



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Evy Zálešákové a soudců Mgr. Jiřího Vašíčka a Mgr. Martiny Polákové ve věci

žalobkyně: **L.K.**, narozená dne XXXXX  
bytem XXXXX  
zastoupená advokátem JUDr. PhDr. Stanislavem Balíkem, Ph.D.  
sídlem Kolínská 1686/13, 130 00 Praha 3

proti  
žalovanému: **Ředitelství silnic a dálnic ČR**, IČO: 65993390  
sídlem Na Pankráci 546/56, 140 00 Praha 4  
zastoupený advokátem JUDr. Ladislavem Smejkalem  
sídlem Platněřská 191/4, 110 00 Praha 1

**o neplatnost výpovědi z pracovního poměru**, o odvolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 2. 6. 2021, č. j. 115 C 231/2017-164,

**takto:**

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech odvolacího řízení 6 776 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobkyně JUDr. PhDr. Stanislava Balíka, Ph.D.

**Odůvodnění:**

1. Rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 2. 6. 2021, č. j. 115 C 231/2017-164, bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 9. 8. 2017, kterou dal žalovaný žalobkyni, je neplatná (výrok I.) a bylo mu uloženo zaplatit žalobkyni náklady řízení ve výši 38 754 Kč (výrok II.).

2. Proti tomuto rozhodnutí podává odvolání žalovaný, který namítá, že rozhodnutí soudu I. stupně spočívá na nesprávném právním posouzení věci ve smyslu ust. § 205 odst. 2 písm. g/ o.s.ř. Soud I. stupně totiž zcela rezignoval na vysvětlení, proč upřednostnil aplikaci směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88 ES ze dne 4. 11. 2003 a její výklad Soudním dvorem Evropské unie (dále též „SDEU“) před tuzemskou úpravou. Soud se nevypořádal s námitkou, že směrnice není přímo aplikovatelná na právní poměry soukromých osob, a že SDEU nikterak kategoricky nerozhodl, že by si zaměstnanec mohl realizovat svůj nárok na dovolenou po úspěšném rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru za celé období vedení sporu poté, kdy znovu nastoupil do zaměstnání, ani o tom, že by tento nárok na dovolenou nemohl být v průběhu sporu kompenzován náhradou mzdy či platu. V tomto řízení se totiž nejedná o to, zda žalobkyni vznikl či nevznikl nárok na placenou dovolenou za období vedení sporu, ale zda žalobkyně mohla tento již vykompenzovaný nárok znovu uplatnit a svévolně jej vykonat po opětovném nástupu do práce, když tuzemská právní úprava pamatuje na tyto situace, neboť zaměstnanci, který je protiprávně propuštěn z práce neodpírá nárok na dovolenou za rozhodné období, avšak tento nárok kompenzuje náhradou mzdy či platu. V podrobnostech argumentace odvolací soud pro stručnost odkazuje na rozsáhlé odůvodnění odvolání, jehož obsah je žalobkyni znám a je obsahem spisu.
3. Žalobkyně navrhla, aby byl rozsudek soudu I. stupně jako věcně správný potvrzen. Žalovaný pouze polemizuje se závěry nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 2. 2021 sp. zn. II. ÚS 2522/19. Nelze přehlédnout, že situaci, jež se odráží v předmětném sporu, vyvolalo od počátku chování žalovaného, jedná se o příklad tzv. ovoce z nakaženého stromu. Ve výpovědi jsou jasně tvrzeny výpovědní důvody, které dnes nemohou obstát. Žalobkyni vznikl nárok na dovolenou, a proto nemohlo dojít k zaviněné absenci, která byla tvrzeným výpovědním důvodem.
4. Poté, co odvolací soud dospěl k závěru, že odvolání bylo podáno osobou oprávněnou (ust. § 201 o.s.ř.), včas (ust. § 204 o.s.ř.) a proti rozhodnutí, proti kterému je odvolání přípustné (ust. § 201 o.s.ř., ust. § 202 o.s.ř. a contrario), přezkoumal napadené rozhodnutí soudu I. stupně, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
5. Otázku platnosti výpovědi je po právní stránce třeba posoudit podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném ke dni dání výpovědi, tj. k datu 9. 8. 2017.
6. Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
7. Podle § 52 písm. g/ zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v posledních 6 měsících v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.
8. Zákoník práce v ust. § 208 zákoníku práce definuje jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, a to, že jsou to všechny ostatní, než uvedené v § 207, pro které nemohl zaměstnanec konat práci, a tyto nastaly na straně zaměstnavatele.
9. Podle § 348 odst. 1 písm. a/ zákoníku práce se za výkon práce považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

10. Dále zákoník práce stanoví, že zaměstnanci, který vykonával zaměstnání v pracovním poměru, vzniká právo na dovolenou a to tak, že pokud pracovní poměr trval nepřetržitě k témuž zaměstnavateli v příslušném kalendářním roce, přísluší mu dovolená za kalendářní rok, přičemž za odpracovanou dobu se považuje doba, po kterou zaměstnanec nekonal práci pro překážky na straně zaměstnavatele (viz ustanovení § 212, § 216 odst. 2 zákoníku práce).
11. Zákoník práce v ustanovení § 222 odst. 2 připouští jediný případ, kdy je možno nevyčerpanou dovolenou tzv. proplatit, a to pouze v případě skončení pracovního poměru.
12. V ust. § 69 zákoníku práce jsou pak uvedeny nároky v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem, kdy výše těchto nároků a případné další trvání pracovního poměru v případě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru závisí na tom, zda zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání či nikoliv. Pokud toto oznámí, náhrada přísluší 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. Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu 6 měsíců, soud může na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě snížit, a to přiměřeně, kdy přihlíží zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal, jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil, jak vyplývá z ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce.
13. Podle čl. 7, bod 1 směrnice o pracovní době členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi.
14. Podle čl. 7 bod 2 směrnice o pracovní době minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok, nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů skončení pracovního poměru.
15. Předmětem žaloby podané dne 16. 11. 2017 je určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem dne 9. 8. 2017, která byla žalobkyni doručena 11. 8. 2017. Žalobkyně uvádí, že k tvrzenému porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem fakticky nedošlo, kdy žalovaným tvrzená neomluvená absence nesplňuje zákonné charakteristiky. Žalovaný totiž po nástupu žalobkyně do práce poté, kdy skončila překážka v práci, neurčil čerpání dovolené, přičemž žalobkyně řádně a včas žalovaného o čerpání dovolené, tj. o době a důvodech své nepřítomnosti na pracovišti, informovala.
16. Žalovaný uvedl, že výpověď má všechny náležitosti, žalovaná se tvrzeného porušení povinností dopustila, výpověď byla řádně doručena a je platná. V návaznosti na ve věci vydaný zrušující ústavní nález žalovaný reagoval podáním ze dne 12. 2. 2021, na které odvolací soud pro stručnost odkazuje, v němž zdůraznil, že vnitrostátní úprava je zcela v souladu s čl. 7 odst. 2 směrnice. Jestliže je zaměstnanci vyplácena ve sporném období speciální náhrada zahrnující i náhradu za dovolenou, nárok na čerpání dovolené zaměstnanci nevzniká, tudíž nemůže čerpat dovolenou, poněvadž za ni již obdržel náhradu mzdy či platu jako nárok z neplatného rozvázání.
17. Soud I. stupně provedl dokazování listinami uvedenými v protokolu o jednání ze dne 8. 6. 2018 a na základě provedeného dokazování nejdříve žalobu zamítl. Jeho rozhodnutí bylo potvrzeno odvolacím soudem a dovolání ve věci podané odmítnuto dovolacím soudem. Následně byla ústavním náležen ze dne 10. 12. 2020 sp. zn. ÚS 2522/19 ve věci vydaná rozhodnutí zrušena, tudíž soud I. stupně projednal věc znovu, kdy zopakoval dosavadní výsledky řízení a doplnil dokazování spisem Městského soudu v Brně sp. zn. 38 C 9/2017. Na základě provedeného dokazování žalobě vyhověl, když určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná.

