13. 9. 2004

ID: 28052

Odstupné

Poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce nebo že s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 304/2003, ze dne 24.6.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce T. S. B., s.r.o., zastoupeného advokátem, proti žalované H. B., zastoupené advokátem, o 42.910,- Kč s příslušenstvím, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 38 C 115/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. března 2002 č.j. 49 Co 253/2001-48, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 42.910,- Kč s 17% úrokem od "vyplacení odstupného" do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dne 17.12.1997 dal žalované výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce, podle které měl pracovní poměr účastníků skončit dnem 31.3.1998, a že jí v souvislosti s tímto rozvázáním pracovního poměru vyplatil podle ustanovení § 60a zákoníku práce odstupné ve výši 59.111,- Kč "před zdaněním". Žalovaná napadla u soudu platnost uvedené výpovědi z pracovního poměru a rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 9.3.1999 č.j. 49 C 176/98-17 bylo její žalobě vyhověno; vzhledem k tomu, že žalovaná rovněž požadovala, aby jí žalobce nadále zaměstnával, pracovní poměr účastníků trvá i nadále. Protože podle ustanovení § 60a odst.1 zákoníku práce lze poskytnout odstupné jen tehdy, jestliže pracovní poměr byl rozvázán podle ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až c) zákoníku práce, bylo odstupné žalované vyplaceno bez právního důvodu. Žalovaná však odmítá odstupné žalobci vrátit.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 29.11.2000 č.j. 38 C 115/99-34 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 42.910,- Kč s 12% úrokem od 19.5.1999 do zaplacení, zastavil řízení v části, v níž se žalobce domáhal po žalované zaplacení dalšího 5% úroku z částky 42.910,- Kč od 16.5.1999 do zaplacení, zamítl žalobu v časti, v níž se žalobce domáhal po žalované zaplacení 17% úroku z částky 42.910,- Kč za dobu od 15.4.1998 do 15.5.1999 a 12% úroku z částky 42.910,- Kč za dobu od 16.5. do 18.5.1999, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 9.320,- Kč k rukám jeho "právního zástupce". Soud prvního stupně zjistil, že pravomocným rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 9.3.1999 č.j. 49 C 176/98-17 bylo určeno, že je neplatná výpověď z pracovního poměru, kterou žalobce dal dne 17.12.1999 žalované podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce, že žalovaná trvala na tom, aby jí žalobce i nadále zaměstnával, a že pracovní poměr účastníků skončil až dnem 30.11.1999 na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, která byla uzavřena z důvodu neuvedeného v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zákoníku práce. Protože odstupné bylo žalované vyplaceno na základě neplatné výpovědi z pracovního poměru, "došlo tím k plnění z neplatného právního úkonu" a žalované "vzniklo" bezdůvodné obohacení, které je ve smyslu ustanovení § 243 odst.1 zákoníku práce povinna vydat žalobci. Námitku žalované, že odstupné přijala "v dobré víře", soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že "dobrá víra na straně žalované dána nebyla, jelikož žalovaná od počátku, co jí byla žalobcem výpověď z pracovního poměru dána, tuto považovala za neplatnou". Skutečnost, že

žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podala u soudu až po vyplacení odstupného dne 24.5.1998 (správně dne 29.5.1998), nelze považovat "za relevantní, a to vzhledem k námitce žalované, že nebyla od počátku přesvědčena o neplatnosti výpovědi".

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 13.3.2002 č.j. 49 Co 253/2001-48 změnil rozsudek soudu prvního stupně ve vyhovujícím výroku tak, že žalobu o zaplacení částky 42.910,- Kč s 12% úrokem od 19.5.1999 do zaplacení zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 20.410,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně v tom, že vyplacením odstupného vzniklo žalované bezdůvodné obohacení. Podle ustanovení § 243 odst.3 zákoníku práce je však žalovaná povinna vydat získané bezdůvodné obohacení žalobci, jen jestliže v době jeho vyplacení věděla nebo musela z okolností předpokládat, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou; rozhodné skutečnosti v tomto směru je povinen tvrdit a prokázat žalobce. Podle názoru odvolacího soudu nelze "nedostatek dobré víry" žalované ve smyslu ustanovení § 243 odst.3 zákoníku práce spatřovat v jejích pochybnostech o platnosti výpovědi z pracovního poměru, neboť z nich nevyplývá "její vědomost o tom, že jí odstupné nenáleží", a ani nejsou způsobilé "založit takové okolnosti, z nichž by žalovaná musela nedůvodnost vyplacení odstupného předpokládat". Závěr o tom, že žalovaná musela předpokládat, že se jedná o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou, by podle názoru odvolacího soudu "ve svém důsledku znamenal, že by na žalovanou jako zaměstnankyni, jde-li o její orientaci v právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, byly kladeny vyšší nároky než na žalobce jako zaměstnavatele, vybaveného na rozdíl od žalované k řešení těchto otázek odborným aparátem". Protože z výsledků dokazování "navíc nevyplývají pochybnosti žalované o platnosti výpovědi z pracovního poměru v době vyplacení odstupného" (žalobu na určení neplatnosti výpovědi žalobkyně podala až po vyplacení odstupného dne 29.5.1998), dospěl odvolací soud k závěru, že "v době vyplacení odstupného žalobkyně byla v dobré víře, že jí toto náleží". Podmínky k vydání bezdůvodného obohacení uvedené v ustanovení § 243 odst.3 zákoníku práce nebyly splněny, a proto žaloba nemůže být důvodná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že v době výplaty odstupného si oba účastníci "byli vědomi" toho, že "vyplacená částka představuje odstupné vyplacené v návaznosti na rozvázání pracovního poměru výpovědí". Na povinnost žalované vrátit poskytnuté odstupné nelze užít ustanovení § 243 odst.3 zákoníku práce, které se vztahuje jen na případy částek vyplacených omylem nebo nesprávně určených, neboť ani o jeden z těchto případů se v posuzované věci nejedná; ustanovení § 243 odst.3 zákoníku práce proto vůbec nemělo být při právním posouzení věci použito. Žalobce dále nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že by nebylo prokázáno, že žalovaná v době vyplacení odstupného věděla nebo musela z okolností předpokládat, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou. Poukazuje na to, že při výplatě odstupného žalované byl přítomen její "právní zástupce", což svědčí o tom, že se již v této době "vážně zabývala právními aspekty ukončení svého pracovního poměru a tyto otázky řešila za pomoci právního zástupce jako osoby znalé práva a s dostatečnou právní praxí". Žalovaná proto musela "přinejmenším od svého právního zástupce vědět, že jí daná výpověď má flagrantní právní nedostatky a v případném soudním sporu nemůže obstát". Protože za této situace musela žalovaná "předpokládat, že její pracovní poměr nebyl ukončen po právu", věděla také, že ani odstupné jí "nebylo vyplaceno poprávu". Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že argumenty žalobce nejsou způsobilé zpochybnit správnost rozsudku odvolacího soudu. Výklad ustanovení § 243 zákoníku práce podaný v dovolání představuje "vyloženou ekvilibristiku", který nebere mimo jiné v úvahu, že vrácení bezdůvodného obohacení zaměstnancem je vybudováno "na tzv. dobré víře", neboť plnění představující bezdůvodné obohacení se vrací jen při "absenci dobré víry". Skutečnost, že při převzetí odstupného byl se žalovanou i její zástupce, pak svědčí o tom, že si žalovaná "počínala obezřetně"; případný spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru byl v té době "v nedohlednu a výsledek sporu nejistý" a z "přítomnosti advokáta tedy není možné dovodit špatnou víru".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen "o.s.ř." (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 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 ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že proti tomuto rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že odstupné, jehož vrácení se žalobce domáhá, bylo žalované vyplaceno v dubnu 1998 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb.,č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 60a odst.1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 60a odst.3 zák. práce odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Odstupné je plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci, s nímž rozvázal (skončil) pracovní poměr výpovědí danou podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů. Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu dvou měsíců pokračoval. Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

Nárok na odstupné má (nejde-li o zaměstnance, o nichž zákon stanoví, že jim odstupné nenáleží - srov. § 60c a § 65 odst.3 část třetí věty za středníkem zák. práce) každý zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů. Vznikl-li zaměstnanci nárok na odstupné, je zaměstnavatel povinen - jak vyplývá z ustanovení § 60a odst.3 zák. práce - jeho nárok uspokojit, a to v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že zaměstnanci, kterému zaměstnavatel dal výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce nebo s nímž uzavřel dohodu o rozvázání pracovního

poměru z týchž důvodů, náleží odstupné, jen jestliže pracovní poměr byl na základě této výpovědi nebo dohody rozvázán, tedy jestliže podle těchto právních úkonů pracovní poměr účastníků opravdu skončil. 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 ustanovení § 60a odst.1 zák. 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).

Podle ustanovení § 243 odst.1 zák. práce získá-li zaměstnanec bezdůvodné obohacení na úkor zaměstnavatele nebo zaměstnavatel na úkor zaměstnance, musí je vydat. Podle ustanovení § 243 odst.2 zák. práce bezdůvodným obohacením je prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu.

Prospěchem získaným bez právního důvodu se ve smyslu ustanovení § 243 odst.2 zák. práce rozumí jednak plnění, pro jehož přijetí zaměstnanec nebo zaměstnavatel nikdy neměli právní důvod, jednak plnění, které bylo sice přijato na základě právního důvodu, avšak takový právní důvod později odpadl.

