



Neplatné rozvázání pracovního poměru – má zaměstnanec právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou?

Zdroj: shutterstock.com

Soudní dvůr Evropské unie se v reakci na předběžnou otázku, kterou mu položil Nejvyšší soud České republiky, ve svém rozhodnutí ze dne 12. 10. 2023 ve věci C-57/22 zabýval otázkou, zda má zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, vedle práva na náhradu mzdy[1] za dobu, kdy mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, také právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Skutkové okolnosti

Paní XY byla zaměstnaná u českého zaměstnavatele, od kterého obdržela v říjnu roku 2013 výpověď z pracovního poměru. Rozsudkem, který nabyl právní moci v lednu roku 2017, bylo rozhodnuto, že výpověď byla neplatná. Poté, co byla paní XY přijata zpět do zaměstnání, podala u zaměstnavatele žádost o čerpání dovolené, kterou nevyčerpala za období od října roku 2013 až do ledna roku 2017. Zaměstnavatel její žádosti nevyhověl s tím, že v tomto období nepracovala. Později zaměstnavatel opět s paní XY rozvázal pracovní poměr.

Následně se paní XY obrátila na soud s žalobou, kterou se domáhala, aby jí zaměstnavatel vyplatil náhradu mzdy za dny dovolené v období od října roku 2013 až do ledna roku 2017.

Soud prvního i soud druhého stupně žalobu paní XY zamítly. Proti rozsudku druhostupňového soudu paní XY podala dovolání k Nejvyššímu soudu, který se obrátil s předběžnou otázkou na Soudní dvůr Evropské unie.

Rozhodnutí soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie se zabýval otázkou, „zda musí být čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88[2] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a že v souladu s vnitrostátním právem už mu za uvedené období přísluší náhrada mzdy nebo platu.“

Soudní dvůr EU došel k závěru, že nárok na dovolenou, resp. nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, zaměstnanci náleží i v případě, že s ním byl neplatně rozvázán pracovní poměr a že dostal náhradu mzdy za celé období, kdy nepracoval. Výše zmíněný článek směrnice dle něj nelze vykládat restriktivně a nelze z něj činit žádné výjimky, se kterými směrnice výslovně nepočítá.

Soudní dvůr EU zdůraznil, že nárok na placenou dovolenou nelze vázat na podmínku, že pracovník skutečně pracoval. Skutečnost, že zaměstnanec nepracoval, je totiž důsledkem jednání zaměstnavatele, který s ním neplatně rozvázal pracovní poměr.

Závěr

Práva zaměstnance, se kterým byl neplatně skončen pracovní poměr, upravuje ustanovení § 69 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“). Zaměstnavatel, který se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr neplatně, je povinen zaměstnanci, který mu bez zbytečného odkladu po obdržení neplatné výpovědi oznámil, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával, poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Dle současné úpravy přísluší zaměstnanci v tomto případě náhrada mzdy ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Od roku 2012 [\[3\]](#) může soud na návrh zaměstnavatele povinnost k náhradě mzdy přiměřeně snížit, pokud přesahuje celková doba, za kterou zaměstnanci náhrada mzdy náleží, 6 měsíců. Jedná se o tzv. moderační právo soudu. Soud by měl při svém rozhodování přihlídnout zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. V praxi je ale moderační náhrada mzdy poměrně disfunkční, mimo jiné také proto, že důkazní břemeno je na straně zaměstnavatele, a ten tak musí prokázat, že se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v adekvátním nebo vhodnějším zaměstnání, a to s přihlédnutím ke všem okolnostem, nejen k dosahovanému výdělku.

Mnohdy je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náhradu mzdy za celé období, po které trval soudní spor. Náhrada mzdy tak může dosahovat například i více než 60 průměrných měsíčních výdělků zaměstnance, což může mít, zejména pro menší zaměstnavatele, likvidační důsledky.

Je zřejmé, že současná úprava v návaznosti na komentované rozhodnutí Evropského soudu vyžaduje novelizaci, aby nedocházelo k absurdní situaci, kdy zaměstnanci, kteří nepracují, dostanou více peněz než zaměstnanci, kteří pracují. Pokud by nedošlo k legislativní změně, nastala by navíc v pracovněprávních vztazích v této souvislosti výrazná nerovnováha práv na úkor zaměstnavatele.

Řešením by např. mohlo být odečtení náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou od náhrady mzdy, která náleží zaměstnanci při neplatně rozvázaném pracovním poměru.

Správným krokem směrem k přiblížení se rovnováze mezi právy zaměstnance a zaměstnavatele při neplatném skončení pracovního poměru by rovněž bylo zastropování nároku zaměstnance na náhradu mzdy u vleklých soudních sporů. Inspiraci bychom mohli čerpat například na Slovensku, kde je náhrada mzdy, která přísluší zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr skončen neplatně, limitována částkou odpovídající 36 průměrným výdělkům [\[4\]](#).

Mgr. Valerie Cermanová,
advokátní koncipientka