3. 12. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Přechod práva zaměstnance na odstupné po vyplacení kompenzace odstupného na Úřad práce

Poskytnutím kompenzace zaměstnavatelem nevyplaceného odstupného úřadem práce podle ust. § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti přechází právo uchazeče o zaměstnání na odstupné až do výše vyplacené kompenzace na Úřad práce.

Odstupné, pokud na něj zaměstnanci vznikl nárok, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci 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 (ust. § 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 (ust. § 44a zákona o zaměstnanosti).

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

Sporný případ nevyplaceného odstupného

Bývalá zaměstnankyně se jako žalobkyně domáhala, aby jí bývalý zaměstnavatel jako dlužník zaplatil 80.002,- Kč s úroky z prodlení. Žalobkyni vzniklo - s ohledem na použitý výpovědní důvod (dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce) a dobu trvání pracovního poměru (více než 2 roky) - podle ust. § 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. 9. 2013 v celkové výši 80.002,- Kč, 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 ust. § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) vyplaceno 38.437,- Kč.

Soudy přiznaly správně jen část odstupného, odečetly jeho kompenzaci od úřadu práce

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**. Dovodil, že žalobkyni vzniklo právo na mzdu a na odstupné ve výši 80.002,- Kč, na jehož úhradu dlužník nic nezaplatil. **Úřad**

práce však vyplatil žalobkyni podle ust. § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) za dobu od 1. 9. 2013 do 30. 11. 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 ust. § 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 kompenzaci 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, který 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 zbývající části ve výši 41.565,- Kč.

K odvolání žalobkyně odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o zamítnutí žaloby. Odvolací soud zdůraznil, že smyslem a účelem ust. § 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 ust. § 44b bylo to, aby se zaměstnancům, kterým není odstupné hrazeno řádně, dostalo od státu plnění navíc oproti zaměstnancům, kterým není odstupné řádně vyplaceno", popřípadě, že "smyslem úpravy dané v ust. § 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 nenahrazuje odstupné, vyplývá podle názoru žalobkyně též z okolnosti, že kompenzace není, na rozdíl od odstupného, "zdanitelným příjmem".

Smysl kompenzace odstupného

Ust. § 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. 1. 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) **bez hmotného zabezpečení; právní úprava proto sledovala, aby po dobu určenou podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, byl uchazeč o zaměstnání zajištěn "náhradním způsobem" - tzv. kompenzací. Smysl (účel) ust. § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti 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 Úřadem práce podle ust. § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti nemůže obdržet uchazeč o zaměstnání, kterému jeho poslední zaměstnavatel (řádně a včas) vyplatil odstupné (ust. § 67 zákoníku práce), je (v zájmu rovnosti všech uchazečů o zaměstnání) odůvodněn závěr, že **uchazeč o zaměstnání, kterému Úřad práce poskytl kompenzaci podle ust. § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ztratil (v tomu odpovídající výši) právo na odstupné pobírané podle ust. § 67 zákoníku práce. Výplatou kompenzace podle ust. § 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**; tomuto právnímu následku pak odpovídá rovněž ust. § 44b odst. 6 věta druhá zákona o zaměstnanosti, podle něhož je zaměstnavatel povinen - a to právě s ohledem na přechod práva na Úřad práce - částku odpovídající vyplacené kompenzaci zaplatit Úřadu práce, 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 Úřadu práce, 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 (ust. § 331 zákoníku práce).

Posouzení případu a verdikt Nejvyššího soudu ČR

S názory žalobkyně o tom, že vyplacením kompenzace nepřechází na Úřad práce právo uchazeče o zaměstnání na odstupné a že povinnost zaměstnavatele zaplatit Úřadu práce vyplacenou kompenzaci 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 (mohl být) spravedlivý důvod. Z uvedených důvodů **Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5433/2014, ze dne 2. 9. 2015, dospěl k závěru, že poskytnutím kompenzace podle ust. § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti přechází právo uchazeče o zaměstnání na odstupné pobírané podle ust. § 67 zákoníku práce až do výše vyplacené kompenzace na Úřad práce.** (Dovolání žalobkyně proto bylo zamítnuto.)

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe