13. 3. 2018

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

Promlčení práva na vrácení částek neprávem vyplacených zaměstnanci (odstupného, bylo-li určeno, že rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů je neplatné)

Nejvyšší soud ČR řešil v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5285/2016, ze dne 31. 10. 2017, otázku, kdy začíná běžet lhůta, ve které se promlčuje právo zaměstnavatele na vrácení odstupného, byla-li výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno, určena soudem neplatnou. Je to ode dne následujícího po vyplacení odstupného, anebo až ode dne následujícího po právní moci rozhodnutí, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru?

Právo na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, jež zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, se promlčuje v době 3 let ode dne jejich výplaty. Citované ust. § 331 zákoníku práce obsahuje zvláštní úpravu promlčecí lhůty (doby) práva na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci.

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci podle ust. § 331 zákoníku práce požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty. V pracovněprávních vztazích je povinnost vydat bezdůvodné obohacení modifikována tehdy, je-li obohaceným zaměstnanec, který by měl vrátit zaměstnavateli neprávem vyplacené částky; v tomto případě musí bezdůvodné obohacení vydat zaměstnavateli, jen jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, přijal-li však plnění v „dobré víře“ (protože nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené), smí si je ponechat. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého jednotlivého případu; rozhodné skutečnosti v tomto směru je povinen tvrdit a za řízení prokázat zaměstnavatel.

Bezdůvodné obohacení po odpadnutí důvodu pro vyplacení odstupného

Ukáže-li se, že pracovní poměr účastníků přes podanou výpověď z pracovního poměru nebo uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru dále trvá (například proto, že pravomocným rozhodnutím soudu byla určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nebo proto, že zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru se souhlasem zaměstnance odvolal), z ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanci odstupné nenáleží, neboť zaměstnanec svou dosavadní práci nepozbyl, a není proto ani potřebné mu kompenzovat jednorázovým peněžitým příspěvkem jeho ztrátu (poskytovat plnění určené ke zmírnění následků organizačních změn provedených zaměstnavatelem na jeho sociální situaci). Zaměstnanec, který za této situace přijal odstupné, které mu zaměstnavatel (v souladu se zákonem) vyplatil v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy po dni, k němuž měl pracovní poměr účastníků skončit, nebo v den skončení

pracovního poměru, je povinen přijaté plnění z důvodu vydání bezdůvodného obohacení zaměstnavateli vrátit, neboť věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, spis. zn. 21 Cdo 304/2003).

Skutkový základ sporného případu a rozhodnutí nižších soudů

Zaměstnankyně dostala výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti a na základě této výpovědi jí zaměstnavatel vyplatil odstupné, jehož částka byla na bankovní účet zaměstnankyně připsána dne 4. 7. 2012. Rozsudkem ze dne 23. 1. 2014 bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi. Dopisem ze dne 26. 6. 2015, doručeným žalobci dne 29. 6. 2015, zaměstnankyně přistoupila k výpovědi z pracovního poměru účastníků, který na základě této výpovědi skončil dne 31. 8. 2015. Vyplacené odstupné žalovaná žalobci nevrátila. Vrácení odstupného se tedy domáhal zaměstnavatel žalobou ze dne 10. 7. 2015.

Soud prvního stupně žalobu zamítl, když shledal důvodnou námitku promlčení žalované, neboť k podání žaloby došlo po uplynutí tříleté promlčecí lhůty. Odvolací soud však změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalovaná je povinna zaplatit zaměstnavateli částku vyplaceného odstupného. Podle odvolacího soudu dospěl soud prvního stupně ke správnému závěru, že žalovaná věděla, resp. musela z okolností předpokládat, že odstupné jí bylo vyplaceno neprávem, neboť jeho vyplacení bylo vázáno na výpověď z pracovního poměru, jejíž neplatnost úspěšně uplatnila u soudu. Tříletou promlčecí lhůtu však nelze podle jeho názoru počítat ode dne 5. 7. 2012 (ode dne následujícího po připsání částky odstupného na účet žalované), neboť ještě řadu měsíců poté se jednalo „o řádně uspokojený nárok“. Teprve nabytím právní moci rozsudku dne 23. 1. 2014, kterým bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 20. 4. 2012, bylo postaveno najisto, že nárok na odstupné žalované a částka odstupného byla vyplacena neprávem, a teprve v tomto okamžiku „nastoupil režim ust. § 331 zákoníku práce“ a počala běžet tříletá lhůta, po kterou žalobce mohl požádat o její vrácení. Žalovaná podala dovolání k Nejvyššímu soudu ČR.

Interpretace zákoníku práce a právní věta judikátu

Právo na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, se tedy promlčuje ve lhůtě (době) tří let a promlčecí lhůta (doba) počíná běžet od jejich výplaty. To platí i pro počátek běhu lhůty (doby), ve které se promlčuje právo zaměstnavatele na vrácení odstupného, byla-li výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno, určena soudem neplatnou, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5285/2016, ze dne 31. 10. 2017.

Řešení případu

Nelze proto souhlasit se závěrem odvolacího soudu (jehož rozsudek NS ČR zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení), podle kterého „v daném případě nelze tříletou lhůtu počítat ode dne 5. 7. 2012, tedy ode dne následujícího po dni, kdy došlo k připsání zažalované částky na účet žalované“, neboť „ještě i řadu měsíců poté se totiž jednalo o řádně uspokojený nárok žalované na odstupné vzniklý jí ve smyslu ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce“, a teprve nabytím právní moci rozsudku, kterým bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 20. 4. 2012, bylo postaveno najisto, že nárok na odstupné nevznikl a částka byla vyplacena neprávem, a teprve v tomto okamžiku „nastoupil režim ust. § 331 zákoníku práce“ a počala běžet tříletá lhůta, po kterou žalobce mohl požadovat její vrácení. Odvolací soud zde náležitě nevzal v úvahu jak zvláštní úpravu promlčecí doby

v ust. § 331 zákoníku práce, tak skutečnost, že účinky rozsudku soudu o určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru (ať již jde o neplatnost absolutní, nebo relativní) nastávají ex tunc (od počátku) a že proto odstupné vyplacené na základě neplatné výpovědi z pracovního poměru nelze do doby vyslovení její neplatnosti soudem považovat za „řádně uspokojený nárok“. Lhůta (doba) tří let, ve které žalobce mohl po žalované požadovat vrácení neprávem vyplaceného odstupného, začala běžet od připsání částky odstupného na bankovní účet žalované dne 4. 7. 2012, který je dnem její výplaty, a uplynula dne 7. 7. 2015. Žaloba v projednávané věci byla podána dne 10. 7. 2015, kdy již uvedená promlčecí lhůta (doba) uplynula.

Závěr pro praxi

S výkladem Nejvyššího soudu není sebemenší důvod polemizovat, plně se s ním ztotožňuji, naopak zaměstnankyní napadené a Nejvyšším soudem zrušené rozhodnutí odvolacího soudu lze vnímat jako poněkud překvapivé, protože k aktuálnímu stanovisku a právnímu názoru NS bylo možno dospět na základě dosavadní judikatury (jak uvedena v textu příspěvku, resp. v textu odůvodnění rozsudku NS), tak i s přihlédnutím k rozsudku NS spis. zn. 21 Cdo 4027/2015, ze dne 28. 7. 2015[1]. Zaměstnavatelům v podobné situaci, kdy jsou žalováni pro neplatnost rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, s nímž je spojen nárok zaměstnance na odstupné, které mu vyplatili, za předpokladu, že spor nebyl pravomocně rozhodnut, z důvodu právní opatrnosti nezbývá, nechtějí-li o částku odstupného přijít, pokud se ukáže, že zaměstnanci náležet neměla, než do 3 let od vyplacení odstupného žalovat zaměstnance na vyplacení (vrácení) částky odstupného, podobně jako zaměstnancům nezbývá u sporů trvajících déle než 3 roky, nechtějí-li, aby byl promlčen jejich nárok na náhradu mzdy dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce nebo její část za určité období, pokud jim nárok na náhradu mzdy vznikne za předpokladu, že soud určí, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bylo neplatné, podobně žalovat na vyplacení náhrady mzdy resp. její části, která by se jinak promlčela, [2] ačkoliv se může stát, že žaloba bude s ohledem na výsledek (prvotního) řízení (o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru) nedůvodná a budou nuceni ji vzít zpět. Ovšem ani tento přístup nemusí zabránit nežádoucím následkům pro zaměstnavatele - promlčení nároku na vrácení odstupného resp. pro zaměstnance – promlčení nároku na vyplacení náhrady mzdy, jestliže spor bude sice pravomocně rozhodnut (do 3 let) a účastník řízení se bude ohledně svého dalšího postupu řídit pravomocným verdiktem soudu, avšak posléze bude příslušné rozhodnutí zrušeno na základě dovolání podaného k Nejvyššímu soudu nebo ústavní stížnosti k Ústavnímu soudu.[3] Pracovně-právní spory trvající déle než 3 roky, nepočítajíc v to řízení o dovolání k NS nebo o ústavní stížnosti před ÚS, nejsou vůbec žádnou výjimkou.

Richard W. Fetter,
autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[1] Na www.epravo.cz o něm zde.
[2] Na tento problém bylo poukázáno již dávno zde.
[3] K problematice vracení náhrady mzdy, na níž vznikl zaměstnanci (původně) nárok z důvodu

neplatného rozvázání pracovního poměru s ním ze strany zaměstnavatele, určeného soudem, v případě, že žalobě na určení neplatnosti vyhovující rozhodnutí bude posléze zrušeno na základě mimořádného opravného prostředku viz zde.

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti