5. 4. 2001

ID: 4017

Hmotné zabezpečení

Hmotným zabezpečením ve smyslu ustanovení § 7 odst. 5, části věty před středníkem vyhlášky č. 19/1991 Sb. se rozumí dávka hmotného zabezpečení stanovená postupem podle ustanovení § 17 zákona o zaměstnanosti; lhůta jednoho měsíce od skončení tohoto hmotného zabezpečení, stanovená k nástupu zaměstnance do nového pracovního poměru, začne běžet nejpozději uplynutím doby, po kterou se uchazeči o zaměstnání podle ustanovení § 16 odst. 1 zákona o zaměstnanosti tato dávka hmotného zabezpečení nejdéle poskytuje.

Hmotným zabezpečením ve smyslu ustanovení § 7 odst. 5, části věty před středníkem vyhlášky č. 19/1991 Sb. se rozumí dávka hmotného zabezpečení stanovená postupem podle ustanovení § 17 zákona o zaměstnanosti; lhůta jednoho měsíce od skončení tohoto hmotného zabezpečení, stanovená k nástupu zaměstnance do nového pracovního poměru, začne běžet nejpozději uplynutím doby, po kterou se uchazeči o zaměstnání podle ustanovení § 16 odst. 1 zákona o zaměstnanosti tato dávka hmotného zabezpečení nejdéle poskytuje.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.2.2001, sp.zn. 21 Cdo 855/2000)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve věci o 37.524,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Novém Jičíně pod sp. zn. 11 C 61/97, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. srpna 1999 č.j. 11 Co 336/99-60, tak, že dovolání žalovaného zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 37.524,- Kč s 19% úrokem od 15. 6. 1996 do zaplacení. Žalobu odůvodnil zejména tím, že dne 29.5.1996 zaplatil tuto částku jako úhradu za mzdové vyrovnání podle vyhlášky č. 19/1991 Sb., které žalovaný poskytl svému zaměstnanci J. Š. za měsíce říjen, listopad a prosinec 1995. “Po hlubším prověření věci” však bylo zjištěno, že J. Š. nevznikl na mzdové vyrovnání nárok, neboť pracovní poměr u žalobce ukončil ke dni 31. 7. 1993 a do evidence uchazečů o zaměstnání u úřadu práce se přihlásil až 20. 9. 1993, tedy nikoliv do jednoho měsíce od ukončení předchozího zaměstnání, jak to ukládá ustanovení § 7 odst. 5 vyhlášky č. 19/1991 Sb.

Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 11. 1. 1999 č.j. 11 C 61/97-36 žalobě vyhověl a žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobci na nákladech řízení částku 1.504,- Kč. Dospěl k závěru, že na základě ustanovení § 7 odst. 5 vyhlášky č. 19/1991 Sb. náleží mzdové vyrovnání pouze zaměstnanci, který nastoupí do nového zaměstnání nebo se zaeviduje na úřadu práce nejpozději do jednoho měsíce od ukončení přecházejícího zaměstnání. Nárok na mzdové vyrovnání je koncipován jako nárok na plnění, které má zmírnit negativní důsledky nucené změny zaměstnání, a proto je účelné, aby kompenzace byla okamžitá. Podle názoru soudu prvního stupně je stanoven limit jednoho

