

# **Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.05.1998, sp. zn. 2 Cdon 1858/97, ECLI:CZ:NS:1998:2.CDON.1858.1997.1**

**Číslo:** 46/1999

**Právní věta:** Zaměstnavatel má nárok, aby mu uvolněný zaměstnanec vrátil poskytnuté odstupné nebo jeho poměrnou část ( § 5 zákona č. 195/1991 Sb., nyní § 60b zák. práce), jestliže u něj opět začal před uplynutím doby určené podle výše poskytnutého odstupného pracovat v některém z pracovněprávních vztahů (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) a jestliže mu podle smlouvy (dohody, popřípadě vnitřního předpisu organizace) přísluší za vykonanou práci (provedený pracovní úkol) mzda nebo odměna, která činí - bez ohledu na sjednaný rozsah pracovního úvazku - nejméně částku rovnající se minimální mzdě, kterou právní předpisy (kolektivní smlouva) stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 42,5 hodiny, nebo právními předpisy (kolektivní smlouvou) stanovené minimální (nekrácené) měsíční mzdě.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 29.05.1998

**Spisová značka:** 2 Cdon 1858/97

**Číslo rozhodnutí:** 46

**Číslo sešitu:** 8

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Odstupné

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 60b 195/1991 Sb. § 5

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

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 46

Zaměstnavatel má nárok, aby mu uvolněný zaměstnanec vrátil poskytnuté odstupné nebo jeho poměrnou část ( § 5 zákona č. 195/1991 Sb., nyní § 60b zák. práce), jestliže u něj opět začal před uplynutím doby určené podle výše poskytnutého odstupného pracovat v některém z pracovněprávních vztahů (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) a jestliže mu podle smlouvy (dohody, popřípadě vnitřního předpisu organizace) přísluší za vykonanou práci (provedený pracovní úkol) mzda nebo odměna, která činí - bez ohledu na sjednaný rozsah pracovního úvazku - nejméně částku rovnající se minimální mzdě, kterou právní předpisy (kolektivní smlouva) stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 42,5 hodiny, nebo právními předpisy (kolektivní smlouvou) stanovené minimální (nekrácené) měsíční mzdě.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 1998, [2 Cdon 1858/97](#))

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 139 030 Kč s příslušenstvím. Žalobu odůvodnil tím, že se žalovaným ukončil pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce ke dni 31. 12. 1992 a že mu vyplatil odstupné ve výši pětinásobku "měsíčního platu". Se žalovaným byla od 1. 1. 1993 uzavřena dohoda o pracovní činnosti, podle které působil u žalobce jako člen likvidační skupiny; žalovaný je proto povinen poskytnuté odstupné vrátit.

Žalovaný potvrdil, že pracovní poměr účastníků skončil výpovědí podanou žalobcem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce dnem 31. 12. 1992 a že se žalobcem uzavřel dohodu o pracovní činnosti, podle které u organizace působil jako člen likvidační skupiny až do 30. 4. 1994. Poskytnuté odstupné není povinen vrátit, neboť jeho činnost u žalobce nelze považovat za opětovné nastoupení do zaměstnání.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 18. 10. 1996 žalobu zamítl. Při rozhodování o věci samé vycházel ze zjištění, že pracovní poměr účastníků skončil na základě výpovědi podané organizací podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce dnem 31. 12. 1992 a že od 1. 1. 1993 žalovaný působil u žalobce na základě dohody o pracovní činnosti za sjednanou odměnu 23 800 Kč měsíčně až do 30. 4. 1994. Poskytnuté odstupné žalovaný není povinen vracet, neboť dohoda o pracovní činnosti byla mezi účastníky uzavřena pouze "na dobu, kdy dojde k likvidaci finančních záležitostí podniku", a "dohodu o pracovní činnosti v žádném případě nelze zaměňovat s hlavním pracovním poměrem". Okolnost, že žalovaný u žalobce pracoval na základě dohody o pracovní činnosti a "pomáhal tak s likvidací podniku", je třeba podle soudu prvního stupně hodnotit jako jeho "dobrou vůli, neboť i tak si musel být vědom, že likvidace skončí a bude nucen si hledat nové zaměstnání"; žalovaný se po skončení této činnosti "dostane do situace, kdy z organizačních důvodů nemůže již vykonávat práci pro žalobce". Soud prvního stupně též přihlédl k tomu, že žalovaný převzal odstupné v dobré víře, že mu "náleží podle všech právních předpokladů jak zákona č. 195/1991 Sb. tak kolektivní smlouvy, tak příkazu ředitele č. 2/92".

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26. 3. 1997 (poté, co připustil změnu žaloby, již se žalobce domáhal vedle zaplacení částky 139 030 Kč též z této částky zaplacení 3% úroku za dobu od 1. 5. do 15. 7. 1994, 16% úroku za dobu od 16. 7. do 23. 10. 1994, 17% úroku od 24. 10. 1994 do 25. 6. 1995, 19% úroku od 26. 6. 1995 do 20. 6. 1996 a 21% úroku od 21. 6. 1996 do zaplacení) rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalovanému uložil, aby zaplatil žalobci 139 030 Kč s 3% úrokem od 1. 5. do 15. 7. 1994 a s 16% úrokem od 16. 7. 1994 do zaplacení, a že žalobu "co do zbytku požadovaného příslušenství" zamítl. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dospěl ve věci samé k závěru, že žalovaný je povinen poskytnuté odstupné podle ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru, žalobci vrátit, neboť již od 1. 1. 1993 nastoupil u žalobce znovu do zaměstnání. Při výkladu pojmu "zaměstnání" užitého v ustanovení § 5 zákona, který v citovaném zákoně "není blíže specifikován", odvolací soud "podpůrně" použil úpravu provedenou zákoníkem práce (zákoník práce užívá pojem "pracovněprávní vztahy", mezi něž patří "nejen pracovní poměr, ale i dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti") a zákonem č. 1/1991 Sb. (tento zákon pojem "zaměstnání" používá v souvislosti se zprostředkováním pracovního vztahu), a dovodil, že "pojem zaměstnání je totožný s pojmem pracovní vztah, jehož vznik, změnu, skončení, jakož i vztahy s tím související jsou předmětem úpravy zákoníku práce". Odvolací soud též přihlédl k tomu, že "pojmy pracovní poměr a zaměstnání" se rozlišují i v zákoně č. 195/1991 Sb., když "vznik nároku na odstupné je vázán jen na pracovní poměr, avšak při úpravě povinnosti k vrácení odstupného již zákon používá pojem zaměstnání, tedy pojem svým obsahem širší, zahrnující i vztahy založené dohodami o provedení práce nebo dohodami o pracovní činnosti". Pro povinnost žalovaného vrátit poskytnuté odstupné je pak "otázka dobré víry podle ustanovení § 243 odst. 3 zák. práce právně bezvýznamná"; žalovanému totiž odstupné nebylo vyplaceno v rozporu s právními předpisy a ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. "váže vrácení odstupného nikoliv na částky neprávem vyplacené, ale na splnění konkrétně

stanovených podmínek (opětovný nástup do zaměstnání v téže organizaci)”.

V dovolání žalovaný namítá, že rozsudek odvolacího soudu ve výroku vyhovujícím žalobě spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nárok na odstupné podle zákona č. 195/1991 Sb. mají pouze pracovníci, kteří “jsou v takovém pracovním poměru, pro který lze s úspěchem uplatnit” výpovědní důvody podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce. Povinnost vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část může proto mít jen pracovník, který “nastoupí do zaměstnání v dosavadní organizaci před uplynutím doby určené podle výše odstupného - tedy do takového pracovního poměru, ze kterého měl možnost odstupné získat”. Podle dovolatele “je zcela nelogické, aby pracovník, který uzavřel se stejnou organizací po ukončení pracovního poměru časově omezenou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, ztratil nárok na odstupné”. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek zrušil a aby věc vrátil soudu k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto. Uvedl, že se “plně ztotožňuje s výrokem a odůvodněním” rozsudku odvolacího soudu.

Nejvyšší soud jako soud dovolací ( § 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je ve výroku žalobě vyhovujícím dovolání přípustné i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o. s. ř., přezkoumal napadený rozsudek bez jednání ( § 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. Proto dovolání zamítl.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalovanému byla žalobcem dána výpověď z pracovního poměru v září 1992 - podle zákona č. 195/1991Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru (srov. čl. VI bod 1 zákona č. 74/1994 Sb.).

Podle ustanovení § 1 zákonům č. 195/1991 Sb. se tento zákon vztahuje na pracovníky organizací, u nichž dochází při organizačních změnách nebo racionalizačních opatřeních k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou organizací z důvodu uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, a na ženy, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru v důsledku uplatnění zákazu některých prací a pracovišť pro ženy.

Podle ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 195/1991 Sb. uvolňovanému pracovníku přísluší odstupné, jako jednorázový příspěvek, ve výši dvojnásobku průměrného výdělku zjištěného u něho podle pracovněprávních předpisů naposledy před skončením pracovního poměru. Podle ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 195/1991 Sb. v kolektivní smlouvě, popřípadě vnitřním předpisu vydaném v dohodě s příslušným odborovým orgánem, lze odstupné podle odstavce 1 zvýšit až o trojnásobek průměrného výdělku, popřípadě stanovit podmínky, za kterých toto odstupné přísluší; to se vztahuje i na organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost.

Podle ustanovení § 4 odst. 3, části věty před středníkem, zákona č. 195/1991 Sb. se průměrným výdělkem uvolňovaného pracovníka pro účely odstupného podle tohoto zákona rozumí jeho průměrný měsíční výdělek.

Podle ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. pokud uvolňovaný pracovník po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání v dosavadní organizaci před uplynutím doby určené podle výše poskytnutého odstupného ( § 3 odst. 1 a 2 a § 4 odst. 3 tohoto zákona), je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od opětovného nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle věty první.

V posuzovaném případě bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno (správnost skutkových zjištění

dovolatel nenapadá), že žalobce výpovědí ze dne 16. 9. 1992 danou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce rozvázal ze žalovaným pracovní poměr dnem 31. 12. 1992 a že mu poskytl odstupné ve výši pětinasobku průměrného výdělku. Dne 10. 12. 1992 žalobce se žalovaným uzavřel dohodu, kterou se žalovaný zavázal v době od 1. 1. do 30. 6. 1993 vykonávat pro žalobce na základě dohody o pracovní činnosti "v rámci sjednané pracovní doby likvidační práce státního podniku R. v P. v likvidaci, zajišťování finančních záležitostí, přípravu materiálů a podkladů pro dokončení likvidace" za odměnu, která byla sjednána ve výši 23 800 Kč měsíčně. Dohoda byla posléze "prodloužena na dobu neurčitou - do ukončení likvidace" a ke dni 30. 4. 1994 byla rozvázána.

Za tohoto stavu věci je pro rozhodnutí tohoto sporu významné mimo jiné to, zda činnost, kterou žalovaný od 1. 1. 1993 vykonával pro žalobce na základě dohody ze dne 10. 12. 1992, představovala jeho "opětovný nástup do zaměstnání v dosavadní organizaci" ve smyslu ustanovení § 5 zákona.

Odstupné je plnění, které je organizace povinna poskytnout svému pracovníku, s nímž rozvázala (skončila) pracovní poměr výpovědí danou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z těchto důvodů, popřípadě své pracovníci, s níž rozvázala pracovní poměr v důsledku uplatnění zákazu některých prací a pracovišť pro ženy. Odstupné představuje jednorázový příspěvek, který má pracovníku pomoci překlenout často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z objektivních důvodů na straně organizace, popřípadě z důvodu uplatnění zákazu některých prací a pracovišť pro ženy) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek až pětinasobek průměrného výdělku pracovníka zjištěného u něho naposledy před skončením pracovního poměru, zákon č. 195/1991 Sb. sleduje, aby pracovník měl po dobu, která byla rozhodující pro určení výše odstupného, k dispozici takové prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po tuto dobu pokračoval. Nastoupí-li pracovník po skončení pracovního poměru v době, která byla rozhodující pro určení výše odstupného (tj. před uplynutím dvou až pěti měsíců), znovu u dosavadní organizace, ztrácí poskytnutí odstupného sledovaný účel. Důvod, proč organizace poskytla pracovníku odstupné, tím odpadl, neboť organizace je povinna mu již v době, po kterou měl být zajištěn prostředky z poskytnutého odstupného, platit za vykonanou práci. Sociální situace pracovníka, k jejímuž překlenutí odstupné slouží, tak byla v rozhodné době vyřešena dosavadní organizací (tou, která mu poskytla odstupné). Z pohledu vztahů mezi pracovníkem a touto organizací nemůže být spravedlivý důvod k tomu, aby si pracovník nadále ponechal odstupné za dobu, za níž od téže organizace (organizace, která mu poskytla odstupné) obdržel odměnu za vykonanou práci. Zákon č. 195/1991 Sb. proto pracovníku ukládá, aby dosavadní organizaci odstupné zcela nebo zčásti vrátil, a to ve výši stanovené podle počtu kalendářních dnů od opětovného nástupu u organizace do uplynutí doby, která byla rozhodující pro určení odstupného.

Povinnost vrátit poskytnuté odstupné ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. spojuje s opětovným nástupem pracovníka do zaměstnání v dosavadní organizaci. Pojem "zaměstnání" nelze - v kontextu ustanovení § 5 tohoto zákona - ztotožňovat s druhy pracovněprávních vztahů (jak to nesprávně učinil odvolací soud a jak to činí i dovolatel). Citovaný zákon slovy "pokud uvolňovaný pracovník po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání v dosavadní organizaci před uplynutím doby určené podle výše poskytnutého odstupného" stanoví předpoklad pro vznik nároku organizace na vrácení poskytnutého odstupného spočívající v tom, že pracovník dříve, než uplynula doba, která byla rozhodná pro určení výše odstupného, znovu nastoupí do práce u organizace, která mu odstupné poskytla. Tím, že užil slova "do zaměstnání", zákon naznačuje, že pro vznik nároku není rozhodné, v jakém pracovněprávním vztahu pracovník do organizace znovu nastoupil; ke vzniku nároku postačuje, že pracovník byl v organizaci znovu zaměstnán, tedy že u ní začal v některém z pracovněprávních vztahů opět pracovat (konat práci).

Pracovník může konat pro organizaci práci (být u ní zaměstnán) nejen v pracovním poměru, ale i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 233 zák. práce). Předpoklad pro vznik nároku organizace na vrácení poskytnutého odstupného vyjádřený v ustanovení § 5 zákona č.

195/1991 Sb. slovy “pokud uvolňovaný pracovník po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání v dosavadní organizaci” je proto v tomto směru splněn nejen tehdy, začal-li pracovník u organizace znovu pracovat v pracovním poměru, ale i tehdy, uzavřel-li s organizací některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Názor dovolatele, že nárok podle ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. vzniká jen tehdy, nastoupí-li pracovník u dosavadní organizace “do takového pracovního poměru, ze kterého měl možnost odstupné získat”, není v souladu se zákonem. Názor dovolatele by mohl mít své opodstatnění tehdy, kdyby předpokladem pro vznik nároku byla skutečnost, že pracovník nastoupil u dosavadní organizace opět do pracovního poměru. Takovýto předpoklad – jak vyplývá z výše uvedeného – však ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. neobsahuje; naopak, ke vzniku nároku z tohoto hlediska postačí, jestliže pracovník nastoupí u dosavadní organizace opět do práce nejen v pracovním poměru, ale i v jiném pracovněprávním vztahu.

Pojem “zaměstnání” užitý v ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. současně nelze vykládat bez přihlídnutí k účelu, který je poskytnutím odstupného pracovníku sledován. Stav, že opětovným nástupem pracovníka u dosavadní organizace sledovaný účel odpadl, nemůže totiž nastat tehdy, kdyby organizace neplatila za vykonanou práci alespoň takovou odměnu, z níž by pracovník mohl krýt své životní potřeby. O vyřešení sociální situace, v níž se pracovník ocitl tím, že ztratil práci, ze strany dosavadní organizace lze hovořit jen tehdy, jestliže pracovník za práci, kterou začal pro dosavadní organizaci opět konat, obdržel odměnu, která činí – bez ohledu na sjednaný rozsah jeho pracovního úvazku – nejméně částku rovnající se minimální mzdě, kterou právní předpisy nebo kolektivní smlouva stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 42,5 hodiny, nebo právními předpisy (kolektivní smlouvou) stanovené minimální (nekrácené) měsíční mzdě, a to podle toho, jak je pracovník za práci odměňován. Okolnost, zda pracovník pracuje u jiné organizace (od kdy, popřípadě v jakém pracovním úvazku) a jaký má případně další příjem z této činnosti, je přitom nerozhodná, neboť se zaměstnáním u jiné než dosavadní organizace zákon povinnost vrátit poskytnuté odstupné nespojuje.

Z uvedených důvodů dospěl dovolací soud k závěru, že organizace má ve smyslu ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. nárok, aby jí uvolněný pracovník vrátil poskytnuté odstupné nebo jeho poměrnou část, jestliže u ní opět začal před uplynutím doby určené podle výše poskytnutého odstupného (§ 3 odst. 1 a 2 a § 4 odst. 3 tohoto zákona) pracovat v některém z pracovněprávních vztahů (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) a jestliže mu podle smlouvy (dohody, popřípadě vnitřního předpisu organizace) přísluší za vykonanou práci (provedený pracovní úkol) mzda nebo odměna, která činí – bez ohledu na sjednaný rozsah pracovního úvazku – nejméně částku rovnající se minimální mzdě, kterou právní předpisy (kolektivní smlouva) stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 42,5 hodiny, nebo právními předpisy (kolektivní smlouvou) stanovené minimální (nekrácené) měsíční mzdě.

Protože žalovaný začal u žalobce po skončení pracovního poměru ke dni 31. 12. 1992 opět od 1. 1. 1993 konat práci na základě dohody ze dne 10. 12. 1992 označené jako “dohoda o pracovní činnosti” a protože za vykonanou práci byla sjednána odměna ve výši 23 800 Kč měsíčně (tedy ve vyšším rozsahu než byla minimální mzda stanovená tehdy platným nařízením vlády č. 53/1992 Sb. ve znění nařízení vlády č. 615/1992 Sb.), dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že žalovaný je povinen podle ustanovení § 5 zákona č. 195/1991 Sb. vrátit žalobci poskytnuté odstupné.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o. s. ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.