžitě zrušen pracovní poměr „ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce“ pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Dopisem ze dne 3. 5. 2006 žalobkyně sdělila žalovanému, že trvá na tom, aby ji žalovaný nadále zaměstnával. Žalovaný dne 5. 5. 2006 žalobkyni sdělil, že na okamžité zrušení pracovního poměru trvá. Rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 21. 3. 2013, č. j. 36 Co 14/2010-407, bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru, provedené podáním žalovaného ze dne 26. 4. 2006 vůči žalobkyni, je neplatné. Žalobkyně byla ode dne 24. 5. 2006 do 31. 12. 2006 evidována Úřadem práce pro hlavní město Prahu jako uchazeč o zaměstnání, neboť se jí nedařilo sehnat jiné zaměstnání. Od ledna 2007 do září 2009 byla zaměstnána jako metodik účetnictví Magistrátu hlavního města Prahy; tento pracovní poměr rozvázala, „jelikož ji práce neuspokojovala“. Následně uzavřela ke dni 13. 5. 2013 s žalovaným dohodu o skončení pracovního poměru. Podáním došlým soudu dne 24. 6. 2013 žalobkyně rozšířila žalobu o „náhradu za mzdu“ za období od 1. 8. 2009 do 7. 5. 2013. Soud rozšíření žaloby s ohledem na hospodárnost a délku řízení nepřipustil.

Ustanovení § 61 zák. práce upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, které učinil zaměstnavatel a jehož platnost zaměstnanec neuznává (a podal proto u soudu žalobu o určení jeho neplatnosti), a v němž panuje (až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) nejistota, zda pracovní poměr skutečně skončil (podle zaměstnavatelem učiněného rozvázání pracovního poměru), nebo zda bude (může) pokračovat. Jestliže soud žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím vyhověl a jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy (§ 61 odst. 1 zák. práce).

Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci 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 (srov. § 61 odst. 1 zák. práce). Okamžité zrušení pracovního poměru je (rovněž z pohledu ustanovení § 61 zák. práce) neplatné jen tehdy, jestliže jeho neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu. Náhrada mzdy, která zaměstnanci náleží podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, je vyvolána tím, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením přestal v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy je tedy důsledkem nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci trvajícím na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, práci podle pracovní smlouvy. Náhrada mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy; zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele (srov. stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004).

Nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva je ochrana práv zaměstnance. Jedním z projevů této zásady v pracovněprávním vztahu je i ustanovení § 61 zák. práce, které má jak sankční, tak i satisfakční povahu. Obsah tohoto zákonného ustanovení zcela vylučuje odůvodněnost námitky žalovaného, že úhrada náhrady mzdy žalobkyni pro něj může mít likvidační důsledky, o to více, že se jedná o mzdu, kterou žalobkyni přiznal sám žalovaný. Smyslem ustanovení § 61 zák. práce je poskytnout náhradu mzdy zaměstnanci postiženému neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, poté co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ustanovení § 61 zák. práce přitom nijak nesouvisí s jednotlivými důvody rozvázání pracovního poměru, a tudíž nelze ani přihlížet k tvrzení o naplnění materiálních podmínek uvedených v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce; podstatné je, zda skončení pracovního poměru bylo shledáno neplatným. Tvrzené naplnění materiálních podmínek pro rozvázání pracovního poměru proto nemůže být důvodem pro nepřiznání, respektive snížení, náhrady mzdy žalobkyně, je-li zde pravomocné rozhodnutí určující neplatnost konkrétního rozvázání pracovního poměru.

Rozsah náhrady mzdy příslušející zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem je - jak vyplývá z ustálené soudní judikatury [srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1478/2002 (uveřejněný pod č. 76/2003 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek), rozsudek býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 12. 1975, sp. zn. 4 Cz 42/1975 (uveřejněný pod č. 33/1977 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek), nebo bod IX. Stanoviska Občanskoprávního a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004] - odvislý od toho, zda zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V případě, že takové oznámení učiní, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, popřípadě až do dne dřívějšího (ještě před pravomocným ukončením řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru učiněného) platného skončení pracovního poměru jiným způsobem.

Podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat; soud při svém rozhodování přihledne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělků dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Základním hlediskem při rozhodování soudu o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce je skutečnost, zda zaměstnanec byl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, popřípadě zda se do práce u jiného zaměstnavatele nezapojil z vážného důvodu. Významné při tom je zejména to, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místo sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji), zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet. K přiměřenému snížení, popřípadě k nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce může soud z těchto hledisek přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) do práce u jiného zaměstnavatele 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. Kdyby se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících těm, za kterých by konal práci u zaměstnavatele v případě, že by mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, nebylo by z hlediska daného účelu možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil; jestliže tak přesto učinil, nemůže to vést k závěru, že má být požadovaná náhrada mzdy snížena nebo dokonce nepřiznána. V případě, že zaměstnanec u jiného zaměstnavatele dosáhl nižší výdělek a že tedy nelze dovodit, že se zapojil do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných s podmínkami, které by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, nejsou splněny podmínky nejen k nepřiznání náhrady mzdy, ale ani k jejímu snížení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003, uveřejněný pod č. 30/2004 v časopise Soudní judikatura, bod V. Stanoviska Občanskoprávního a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004, uveřejněného pod číslem 85/2004 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4124/2014).

V projednávané věci odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - při rozhodování o důvodnosti požadavku žalovaného, aby žalobkyni nebyla přiznána náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru za dobu přesahující 6 měsíců podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, z výše uvedených závěrů ustálené judikatury soudů nevycházel. Plně se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně o způsobu krácení náhrady mzdy. V rozhodném období měla žalobkyně příjem pouze z pracovního poměru jako metodik účetnictví Magistrátu hlavního města Prahy, kde jí byla vyplácena mzda nedosahující úrovně mzdy před rozvázáním pracovního poměru. Nedovodil, že se jedná o práci vykonávanou za podmínek v zásadě nerovnocenných s podmínkami, které by měla při výkonu práce zástupce ředitele.

Pro posouzení, zda v případě žalobkyně jsou splněny podmínky pro snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy, není významné, zda žalobkyně vyvíjela aktivitu k tomu, aby si zajistila jiné příjmy, popřípadě zda byla evidována u úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání, neboť k přiměřenému snížení, popřípadě k nepřiznání náhrady mzdy žalobkyni, která se po neplatném rozvázání pracovního poměru žalovaným zapojila do práce u jiného zaměstnavatele, by soud mohl přistoupit - jak vyplývá z výše uvedeného - jen tehdy, bylo-li by možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že žalobkyně měla objektivní (skutečnou) možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měla při výkonu práce zástupce ředitele, kdyby žalovaný plnil svou povinnost přidělovat jí tuto práci. Žalobkyně, jakožto absolventka dvou vysokých škol s pedagogickým zaměřením nalezla u žalovaného zaměstnání umožňující plné využití její odborné kvalifikace a uplatnění studií nabytých znalostí z oblasti ekonomie při zajišťování chodu žalovaného školského zařízení po ekonomické stránce. V tomto pracovním poměru také uplatnila při organizování mimoškolních aktivit dětí a při spolupráci s jednotlivými pedagogy a vychovateli znalosti z oblasti pedagogiky. Zatímco při výkonu práce na pozici metodik účetnictví Magistrátu hlavního města Prahy, sestávala její pracovní náplň z kontrol účetní závěrky příspěvkových organizací Magistrátu hlavního města Prahy. Tato práce ji neuspokojovala a v září roku 2009 rozvázala pracovní poměr. Je tedy zřejmé, že i přes objektivní možnost žalobkyně zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele, nelze vzhledem k povaze náplně práce hovořit o tom, že by

jí byly poskytnuty rovnocenné či dokonce výhodnější pracovní podmínky, než u zaměstnavatele původního.

Souhlasit nelze ani s tvrzením dovolatele, že přiznání náhrady mzdy žalobkyni bylo „zcela v rozporu s dobrými mravy a se smyslem zákoníku práce“.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením účastníků pracovněprávního vztahu, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičítícím, je třeba, vycházející ze zásady „neminem laedit, qui iure sui utitur“, považovat chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jeden z účastníků pracovněprávního vztahu sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka pracovněprávního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednatelům propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevídaný vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jeden z účastníků pracovněprávního vztahu je v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímo veden úmyslem způsobit druhému účastníku pracovněprávního vztahu újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednatelů bez významu. Toto zneužití výkonu subjektivního práva, kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nepřipouští (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, který byl uveřejněn pod č. 126/2000 v časopise Soudní judikatura).

V projednávané věci žalovaný přistoupil k rozvázání pracovního poměru se žalobkyní okamžitým zrušením, neboť měl za to, že žalobkyně porušila pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Jelikož žalobkyně oznámila písemně žalovanému, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, její pracovní poměr trval i nadále a žalovaný, který žalobkyni přes toto její oznámení nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, byl povinen – jak vyplývá z výše uvedeného – poskytnout jí náhradu mzdy ode dne, kdy oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a nikoliv jen za dobu prvních 6 měsíců. Protože z výsledků dokazování nevyplývá, že by žalobkyně byla při uplatnění nároku na náhradu mzdy za dobu přesahující 6 měsíců vedena přímým úmyslem poškodit žalovaného (způsobit mu újmu), aniž by pro ni bylo primárně významné dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného ustanovením § 61 odst. 1 zák. práce, nemůže být toto její jednání zneužitím výkonu práva na újmu žalovaného ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Ke stejnému závěru dospěl i Ústavní soud, když v nálezu ze dne 27. 10. 2004, sp. zn. IV. ÚS 142/03, dovodil, že sankční pravidlo obsažené v ustanovení § 61 zákoníku práce již nemůže být dále modifikováno výkladovým pravidlem ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce. Nelze též přehlédnout, že žalovaný mohl kdykoli v průběhu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru ukončit dobu, za kterou žalobkyni přísluší náhrada mzdy, tím, že by jí umožnil pokračovat v práci.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska žalovaným uplatněného dovolacího důvodu správný. Nejvyšší soud České republiky proto dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

Odvolací soud ale nepostupoval – z důvodů výše uvedených – správně při moderaci práva žalobkyně na náhradu mzdy za období od 1. 1. 2007 do 31. 7. 2009.

Dovoláním napadený rozsudek proto přesto není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o. s. ř.). V novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 31. března 2016

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz