



## SOUBĚH PŘEKÁŽEK V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE – JE NÁROK NA NÁHRADU MZDY?

RICHAR W. FETTER

Zaměstnanec byl zaměstnavatelem odvolán z vedoucího místa, výkon jiné práce odmítl, nastala proto fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele, která zakládá zaměstnanci nárok na náhradu platu. Zároveň však byl zaměstnanec zvolen starostou obce. Jednalo se o funkci dlouhodobě uvolněnou, a tedy o překážku v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu platu. Než se zaměstnavatel o existenci této překážky v práci dozvěděl, vyplatil zaměstnanci na náhradě platu částku 18 175 Kč, jejíhož vrácení i s úrokem z prodlení se následně domáhal soudní cestou.

Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný byl odvolán z vedoucí funkce ke dni 31. března 2011, že odmítl nabídku jiného pracovního místa a od 1. dubna 2011 nedocházel do práce a práci nevykonával. Zaměstnavatel se proto domáhal, aby mu žalovaný zaměstnanec byl povinen vrátit náhradu platu ve výši 18 175 Kč, kterou mu zaplatil za období od 5. do 31. května 2011 z důvodu překážky v práci na své straně, neboť byl dne 5. května 2011 zvolen do funkce starosty obce H., která je podle rozhodnutí zastupitelstva této obce funkcí dlouhodobě uvolněnou, a tím vznikla překážka v práci na straně žalovaného podle ustanovení § 201 zákoníku práce, za kterou mu nepřísluší náhrada platu, ale odměna podle zákona o obcích. Výzvě k vrácení neprávem vyplacené náhrady platu do 31. července 2011 žalovaný nevyhověl.

### PROTICHŮDNÉ NÁZORY SOUDU PRVNÍHO STUPNĚ A SOUDU ODVOLACÍHO

Soud prvního stupně žalobě vyhověl a uložil žalovanému povinnost zaplatit 18 175 Kč s úrokem z prodlení. Vycházel z názoru, že **nárok na náhradu platu z důvodu překážky na straně zaměstnavatele přísluší jen tehdy, jestliže zaměstnanec byl sám schopen a ochoten konat práci podle pracovní smlouvy** a tuto práci nemohl vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele, a na základě něj dospěl k závěru, že za situace, kdy zastupitelstvo obce H. schválilo funkci starosty, do které byl žalovaný zvolen dne 5. května 2011, jako dlouhodobě uvolněnou, žalovaný nebyl v období od 5. do 31. května 2011 schopen konat práci podle pracovní smlouvy uzavřené se žalobcem, „tzn. že **jediným důvodem nemožnosti vykonávat práci nebyla pouze překážka v práci na straně žalobce jako zaměstnavatele, ale i překážka v práci na straně žalovaného jako zaměstnance z důvodu výkonu veřejné funkce**“, za který pobíral odměnu, a že mu proto náhrada platu za uvedenou dobu **nenáleží**. Protože žalovaný „musel z okolností předpokládat, že jde o částku omylem vyplacenou“, je povinen toto bezdůvodné obohacení vydat.

K odvolání žalovaného odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl. Shledal, že není dobře možné zabývat se tím, zda byl žalovaný v důsledku výkonu veřejné funkce dlouhodobě uvolněného starosty obce schopen a připraven vykonávat vedoucí funkci, ze které byl odvolán, jelikož odvolaný zaměstnanec, který odmítl jinou vhodnou práci, „nemůže pro zaměstnavatele žádnou práci konat“. Vyslovil názor, že **„odvolanému zaměstnanci, který odmítl jinou vhodnou práci, do doby skončení pracovního poměru nic nebrání, aby vyvíjel jinou výdělečnou činnost, např. nastoupil do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, začal podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná nebo vykonával veřejnou funkci (včetně funkce dlouhodobě uvolněného starosty obce)“**, a že „právní následky fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele pak spočívají v tom, že zaměstnanec má až do doby, než se dohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, nebo do doby skončení pracovního poměru nárok na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku“. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že „souběh nároku na náhradu mzdy (platu) podle § 73 odst. 6 věty třetí (nyní § 73a odst. 2 věta druhá zákoníku práce) a § 208 zákoníku práce s pobíráním odměny za výkon funkce uvolněného člena zastupitelstva obce podle zákona o obcích není v rozporu s právními předpisy“, a že se proto v případě náhrady platu vyplacené žalovanému za období od 5. do 31. května 2011 nejedná o neprávem vyplacenou částku, kterou by žalovaný byl povinen žalobci vrátit.

## ARGUMENTY ZAMĚSTNAVATELE

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že okamžikem zvolení žalovaného starostou vznikla podle § 201 zákoníku práce překážka v práci na straně žalovaného, při které náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele nepřísluší a při které – vzhledem k tomu, že žalovaný byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce –, je podle § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce dán zákaz výpovědi zaměstnavatelem. Měl za to, že povinnost poskytovat náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci, který byl zvolen starostou a uvolněn pro výkon veřejné funkce, je „zcela v rozporu s dobrými mravy a principy zákoníku práce“ a že „za situace, kdy zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci v plném rozsahu přidělovat práci a navíc ani rozvázat s ním pracovní poměr, protože je dán zákaz výpovědi, nelze po něm spravedlivě požadovat, aby tomuto zaměstnanci platil náhradu platu, a to navíc po značně dlouhou dobu – dobu trvání výkonu zvolené funkce“. Dovolatel pokládal za nesprávný názor odvolacího soudu, že není dobře možné zabývat se tím, zda byl žalovaný v důsledku výkonu veřejné funkce dlouhodobě uvolněného starosty obce schopen a připraven vykonávat vedoucí funkci u zaměstnavatele, neboť z odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2010 spis. zn. 21 Cdo 1474/2009 vyplývá, že **nárok na náhradu mzdy z důvodu „fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele“ zaměstnanci odvolanému z funkce nepřísluší v době, kdy nemůže pracovat pro překážky na své straně**. Naproti tomu je třeba zabývat se tím, zda „byl vůbec schopen a připraven vykonávat jakoukoliv pracovní pozici vhodnou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci u zaměstnavatele“. Povahy veřejné funkce dlouhodobě uvolněného starosty tuto možnost podle názoru dovolatele vylučuje a „nastává zde překážka na straně zaměstnance“.





## PRÁVNÍ ÚPRAVA V ZÁKONÍKU PRÁCE A ZÁKONU O OBCÍCH

Vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní místo se obsazuje jmenováním, může z něj být odvolán tím, kdo je příslušný ke jmenování; svého pracovního místa se rovněž může vzdát. Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak § 52 písm. c) pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

**Jestliže zaměstnanec byl z pracovního místa odvolán nebo se pracovního místa vzdal, pak do doby, než se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele, popřípadě do doby skončení pracovního poměru (například na základě výpovědi dané zaměstnanci pro fikci nadbytečnosti nebo dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z tohoto důvodu), se vztahy mezi účastníky vyznačují tím, že zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci, neboť dosud zastávanou práci již není oprávněn vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele není (zatím) určeno. Uvedený stav představuje překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). Zákon tu vytváří vedle fikce nadbytečnosti další fikci překážky v práci na straně zaměstnavatele; nemá-li tedy zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo odmítl-li zaměstnanec takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, aniž by bylo možné se zabývat tím, zda zaměstnanec skutečně nemůže konat pro zaměstnavatele práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než které jsou uvedeny v § 207 zákoníku práce (jak to jinak § 208 zákoníku práce vyžaduje), a takové posouzení by ostatně ani nebylo vzhledem k výše uvedenému dobře možné. **Právní následky uvedené fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele pak spočívají v tom, že zaměstnanec má až do doby, než se dohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, nebo do doby skončení pracovního poměru nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků.****

Nárok na náhradu mzdy nebo platu z důvodu fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele vzniká dnem, kterým zaměstnanec skončil výkon práce na pracovním místě, z něhož byl odvolán nebo jehož se vzdal (tj. dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se pracovního místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější); od tohoto dne zaměstnanec pobírá náhradu mzdy nebo platu až do doby, než se dohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, nebo do doby skončení pracovního poměru. Nárok na náhra-

du mzdy nebo platu ovšem nemá v době, kdy nemůže pracovat pro překážky na své straně, neboť v této době by nemohl vykonávat práci u zaměstnavatele a plnit tak své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, i kdyby nebylo fikce překážky v práci na jeho straně.

**Překážkou v práci na straně zaměstnance je též výkon veřejné funkce, kterým se pro účely zákoníku práce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, jež je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů, a kterým je i výkon funkce člena zastupitelstva obce** [srov. § 200 a § 201 odst. 1 a 2 zákoníku práce a § 70 věta první zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)]. Členem zastupitelstva obce je též starosta, jehož zastupitelstvo volí z řad svých členů (srov. § 103 odst. 2 věta první zákona o obcích).

K výkonu funkce člena zastupitelstva obce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu (§ 200 věta první zákoníku práce). Členu zastupitelstva obce, který je v pracovním poměru a který není pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy (platu), kterou (včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění) je zaměstnavateli povinna obec uhradit; rozsah doby potřebné k výkonu funkce v konkrétním případě určí obec (srov. § 71 odst. 4 věta první a druhá zákona o obcích). Členu zastupitelstva obce, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele, nýbrž odměna za výkon funkce, kterou mu poskytuje obec (srov. § 71 odst. 1 zákona o obcích). Dlouhodobě uvolněným pro výkon funkce je člen zastupitelstva obce, který vedle výkonu této funkce neplní žádné povinnosti vyplývající z pracovního poměru. O tom, kteří členové zastupitelstva obce budou svou funkci vykonávat vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru a kteří bez souběžného plnění těchto povinností, rozhoduje zastupitelstvo obce, v jehož pravomoci je stanovit počet svých dlouhodobě uvolněných členů [srov. § 84 odst. 2 písm. m) zákona o obcích].

## POSOUZENÍ PŘÍPADU NEJVYŠŠÍM SOUDEM

V projednávané věci byl žalovaný poté, co byl s účinností od 31. března 2011 odvolán z vedoucího pracovního místa a co odmítl jinou nabízenou práci, která mu byla nabídnuta, zvolen starostou obce H. Protože byl pro výkon této veřejné funkce dlouhodobě uvolněn, nemohl ode dne zvolení (5. května 2011) pracovat pro překážku na straně zaměstnance a po dobu trvání této překážky v práci neměl – jak vyplývá z výše uvedeného –, nárok na náhradu platu z důvodu fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele. Částka 18 175 Kč, kterou mu žalobce z tohoto důvodu zaplatil za období od 5. do 31. května 2011, je proto bezdůvodným obohacením žalovaného, které je žalovaný povinen vrátit, neboť musel z okolností předpokládat, že jde o částku vyplacenou mu omylem; žalobce se o zvolení žalovaného starostou obce H. a o tom, že byl pro výkon této funkce dlouhodobě uvolněn, dověděl až po jejím vyplení.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud ČR rozsudek odvolacího soudu svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 2745/2013 ze dne





27. 5. 2014 změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně, který žalobě důvodně vyhověl, potvrdil.

Jedná se o významný judikát, který řeší otázky souběhu překážek v práci na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance. Klíčová je překážka na straně zaměstnance, která „převáží“ nad překážkou na straně zaměstnavatele: nárok na náhradu mzdy zaměstnanec nemá v době, kdy nemůže pracovat pro překážky na své straně, neboť v této době by nemohl vykonávat práci u zaměstnavatele a plnit tak své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, i kdyby nebylo fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Shrnutí v právní větě:

*„Vedoucí zaměstnanec, který byl odvolán z pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal a pro kterého zaměstnavatel nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo který takovou práci nabídnutou mu zaměstnavatelem odmítl, nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, jestliže byl zvolen členem zastupitelstva obce nebo starostou a jestliže byl pro výkon těchto veřejných funkcí dlouhodobě uvolněn.“*

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2745/2013 ze dne 27. 5. 2014)

---

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

---

## PĚT NEJHLEDANĚJŠÍCH POZIC V ČESKÉ IT

Obor informačních technologií patří k segmentům, kde je nedostatek lidí nejpalčivější. Odhaduje se, že v České republice chybí téměř 20 000 IT specialistů. Kteří „ajťáci“ konkrétně firmám nejvíce chybějí? A kolik si mohou vydělat?

Podle statistik personální agentury Grafton Recruitment patří k nejvíce nedostatkovým pracovním pozicím programátoři, vývojáři, network inženýři a aplikační specialisté. Ohodnocení na těchto pozicích se regionálně velmi liší. „Pro obor IT je charakteristické, že si kandidáti mohou vybírat mezi několika nabídkami práce. Nesoupeří tedy kandidáti o pracovní pozici, ale pracovní pozice o kandidáty. V průměru si může zájemce vybrat ze 4 nabídek,“ komentuje Jitka Součková, marketingová manažerka Grafton Recruitment. Počet volných kandidátů stále klesá a firmy se musejí snažit hledat mezi kandidáty, kteří aktuálně práci mají, a aktivně ji proto nehledají.

Například zkušený JAVA vývojář/programátor s pětiletou praxí bere nejméně v Hradci Králové (40 tisíc) a nejvíce v Praze (100 tisíc). Je zodpovědný za vývoj v jazyce Java a programování aplikací na vyšší úrovni. Často je mentorem juniorů, koordinuje aktivity na projektech vývoje a může se podílet i na architektuře řešení. Zkušený C/C++ vývojář/programátor s pětiletou praxí si nejméně vydělá v Olomouci (35 tisíc) a nejvíce v Praze (80 tisíc). Je zodpovědný za vývoj aplikací v jazyce C/C++. Vedle řízení projektu vývoje často spolupracuje s architekty na návrhu aplikační architektury a zaučuje juniory.