



PRÁVO ZAMĚSTNANCE NA ODSUPNÉ PO VYPLACENÍ KOMPENZACE ÚŘADEM PRÁCE

RICHARD W. FETTER

Poskytne-li kompenzaci zaměstnavatelem nevyplaceného odstupného Úřad práce ČR (ÚP) podle ustanovení § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti, přechází právo uchazeče o zaměstnání na odstupné až do výše vyplacené kompenzace na úřad práce.

PRÁVNÍ ÚPRAVA

Odstupné, pokud na něj zaměstnanci vznikl nárok, je zaměstnavatel povinen vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty (§ 67 odst. 4 zákoníku práce).

Uchazeči o zaměstnání, kterému bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, čímž ale není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou zákonem o zaměstnanosti (§ 44a zákona o zaměstnanosti).

Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné mu nebylo vyplaceno ani po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu ani v den skončení pracovního poměru, poskytne ÚP kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby uvedené v § 44a zákona o zaměstnanosti; podpora v nezaměstnanosti se poskytne takovému uchazeči až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace (§ 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti).

SPORNÝ PŘÍPAD NEVYPLACENÉHO ODSUPNÉHO

Bývalá zaměstnankyně se jako žalobkyně domáhala, aby jí bývalý zaměstnavatel jako dlužník zaplatil 80 002 Kč s úroky z prodlení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že dne 26. června 2013 dostala výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. b) zákoníku práce a že její pracovní poměr u dlužníka skončil uplynutím výpovědní doby 31. srpna 2013. Žalobkyni vzniklo – s ohledem na použitý výpovědní důvod a dobu trvání pracovního poměru – podle § 67 odst. 1 zákoníku práce právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, které jí mělo být vyplaceno spolu se mzdou za měsíc srpen 2013 ve výplatním termínu dne 20. září 2013 v celkové výši 80 002 Kč. Bývalý zaměstnavatel-dlužník však žalobkyni nic nezaplatil.

Dlužník namítl, že právo žalobkyně na odstupné bylo již „částečně uspokojeno kompenzací od Úřadu práce ČR“, když jí bylo podle § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) vyplaceno 38 437 Kč.

SOUDY PŘIZNALY SPRÁVNĚ JEN ČÁST ODSUPNÉHO

Soud prvního stupně uložil proto dlužníku, aby zaplatil žalobkyni 41 565 Kč s úrokem z prodlení, žalobu o zaplacení dalších 38 437 Kč s příslušenstvím zamítl. Dovolal, že žalobkyni vzniklo právo na mzdu a na odstupné ve výši 80 002 Kč, na jehož úhradu dlužník nic nezaplatil. ÚP však vyplatil žalobkyni podle § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) za dobu od 1. září 2013 do 30. listopadu 2013 kompenzaci ve výši 38 437 Kč, která má „zabezpečit hmotné potřeby zaměstnance, jemuž sice vzniklo právo na odstupné, ale odstupné mu nebylo v zákonem stanoveném termínu vyplaceno“; podle soudu prvního stupně kompenzace – i když to z ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) „explicitně nevyplývá“ –, má „nahradit nevyplacené odstupné“ a „v rozsahu odpovídajícím poskytnuté kompenzaci přechází právo vymáhat finanční částky po zaměstnavateli na stát, a v tomto rozsahu pak logicky zaniká právo zaměstnance vymáhat po zaměstnavateli odstupné, protože nevyplacené odstupné mu bylo kompenzováno (nahrazeno) ze strany státu“. Názor žalobkyně, podle něhož „poskytnutí kompenzace úřadem práce nemá na povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci odstupné v plné výši žádný vliv“, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že by poskytnutí kompenzace vedlo „ke zvýhodnění zaměstnanců, kterým by zaměstnavatel odstupné nevyplatil v řádném termínu a učinil tak až po té, co jim byla vyplacena kompenzace úřadem práce, před těmi, kterým bylo toto odstupné řádně vyplaceno, neboť první z nich by dostali částku rovnající se kompenzací od úřadu práce vyplacenou dvakrát“. Podle soudu prvního stupně nemůže obstát ani argumentace žalobkyně, podle níž „povinnost zaměstnavatele zaplatit státu zastoupenému úřadem práce částku odpovídající poskytnuté kompenzaci i po zaplacení odstupného zaměstnanci je určitou formou sankce“, neboť „ze zákona o zaměstnanosti nijak nevyplývá, že by povinnost zaměstnavatele zaplatit úřadu práce částku odpovídající výši vyplacené kompenzace měla v případě zaměstnavatelů, kteří odstupné zaplatili, povahu sankce“, „navíc taková sankce by postihovala ty zaměstnavatele, kteří zaměstnanci odstupné byť i opožděně zaplatili, naproti tomu by nepostihovala zaměstnavatele, kteří zaměstnanci odstupné nezaplatili vůbec“. Žalobkyni proto náleží mzda a odstupné pouze ve zbývajících částech ve výši 41 565 Kč.

Odvolací soud, k němuž se žalobkyně odvolala, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o zamítnutí žaloby. Zdůraznil, že smyslem a účelem ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) je „poskytnout uchazeči o zaměstnání prostředky pro dobu od skončení pracovního poměru do doby, kdy je možno začít vyplácet bývalému zaměstnanci podporu v nezaměstnanosti, tj. smysl a účel kompenzace je totožný s odstupným“, a uzavřel, že „z ničeho nelze dovodit, že smyslem novely zákona o zaměstnanosti zakomponováním ustanovení § 44b bylo to, aby se zaměstnancům, kterým není odstupné hrazeno řádně, dostalo od státu plnění navíc oproti zaměstnancům, kterým je odstupné řádně vyplaceno“, popřípadě, že „smyslem úpravy dané v § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) bylo uložení sankce pro zaměstnavatele“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že „zákon o zaměstnanosti nestanoví, že v rozsahu odpovídající poskytnuté kompenzaci přechází právo (bývalého) zaměstnance na odstupné na úřad práce“, a že proto „nelze





hovořit o tom, že na straně (bývalého) zaměstnance vznikne bezdůvodné obohacení, které je povinen vrátit, kdyby dostal vyplacenu jak kompenzaci od úřadu práce, tak odstupné od zaměstnavatele“; kdyby „zákonodárce chtěl, aby úřad práce jen vyplatil zaměstnanci část odstupného za zaměstnavatele a tuto částku pak na zaměstnavateli vymáhal, tedy že by za zaměstnavatele částečně plnil a v této části by pak vstoupil do práv zaměstnance, jistě by to v zákoně implicitně vyjádřil“. To, že kompenzace vyplacená Úřadem práce ČR nenahrazuje odstupné, vyplývá podle názoru žalobkyně též z okolnosti, že kompenzace není, na rozdíl od odstupného, „zdanitelným příjmem“.

SMYSL KOMPENZACE ODSUPNÉHO

Ustanovení § 44a a § 44b se stala součástí zákona o zaměstnanosti na základě novely provedené zákonem č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, jenž nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2012. Z důvodové zprávy k vládnímu návrhu tohoto zákona a z okolností, za nichž byla osnova tohoto zákona projednána v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, vyplývá, že cílem této právní úpravy bylo neposkytnout uchazeči o zaměstnání, kterému bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, podporu v nezaměstnanosti již za dobu určenou podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, ale teprve až po uplynutí této doby. Kdyby však poslední zaměstnavatel nevyplatil odstupné, ačkoliv uchazeči o zaměstnání na ně vznikl nárok, ocitl by se (dokud by nepominulo „odsunutí“ doby vzniku práva na podporu v nezaměstnanosti) uchazeč bez hmotného zabezpečení. **Smysl ustanovení § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti tedy spočívá v tom, aby uchazeči o zaměstnání, kterému nebyla poskytnuta podpora v nezaměstnanosti, protože má (od svého posledního zaměstnavatele) právo na odstupné, byla poskytnuta „kompenzace“ těchto posledním zaměstnavatelem nevyplacených plnění.**

Právní předpis je třeba vykládat nejen podle jeho jazykového vyjádření, ale také (a především) systematickým a logickým výkladem s přihlédnutím k jeho smyslu a účelu. Protože kompenzaci poskytovanou ÚP podle § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti nemůže obdržet uchazeč o zaměstnání, kterému jeho poslední zaměstnavatel (řádně a včas) vyplatil odstupné (§ 67 zákoníku práce), je v zájmu rovnosti všech uchazečů o zaměstnání odůvodněn závěr, že **uchazeč o zaměstnání, kterému ÚP poskytl kompenzaci podle § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ztratil (v tomu odpovídající výši) právo na odstupné pobírané podle § 67 zákoníku práce.** Výplatou kompenzace podle § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti tedy – i když to zákon nevyjadřuje zcela zřetelně –, přešlo právo uchazeče o zaměstnání na odstupné ve výši vyplacené kompenzace ze zákona (ex lege) na Úřad práce ČR; tomuto právnímu následku pak odpovídá rovněž § 44b odst. 6 věta druhá zákona o zaměstnanosti, podle něhož je zaměstnavatel povinen – a to právě s ohledem na přechod práva na ÚP –, částku odpovídající vyplacené kompenzaci zaplatit Úřadu práce ČR, a to i tehdy, kdyby (v mezidobí) dlužné odstupné již uchazeči o zaměstnání vyplatil. **Kdyby bylo odstupné (dodatečně) vyplaceno uchazeči o zaměstnání, který již obdržel kompenzaci od ÚP, vzniklo by mu bezdůvodné obohacení, které by byl povinen vydat**

svému zaměstnavateli, neboť musel vědět nebo alespoň předpokládat, že obdržel částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou (§ 331 zákoníku práce).

POSOUZENÍ PŘÍPADU A VERDIKT NEJVYŠŠÍHO SOUDU ČR

S názory žalobkyně o tom, že vyplacením kompenzace nepřechází na ÚP právo uchazeče o zaměstnání na odstupné a že povinnost zaměstnavatele zaplatit ÚP vyplacenou kompenzací představuje sankci za účelem „zajištění platební kázně zaměstnavatelů“, nelze souhlasit. Žalobkyně nejen nebere v úvahu výše zmíněné okolnosti, ale její názory směřují k obohacení jedné skupiny uchazečů o zaměstnání oproti jiným, aniž by k tomu byl spravedlivý důvod. Z uvedených důvodů **Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5433/2014, ze dne 2. září 2015, dospěl k závěru, že poskytnutím kompenzace podle § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti přechází právo uchazeče o zaměstnání na odstupné pobírané podle § 67 zákoníku práce až do výše vyplacené kompenzace na Úřad práce ČR.** (Dovolání žalobkyně proto bylo zamítnuto.) ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

ZAMĚSTNAVATELÉ V ČR NEPOČÍTÁJÍ SE ZMĚNAMI V POČTU ZAMĚSTNANCŮ

V rámci průzkumu Manpower Index trhu práce pro první čtvrtletí 2016 byla všem účastníkům vybraného reprezentativního vzorku 750 zaměstnavatelů v ČR položena otázka: „Jak očekáváte, že se změní celkový počet zaměstnanců ve vaší společnosti v následujícím čtvrtletí do konce března 2016 v porovnání s aktuálním čtvrtletím?“

Zaměstnavatelé hlásí stagnující náborové plány. 7 % z nich očekává nárůst počtu pracovních sil, 7 % předpovídá snížení jejich počtu a 85 % předpokládá, že se v jejich firmě v tomto ohledu nic nezmění. Čistý index trhu práce pro první čtvrtletí 2016 má tedy hodnotu 0 %. „Je to dobré číslo,“ uvedla při představování výsledků průzkumu generální ředitelka ManpoweGroup Česká a Slovenská republika Jaroslava Rezlerová, „neboť svědčí o tom, že počátek roku 2016 nebude provázen žádnými výraznými změnami a nezaměstnanost neporoste. První kvartál roku bývá nejtěžším obdobím na trhu práce a to, že náš čistý index vykazuje 0 %, slibuje, že si naše ekonomika povede dobře.“

Zaměstnavatelé v šesti z 10 odvětví předpovídají pro uvedené čtvrtletí zvyšování počtu pracovních sil. Nejsilnější náborové prostředí je patrné v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, za ním následuje Státní správa, zdravotnictví, vzdělávání a kultura. Výrazný pokles na druhé straně hlásí odvětví Zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov.

Průzkum Manpower Index trhu práce probíhá ve 42 zemích světa, přičemž zaměstnavatelé ve 39 zemích očekávají nárůst počtu pracovních sil. Jediné negativní náborové prostředí hlásí Brazílie, Finsko a Francie. Průzkum se provádí každé čtvrtletí a je jediným s výhledem do budoucna.

