

Judikát NS 21 Cdo 5097/2016

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	08/17/2017
Spisová značka:	21 Cdo 5097/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Pracovní volno Pracovněprávní vztahy Výpověď z pracovního poměru Skončení pracovního poměru Náhrada mzdy Překážky v práci Neplatnost právního úkonu
Dotčené předpisy:	§ 2 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 2 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 2 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 38 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 69 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 191 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 199 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 199 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 1 předpisu č. 590/2006Sb.
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 5097/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Zdeňky Novotné a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., v právní věci žalobce Mgr. T. K., zastoupeného JUDr. Evou Janíkovou, advokátkou se sídlem ve Frýdku-Místku, Farní č. 19, proti žalované Masarykově Základní škole a mateřské škole Hnojník 120, okres Frýdek-Místek, příspěvkové organizaci se sídlem v Hnojníku č. 120, IČO 75026708, zastoupené Mgr. Tomášem Jakubíkem, advokátem se sídlem v Českém Těšíně, Hrabinská č. 498/19, o 905 310 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu ve Frýdku-Místku pod sp. zn. 17 C 47/2014, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. prosince 2015 č. j. 16 Co 192/2015-216, takto:

Rozsudek krajského soudu (s výjimkou výroku, jímž byl zrušen rozsudek Okresního soudu ve Frýdku-Místku ze dne 1. června 2015 č. j. 17 C 47/2014-165 v části, v níž byla žaloba zamítnuta co do 100 590 Kč s úroky z prodlení, a ve výroku o náhradě nákladů řízení) a rozsudek Okresního soudu ve Frýdku-Místku ze dne 1. června 2015 č. j. 17 C 47/2014-165 v části, v níž byla žaloba zamítnuta co do 354 522 Kč s úroky z prodlení, se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Okresnímu soudu ve Frýdku-Místku k dalšímu řízení.

O d ů v o d ň ě n í :

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu ve Frýdku-Místku dne 11. 10. 2013 (změněnou se souhlasem soudu) domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 905 310 Kč s úroky z prodlení z částky, ve výši a za dobu, jež specifikoval. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 6. 8. 2002 byl u žalované zaměstnán jako učitel, že dne 16. 6. 2004 byl s účinností od 1. 8. 2004 obcí H. jmenován do funkce ředitele žalované, že dne 20. 4. 2011 byl na schůzi rady obce H. usnesením č. 8 ze své funkce ke dni 31. 5. 2011 odvolán, že poté mu byla žalovanou doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 73 odst. 6 zákoníku práce, a to „podáním“ ze dne 2. 6. 2011, že žalobce s odvoláním z funkce ředitele vyslovil nesouhlas a „taktéž považoval a považuje za neplatnou výpověď z pracovního poměru“, že přípisem ze dne 10. 6. 2011 doručeným žalované dne 27. 6. 2011 žalobce oznámil žalované, že trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnán sjednanou prací a ve stejném místě podle pracovní smlouvy, že rozsudkem Okresního soudu ve Frýdku-Místku ze dne 11. 12. 2012 č. j. 16 C 110/2011-201 ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 18. 9. 2013 č. j. 16 Co 67/2013-282 bylo „stanoveno“, že uvedené odvolání žalobce z funkce ředitele žalované je neplatné, a že rozsudkem Okresního soudu ve Frýdku-Místku č. j. 17 C 96/2011-85 bylo rozhodnuto, že výpověď daná žalobci žalovanou „podáním“ ze dne 2. 6. 2011 je neplatná. Žalobce je přesvědčen, že mu náleží náhrada „ušlého výdělku“ z důvodu neplatného odvolání z funkce ředitele školy ve výši odpovídající platu ředitele školy za období od 1. 6. 2011 do zaplacení „ušlého výdělku“, což ke dni podání žaloby představuje celkem 905 310 Kč, neboť pro stanovení výše „ušlého výdělku“ je nutno vycházet z platového výměru žalobce ze dne 17. 1. 2011, ve kterém byl stanoven měsíční plat ve výši 33 530 Kč.