měsíce z toho důvodu, že po několika letech by tato kompenzace postrádala smysl a neplnila by svůj zamýšlený účel. Protože J. Š. ukončil pracovní poměr u žalobce 31. 7. 1993, ale do evidence úřadu práce se zapsal až 20. 9. 1993, tedy dvacet dnů po vypršení stanovené lhůty jednoho měsíce, mzdové vyrovnání mu nenáleželo a částka 37.524,- Kč, kterou žalobce proplatil žalovanému, představuje bezdůvodné obohacení podle ustanovení § 451 obč. zák.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 26. 8. 1999 č.j. 11 Co 336/99-60 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že zamítl žalobu, aby žalovanému bylo uloženo zaplatit žalobci 19% úrok z prodlení od 15. 6. 1996 do 28. 11. 1997 z částky 37.524,- Kč, jinak jej potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení a že proti jeho rozsudku je přípustné dovolání. Dospěl k závěru, že lhůta jednoho měsíce od skončení předchozího pracovního poměru podle ustanovení § 7 odst. 5 vyhlášky č. 19/1991 Sb. se týká pouze povinnosti nástupu do nového pracovního poměru, že však ani výkladem tohoto ustanovení nelze dovodit, že je pro zachování nároku zapotřebí, aby se zaměstnanec, jestliže nenastoupí do nového pracovního poměru, evidoval ve lhůtě jednoho měsíce od skončení předchozího pracovního poměru u úřadu práce. Podle názoru odvolacího soudu je podstatné, zda zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru nejpozději do jednoho měsíce od skočení nároku na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání. Odvolací soud dovodil, že za situace, kdy pracovní poměr J. Š. skončil k 31. 7. 1993, nárok na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb. mu vznikl po uplynutí šesti měsíců pobírání odstupného dne 1. 2. 1994 a zanikl po uplynutí šesti měsíců dnem 31. 7. 1994. Přestože byl J. Š. poté účasten rekvalifikace, hmotné zabezpečení podle ustanovení § 16 odst. 2 zákona č. 1/1991 Sb. mu již vzhledem k vyčerpání podpůrčí doby nenáleželo. "Není pochyb o tom", že byl hmotně zabezpečen i po 1.8.1994, avšak hmotné zabezpečení podle ustanovení § 16 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb. "již nemůže být hmotným zabezpečením, na které odkazuje ustanovení § 7 odst. 5 vyhlášky č. 19/1991 Sb. právě proto, že je poskytováno podle jiných předpisů než podle zákona č. 1/1991 Sb.". Výklad zastávaný žalovaným by vedl podle názoru odvolacího soudu k tomu, že mzdové vyrovnání by náleželo i těm zaměstnancům, kteří by podmínky pro hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání podle ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb. vůbec nesplnili. Rozhodnutí o připuštění dovolání odůvodnil odvolací soud tím, že považuje "výklad vyhl. č. 19/1991 Sb. po právní stránce za věc zásadního významu".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že nárok na hmotné zabezpečení, který je součástí práva na zaměstnání ve smyslu ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) zákona č. 1/1991 Sb. (jeho "třetí složkou"), "nastupuje a trvá po celou dobu zprostředkování zaměstnání, tj. činnosti úřadu práce k vyhledání vhodného zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, trvá i po dobu rekvalifikace a neskončí před nástupem do zaměstnání". Nárok na hmotné zabezpečení je i po uplynutí podpůrčí doby "jediným a nedělitelným" nárokem upraveným v Čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a zákonem o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a náleží uchazeči o zaměstnání po celou dobu v evidenci úřadu práce. Ustanovení § 16 odst. 6 části věty za středníkem zákona č. 1/1991 Sb., podle něhož je uchazeč zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení i tehdy, jestliže mu nárok na hmotné zabezpečení nevznikne, na daný případ ani na okruh vztahů upravených vyhláškou č. 19/1991 Sb. podle názoru dovolatele nedopadá, neboť představuje výjimku z pravidla, že uchazeči o zaměstnání vzniká a poskytuje se hmotné zabezpečení podle zákona o zaměstnanosti. Dovolatel proto dovozuje, že nárokem na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání rozumí ustanovení § 7 odst. 5 vyhlášky č. 19/1991 Sb. nárok na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání podle ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) zákona č. 1/1991 Sb. Lhůta jednoho měsíce podle ustanovení § 7 odst. 5 vyhlášky č. 19/1991 Sb. plyne od ukončení původního hornického zaměstnání v případě, že zaměstnanec je na trhu práce "zaměstnatelný". Jestliže však ukončení původního pracovního poměru vedlo ke ztrátě "zaměstnatelnosti"

zaměstnance, počíná tato lhůta běžet podle názoru žalovaného “obnovením zaměstnatelnosti”, tedy nástupem do nového zaměstnání zprostředkovaného uchazeči úřadem práce, eventuelně tehdy, jestliže uchazeč nárok na hmotné zabezpečení zaviněně ztratí. J. Š., jemuž byla v období od 10. 10. 1994 do 21. 6. 1995 poskytnuta rekvalifikace v oboru truhlář, a který byl od 31.7.1994 do 15.10. 1995 hmotně zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení, náleželo i po skončení podpůrčí doby právo na zprostředkování zaměstnání, právo na rekvalifikaci a právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání, jako složky jednoho nedílného práva na zaměstnání podle ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb. Žalovaný navrhoval, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil okresnímu soudu v Novém Jičíně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony); po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek proti kterému je dovolání přípustné i podle ustanovení § 239 odst. 1 o.s.ř., přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Hmotné zabezpečení pracovníků v hornictví stanovené vyhláškou č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci, ve znění změn a doplňků provedených zákonem č. 235/1992 Sb. (dále též jen “vyhlášky”) má za účel kompenzovat ztrátu na výdělku u pracovníků, kteří se stali vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě nezpůsobilými k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce nebo kteří dosáhli nejvyšší přípustné expozice, a tímto způsobem ovlivnit pracovníky, jimž to umožňuje jejich zdravotní stav, aby přešli na jinou vhodnou práci (v dosavadní nebo v jiné organizaci), popřípadě aby absolvovali rekvalifikaci. Jedním z nároků hmotného zabezpečení (vedle hmotného zabezpečení zaplacením odstupného - § 5 vyhlášky) je mzdové vyrovnání.

Podle ustanovení § 7 odst. 1 vyhlášky č. 19/1991 Sb. zaměstnancům uvedeným v § 1, kteří byli převedeni na jinou práci nebo s nimiž byl rozvázán pracovní poměr, přísluší, pokud není dále stanoveno jinak, mzdové vyrovnání ve výši rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem před převedením nebo rozvázáním pracovního poměru a hrubým výdělkem dosahovaným na nové práci nebo na novém pracovišti (dále jen “nové pracoviště”), a to od nástupu na novém pracovišti po dobu tří měsíců.

Podle ustanovení § 7 odst. 5 vyhlášky zaměstnanci přísluší na novém pracovišti mzdové vyrovnání, jen nastoupí-li do pracovního poměru nejpozději do jednoho měsíce od skončení předchozího pracovního poměru nebo od skončení nároku na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání; doba pracovní neschopnosti delší než 6 pracovních dnů se do této doby nezapočítává.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že J. Š. byl u žalobce zaměstnán v pracovním poměru jako horník. Pracovní poměr byl rozvázán dohodou ke dni 31. 7. 1993 pro onemocnění vznikající nebo podstatně se zhoršující vlivem pracovního prostředí podle přílohy č. 1 k vyhlášce č. 19/1991 Sb. Od 20. 9. 1993 do 15. 10. 1995 byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadem práce v N. J. Při rozvázání pracovního poměru mu bylo poskytnuto odstupné ve výši

šestinásobku průměrného výdělku, od 1. 2. do 31 . 7. 1994 mu úřad práce poskytoval hmotné zabezpečení, v období od 10. 10. 1994 do 21. 6. 1995 se podrobil rekvalifikaci (21. 6. 1995 mu byl vystaven výuční list v oboru 33 - 35 - 2/01 truhlář) a od 31.7.1994 do 15.10. 1995 byl hmotně zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení. Dnem 16. 10. 1995 byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání v souvislosti s uzavřením pracovního poměru u žalovaného; žalovaný mu poskytl mzdové vyrovnání za dobu tří měsíců po nástupu do zaměstnání v celkové výši 37.524,- Kč. Poskytnutou částku mzdového vyrovnání žalobce uhradil žalovanému dne 29. 5. 1996.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci kromě jiného podstatné, jaký význam má okolnost, že J. Š. byl v době od 31.7.1994 do 15.10. 1995 hmotně zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení.

Uvedenou otázku je třeba posoudit - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá vrácení plateb poskytnutých za říjen, listopad a prosinec 1995 - podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákonů č. 305/1991 Sb., 578/1991 Sb., 231/1992 Sb., 307/1993 Sb., 39/1994 Sb. a 118/1995 Sb. (dále jen "zákona"), tj. ve znění účinném do 31. 12. 1995, tedy přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 160/1995 Sb., kterým se mění a doplňují některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém pojištění.

Dovolateli lze přisvědčit potud, že právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání je společně s právem na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání a právem na rekvalifikaci, nezbytnou k pracovnímu uplatnění, jednou ze součástí práva na zaměstnání (§ 1 odst.1 písm. a), b), c) zákona o zaměstnanosti). S jeho názorem, který ztotožňuje právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání s vlastním nárokem na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dovozuje, že tento nárok přísluší zaměstnanci po celou dobu, než je v úplnosti realizováno jeho právo na zaměstnání, však dovolací soud nesouhlasí.

Nárok na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (§ 12 zákona o zaměstnanosti) je dávkou hmotného zabezpečení, která se uchazeči o zaměstnání, jemuž bylo v posledním zaměstnání poskytnuto podle zvláštních předpisů odstupné nebo odchodné, poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši poskytnutého odstupného nebo odchodného (§ 16a odst. 1 zákona o zaměstnanosti), a to za předpokladu, není-li hmotně zabezpečen peněžitými dávkami nemocenského pojištění (zabezpečení) nahrazujícími ušlou mzdu (výdělek) [§ 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti]. Kromě toho, že je vyloučen vznik nároku v souběhu s uvedenými dávkami hmotného zabezpečení, stanoví zákon o zaměstnanosti (§ 16 odst. 1) výslovně, že hmotné zabezpečení se poskytuje uchazeči o zaměstnání nejdéle po dobu šesti měsíců (podpůrčí doba). Výjimku tvoří pouze případy, kdy se uvedený časový úsek fakticky prodlužuje proto, že do něj nelze započítat dobu trvání skutečností uvedených v ustanovení § 16 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, a dále situace, kdy se hmotné zabezpečení poskytuje uchazeči o zaměstnání, kterému územní orgán práce zabezpečuje rekvalifikaci, až do ukončení rekvalifikace (§ 16 odst. 2 zákona o zaměstnanosti). Další poskytování této dávky (50% a 40% průměrného měsíčního čistého výdělku, resp. 60% průměrného měsíčního čistého výdělku - § 17 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti) není nadále možné. Zákon předpokládá, že po uplynutí podpůrčí doby je uchazeč nezaměstnatelný a poskytování hmotného zabezpečení "před nástupem do zaměstnání" za těchto okolností ztrácí smysl.

Po uplynutí podpůrčí doby uchazeč o zaměstnání již není hmotně zabezpečen podle zákona o zaměstnanosti, nýbrž je hmotně zabezpečen podle předpisů o sociálním zabezpečení; podle těchto předpisů je hmotně zabezpečen též uchazeč o zaměstnání, kterému nárok na hmotné zabezpečení podle zákona o zaměstnanosti nevznikl (§ 16 odst. 6 zákona o zaměstnanosti).

Podle ustanovení § 73 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, (ve znění účinném do 31.12.1995, t.j. předtím, než vstoupily v účinnost zákon č. 118/1995 Sb., kterým se mění a doplňují některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o státní sociální podpoře, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zákon č. 160/1995 Sb., kterým se mění a doplňují některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém pojištění) sociální péčí zajišťuje stát pomoc občanům, jejichž životní potřeby nejsou dostatečně zabezpečeny příjmy z pracovní činnosti, dávkami důchodového nebo nemocenského zabezpečení, popřípadě jinými příjmy, a občanům, kteří ji potřebují vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo věku, anebo kteří bez pomoci společnosti nemohou překonat obtížnou životní situaci nebo nepříznivé životní poměry. Podle ustanovení § 90 odst. 1 zákona č. 100/1988 Sb., občanům, jejichž životní potřeby nejsou zabezpečeny příjmy z výdělečné činnosti nebo jinými příjmy, popřípadě dávkami, a příslušný orgán jim nemůže zajistit vhodné zaměstnání, poskytují příslušné orgány peněžité a věcné dávky. Protože nárok na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (§ 12 zákona o zaměstnanosti) lze poskytovat pouze uchazečům o zaměstnání, zatímco nárok na hmotné zabezpečení poskytováním jednorázových nebo měsíčně se opakujících peněžitých nebo věcných dávek podle předpisů o sociálním zabezpečení vzniká za stanovených podmínek obecně občanům, kteří potřebují zvláštní pomoc, bez ohledu na to, zda jsou zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání, je zřejmé, že se jedná o dva rozdílné nároky, jejichž předpoklady vzniku jsou upraveny rozdílně a které proto nelze ztotožňovat a navzájem zaměňovat.

Z uvedeného vyplývá, že hmotné zabezpečení poskytované uchazeči o zaměstnání po uplynutí podpůrčí doby podle předpisů o sociálním zabezpečení (§ 16 odst. 6 zákona o zaměstnanosti) není "výjimkou", jak nesprávně dovozuje žalovaný, nýbrž integrální součástí systému různých dávek hmotného zabezpečení, jimiž je v rámci základního práva na hmotné zabezpečení podle Čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (vyhlášené jako součást ústavního pořádku České republiky pod č. 2/1993 Sb.) konkrétně a bezprostředně realizováno právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání podle ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Z těchto důvodů také, protože dovolatel zaměňuje základní právo občana na hmotné zajištění s jedním z dílčích nároků (dávkou), kterým je toto základní právo realizováno, nelze přisvědčit jeho názoru, že nárok na hmotné zabezpečení je i po uplynutí podpůrčí doby do doby zajištění vhodného zaměstnání "jediným a neděleným" nárokem.

Proto je nutno učinit závěr, že hmotným zabezpečením ve smyslu ustanovení § 7 odst. 5, části věty před středníkem vyhlášky č. 19/1991 Sb. se rozumí dávka hmotného zabezpečení stanovená postupem podle ustanovení § 17 zákona o zaměstnanosti; lhůta jednoho měsíce od skončení tohoto hmotného zabezpečení, stanovená k nástupu zaměstnance do nového pracovního poměru, začne běžet nejpozději uplynutím doby, po kterou se uchazeči o zaměstnání podle ustanovení § 16 odst. 1 zákona o zaměstnanosti tato dávka hmotného zabezpečení nejdéle poskytuje (podpůrčí doby).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek dovolacího 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 České republiky dovolání žalovaného podle

ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- Starobní důchod (exkluzivně pro předplatitele)
- Detence (exkluzivně pro předplatitele)
- Spolek
- Registr smluv
- Advokátní tajemství
- Maření spravedlnosti
- Újma způsobená advokátem (exkluzivně pro předplatitele)
- Odůvodnění rozsudku
- Veřejné prostranství (exkluzivně pro předplatitele)
- Rozpočtové určení daní (exkluzivně pro předplatitele)
- Tlumočník