18. Soud I. stupně dospěl k závěru, že mezi účastníky vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy ze dne 23. 6. 2009 ke dni 1. 7. 2009. Žalobkyni byla dána výpověď odůvodněná ust. § 52 písm. g/ zákoníku práce s tím, že se ve dnech 18. 7. 2017 do 31. 7. 2017 bez řádné omluvy vědomě a zaviněně nedostavila na své pracoviště a nevykonávala v těchto dnech práci, aniž by byla její nepřítomnost na pracovišti jakýmkoliv způsobem omluvena. Výpověď byla žalobkyni doručena dne 11. 8. 2017, přičemž žalovaný do 30. 6. 2017 nenařídil žalobkyni čerpání dovolené za rok 2016. Žalobkyně žalovanému čerpání dovolené v termínu od 18. 7. do 31. 7. 2017 oznámila e-mailem ze dne 3. 7. 2017 a listinou ze dne 1. 7. 2017. Jak vyplývá z odůvodnění rozhodnutí soudu I. stupně, tento se zabýval i včasností podané žalobě a dospěl ke správnému závěru, že byla podána v prekluzivní lhůtě. Zdůraznil, že k základním povinnostem zaměstnance náleží též povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době, přičemž tato povinnost trvá od vzniku pracovního poměru až do jeho skončení. V projednávané věci žalobkyně citovanou povinnost neporušila, protože svou absenci odůvodnila legitimním důvodem, a to čerpáním dovolené za rok 2016, kdy vyšel ze závěrů nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 2522/19 ze dne 10. 12. 2020 a rozsudku SDEU C 762/18 a C 37/19 o tom, jak má být vykládán čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době. Tento právní závěr má zcela zásadní význam pro posouzení otázky, zda žalobkyně nekonala práci z legitimního důvodu. Bylo zjištěno, že žalovaný do 30. 6. 2017 nenařídil žalobkyni dovolenou za rok 2016, na kterou jí nárok vznikl, žalobkyně pak postupovala podle § 213 odst. 3 zákoníku práce a čerpání dovolené si určila sama, přičemž současně dodržela i povinnost dle § 213 odst. 3 věta druhá zákoníku práce a zaměstnavateli termín čerpání dovolené 14 dní předem oznámila. Nemůže se tak jednat o neomluvenou absenci a důvod pro skončení pracovního poměru není naplněn. Soud I. stupně se vypořádal i s některými námitkami žalovaného, o nichž tvrdí, že nebyly vypořádány, jak vyplývá z bodu 30 a 31 odůvodnění jeho rozhodnutí.
19. Odvolací soud přezkoumal rozsudek soudu I. stupně i řízení mu předcházející, kdy ve svých úvahách o důvodnosti žaloby nemohl opomenout názor vyjádřený v rozhodnutí Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 2522/19. Skutkové a právní závěry soudu I. stupně jsou správné.
20. Žalobkyně se dovolává právního názoru formulovaného v závazné části rozsudku SDEU ve spojeném řízení ve věcech C-762/18 a C-37/19. Bylo třeba uzavřít, zda na daný případ předmětné rozhodnutí dopadá, či zda existuje výjimka či limitace vyplývající z odůvodnění rozhodnutí, pro které by se právní názor v rozhodnutí vyjádřený na tento spor nevztahoval.
21. Ústavní soud ve svém ústavním nálezu ve věci vydaném shrnul obecné postuláty ve vztahu k unijnímu právu, kdy je povinností obecných soudů aplikovat nejen unijní právo, ale i eurokonformní výklad vnitrostátního práva, který má vycházet nejen z relevantní unijní právní úpravy, ale i z interpretačních závěrů, které k ní zaujaly kompetentní unijní instituce, a to zejména SDEU. Požadavky unijního práva lze s notnou mírou zjednodušení formulovat tak, že primární povinností je použít přímo aplikovatelné unijní právo, následuje přiznání tzv. přímého účinku řádně a včas neimplementovaným aktům sekundárního práva tam, kde jsou pro to splněny všechny podmínky a dále je třeba přiznat nepřímý účinek aktům sekundárního práva (tzv. eurokonformní výklad vnitrostátního právního řádu v souladu se směrnicí, která z nějakého důvodu není vymahatelná tak, jak by odpovídalo jejímu účelu). Povinností členských států Evropské unie při interpretaci vnitrostátního práva je postupovat v souladu s příslušným unijním právem. Pokud judikatura SDEU již přináší na určitou otázku jasnou odpověď, soud je pak povinen učinit vše, aby se tento výklad podle unijního práva prosadil.
22. Jedná se o ustanovení směrnice o pracovní době, vůči které je třeba vykládat vnitrostátní právo eurokonformně, tj. je třeba provést eurokonformní výklad vnitrostátního práva v souladu se směrnicí, tj. nepřímý účinek aktů sekundárního práva. Povinnost eurokonformního výkladu se nevyčerpává tzv. nepřímým účinkem směrnic, obecnou povinností je respektovat při výkladu

vnitrostátního práva právo unijní, a to včetně jeho interpretace provedené k tomu kompetentními orgány, zejména SDEU.

23. Ve světle uvedeného je námitka, že se soud I. stupně nedostatečně či vůbec vypořádal s právní povahou směrnice a její závazností bezpředmětná. Ustanovení směrnice jsou formulována kategoricky, SDEU ve svém níže uvedeném rozhodnutí zaujal jednoznačný právní názor na otázku, jak mají být vykládány vnitrostátní předpisy ve vztahu ke vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok v případě, kdy je veden spor o trvání pracovního poměru, přičemž uvedl v odůvodnění rozhodnutí i výjimky, na které jeho právní názor nedopadá (viz bod 79 odůvodnění rozhodnutí ze dne 25. 6. 2020 ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19). Jedná se o vznik práva zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok za období, kdy byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání, do jeho znovupřijetí do zaměstnání v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění (tj. období následující po dání neplatné výpovědi či jiného rozvázání pracovního poměru do pravomocného určení, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné).
24. Z předmětného rozsudku Soudního dvora EU ze dne 25. 6. 2020 ve spojených věcech C 762/18 a C 37/19 vyplývá, že čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být 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 od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval. Rozsudek SDEU pak v odůvodnění tohoto rozhodnutí zdůraznil, že každý pracovník má mít nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů a tento nárok musí být považován za zásadu sociálního práva EU, která má zvláštní význam a jejímuž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může docházet pouze s omezeními výslovně uvedeným v samotné směrnici. Toto rozhodnutí pak odkazuje i na další vydaná rozhodnutí, která je třeba brát v úvahu při provádění eurokonformního výkladu, kdy nárok nelze vykládat restriktivně, jak vyplývá z rozsudku ze dne 30. 6. 2016 C - 178/15. Byť členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro její uplatnění, musí se zdržet toho, aby samotnou existenci uvedeného nároku, jež vyplývá přímo ze směrnice, jakkoliv podmínily. Nárokem na dovolenou jsou pak sledovány dva cíle, a to jednak umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání práce, které mu ukládá jeho pracovní smlouva a jednak, aby měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy. Tento účel, který odlišuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok od jiných druhů dovolené sledujících jiné účely, je založen na předpokladu, že pracovník skutečně pracoval v průběhu referenční doby. Účel spočívající v umožnění pracovníkovi odpočinout si totiž předpokládá, že tento vykonával činnost odůvodňující nárok na čas odpočinku, uvolnění a k mimopracovním zájmům, aby byla zajištěna ochrana jeho bezpečnosti a zdraví. Nároky musí být zásadně vypočteny v závislosti na skutečně odpracovaném období na základě pracovní smlouvy. Rozsudek SDEU však připouští, že v určitých zvláštních situacích, v nichž pracovník není schopen plnit své úkoly, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na podmínku, že tento pracovník skutečně pracoval. Výslovně zmiňuje, že tak je tomu zejména v případě pracovníků, kteří jsou nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci v průběhu referenčního období.
25. Pro posouzení stávajícího sporu mezi účastníky je rozhodné, že předmětné rozhodnutí SDEU vyslovuje právní názor, že ani v případě, kdy je pracovníkovi odepřena možnost pracovat z důvodu propuštění, které bude následně soudním rozhodnutím prohlášeno za protiprávní, nelze tuto skutečnost v zásadě předvídat, a že se jedná o skutečnost nezávislou na vůli pracovníka. Skutečnost, že dotyčný pracovník v době ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění pro zaměstnavatele, skutečně nepracoval, vyplývá z jednání zaměstnavatele, které

vedlo k protiprávnímu propuštění, bez něhož by uvedený pracovník mohl v průběhu uvedené doby pracovat a uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok. V takové situaci pak musí doba ode dne protiprávního propuštění za zaměstnání do dne, kdy do něj byl pracovník znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění, být považována za skutečně odpracované období pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

26. Citované rozhodnutí pak uvádí pouze jedinou možnost, kdy by dotyčný pracovník neměl právo na dovolenou za kalendářní rok a to by byl případ, že by v období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do zaměstnání, konal práci u jiného zaměstnavatele. V takovém případě nemůže uplatňovat vůči svému prvnímu zaměstnavateli nároky na dovolenou za kalendářní rok, které se vztahují na dobu, během níž vykonával jiné zaměstnání, totiž pouze za takových okolností by mohl uplatnit nárok na placenou dovolenou vůči svému jinému zaměstnavateli v tomto období.
27. V dané věci je stěžejní, že rozsudkem ze dne 20. 12. 2016, č.j. 15 Co 38/2016-125, kterým byl změněn rozsudek soudu I. stupně, bylo pravomocně určeno, že výpověď daná žalobkyní dne 23. 10. 2013 je neplatná. Rozsudek nabyl právní moci 10. 1. 2017. Žalobkyně v období od 1. 1. 2014 do 10. 1. 2017, kdy byla vyzvána k nástupu do práce, pro jiného zaměstnavatele nepracovala. Právě za období trvání tohoto sporu žalobkyně hodlala realizovat svůj nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok. Žalovaný jí dal výpověď neplatně, tj. v rozporu s právem, tudíž zavinil, že žalobkyně nemohla skutečně pracovat a realizovat své právo na čerpání dovolené za kalendářní rok.
28. Pro posouzení důvodnosti (platnosti) výpovědi je rozhodné, zda žalobkyně tím, že se do práce nedostavila za zjištěných skutkových okolností, porušila své pracovní povinnosti. Žalobkyně se do práce po předchozím sdělení, že se do práce nedostaví z důvodu čerpání dovolené, skutečně do práce nedostavila, přesvědčena o tom, že jí vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok za dobu, kdy trval spor o platnost skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel byl jiného názoru, jak vyplývá ze vzájemné korespondence účastníků řízení. Žalobkyně postupovala v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce upravujícími postup zaměstnavatele a zaměstnance, pokud nedojde k čerpání dovolené za kalendářní rok, ve kterém na ni vznikl nárok a tato je převedena do dalšího období, tj. oznámila čerpání dovolené ve stanovené lhůtě a předepsaným způsobem, po té, co jí zaměstnavatel neurčil sám dobu čerpání dovolené.
29. Následně přijatý výklad ustanovení čl. 7 směrnice o pracovní době provedený SDEU ve spojeném řízení ve věcech C-762/18 a C-37/19 odůvodňuje závěr, že na straně žalobkyně nedošlo k porušení pracovních povinností, natož zvláště hrubým způsobem. Toto rozhodnutí ze dne 25. 6. 2020 se vyjadřuje jak k nárokům zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok pro případ, že po neplatném rozvázání pracovního poměru nedojde ke skončení jiným způsobem, tj. že pracovní poměr dále trvá, tak k nárokům na dovolenou za kalendářní rok, resp. na její finanční náhradu, pro případ, že po neplatném rozvázání pracovního poměru tento skončí na základě jiné právní skutečnosti.
30. Právní názor ve vztahu k projednávanému případu je formulován kategoricky kdy, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž „pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a po té, 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 od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval“.
31. Citované rozhodnutí SDEU bylo sice přijato později, než došlo k jednání, které je předmětem právního posouzení v tomto sporu, nicméně nové závěry judikatury dopadají i na řízení teprve probíhající, ačkoliv rozhodné skutkové okolnosti nastaly v době, kdy ještě tyto nové závěry známy

nebyly, tudíž bylo třeba respektovat výklad podaný SDEU. Závěry jeho rozhodnutí zcela dopadají na tento případ.

32. Výkladový problém, pro který by bylo třeba předložit věc k rozhodnutí o předběžné otázce, nenastal, neboť tento v odůvodnění rozhodnutí nedefinuje jako výjimku či jinou limitaci pro právo zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok skutečnost, zda a v jakém rozsahu jsou mu ze zákona přiznávány nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru v podobě nároku na náhradu mzdy. Přičemž z odůvodnění rozhodnutí SDEU vyplývá, že ani za situace, kdy mu byla známa bulharská právní úprava zakotvující právo zaměstnance na náhradu hrubé mzdy nejvýše za dobu šesti měsíců za dobu trvání sporu z neplatného rozvázání pracovního poměru, nedefinuje jako výjimku či limit, že by snad za nějaké období, kdy by příslušela zaměstnanci náhrada mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, nevznikalo či bylo kompenzováno právo na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část. Jinak řečeno, právní výklad přijatý SDEU nepřipouští, že by na samotnou existenci či rozsahu nároku na dovolenou za kalendářní rok mělo vliv případné peněžité plnění z titulu náhrady mzdy za dobu sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru.
33. Ve světle výše uvedeného nelze považovat názor, že všechny nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou obsaženy v ustanovení § 69 – 71 zákoníku práce, za správný. Vnitrostátní úprava a judikatura připouští, aby vedle těchto nároků byly uplatněny i jiné nároky, např. různé benefity jako stravenky a jiné příspěvky z FKSP, a to podle obecných ustanovení o náhradě škody, které zaměstnanci ušly v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele, kterým je neplatná výpověď, jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2233/2019, 21 Cdo 2343/2003. Dále pak judikatura dovolacího soudu dovozuje, že nevznikne-li nárok na náhradu mzdy dle ust. § 69 zákoníku práce, je povinností soudu posoudit, zda případný uplatněný peněžité nárok nelze posoudit podle jiných zákonných ustanovení (rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 504/2021).
34. Z uvedeného je zřejmé, že výčet nároků uvedený v § 69 – 71 zákoníku práce, které je možno za dobu trvání sporu o neplatnost výpovědi mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uplatnit, není konečný. Je otázkou, zda nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru kompenzují zaměstnanci skutečně ušlou mzdu, když náhrada mzdy se pro účely výpočtu náhrady z neplatného skončení pracovního poměru nijak nevalorizuje. Navíc za určitých situací, kdy zaměstnanec nepracoval ve srovnatelném zaměstnání se srovnatelným příjmem po dobu vedení sporu, se pro účely nároků z neplatného rozvázání k takovým příjmům nepřihlíží, tj. o tento jinak vydělaný příjem se nesnižuje náhrada mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru (jak je tomu v případě v rozsudku SDEU zmiňované bulharské úpravy). Ustanovení § 69 zákoníku práce pak lze vykládat jako ustanovení satisfakčního charakteru vůči zaměstnanci a sankčního vůči zaměstnavateli, nikoliv jen jako náhradu ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v souladu s dřívější judikaturou. V rozhodnutí Nejvyššího soudu 6 Cz 72/69, R 90/1970 bylo formulováno, že náhrada mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru nemá charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel znemožnil konat práci, ke které se zavázal dle pracovní smlouvy a ke které byl též schopen a ochoten, ale má povahu satisfakce vůči zaměstnanci a současně sankce vůči zaměstnavateli, který bezdůvodně přistoupil (v tomto případě) k okamžitému zrušení pracovního poměru. Naopak stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 Cpjn 4/2004 vychází, aniž by se obsahově změnila právní úprava upravující nároky z neplatného skončení pracovního poměru, že náhrada mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ust. § 35 odst. 1 písm. e/ zákoníku práce neumožnil konat práci (přestože tuto nelze valorizovat a je zřejmé, že pokud spor trvá po delší dobu, vyplacená náhrada mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním nemusí odpovídat výši mzdy, kterou si zaměstnanec v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele nemohl vydělat).

35. Z žádného ustanovení zákoníku práce nevyplývá, že by se nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru vyčerpávaly ustanoveními § 69 – 71 zákoníku práce, že by tato ustanovení vylučovala použití jiných ustanovení zákoníku práce na vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Závěr, že na období sporu o neplatnost skončení pracovního poměru nelze aplikovat ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele je opodstatněný v případě, kdy by zaměstnanec požadoval vedle nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru i náhradu mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnavatele. Nicméně v otázce, zda lze považovat období vedení sporu o neplatnost skončení pracovního poměru za dobu odpracovanou pro účely vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok, v důsledku tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, která vznikla jeho protiprávním jednáním, je třeba přijmout výklad eurokonformní, a to tím spíše, že se nejedná samotnou svou podstatou o peněžitý nárok.
36. Ve světle výše uvedených rozhodnutí SDEU je třeba uzavřít, že vnitrostátní právo je třeba aplikovat tak, že pokud bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, je třeba období od neplatného skončení pracovního poměru do pravomocného skončení řízení o neplatnost skončení pracovního poměru, kdy má zaměstnavatel povinnost vyzvat zaměstnance k nástupu do zaměstnání, pro účely vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok považovat za dobu překážku v práci na straně zaměstnavatele, která vznikla v důsledku jeho protiprávního jednání, tudíž za dobu odpracovanou. Jen takový výklad vnitrostátního práva je v souladu se závěrem, že pokud judikatura SDEU přináší na určitou otázku jasnou odpověď je rozhodující soud povinen učinit vše proto, aby se tento výklad unijního práva prosadil (rozsudek SDEU z 5. 4. 2016 C-689/13), a odpovídá účelu ustanovení čl. 7 předmětné směrnice. Rozhodnutím o neplatnosti skončení pracovního poměru totiž došlo k „obnovení“ pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se všemi právy a povinnostmi z něho vyplývajících. Jen v důsledku postupu zaměstnavatele, který rozvázal pracovní poměr neplatně a následně nepřiděloval zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, došlo k situaci, kdy zaměstnanec nemohl po dobu trvání sporu realizovat své právo na dovolenou za kalendářní rok. Navíc nic nebránilo zaměstnavateli v tom, aby zaměstnanci po dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru umožnil pokračovat v práci se všemi důsledky s tím spojenými, a to až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem, viz stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru ze dne 15. 4. 2004 zn. Cpjn 4/2004, které bylo uveřejněno pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2004, a nebo rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1950/2003, uveřejněný pod č. 64 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2005).
37. Namítá-li žalovaný, že na straně žalobkyně dochází k „dvojitmu“ plnění, poněvadž v náhradě mzdy z důvodu neplatného rozvázání jí byla dovolená za kalendářní rok kompenzována finančně, nelze přehlédnout, že směrnice kategoricky uvádí, že minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru, přičemž je zřejmé, že nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru nekompensují žalobkyni ani úslou mzdu/plat v plném rozsahu s ohledem na rozhodné období, ze kterého je průměrný výdělek počítán a judikaturou dovozenou nemožnost jeho valorizace. Závěr, že po dobu vedení sporu je nárok na dovolenou za kalendářní rok, v případě, že pracovní poměr neskončí, kompenzován peněžitou částkou poskytnutou z titulu nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru, by byl v rozporu s ustanovením čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době.
38. Z uvedeného vyplývá, že žalobkyně se svým chováním nemohla dopustit porušení právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, a to dokonce zvláště hrubým způsobem, tudíž je výpověď jí daná neplatná. Rozsudek soudu I. stupně byl podle § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrzen, a to včetně závislého výroku o nákladech řízení. Na posouzení otázky, zda žalobkyně jednala v souladu s právem, spočívá závěr o platnosti výpovědi, přičemž na tento právní závěr zcela



dopadají příslušné závěry rozhodnutí SDEU, které výslovně nelimituje práva a povinnosti zaměstnanců v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru způsobem, že by se nárok zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok vyčerpal poskytnutou peněžitou náhradou mzdy či platu za období trvání sporu o neplatnost skončení pracovního poměru. Odvolací soud má za to, že situace účastníků řízení patří do okruhu případů, k nimž se předmětné rozhodnutí SDEU vyjadřuje, přičemž limitace a výjimky v něm obsažené na skutkový stav žalobkyně nedopadají.

39. O nákladech řízení bylo rozhodnuto podle ust. § 224 odst. 1, § 142 odst. 1 o.s.ř. Žalobkyně neúčtovala a nedoložila jiné náklady řízení než ty, které vyplývají z obsahu spisu. Úspěšná žalobkyně má právo na náhradu nákladů odvolacího řízení spočívající v odměně zástupce žalobkyně za 2 úkony právní služby po 2 500 Kč, a to účast na jednání odvolacího soudu a písemné vyjádření ve věci samé včetně 2 režijních paušálů po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu a 21% DPH z odměny a náhrad ve výši 21 %, podle § 137 odst. 3 o.s.ř., tj. částku 1 176 Kč. Náklady řízení v celkové výši 6 776 Kč jsou splatné k rukám zástupce žalobkyně podle § 149 odst. 1 o.s.ř.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku **je** přípustné dovolání, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak. V tom případě je možno podat dovolání do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR u soudu, který rozhodoval v I. stupni.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může se oprávněná domáhat soudního výkonu rozhodnutí (exekuce).

Brno 14. prosince 2021

JUDr. Eva Zálešáková v.r.  
předsedkyně senátu