

# Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.12.1992, sp. zn. 6 Cz 14/92, ECLI:CZ:NS:1992:6.CZ.14.1992.1

**Číslo:** 19/1993

**Právní věta:** Došlo-li k rozvázání pracovního poměru dohodou v souvislosti s organizačními změnami, měl pracovník nárok na odstupné podle ustanovení § 17a vyhlášky č. 195/1989 Sb. ve znění vyhlášky č. 312/1990 Sb. a ve znění zákona č. 162/1990 Sb., jestliže se s organizací na poskytnutí této formy hmotného zabezpečení dohodl.

**Soud:** Nejvyšší soud ČR

**Datum rozhodnutí:** 21.12.1992

**Spisová značka:** 6 Cz 14/92

**Číslo rozhodnutí:** 19

**Číslo sešitu:** 3-4

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Odstupné, Skončení pracovního poměru, Sociální zabezpečení

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 242 196/1991 Sb. § 18a

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalobkyně se domáhaly, aby žalovanému podniku bylo uloženo zaplatit jim na odstupném při skončení pracovního poměru žalobkyni B. K. 10 092 Kčs a žalobkyni H. J. 6 016 Kčs. Žalobu odůvodnily tím, že poté, co obdržely dopisem z 19. 2. 1991 výpověď pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce, podle které měl jejich pracovní poměr skončit dnem 31. 5. 1991, uzavřely se žalovaným podnikem 27. 2. 1991 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 28. 2. 1991 a o poskytnutí odstupného ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Protože podle ustanovení § 17a odst. 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. (ve znění vyhlášky č. 312/1990 Sb.) mají nárok na poskytnutí odstupného ve výši pětinásobku průměrného výdělku a protože účastníci nemohou stanovit dohodou odstupné v jiné výši, požadují doplacení zbývající části odstupného.*

*Žalovaný podnik namítal, že na poskytnutí odstupného při skončení pracovního poměru není právní nárok, že názor, podle kterého účastníci nemohou platně sjednat dohodu o výši odstupného, nemá oporu v právním předpisu a že po zrušení ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky "se stalo počítání lhůt uvedené v ustanovení § 17a odst. 2 a 3 vyhlášky č. 195/1989 Sb. právně bezvýznamným".*

*Okresní soud v Pardubicích rozsudkem ze 6. 8. 1991 žalobě vyhověl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že žalovaný je povinen zaplatit státu na účet okresního soudu v Pardubicích soudní poplatek ve výši 648 Kčs do 3 dnů od právní moci rozsudku. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně poté, co byly seznámeny "s důvody uvolnění z pracovního poměru na schůzi*

konané dne 14. 2. 1991, případně výpovědí z pracovního poměru ze dne 19. 2. 1991", uzavřely se žalovaným dohodou o rozvázání pracovního poměru ke dni 28. 2. 1991 a že jim bylo poskytnuto odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Protože pracovní poměr žalobkyně skončil v době do jednoho měsíce od seznámení s důvody uvolnění, soud prvního stupně dovodil, že jim přísluší podle ustanovení § 17a odst. 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. odstupné ve výši pětinásobku průměrného měsíčního hrubého výdělku; pokud žalobkyně při uzavírání dohod o rozvázání pracovního poměru souhlasily s poskytnutím odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku, učinily to proto, že žalovaný neposkytl "v tomto směru svým pracovníkům úplné informace".

Krajský soud v Hradci Králové připustil změnu žaloby, kterou se žalobkyně domáhaly přiznání úroků z prodlení ve výši 3 % z požadovaných částek za dobu od 25. 10. 1991 do zaplacení, a k odvolání žalovaného rozsudkem z 24. 10. 1991 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl; zrušil jej ve výroku, kterým byla žalovanému uložena povinnost zaplatit soudní poplatek; současně žalobkyni B. K. uložil nahradit žalovanému náklady řízení před soudem prvního stupně ve výši 960 Kčs a náklady odvolacího řízení ve výši 1 004 Kčs a druhé žalobkyni uložil nahradit žalovanému náklady řízení před soudem prvního stupně ve výši 960 Kčs a náklady odvolacího řízení ve výši 884 Kčs, vše do 3 dnů na účet advokáta. Při rozhodování o věci samé vycházel z právního názoru, podle kterého po zrušení ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky č. 195/1989 Sb. "pozbyla časová posloupnost v souvislosti s výší odstupného" podle ustanovení § 17a odst. 2 a 3 této vyhlášky závaznost a výší odstupného si mohli uvolňovaný pracovník a organizace dohodnout podle ustanovení § 17a odst. 1 citované vyhlášky "nezávisle na kogentních ustanoveních odst. 2 a 3". Protože se žalobkyně se žalovaným dohodla na výší odstupného a protože tato dohoda není podle ustanovení § 242 odst. 1 zák. práce neplatným právním úkonem, žalobkyním požadovaný doplatek odstupného nenáleží.

Generální prokurátor České republiky ve stížnosti pro porušení zákona namítal, že rozsudkem odvolacího soudu, vycházejícím z právního názoru, podle kterého mohlo být odstupné při skončení pracovního poměru po zrušení ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky č. 195/1989 Sb. stanoveno dohodou uvolňovaného pracovníka s organizací v jiné výši než vyplývala z ustanovení § 17a odst. 2 a 3 této vyhlášky, byl porušen zákon; správnost a úplnost skutkových zjištění soudů obou stupňů nenapadal.

Nejvyšší soud České republiky, jenž stížnost pro porušení zákona projednal ve smyslu ustanovení § 236 až § 243 občanského soudního řádu ve znění platném do 31. 12. 1991 (srov. čl. III bod 1 písm. c/ zákona č. 519/1991 Sb.), po přezkoumání napadeného rozsudku, při němž byl rozsahem a důvody stížnosti pro porušení zákona vázán, dospěl ve svém rozsudku k závěru, že tímto rozsudkem odvolacího soudu byl porušen zákon, zrušil jej a věc mu vrátil k dalšímu řízení a k novému rozhodnutí.

### **Z odůvodnění:**

Projednávanou věc bylo třeba posuzovat podle vyhlášky č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, ve znění vyhlášky č. 312/1990 Sb. (srov. § 6 odst. 1 zákona č. 195/1991 Sb.).

Podle ustanovení § 17a odst. 1 vyhlášky č. 195/1989 Sb. pracovníku, který byl v souvislosti s organizačními změnami uvolňován na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, poskytla uvolňující organizace hmotné zabezpečení formou odstupného, jestliže se na tom s uvolňovaným pracovníkem dohodla; poskytnutí odstupného a jeho výši uvedla organizace v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Podle ustanovení § 17a odst. 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. uvolňovanému pracovníku, jehož pracovní poměr skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, nejpozději v době do jednoho měsíce poté, co byl seznámen s důvody uvolnění ( § 11 téže vyhlášky), příslušelo odstupné v základní výši, která činila pětinásobek průměrného měsíčního hrubého výdělku, zjištěného naposledy v uvolňující organizaci podle pracovněprávních předpisů o zjišťování a

používání průměrného výdělku. Podle ustanovení § 17a odst. 3, věty první, vyhlášky č. 195/1989 Sb., neskončil-li pracovní poměr na základě dohody o rozvázání pracovního poměru v době do jednoho měsíce podle odstavce 2 téhož ustanovení, snižovala se za každý i započatý měsíc, v němž došlo ke skončení pracovního poměru po této době, základní výše odstupného o jednu pětinu.

