

5 NÁROK NA NÁHRADU ÚJMY PŘI NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU¹⁵⁰

Právní úpravě neplatného rozvázání pracovního poměru a souvisejícím otázkám, včetně nároků zaměstnance a zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru, je v odborném diskurzu pravidelně věnována pozornost. Jedná se o právní úpravu relativně stálou, což však neznamená, že jde o materii vyčerpanou. Široký prostor pro diskusi a pro rozvoj souvisejících úvah *de lege ferenda* nabízí zejména nezanedbatelné narušení právní jistoty, které s sebou sepjetí textace právního předpisu a rozhodovací praxe primárně Nejvyššího soudu spolu s rychlostí (nebo spíše lépe pomalostí) soudního řízení a reálnou aplikační praxí nese.

Na jiném místě byly označeny stěžejní příčiny stávajícího neutěšeného stavu (nejméně) právní úpravy pracovněprávních vztahů a byla rámcově navržena možná řešení.¹⁵¹

Předložený text na tyto dřívější úvahy navazuje a v části zaměřené na jasnost a srozumitelnost právní úpravy je vztahuje ke dvěma oblastem. Jednak k právní úpravě nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu vůči zaměstnavateli při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem a jednak k povinnosti náhrady újmy zaměstnavateli ze strany zaměstnance ve vrcholové řídicí pozici, který v zastoupení zaměstnavatele se zaměstnancem pracovní poměr neplatně rozvázal.¹⁵²

5.1 Náhrada mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru

Stávající zákonná úprava pracovněprávních vztahů nezapře svou předlohu v původním zákoníku práce z roku 1965. To platí i pro právní úpravu neplatného rozvázání

¹⁵⁰ Kapitola zohledňuje stav ke dni 31. 12. 2022.

¹⁵¹ Srov. zejména MORÁVEK, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví. In KUDRNA, J. (ed.). *Ústava České republiky v kontextu společenských změn (K 30. výročí jejího přijetí)*. Praha: Wolters Kluwer. 2023, s. 315–336.

¹⁵² Může se jednat jak o zaměstnance, který dle zákona zastává funkci statutárního orgánu zaměstnavatele (např. ředitel základní školy zřízené obcí), tak o zaměstnance, který je toliko dočasně pověřen řízením zaměstnavatele do doby, než bude obsazena funkce statutárního orgánu, příp. o vedoucího zaměstnance, který je v rámci rozdělení pravomocí zmocněn k řešení pracovněprávní agendy, včetně rozvazování pracovního poměru.

pracovního poměru a souvisejících důsledků ve vztahu k subjektům základního pracovněprávního vztahu.

V mnohém shodná textace obou předpisů má řadu důsledků.

Jedním z nich je, že lze za použitelnou v mnoha případech a aspektech považovat i judikaturu zejména Nejvyššího soudu vztahující se právě k zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a to včetně judikatury z 60. a 70. let minulého století.

Rozhodovací praxe vysokých soudů za bezmála 60 let účinnosti je k řadě institutů bohatá a ve slovech zákonodárce dovodila mnohdy podmínky, které z nich přímo neplynou. To znamená, že bez znalosti judikatury lze výsledek potenciálního sporu odhadnout jen těžko.

Příkladem budiž právě ustanovení § 69 odst. 1 a 2 zák. práce, upravující nárok zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru na náhradu mzdy nebo platu. Jde o právní úpravu v principu obsahově totožnou s ustanovením § 61 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Odkazované ustanovení má následující znění:

§ 69

„(1) 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. Náhrada podle věty první přísluší 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.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“

Z textace citovaného ustanovení ve spojení s navazující právní úpravou, zejména zákoníku práce (ustanovení § 351 zák. práce), spolu s judikaturou vysokých soudů (zejména Nejvyššího soudu)¹⁵³ lze dovodit tato pravidla a podmínky, s nimiž je spojen vznik práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru:

- Náhrada mzdy nebo platu za dobu sporu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru má (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 1969, sp. zn. 6 Cz 72/69) primárně satisfakční funkci; spolu s tím působí taktéž jako svého druhu sankce.

¹⁵³ Krom následně odkazovaných rozhodnutí viz např. Nejvyšší soud ve věci ze dne 22. 12. 1969, sp. zn. Cz 72/69.

- Průměrným výdělkem se pro tyto účely míní průměrný hodinový, a nikoli průměrný měsíční výdělek.
- Podmínkou vzniku nároku na náhradu mzdy nebo platu je písemná výzva zaměstnance vůči zaměstnavateli, jejímž prostřednictvím zaměstnanec deklaruje, že chce být dále zaměstnáván; závazná lhůta pro její učinění předepsána není.
- Zaměstnavatel může umenšit povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, pokud zaměstnanci po dobu sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru umožňuje vykonávat práci.
- Náhrada mzdy nebo platu je podmíněna schopností, ochotou a možností zaměstnance práci pro zaměstnavatele vykonávat v době, která by byla jeho obvyklou pracovní dobou.

V době, kdy zaměstnanec není schopen nebo nemá možnost práci pro zaměstnavatele konat, např. v důsledku pracovní neschopnosti (dočasné nebo obecné onemocnění), pobytu v zahraničí atp., zaměstnanci náhrada nenáleží. K tomuto dále rovněž srov. stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011.

- Právo na náhradu mzdy nebo platu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000) za dobu sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vzniká zaměstnanci v podobě měsíčních samostatných pohledávek, které se taktéž samostatně promlčují. Pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty není rozhodné, zda již bylo nebo nebylo ve sporu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru rozhodnuto.¹⁵⁴ To má s ohledem na průměrnou délku řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru za důsledek (aby se předešlo promlčení) zahajování souběžných sporů o náhradu mzdy nebo platu, u nichž není jisté, jestli budou mít význam a jsou důvodné, a v nichž je prvním úkonem v řízení přerušování řízení do doby skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.
- K ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce, jde-li o možnost soudu náhradu snížit, se lze odkázat na výklad podaný Nejvyšším soudem např. v rozhodnutí ze dne 6. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3338/2020, v němž mj. uvedl: „*Ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce nemá zabránit tomu, aby zaměstnavatel byl za svůj nesprávný postup postižen tím, že zaměstnanci zajistí stejné plnění, jako kdyby práci vykonával, nýbrž neodůvodněnému zvýhodňování zaměstnance. Po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, tak ustupuje sankční a satifakční povaha náhrady mzdy (platu) do pozadí a oproti tomu se zvýrazňuje její sociální funkce. Jde tedy především o to, zda chování zaměstnance při zajišťování si dalšího výděлку (jiného příjmu) je korektní; krácení přichází v úvahu, jestliže*

¹⁵⁴ Konkrétně pokud by měl pracovní poměr zaměstnanec skončit 31. 1. 2014, nárok na náhradu platu za únor 2014 se počne promlčovat 1. 4. 2014 a promlčí se 1. 4. 2017 bez ohledu na to, kdy skončí soudní spor o určení neplatnosti skončení pracovního poměru (uvedené platí, i pokud by spor pravomocně skončil např. až 1. 2. 2019).

vlastní vinou zanedbal možnost vydělat si a tak alespoň z části nahradit ušlý příjem, nebo si naopak někde vydělával tolik, že újmu neutrpěl (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1746/2001, který byl uveřejněn pod č. 26 v časopise Soudní judikatura, roč. 2003).

Zaměstnanec lze tedy přičítat k tíži, že se nezapojil do práce po uplynutí doby (prvních) šesti měsíců, za kterou mu přísluší náhrada mzdy na základě jeho oznámení zaměstnavateli, že trvá na svém dalším zaměstnávání. O zapojení (možnosti zapojení) zaměstnance do práce je možné uvažovat až od nástupu do práce, tedy od okamžiku, od něhož probíhá (mohl probíhat) výkon práce, za který náleží mzda nebo plat. Zapojením se zaměstnanec do práce není naopak možné rozumět již samotné vyjednávání o uzavření pracovní smlouvy. K přiměřenému snížení náhrady mzdy (platu) je tedy možné přistoupit i tehdy, nevyužije-li zaměstnanec nabídky jiné práce za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, dané mu ještě před uplynutím doby (prvních) šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, má-li zaměstnanec možnost na základě této nabídky nastoupit do práce u jiného zaměstnavatele až v době po uplynutí těchto šesti měsíců (např. proto, že nabídka práce stále trvá, nebo proto, že zaměstnanec má možnost si sjednat pozdější den nástupu do práce); zaměstnanec tak má zachovány možnosti využít celou dobu, po kterou mu ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce poskytuje zvýšenou ochranu v situaci, do níž se dostal pro porušení povinnosti zaměstnavatele. [...]

Dovolací soud však nesouhlasí s názorem dovolatelky, že k „aplikaci“ ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce by stačila pouhá možnost, že žalobkyně na nabídnuté pracovní pozici mohla působit již před uplynutím oněch prvních šesti měsíců, neboť pak by na ní (podle vlastních závěrů dovolatelky „pochopitelně“) působila i po uplynutí těchto šesti měsíců. Tento přístup by se totiž mjel s účelem výše uvedených ustanovení zákoníku práce, neboť by v podstatě nutil zaměstnance začít vykonávat práci u jiného zaměstnavatele bezprostředně poté, co by svému zaměstnavateli oznámil, že trvá na svém dalším zaměstnávání, tedy již v době, kdy zákon přiznává náhradě mzdy satisfakční (vůči zaměstnanci) a sankční (vůči zaměstnavateli) povahu.“

- Úrok z prodlení z náhrady mzdy nebo platu (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. 20 Cdo 2006/2011) je „nutno zdanit stejně jako příjem ze závislé činnosti spolu s ostatní mzdou (resp. náhradou mzdy), neboť se jedná o příjem, který zaměstnanec dostává v souvislosti s výkonem závislé činnosti“.
- S přihlédnutím k nálezu Ústavního soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19, který se odkazuje na rozsudek Soudního dvora EU ze dne 25. 6. 2020 ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19 QH a CV v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo, je v tuto chvíli další ne zcela uzavřenou otázkou vznik práva zaměstnance na dovolenou za dobu sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

5.2 Náhrada mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru – problematické momenty

Je zjevné, že z textace ustanovení § 69 zák. práce (a souvisejících ustanovení) adresát právní úpravy, za kterého by měla být považována osoba průměrného rozumu (§ 4 obč. zák.), podmínky, s nimiž je vznik nároku na náhradu mzdy nebo platu spojován, stejně jako další zde přiblížené aspekty, dovedí jen těžko.

To by v kontextu stávajícího přístupu k zásadě *ignorantia legis non excusat*¹⁵⁵ nebylo nijak zásadně překvapující, neboť z hlediska zmíněné zásady postačí, má-li adresát možnost pravidla zjistit třeba i za účasti třetí, odborně způsobilé osoby. Nepředpokládá se (již bohužel), že by je byl schopen kvůli blízké souvztažnosti práva a vyšších normativních systémů přirozeně vytušit.

Necháme-li stranou, že z hlediska výchozích principů demokratického právního státu je pozice „*nepředpokládáme, že pravidla budete schopni seznat, postačí, když se na ně můžete zeptat*“, která nabízí do určité míry pardon pro hypertrofii právního řádu a nesrozumitelnost použitých formulací, sama o sobě pochybná, problematické je, že institut náhrady mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru z hlediska právní jistoty neobstojí ani při tomto shovívavějším pohledu.

Vedle toho, nebo možná lépe spolu s tím, zde jsou i dílčí parciální problémy a otázky plynoucí mj. z aplikační praxe. Poukázat lze zejména na následující:

- Termín „*bez zbytečného odkladu*“ se v právním řádu zpravidla používá k vyjádření relativně neurčité subjektivní promlčecí nebo prekluzivní lhůty (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2015, sp. zn. 30 Cdo 530/2014, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2013, sp. zn. 32 Cdo 2484/2012). Promlčení nebo prekluze, resp. konkrétní délka lhůty by v základu měla být výslednicí vzájemné konkurence hodnot a principů, jako jsou právní jistota či zásady „jen bdělým náleží práva“ a „každý má dbát o svá práva“.

V tomto kontextu a s přihlédnutím ke konstruktu racionálního zákonodárce je namísto se ptát, zda lze považovat zejména z hlediska oprávněných zájmů zaměstnavatele a příp. zaměstnance vykonávajícího práci za zaměstnance, s nímž byl rozvázán pracovní poměr (mj. vezmeme-li v patrnost, že lze zaměstnanci po dobu sporu přidělovat práci, aby se tak snížila povinná náhrada mzdy nebo platu), za přiměřené Nejvyšším soudem postupně dovozené pravidlo, že zaměstnanec, s nímž byl rozvázán pracovní poměr, může deklarovat zájem na dalším zaměstnávání relativně kdykoli a své stanovisko může v čase měnit, přičemž jeho různá stanoviska se v konečném důsledku odrazí, bude-li nakonec na dalším zaměstnávání trvat, v konečné výši nároku na náhradu mzdy nebo platu.

I s ohledem na to, že nikoli výjimečně může být neplatnost jednostranného právního jednání, jímž je pracovní poměr ze strany zaměstnavatele rozvazován, spíše

¹⁵⁵ Srov. MORÁVEK, J. *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde, 2013.

důsledkem dílčího odlišného pochopení právní úpravy, interpretace situace (typicky u intenzity porušení pracovní kázně) nebo skutečnosti, kterou zaměstnavatel vůbec ovlivnit nemůže (v případě pracovnělékařského posudku viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1096/2021), nežli zlé vůle zaměstnavatele, chtělo by se klonit spíše k závěru o neproporčnosti dovozeného pravidla (viz náleží Ústavního soudu ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94).

- Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání je projevem vůle zaměstnance, s nímž byl pracovní poměr skončen, který působí konkrétní právní následky. Jednak má za důsledek, že pracovní poměr trvá a nedojde k jeho rozvázání fikcí dohody. Jednak je výchozím podkladem pro vznik nároku na náhradu mzdy nebo platu (viz shora). Pro oznámení je předepsána písemná forma. Jinak řečeno, jde o jednostranné právní jednání vyžadující písemnou formu, které musí být doručeno zaměstnavateli.

V tomto kontextu je značně problematická soudní praxe, kdy se soud u oznámení o trvání na dalším zaměstnávání zaměřuje (i přes zaměstnavatelem zpravidla vznesenou námitku, že skutečná vůle zaměstnance je jiná) toliko na formu oznámení a na jeho doručení zaměstnavateli, stranou však nechává všechny ostatní esenciální náležitosti právního jednání, zejména pak to, zda je zaměstnancem oznámený zájem míněn vážně, zda prezentuje jeho skutečnou a pravou vůli.

Zdánlivost či absolutní neplatnost právního jednání přitom soud musí konstatovat bez návrhu (viz rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016), což s sebou současně nese povinnost soudu i bez návrhu zkoumat ty komponenty právního jednání, jejichž vadnost může mít za důsledek zdánlivost či absolutní neplatnost.

Jde o to, že nikoli výjimečně skutečná vůle zaměstnance není pokračovat v pracovním poměru. Formální deklarace zájmu na dalším zaměstnání je však jedinou možností, jak získat kompenzaci za vadný a nespravedlivý postup zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru.

- Posledním bodem je jakési celkové procesní aranžmá, zejména jde-li o řízení před nižšími soudy.

V prvé řadě, jak již bylo řečeno, délka řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která se nikoli výjimečně u soudů, v jejichž obvodu má sídlo větší množství zaměstnavatelů, pohybuje v rádech let, vede k situaci, kdy je zaměstnanec nucen, má-li se vyhnout promlčení potenciálních nároků na náhradu mzdy nebo platu, zahajovat souběžné řízení o zaplacení náhrady mzdy nebo platu. To je sice obratem přerušeno s tím, že je třeba vyřešit předběžnou otázku spočívající v určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, avšak i tak se jedná o administrativní zátěž a náklady na obou stranách.

Druhou věcí je, že není výjimečné, že (zejména nižšímu) soudu postačí vedle závěru o neplatném rozvázání pracovního poměru tvrzení zaměstnance ohledně výše náhrady mzdy nebo platu, kterou požaduje, aby mu nárok tak, jak je požadován, přiznal, resp. k tomu, aby vyzval zaměstnavatele k prokázání negativní skutečnosti, kterou tvrdí, tedy že zaměstnanci uplatňovaný nárok nesvědčí (že

nebyl připraven, ochoten a schopen práci konat atd.). Z hlediska zaměstnavatele, který je v takovém případě zpravidla v důkazní nouzi, se jedná o relativně svízelnou situaci, která je řešitelná často jen tak, že se zaměstnavatel prostřednictvím soudu obrátí na Českou správu sociálního zabezpečení s tím, zda a kdy zaměstnanec v rozhodné době čerpal dávky nemocenského pojištění a současně kdo za zaměstnance odváděl nemocenské pojištění. Následně opětovně prostřednictvím soudu je takto zjištěný zaměstnavatel dotazován, zda ve smyslu judikatury Nejvyššího soudu (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005) existovala dohoda, že uvolní zaměstnance k výkonu práce u původního zaměstnavatele, bude-li to s ohledem k okolnostem nutné. Schéma by přitom mělo být v základu opačné. Zaměstnanec by měl tvrdit a prokázat všechny předpoklady, na které je uplatňovaný nárok vázán (viz shora). Příčina těchto „procesních zmatků“ často tkví v nedostatečné znalosti pravidel a podmínek naznačených v bodě 1) shora, s nimiž je spojován nárok na náhradu mzdy nebo platu.

5.3 Náhrada újmy při neplatném rozvázání pracovního poměru

Stále ještě relativně nedávný rozsudek Nejvyššího soudu ve věci České obchodní inspekce (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017) otevřel diskusi k otázce práva na náhradu újmy zaměstnavatele vůči zaměstnanci, který v zastoupení zaměstnavatele s jiným zaměstnancem neplatně rozvázal pracovní poměr, přičemž zaměstnanec, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, se následně domohl náhrady mzdy nebo platu ve smyslu ustanovení § 69 zák. práce.

Ve věci České obchodní inspekce její ředitelka, která byla povinna k náhradě újmy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru několika zaměstnanců, rozhodla o organizační změně, které byla podkladem výpověď z pracovního poměru, pracovní poměry zaměstnanců vypověděla a nejméně do konce řízení v prvním stupni v případě žalob o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve své pozici setrvala, tzn. bylo v její moci průběh řízení a jeho délku ovlivnit.

V této souvislosti je třeba pomyslně před závorku vytknout často přehlížené pravidlo při práci s judikaturou, které je mj. formálně deklarováno ustanovením § 13 obč. zák. Dle ustanovení § 13 obč. zák. „každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky“.

Stručně:

- Závěry dosažené v jiné věci jsou použitelné pouze tehdy, pokud se jedná o věc v základních momentech téměř shodnou, což je výchozí předpoklad.

- Ani obdobnost věcí ve smyslu *de facto* shodných výchozích skutkových okolností nemusí znamenat totožnost výsledku v řízení, neboť zde mohou být důvody a argumenty pro odlišné konečné závěry.

Rozmanitost důvodů, pro něž může být rozvázání pracovního poměru neplatné, stejně tak jako mnohost podmínek, s nimiž se pojí právo na náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru (viz zejména bod 5.1), dává tušit, že možnost přímé aplikace závěrů dosažených ve věci České obchodní inspekce bude spíše výjimkou nežli pravidlem.

Význam rozhodnutí tak lze vnímat spíše omezeně. Lze mu rozumět jako potvrzení předpokladu, že povinnost k náhradě vzniknout může. Zda tomu tak skutečně v konkrétním případě je, si v návaznosti na ustanovení § 250 odst. 1 a 2 a § 264 zák. práce žádá zkoumání nejméně následujících momentů:

a) Vznik újmy

Je-li zaměstnavatel v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru povinen k náhradě mzdy nebo platu, újma z povahy věci vzniká. Náhrada, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout, sice bude zpravidla ekvivalentem toho, co by zaměstnanec obdržel, pokud by práci skutečně vykonal (pokud v průběhu času docházelo ke zvyšování mezd nebo platů, může se jednat dokonce o částku nižší, než by byla vynaložena na skutečnou odměnu zaměstnance), schází zde však protihodnota v podobě odvedené práce. Prostředky jsou tedy z hlediska zaměstnavatele vynaloženy bezúčelně.

Byť je právní úprava povinnosti k náhradě újmy v zákoníku práce relativně komplexní, některé výchozí momenty obsažené v občanském zákoníku nevyklučuje. To neplatí krom jiného pro výchozí definice základních institutů a figur soukromého práva.

Jedním z nich je – mj. i v kontextu ustanovení § 249 odst. 1 zák. práce – ustanovení § 495 obč. zák. spolu s ustanovením § 2894 odst. 1 obč. zák., společně definující jmění a újmu na jmění. Dle ustanovení § 2894 odst. 1 obč. zák. „*povinnost nahradit jinému újmu zahrnuje vždy povinnost k náhradě újmy na jmění (škody)*“. Prostřednictvím citovaného ustanovení zákonodárce reagoval na roztržitěnou judikaturu vysokých soudů v době před rekonstrukcí soukromého práva k otázce vymezení pojmu újma/škoda ve smyslu, zda se jedná pouze o snížení aktiv, nebo i o zvýšení pasiv (zatížení jmění).

Rovněž v pracovněprávních vztazích tudíž vzniká újma i v případě zatížení jmění dluhem.

Vztaženo k náhradě mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru, jsou-li splněny i ostatní zákonné předpoklady, právo zaměstnavatele na náhradu škody vůči zaměstnanci odpovědnému za újmu vzniklou v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru vzniká okamžikem vzniku pohledávky na náhradu mzdy nebo platu zaměstnance, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, vůči zaměstnavateli.