Žalovaná zejména namítala, že žalobci byl platovým výměrem ze dne 17. 1. 2011 stanoven plat v celkové výši 32 800 Kč (nikoli ve výši 33 530 Kč, jak tvrdí žalobce) a platovým výměrem ze dne 4. 4. 2011 plat v celkové výši 30 000 Kč, že žalobce dopisem ze dne 6. 4. 2011 požádal žalovanou jako svého zaměstnavatele o udělení „neplaceného volna“ v době od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012, že následně sám žalobce – tehdy ještě jako ředitel žalované – této své žádosti ze dne 6. 4. 2011 vyhověl přípisem žalované ze dne 26. 4. 2011, že v období od 1. 6. 2011 do 30. 9. 2011 žalobce obdržel od žalované 51 688 Kč, že žalobce byl na nemocenské v období od 3. 6. do 30. 6. 2011 a od 1. 7. do 15. 7. 2011, že v období od 18. 7. do 31. 7. 2011 a od 1. 8. 2011 do 31. 8. 2011 čerpal dovolenou, že žalovaná dne 12. 3. 2012 nabídla žalobci pracovní místo učitele, které žalobce odmítl, a že náhrada platu žalobci náleží pouze v období od 1. 6. 2011 do 24. 8. 2011.

Okresní soud ve Frýdku-Místku rozsudkem ze dne 1. 6. 2015 č. j. 17 C 47/2014-165 uložil žalované povinnost zaplatit žalobci 450 198 Kč s úroky z prodlení z částek, ve výši a za dobu, jež specifikoval, zamítl žalobu co do 455 112 Kč s úroky z prodlení z částek, ve výši a za dobu, jež specifikoval, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházel ze zjištění, že rozhodnutím soudu bylo určeno, že odvolání žalobce z funkce ředitele žalované ze dne 20. 4. 2011 ke dni 31. 5. 2011 je neplatné, že byla soudem určena i neplatnost výpovědi, kterou dala žalovaná žalobci dne 2. 6. 2011, že přípisem ze dne 10. 6. 2011 doručeným žalované „v době běhu výpovědní lhůty“, která uplynula dnem 31. 8. 2011, žalobce oznámil žalované, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván v souladu s pracovní smlouvou, je již od 9. 3. 2012 se žalobce opakovaně domáhal, aby mu žalovaná umožnila pokračovat v práci, že proběhlo jednání, jehož předmětem mělo být jeho pracovní zařazení, které však zůstalo bezvýsledné, že ze záznamu o jednání ze dne 12. 3. 2012 ani z výpovědí svědků nevyplývá projev vůle žalované žalobce zaměstnat a že v období od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012 žalobce „čerpal neplacené volno“, které si udělil sám žalobce z pozice ředitele žalované, když přijal jiného učitele jako zástup za svou osobu. Dospěl k závěru, že žalobce má nárok na náhradu platu z neplatného rozvázání pracovního poměru až od 1. 9. 2011, neboť nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru vzniká až dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby, že rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku je 1. čtvrtletí 2011, neboť výpověď byla žalobci doručena v červnu 2011, že jeho průměrný hrubý měsíční výdělek tak činí 34 061 Kč, že nelze paušálně vycházet z platového výměru žalobce, ať již na částku 33 530 Kč, anebo na částku 32 800 Kč, nýbrž je nutno vycházet ze skutečně dosažených příjmů a z odpracované doby, a že za období od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012, kdy čerpal „neplacené volno“, žalobci náhrada platu nenáleží, neboť pracovník, který náhradu žádá, musí být nejen schopen, ale i ochoten pracovat; soud prvního stupně proto žalobci přiznal náhradu platu za dobu od 25. 8. 2012 do 30. 9. 2013 ve výši 450 198 Kč.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 14. 12. 2015 č. j. 16 Co192/2015-216 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně v části, v níž byla zamítnuta žaloba co do 354 522 Kč s příslušenstvím, zrušil jej v části, v níž byla zamítnuta žaloba co do 100 590 Kč s příslušenstvím, a ve výroku o náhradě nákladů řízení a v tomto rozsahu věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud dovodil, že žalobce jako ředitel žalované byl oprávněn sám sobě udělit „neplacené volno“, zvlášť za stavu, kdy zajistil po dobu svého „neplaceného volna“ chod školy tím, že na tuto dobu přijal dalšího učitele. Zdůraznil, že nelze přehlédnout časovou souvislost jednotlivých úkonů, zejména skutečnost, že ještě v době, kdy nebylo rozhodnuto o odvolání žalobce z funkce, dne 6. 4. 2011 žalobce podává z osobních důvodů žádost o „neplacené volno“ v souvislosti s ukončením funkce ředitele žalované na dobu od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012, a uzavřel, že touto žádostí a vyhověním této žádosti žalobce projevil zcela jednoznačně vůli, aniž věděl, co bude následovat, tedy že bude odvolán z funkce, případně že mu bude dána výpověď, v období od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012 pro žalovanou nevykonávat práci, a nebyl tedy ochoten a připraven v tomto období vykonávat práci pro žalovanou; odvolacímu soudu navíc není jasné, jakou práci by vykonával, když za svou osobu na shora uvedené období sjednal zástup a navíc téhož dne, kdy mu byla doručena výpověď, sjednal pracovní poměr na dobu určitou, a to právě na dobu od 25. 8. 2011 do 30. 6. 2012. Za tohoto stavu je podle názoru odvolacího soudu nutno souhlasit se závěrem žalované, že žalobce „toliko formálně požádal žalovanou dopisem ze dne 10. 6. 2011 o další zaměstnávání za uvedené období“. Odvolací soud se proto ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že v období od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012 žalobce nebyl připraven a ochoten konat práci podle pracovní smlouvy u žalované, a že mu tedy nelze za toto období přiznat náhradu platu, a dodal, že na uvedených závěrech nemůže nic změnit ani skutečnost, že žalobce měl čerpat či čerpal dovolenou i po 25. 8. 2011, neboť z toho nelze v žádném případě dovozovat, že by snad žalovaná konkludentně odvolala souhlas s tím, aby žalobce čerpal „neplacené volno“; navíc ani sám žalobce nepožádal, aby bylo rozhodnutí o udělení „neplaceného volna“ zrušeno či odvoláno. Ani následná výpověď z pracovního poměru nemůže mít podle názoru odvolacího soudu ten účinek, že by došlo ke konkludentnímu zrušení „neplaceného volna“ žalobce. Tvzení žalobce, že k sjednání „neplaceného volna“ došlo evidentně v reakci na neplatné odvolání z funkce ředitele, odvolací soud považoval za nepravdivé, neboť žalobce byl odvolán z funkce ředitele školy až podáním, které mu bylo doručeno dne 31. 5. 2011, a samotné odvolání z funkce ředitele žalobci v žádném případě nebránilo, aby po odvolání z funkce nadále pracoval u žalované. Odvolací soud však nesouhlasil se závěrem soudu prvního stupně, pokud byla zamítnuta žaloba co do 100 590 Kč s odůvodněním, že za toto období žalobci nárok na náhradu platu nevznikl s ohledem na běh výpovědní doby, neboť „není povinností žalobce uvádět právní titul, ze kterého se domáhá zaplacení částky – v daném případě 100 590 Kč za měsíce 6, 7 a 8/2011“, a z tohoto důvodu nebylo možné bez dalšího žalobu o zaplacení této částky zamítnout, a uložil soudu prvního stupně, aby vyzval žalobce k odstranění vad žaloby v tomto směru, aby uvedl zcela jasně a konkrétně, proč se domáhá za shora uvedené měsíce částky 33 530 Kč.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, kterým tento rozsudek napadá ve výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části, v níž byla žaloba zamítnuta co do 354 522 Kč s příslušenstvím. Namítá, že není možné, aby v období od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012 čerpal u žalované „neplacenou dovolenou“, neboť v té době žalobce podle tvrzení žalované nebyl jejím zaměstnancem, nebyl u ní evidován jako zaměstnanec, nebyly mu přidělovány žádné úkoly a nebyly za něj ani placeny příspěvky na sociální a zdravotní pojištění, čímž dala sama žalovaná najevo, že neakceptuje „neplacené volno“ žalobce, že „upomínka na neomluvenou absenci“ ze dne 7. 9. 2011 zasláná žalobci žalovanou má sama o sobě důsledky zrušení „neplaceného volna“, že právní úprava nároku na náhradu platu při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí nijak nepodmiňuje vznik tohoto nároku tím, zda na dobu po uplynutí výpovědní doby bylo nebo nebylo sjednáno „neplacené volno“ zaměstnance, že byly naplněny zákonné podmínky pro vznik nároku na tuto náhradu platu, že odvolací soud zcela v rozporu se zásadami soukromého práva a s judikaturou Nejvyššího soudu vykládá účinky právních úkonů, neboť „právnímu úkonu žalobce učiněnému za účelem udělení si neplaceného volna přisuzuje těžko pochopitelné právní účinky, které jsou de facto nezrušitelné“, že odvolací soud nesprávně aplikoval ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce, neboť dovodil, že dovolatel nemá na náhradu platu nárok za období, kdy byla dána překážka v práci na straně žalované, která i přes neplatné rozvázání pracovního poměru neumožnila v rozhodném období žalobci pracovat a nepřidělovala mu pracovní úkoly, že odvolací soud se nevypořádal s námitkou dovolatele, že nelze zároveň čerpat dovolenou i „neplacené volno“, a že není pravda, že by žalobce nepožádal o zrušení „neplaceného volna“, neboť tak učinil ve své výzvě z 10. 6. 2011, ve které trvá na dalším zaměstnávání a přidělování práce. Dovovatel je přesvědčen, že žalovaná konkludentně odvolala souhlas s tím, aby dovolatel čerpal „neplacené volno“, neboť mu nařídila čerpat dovolenou, a že výpověď z pracovního poměru žalovaná projevila vůlí dále žalobce nezaměstnávat a zrušila tak veškeré eventuální právní následky žádosti o „neplacené volno“. Podle názoru dovolatele je navíc úkon, kterým žádal o „neplacené volno“ sám sebe, neplatný, neboť ředitel školy, který je na vedoucí pracovní místo jmenován na základě rozhodnutí zřizovatele školy, nemá kompetenci sám sobě udělit „neplacené volno“, a je tedy nemyslitelné, aby stanovení pracovního volna bez vědomí zřizovatele bylo považováno za platné, a vzhledem k tomu, že na straně žalobce nikdy neexistovala svobodná vůle, neboť k tomuto úkonu byl donucen v návaznosti na protiprávní jednání zřizovatele žalované, ani vážná vůle, předmětný právní úkon pro nedostatek vůle nikdy platně ani nevznikl. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu v dovolání napadené části zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby odvolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť soud prvního stupně i odvolací soud v posuzování rozhodných otázek vycházely z aktuální judikatury Nejvyššího soudu a napadený rozsudek odvolacího soudu nespočívá na vyřešení otázek hmotného nebo procesního práva, při jejich řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu, popřípadě aby dovolání žalobce zamítl.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci 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 oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané 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 žalobce pracoval jako ředitel žalované, že dne 6. 4. 2011 adresoval žalované žádost o „neplacené volno“, kterou odůvodnil tím, že z osobních důvodů v souvislosti s ukončením funkce ředitele žalované žádá o „neplacené volno“ v době od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012, že na tuto žádost si žalobce sám odpověděl dopisem ze dne 26. 4. 2011 tak, že „Vaší žádosti o neplacené volno mi podané dne 6. 4. 2011 vyhovují a umožňují Vám čerpat roční neplacené volno v termínu od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012“, že žalobce dne 20. 5. 2011 uzavřel ještě jako ředitel žalované s Mgr. V. S. pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce 25. 8. 2011 na plný pracovní úvazek na dobu určitou do 24. 8. 2012 jako zástup za „neplacené volno“ žalobce, že dne 31. 5. 2011 bylo žalobci doručeno odvolání z funkce ředitele schválené radou obce H. dne 20. 4. 2011 a dne 2. 6. 2011 výpověď z pracovního poměru, že dne 2. 6. 2011 žalobce uzavřel pracovní smlouvu se Základní školou a mateřskou školou v P. na dobu určitou od 25. 8. 2011 do 30. 6. 2012 na úvazek 100 %, že dopisem ze dne 10. 6. 2011 podaným na poštu dne 27. 6. 2011 žalobce zaslal žalované oznámení, že s výpovědí z pracovního poměru nesouhlasí a že trvá na dalším zaměstnávání, že rozsudkem Okresního soudu ve Frýdku-Místku ze dne 11. 12. 2012 č. j. 16 C 110/2011-201 ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 18. 9. 2013 č. j. 16 Co 67/2013-282 bylo určeno, že odvolání žalobce z funkce ředitele žalované, které bylo žalobci doručeno dne 31. 5. 2011, je neplatné, a že rozsudkem Okresního soudu ve Frýdku-Místku ze dne 18. 1. 2012 č. j. 17 C 96/2011-85 ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. 12. 2013 č. j. 16 Co 177/2012-139 bylo určeno, že výpověď daná žalobci dopisem žalované ze dne 2. 6. 2011 je neplatná.

Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda má zaměstnanec, kterému byla dána neplatná výpověď a který zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, nárok na náhradu mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 zákoníku práce také v době, kdy měl na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem před podáním neplatné výpovědi čerpat „neplacené volno“. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy vznikl (měl vzniknout) nárok žalobce na náhradu platu – podle zákona

č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb. a č. 185/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 29. 12. 2011 (dále též „zák. práce“).

Podle ustanovení § 191 zák. práce zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů, po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Podle ustanovení § 199 odst. 1 zák. práce nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191 zák. práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2; náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 199 odst. 2 zák. práce vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317 zák. práce).

Podle ustanovení § 1 nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, je uveden v příloze k tomuto nařízení.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit; odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1 zák. práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce k odchylné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených zákoníkem práce též vnitřním předpisem.

Podle ustanovení § 2 odst. 3 zák. práce odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307 zák. práce) nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že brání-li zaměstnanci v práci jiná osobní překážka, než důležité osobní překážky uvedené v ustanovení § 191 zák. práce nebo jiné důležité osobní překážky v práci podle ustanovení § 199 odst. 1 zák. práce stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na základě smlouvy (dohody) se zaměstnancem, neboť zákoník práce takový postup zaměstnanci a zaměstnavateli výslovně nezakazuje a z povahy ustanovení § 191 a § 199 zák. práce nevyplývá, že se od nich není možné v tomto směru odchýlit.

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 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.

Při úvaze o povaze náhrady mzdy nebo platu z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba mít na zřeteli, že rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, avšak druhá ze smluvních stran základních pracovněprávních vztahů jejich platnost neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze stran pokládá za neplatný pracovněprávní úkon, vznikl tím mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního úkonu skutečně skončil, nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat. Dokud nedojde k vyřešení tohoto sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, panuje mezi smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. V období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, a které končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo jímž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v § 69–72 zák. práce (srov. též právní názor obsažený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn pod č. 32 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007, v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3693/2011 nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 19/2016).

Ustanovení § 69–72 zák. práce mají povahu *lex specialis*, která vylučuje, aby na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru za období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, byla aplikována zejména (jde-li o nárok zaměstnance podle ustanovení § 69 zák. práce) obecná ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci; v uvedeném období proto zaměstnanci nepřísluší nejen náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 199 zák. práce, ale ani náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou podle ustanovení § 222 odst. 2 a 4 zák. práce, popřípadě z jiného důvodu (srov. ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2343/2003, který byl uveřejněn pod č. 74 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004).

Náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce je vyvolána tím, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal zaměstnanci v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoli zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy nebo platu má proto povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinností zaměstnavatele, uvedené v § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce; tímto způsobem se sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele. Náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce náleží zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kterým zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračovat v práci nebo kterým došlo jinak k platnému skončení pracovního poměru anebo kterým bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. I když dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru, avšak zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2001 sp. zn. 21 Cdo 700/2001, který byl uveřejněn pod č. 67 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Smyslem ustanovení § 69 zák. práce je poskytnout náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci postiženému neplatným rozvázáním pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době 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 výděleku následkem neplnění povinností 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 zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 19/2016).

Protože v období, kdy se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí zvláštní právní úpravou obsaženou v ustanoveních § 69–72 zák. práce, se – jak bylo uvedeno výše – právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem ani příslušnými pracovněprávními předpisy, včetně obecných ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci, ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval, nemůže se v tomto období uplatnit ani smlouva (dohoda) o poskytnutí pracovního volna zaměstnanci bez náhrady mzdy nebo platu z důvodu jiné osobní překážky v práci než důležitých osobních překážek uvedených v ustanovení § 191 zák. práce nebo jiných důležitých osobních překážek v práci stanovených nařízením vlády č. 590/2006 Sb., která byla uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ještě předtím, než došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Za takových okolností je třeba, aby se soud při rozhodování o náhradě mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce (bez ohledu na to, že zaměstnanci bylo na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem dříve, než došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu) zabýval tím, zda byl zaměstnanec v tomto období připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nebo zda mu v konání práce skutečně bránila překážka v práci, která byla důvodem sjednání dohody o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu, popřípadě zda mu v konání práce podle pracovní smlouvy nebránila dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená anebo jiná překážka v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu.

Oznámil-li zaměstnanec poté, co mu byla dána neplatná výpověď nebo co s ním byl zrušen neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a neumožnil-li mu zaměstnavatel, aby konal (v době po uplynutí výpovědní doby) práce podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nejen nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výděleku (podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce), ale i možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele nebo do jiné výdělečné činnosti. Zaměstnanec tedy smí v tomto období pracovat u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu, popřípadě provozovat samostatnou výdělečnou (podnikatelskou) činnost, aniž by v tom mohl zaměstnavatel spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, musí však být připraven znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutím soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitého zrušení pracovního poměru anebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn pod č. 32 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007, nebo ve stanovisku občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru ze dne 9. 6. 2004 zn. Cpjn 4/2004, které bylo uveřejněno pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004).

V projednávané věci žalobce dopisem ze dne 26. 4. 2011 (tedy předtím, než byl odvolán z funkce ředitele žalované a než mu byla doručena výpověď z pracovního poměru) sám vyhověl své žádosti o „neplacené volno“ (pracovní volno bez náhrady platu) v termínu od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012. Protože žalobce žalované ještě před uplynutím výpovědní doby sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, a soud následně na základě jeho žaloby rozhodl, že odvolání z funkce ředitele ke dni 31. 5. 2011 i výpověď z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 2. 6. 2011, jsou neplatné, nemohly se vztahy mezi žalobcem a žalovanou v době od 1. 9. 2011 do pravomocného rozhodnutí soudu o žalobě o neplatnost výpovědi nadále řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, příslušnými pracovněprávními předpisy ani dohodou o poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Soudy se proto měly – jak vyplývá z výše uvedeného – při rozhodování o náhradě platu požadované žalobcem podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce [bez ohledu na to, že žalobce jménem žalované vyhověl své žádosti o „neplacené volno“ (pracovní volno bez náhrady platu) v termínu od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012, a bez ohledu na to, zda vůbec šlo o platný právní úkon vzhledem k jednání žalobce za sebe jako zaměstnance a zároveň za žalovanou jako zaměstnavatele] zabývat tím, zda byl žalobce v tomto období připraven,

ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nebo zda mu v konání práce skutečně bránila překážka v práci, která byla důvodem dohody o poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu, popřípadě zda mu v konání práce podle pracovní smlouvy nebránila dočasná pracovní neschopnost, rodičovská dovolená anebo jiná překážka v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada platu.

Protože odvolací soud dovedl, že žalobce žádostí o „neplacené volno“ v souvislosti s ukončením funkce ředitele žalované a vyhověním této žádosti „projevil zcela jednoznačně vůli, aniž věděl, co bude následovat, tedy že bude odvolán z funkce, případně že mu bude dána výpověď, v období od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012 pro žalovanou nevykonávat práci, a nebyl tedy ochoten a připraven v tomto období konat práci pro žalovanou, a to na základě svého svobodného rozhodnutí“, a že žalobce „toliko formálně požádal žalovanou dopisem ze dne 10. 6. 2011 o další zaměstnávání“, jen na základě interpretace dohody o poskytnutí „neplaceného volna“ (pracovního volna bez náhrady platu), k níž došlo předtím, než byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru, a kterou se vztahy mezi žalobcem a žalovaným – jak bylo uvedeno výše – nemohly v době od 1. 9. 2011 nadále řídit ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval, aniž by se zabýval tím, zda žalobci v konání práce skutečně bránila překážka v práci, která byla důvodem dohody o poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu, popřípadě zda mu v konání práce podle pracovní smlouvy nebránila dočasná pracovní neschopnost, rodičovská dovolená anebo jiná překážka v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada platu, nemůže být jeho závěr, že žalobci za období od 25. 8. 2011 do 24. 8. 2012 nelze přiznat náhradu platu, (zatím) správný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není ve výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části, v níž byla žaloba zamítnuta co do 354 522 Kč s příslušenstvím, 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 v tomto výroku zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí (v části, ve které byla žaloba zamítnuta co do 354 522 Kč s příslušenstvím) a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu ve Frýdku-Místku) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; 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 17. srpna 2017

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

www.nsoud.cz