Z citovaného ustanovení vyplývalo, že v případě, rozvázal-li pracovník v souvislosti s organizačními změnami pracovní poměr dohodou, má nárok na odstupné, jestliže se s organizací na poskytnutí této formy hmotného zabezpečení dohodl. Ustanovení § 17a odst. 2 a 3 vyhlášky č. 195/1989 Sb. uvádělo, jaké odstupné pracovníku příslušelo, kogentním způsobem (srov. dikci ustanovení § 17a odst. 2 této vyhlášky "Uvolňovanému pracovníku...přísluší odstupné..."); poskytnutí odstupného současně vylučovalo pobírání dalších forem hmotného zabezpečení pracovníků, mzdového vyrovnání (srov. § 17a odst. 5 citované vyhlášky) a příspěvku před nástupem do zaměstnání (srov. § 26 odst. 4 téže vyhlášky).

Výše odstupného závisela podle ustanovení § 17a odst. 2 a 3 vyhlášky č. 195/1989 Sb. na tom, v jaké době (za kolik i započatých měsíců) od okamžiku, kdy byl uvolňovaný pracovník seznámen s důvody uvolnění, skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru jeho pracovní poměr u organizace; z okolnosti, že ustanovení § 17a odst. 2 citované vyhlášky odkazovalo při seznámení pracovníka s důvody uvolnění na ustanovení § 11 této vyhlášky, plyne, že doba rozhodná pro určení výše odstupného začala běžet od splnění seznamovací povinnosti organizace způsobem uvedeným v ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky č. 195/1989 Sb.

Ustanovení § 11 odst. 1 citované vyhlášky však bylo s účinností od 1. 2. 1991 zrušeno (srov. čl. III bod 10 zákona č. 3/1991 Sb.). Ve vztahu k určení výše odstupného tato skutečnost znamená, že přestal platit postup, jakým měl být uvolňovaný pracovník seznámen s důvody uvolnění, a že k tomu, aby doba rozhodná pro určení odstupného začala běžet, postačovalo jakékoliv seznámení pracovníka s tím, že bude v souvislosti s organizačními změnami uvolněn (např. písemným nebo ústním oznámením organizace, podáním výpovědi z pracovního poměru apod.). Názor, který ze zrušení tohoto ustanovení dovozoval, že způsob určení výše odstupného uvedený v ustanovení § 17a odst. 2 a 3 vyhlášky tím „pozbyl závaznosti“ a že stanovení výše odstupného bylo nadále věcí dohody organizace s uvolňovaným pracovníkem, nepřihlížel k tomu, že seznámení pracovníka s důvody uvolnění není předpokladem vzniku nároku na odstupné a že ustanovení § 17a odst. 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. samo o sobě blíže nespecifikovalo způsob seznámení pracovníka s důvody uvolnění.

Z uvedeného vyplývá, že ani po zrušení ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky č. 195/1989 Sb. výše odstupného nebyla způsobitelným předmětem dohody účastníků. Výši odstupného stanovila organizace; skutečnost, zda, popřípadě do jaké míry s ní byl pracovník srozuměn, neměla pro poskytnutí odstupného právní význam a případné dohody o výši odstupného jsou podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce neplatné; nestanovila-li organizace odstupné v souladu s právními předpisy, může se pracovník domáhat přiznání odstupného ve správné výši. Opačný závěr nelze dovozovat ani z toho, že organizace byla povinna v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvést výši poskytnutého odstupného. Ustanovení § 17a odst. 1, část věty za středníkem, vyhlášky č. 195/1989 Sb. totiž ukládá organizaci uvést výši odstupného, které pracovníku v souladu s právními předpisy poskytla, a uvedený údaj měl jen evidenční povahu; v žádném případě není možné z této povinnosti dovozovat, že by otázka výše odstupného mohla být dohodou účastníků modifikována. Stížnost pro porušení zákona tedy soudu důvodně vytýkala, že při rozhodování vycházel z nesprávného právního názoru.

Protože rozsudkem odvolacího soudu byl porušen zákon v ustanoveních § 17a odst. 1 a 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. (ve znění vyhlášky č. 312/1990 Sb.), bylo důvodně stížnosti pro porušení zákona vyhověno, rozsudek odvolacího soudu byl zrušen a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení a k novému rozhodnutí.