

Judikát NS 21 Cdo 3310/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/26/2013
Spisová značka:	21 Cdo 3310/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.3310.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Náhrada mzdy
Dotčené předpisy:	§ 69 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 103 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 191 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009
Kategorie rozhodnutí:	C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
11/02/2014	IV. ÚS 543/2014	JUDr. Vlasta Formánková	odmítnuto	03/31/2014

21 Cdo 3310/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce P. R., zastoupeného Mgr. Ing. Tomášem Veselým, advokátem se sídlem v Pardubicích, třída Míru č. 92, proti žalovanému J. L., zastoupenému JUDr. Tomášem Plavcem, advokátem se sídlem v Chrudimi IV, Rooseveltova č. 335, o náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v Pardubicích pod sp. zn. 27 C 249/2010, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové - pobočky v Pardubicích ze dne 7. května 2012, č. j. 18 Co 190/2012 – 175, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

O d ů v o d ň ě n í :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 129.930,- Kč s úroky z prodlení z této částky. Žalobu odůvodnil zejména tím, že v době pracovního poměru u žalovaného (podle pracovní smlouvy ze dne 30. 6. 2008 byl zaměstnán jako odborný pracovník pro montáže sádkokartonů) mu žalovaný dopisem ze dne 14. 1. 2009 sdělil, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr. Toto rozvázání pracovního poměru bylo rozsudkem Okresního soudu v Pardubicích ze dne 7. 9. 2009, č. j. 8 C 35/2009-63, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Hradci Králové - pobočky v Pardubicích ze dne 7. 1. 2010, č. j. 22 Co 541/2009-97, prohlášeno za neplatné. Dopisem doručeným dne 22. 1. 2009 sdělil žalobce žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání. Protože mu žalovaný neumožnil pokračovat v práci, domáhá se náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru. Tuto náhradu, však požaduje až od 7. 2. 2009, kdy přestal pobírat nemocenskou z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, do dne 31. 5. 2010. Mimo náhrady mzdy požaduje rovněž náhradu za 10 dnů dovolené za rok 2008.

Žalovaný namítal, že žalobce sice dopisem ze dne 16. 1. 2009 vyjádřil vůli být u žalovaného nadále zaměstnán, tuto vůli však v několika e-mailech, ve kterých uvedl, že na dalším zaměstnání u žalovaného netrvá, změnil. Ukončení pracovní neschopnosti ze dne 7. 2. 2009 žalobce zaslal žalovanému dopisem a nikdy poté sám od sebe nežádal, aby mu žalovaný sdělil, kde se zrovna pracuje. Kromě toho mu bylo známo, že se vždy ve stejnou dobu odjíždí z parkoviště nedaleko jeho bydliště.

Okresní soud v Pardubicích rozsudkem ze dne 20. 10. 2011, č. j. 27 C 249/2010-113, uložil žalovanému, aby zaplatil žalobci částku 129.848,- Kč s úrokem z prodlení z této částky ve výši 7,75% ročně od 1. 7. 2010 do zaplacení, co do částky 82,- Kč s příslušenstvím žalobu zamítl a rozhodl, že žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení 36.390,- Kč k rukám zástupce žalobce. Vyšel z toho, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 14. 1. 2009, které vůči žalobci učinil žalovaný, bylo pravomocným rozhodnutím soudu prohlášeno za neplatné, že dopisem ze dne 16. 1. 2009 (doručeným žalovanému dne 22. 1. 2009) žalobce sdělil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, a že pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil 31. 5. 2010 na základě výpovědi z pracovního poměru, kterou dal žalobce. Žalovanému se nepodařilo prokázat, že by žalobce změnil své stanovisko a oznámil mu, že netrvá na dalším zaměstnávání. Za takovou změnu nepovažoval e-mail, ve kterém žalobce připustil, že je s žalovaným ochoten jednat o skončení pracovního poměru. Tento záměr žalobce ještě neznamená, že v okamžiku zaslání emailu netrvá na dalším zaměstnávání, a navíc byl tento e-mail žalovanému doručen dříve (dne 21. 1. 2009) než oznámení žalobce o tom, že trvá na dalším zaměstnávání (dne 22. 1. 2009). Výslech svědka P. byl ojedinělým důkazem, který vybočoval z celé řady důkazů, které prokazovaly, že žalovaný žalobci odmítal přidělovat práci. Mimo to, v době, kdy měl podle tohoto svědka žalovaný žalobce k nástupu do práce vyzývat, byl žalobce v pracovní neschopnosti a nebyl povinen práci vykonávat. Po doručení oznámení o ukončení pracovní neschopnosti již žalovaný netvrdil ani neprokazoval, že by žalobce k nástupu do práce vyzýval. V řízení nebylo prokázáno ani to, že žalobce nebyl připraven nebo schopen vykonávat práci v některém období, za které požaduje náhradu mzdy. Sdělení ošetřující lékařky žalobce takovým důkazem není, protože ta uvedla, že nebyl schopen práce ve výškách, což ovšem neznamená, že by nebyl schopen konat práci sádrokartonáře vůbec, a bylo tedy na žalovaném jako jeho zaměstnavateli, aby mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou. Uzavřel, že žalobce má nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce za období od 7. 2. 2009 do 11. 2. 2010, protože mu žalovaný v tomto období neumožnil pokračovat ve výkonu práce ani s ním neskončil platně pracovní poměr. Za dobu od 12. 2. 2010 do skončení pracovního poměru dne 31. 5. 2010 má žalobce právo na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zák. práce, neboť po právní moci rozsudku o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru šlo o překážku na straně zaměstnavatele. Žalobci přiznal i náhradu za 10 dní nevyčerpané dovolené.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Hradci Králové - pobočka v Pardubicích rozsudkem ze dne 7. 5. 2012, č. j. 18 Co 190/2012 - 175, rozsudek soudu prvního stupně změnil ve výroku I. (v přísudečném výroku) v části týkající se lhůty k plnění tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci částku 129.848,- Kč s úrokem z prodlení z této částky ve výši 7,75% ročně od 1. 7. 2010 do zaplacení v částce 80.000,- Kč a v částce 49.848,- Kč se 7,75% úrokem z prodlení ročně z částky 129.848,- Kč od 1. 7. 2010 do zaplacení do 31. 12. 2012, a ve výroku III. (ve výroku o nákladech řízení) tak, že žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení ve výši 36.390,- Kč ve splátkách po 2.500,- Kč měsíčně, splatných vždy k 15. dni příslušného měsíce předem, počínaje měsícem následujícím po právní moci rozsudku, pod ztrátou výhody splátek, k rukám zástupce žalobce Mgr. Ing. Tomáše Veselého, jinak jej v napadených výrocích I. a III. potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady odvolacího řízení ve výši 29.980,- Kč ve splátkách po 2.500,- Kč měsíčně, splatných vždy k 15. dni příslušného měsíce předem, počínaje měsícem následujícím po právní moci tohoto rozsudku, pod ztrátou výhody splátek, k rukám zástupce žalobce Mgr. Ing. Tomáše Veselého. Ztotožnil se „v plném rozsahu“ se skutkovými závěry soudu prvního stupně a k námitce žalovaného, že žalobce nebyl ochoten a schopen ze zdravotních důvodů konat práci ani po skončení dočasné pracovní neschopnosti, aniž by byla tvrzena změna zdravotního stavu oproti době vzniku pracovního poměru, dodal, že případné zdravotní problémy zaměstnance, které by byly zjištěny lékařským posudkem nebo rozhodnutím správního orgánu a které by vedly k dlouhodobému pozbytí způsobilosti vykonávat dosavadní práci, by se mohly stát důvodem pro podání výpovědi z pracovního poměru, nikoliv však důvodem pro zastavení výplaty mzdy, popř. náhrady mzdy. K odvolací výhradě žalovaného, že nebyl povinen vyzvat žalobce k nástupu do práce, uvedl, že, přestal-li zaměstnanec konat práci pro zaměstnavatele, protože mu zaměstnavatel přestal dnem neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru přidělovat práci, může vyzvat zaměstnavatele k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném. Změnu lhůty k plnění odůvodnil tím, že přihlédl k doloženým majetkovým poměrům žalovaného na straně jedné, ale též k tomu, že se jedná o náhradu mzdy, která se již v letech 2009 a 2010 měla dostat žalobci, což znemožňuje povolení nižších splátek.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný za právní otázky dovolacím soudem dosud nevyřešené považuje, „zda je oprávněn zaměstnanec, se kterým byl neplatně okamžitě rozvázán pracovní poměr a který trvá na dalším zaměstnávání, oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, zda zaměstnanci náleží náhrada mzdy i za dobu, kdy byl objektivně nezpůsobilý práci dle pracovní smlouvy vykonávat, a zda, pokud zaměstnanec sice písemně deklaruje požadavek na přidělování práce, ale ze všech jeho dalších úkonů a jednání je zřejmé, že práci ve skutečnosti vykonávat nechce a nemůže, zda takovýto postoj zaměstnance je možno považovat za změnu jeho stanoviska a zda požadavek na výplatu náhrady mzdy za tohoto stavu není v rozporu s dobrými mravy“. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31. 12. 2012 (srov. čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání žalovaného proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že dovolání je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. [právní otázka, za jakých okolností může zaměstnanec sdělit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále (i přes jednostranné rozvázání pracovního poměru) zaměstnával, dosud nebyla v judikatuře soudů ve všech souvislostech vyřešena], přezkoumal rozsudek odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá nároku na náhradu mzdy, který vznikl (měl vzniknout) oznámením žalobce, že trvá na dalším zaměstnávání, jež bylo žalovanému doručeno dne 22. 1. 2009 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 13. 9. 2009 (tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. 320/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší

zaměstnanci ve výši průměrného výdělků 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.

Zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je platným právním úkonem, může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jestliže se zaměstnavatel rozhodne tímto způsobem postupovat, tedy jestliže zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, kterou se zaměstnanec pro něj zavázal konat podle pracovní smlouvy, a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní, pak tím zanikla (dnem, ke kterému vyzval zaměstnanec k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce, neboť zaměstnanci v souladu s jeho oznámením, že trvá na dalším zaměstnávání, umožnil pokračovat v práci; neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně (srov. bod III. Stanoviska Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpnj 4/2004, uveřejněného ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod pořadovým číslem 85, ročník 2004, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2005, pod č. 64, vztahující se k obsahově shodné dřívější právní úpravě).

V případě, že zaměstnanec nepřestal konat práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy zaměstnavatele (zaměstnavatel mu přestal přidělovat práci), může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy č. 7, roč. 1995, popř. závěry zaujaté v rozsudku Nejvyššího soudu SR ze dne 28. 7. 1989, sp. zn. 6 Cz 13/89, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1991, pod č. 43 a v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdo 1/97, uveřejněném v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, v sešitě č. 9, pod č. 76).

S dovolatelem lze souhlasit v tom, že, je-li zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti a není tedy ze zdravotních důvodů schopen vykonávat sjednanou práci, nemůže mu zaměstnavatel sjednanou práci přidělovat (srov. § 103 odst. 1 písm. a) a § 191 zák. práce]. Skutečnost, že zaměstnanec nemůže dočasně konat sjednanou práci pro překážku na jeho straně, mu však nebrání, aby (je-li toho s ohledem na svůj zdravotní stav schopen) vyjádřil svůj základní postoj k jednostrannému rozvazovacímu úkonu zaměstnavatele. Tím totiž nejen dodrží zákonem stanovený požadavek, že toto oznámení má učinit „bez zbytečného odkladu“, ale zároveň je tím ve vztahu mezi účastníky pracovněprávního vztahu napevno postaveno, zda (v případě určení, že jednostranný rozvazovací úkon bude určen neplatným - § 72 zák. práce) budou podrobeni režimu § 69 odst. 1 nebo § 69 odst. 2 zák. práce.

Jestliže tedy žalobce dopisem ze dne 16. 1. 2009 doručeným žalovanému dne 22. 1. 2009 (v reakci na dopis žalovaného ze dne 14. 1. 2009, kterým mu žalovaný sdělil, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr) sdělil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, učinil tím oznámení zaměstnavateli ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce bez ohledu na to, zda v té době byl dočasně práce neschopen.

Namítá-li dovolatel dále, že dovolací soud dosud neřešil otázku, „zda zaměstnanci náhrada mzdy náleží, když sice rozhodnuto o pracovní neschopnosti nebylo, ale z provedených důkazů je zřejmé, že zaměstnanec práci na základě svého zdravotního stavu vykonávat nemohl“, pak přehlídí, že skutkový závěr o tom, že by žalobce na základě svého zdravotního stavu nemohl vykonávat práci podle pracovní smlouvy soudy neučinily; vzhledem k tomu, že dovolání je v projednávané věci přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., nelze z hlediska skutkového stavu dovoláním napadené rozhodnutí přezkoumávat (srov. § 241a odst. 3 a 242 odst. 3 o. s. ř.).

Stejně platí o hypotetické otázce dovolatele, „zda pokud zaměstnanec sice písemně deklaruje požadavek na přidělování práce, ale ze všech jeho dalších úkonů a jednání je zřejmé, že práci ve skutečnosti vykonávat nechce a nemůže, zda takovýto postoj zaměstnance je možno považovat za změnu jeho stanoviska a zda požadavek na výplatu náhradu mzdy za tohoto stavu není v rozporu s dobrými mravy“, neboť i ta vychází ze skutkového stavu, který v řízení soudy nebyl zjištěn (srov. naopak slova „Žalovanému se nepodařilo prokázat, že by žalobce změnil své stanovisko a oznámil mu, že netrvá na dalším zaměstnávání.“ v odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně, s nímž se odvolací soud „v plném rozsahu ztotožnil“).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou (další) vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o. s. ř., neboť žalovaný s ohledem na výsledek dovolacího řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalobci v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 26. listopadu 2013

JUDr. Mojmír Putna
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.