

VI.8.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Práva zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se liší podle toho, zda zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.

Pokud tak zaměstnanec učinil, pracovní poměr i nadále trvá a zaměstnavatel je povinen buď zaměstnanci umožnit pokračovat v práci (do pravomocného rozhodnutí ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru) nebo poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo do pravomocného rozhodnutí sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Zákoník práce upravuje tzv. moderační právo soudu. Soud totiž může na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu přiměřeně snížit. Zaměstnavatel musí nicméně tvrdit a prokázat, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl. Tato kritéria jsou totiž rozhodující pro posouzení, zda zaměstnanec konal během trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru srovnatelnou práci a zda je tedy dán důvod pro přiměřené snížení nároku na náhradu mzdy nebo platu. Náhradu mzdy nebo platu nelze ani tak krátit za dobu prvních 6 měsíců, za které tato náhrada mzdy nebo platu přísluší.

Pokud zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, že pracovní poměr skončil dohodou, a to:

- v případě neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby;
- v případě neplatného okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době ke dni, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Zaměstnanec má v těchto případech navíc právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Judikáty NS:

21 Cdo 1161/2015

21 Cdo 3310/2012

21 Cdo 19/2016

21 Cdo 5097/2016