



Nárok na náhradu mzdy (platu) při nepřidělování práce po neplatném rozvázání pracovního poměru za situace, kdy zaměstnanec pozbyl pracovní způsobilost v důsledku pracovního úrazu

Zdroj: shutterstock.com

Podmínkou přiznání náhrady mzdy (platu) z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce) je též skutečnost, že zaměstnanec je připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. To nemůže splnit zaměstnanec, pakliže došlo k poškození jeho zdraví v důsledku pracovního úrazu. Proto je-li důvodem nepřidělování práce zaměstnanci (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, je nutné rovněž posoudit, zda mu požadované plnění nenáleží z jiného právního důvodu, a to z důvodu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku 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. (Tato náhrada 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.)

Důvod a podmínky pro přiznání náhrady příjmu z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru

Náhrada mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce je vyvolána tím, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal zaměstnanci v rozporu s ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoli zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy (platu) má proto povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele, uvedené v ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce; tímto způsobem se sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele.

Smyslem ust. § 69 zákoníku práce je poskytnout náhradu mzdy (platu) zaměstnanci postiženému neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele poté, co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ust. § 69 zákoníku práce přitom nijak nesouvisí s jednotlivými důvody rozvázání pracovního poměru, podstatné je, zda skončení pracovního poměru bylo shledáno neplatným. **Ke ztrátě na výdělku následkem neplnění povinnosti 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 (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 1. 2017, spis. zn. 21 Cdo 19/2016).

Když důvodem nepřidělování práce je ztráta způsobilosti konat práci

V aktuálním rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1410/2022, ze dne 19. 4. 2023, Nejvyšší soud ČR řeší otázku, zda a **jaké nároky má zaměstnanec, který trvá na dalším zaměstnávání poté, co s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, avšak zaměstnavatel mu neumožnil pokračovat v práci, neboť zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci a práci, na niž by jinak mohl být převeden, a to pro pracovní úraz.**

Správnost právní kvalifikace nároku na náhradu příjmu není nutná

Ačkoliv žalobce (zaměstnanec) svůj uplatněný nárok hodnotí jako právo na náhradu mzdy „z neplatného rozvázání pracovního poměru“, není právní hodnocení náležitostí žaloby (ust. § 79 odst. 1 o. s. ř.), neboť platí zásada iura novit curia. Žalobci postačí, uvede-li skutkové okolnosti, od kterých se podle jeho názoru odvíjí uplatněný nárok (viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2007, spis. zn. 22 Cdo 4457/2007). Pro vymezení předmětu řízení je tak podstatné tvrzení žalobce, že mu jde o náhradu mzdy za to, že mu zaměstnavatel (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) nepřiděloval práci, přičemž pozbyl-li (i v celém tomto období) dlouhodobě pracovní schopnost (způsobilost), stalo se tak v důsledku pracovního úrazu.

Nejvyšší soud již opakovaně (v obdobném případě nároku původně označeného jako nárok na náhradu mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnavatele) dovodil, že byli příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k sjednané práci, potažmo ztráty výdělku, **který za tuto práci dosahoval, pracovní úraz, musí soud posoudit, zda zaměstnanec nemůže mít (zcela nebo zčásti) na posuzované plnění právo z jiného právního důvodu – z důvodu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti** (srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2022, spis. zn. 21 Cdo 1334/2021, nebo ze dne 7. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 2315/2000).

Případný nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Proto Nejvyšší soud ČR v aktuálním rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1410/2022, ze dne 19. 4. 2023, uzavírá, že je-li důvodem nepřidělování práce zaměstnanci (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, je nutné rovněž posoudit, zda mu požadované plnění nenáleží z jiného právního důvodu – z důvodu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Adolf Maulwurf