Přijal-li zaměstnanec odstupné, které mu zaměstnavatel vyplatil proto, že s ním rozvázal pracovní poměr výpovědí danou podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů, avšak později (po přijetí odstupného) se ukázalo, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru (uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru) neskončil a dále trvá, je odůvodněn závěr, že zaměstnanec přijal plnění (odstupné) na základě právního důvodu, který odpadl, a že tedy zaměstnanec získal přijetím odstupného na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení, neboť v takovém případě - jak vyplývá z výše uvedeného - mu odstupné nenáleží.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nezpochybňuje), že žalobce vyplatil žalované odstupné z důvodu, že jí dopisem ze dne 17.12.1997 dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, na základě které měl být pracovní poměr účastníků rozvázán (skončen) dnem 31.3.1998. Žalovaná však žalobou ze dne 29.5.1998 (podanou po přijetí odstupného) napadla platnost tohoto rozvázání pracovního poměru a pravomocným rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 9.3.1999 č.j. 49 C 176/98-17 bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Vzhledem k tomu, že žalovaná trvala na tom, aby ji žalobce i nadále zaměstnával, pokračoval pracovní poměr účastníků i v době od 1.4.1998, a skončil až na základě dohody o rozvázání pracovního poměru dnem 30.11.1999.

Protože žalovaná přijala odstupné, které ji žalobce vyplatil z důvodu, že jí dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, podle níž měl být pracovní poměr účastníků rozvázán (skončen) dnem 31.3.1998), a protože se později ukázalo, že pracovní poměr pokračoval i po 31.3.1998, neboť uvedená výpověď z pracovního poměru byla pravomocným rozhodnutím soudu prohlášena za neplatný právní úkon a žalovaná trvala na dalším zaměstnávání, dospěly soudy obou stupňů ke správnému závěru, že žalovaná přijetím odstupného (na základě právního důvodu, který později odpadl) získala na úkor žalobce bezdůvodné obohacení.

Povinnost zaměstnance vydat bezdůvodné obohacení získané na úkor zaměstnavatele, zakotvená v ustanovení § 243

odst.1 zák. práce, je ustanovením § 243 odst.3 zák. práce podstatně modifikována ve prospěch zaměstnance. Spočívá-li totiž bezdůvodné obohacení zaměstnance v přijetí neprávem vyplacených částek, může - jak vyplývá z ustanovení § 243 odst.3 zák. práce - zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci jejich vrácení (a tedy vydání takto získaného bezdůvodného obohacení), jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to ve lhůtě tří let od jejich výplaty.

Ustanovení § 243 odst.3 zák. práce dopadá - jak vyplývá již z jeho znění - na všechny případy, v nichž bezdůvodné obohacení získané zaměstnancem spočívá v přijetí neprávem zaměstnavatelem vyplacených částek. Protože bezdůvodné obohacení žalované v projednávané věci spočívalo v přijetí neprávem vyplacené částky, není důvodná námitka dovolatele, že na povinnost žalované vrátit poskytnuté odstupné nelze užít ustanovení § 243 odst.3 zák. práce. Soudy proto v souladu se zákonem zkoumaly, zda žalovaná v době přijetí odstupného věděla nebo musela z okolností předpokládat, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou. Se závěrem odvolacího soudu, že "v době vyplacení odstupného žalovaná byla v dobré víře, že jí toto náleží", však dovolací soud nesouhlasí.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, s nímž rozvázal pracovní poměr výpovědí danou podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů, odstupné jako jednorázový peněžitý příspěvek - jak uvedeno již výše - zejména proto, aby mu pomohl překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se zaměstnanec ocitl (mohl octnout) v důsledku toho, že bez své viny (z důvodů tzv. organizačních změn na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Odstupné je zaměstnavatel povinen (srov. § 60a odst.3 zák. práce) vyplatit zaměstnanci po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, ledaže by se s ním dohodl na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Vyplatil-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy po dni, k němuž měl pracovní poměr účastníků skončit, nebo v den skončení pracovního poměru, plnil (v souladu se zákonem) v době, kdy tu není a ani nemůže být jistota, zda pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru skutečně skončil, neboť ještě běží lhůta, v níž může zaměstnanec uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru (srov. § 64 zák. práce), a na základě zaměstnancem podané žaloby může být rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, a kdy tedy ani nemohl s jistotou vědět, že vyplacené odstupné zaměstnanci opravdu náleží.

Přijal-li zaměstnanec vyplacené odstupné, je nepochybné, že musel vědět, proč mu bylo poskytnuto (přinejmenším proto, že u zaměstnavatele končí pracovní poměr), a že musel vědět i to, že odstupné je mu poskytováno pouze pro případ, že pracovní poměr účastníků opravdu skončí. Za této situace si také musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu odstupné nenáleží a že je tedy bude muset vrátit, jestliže se ukáže, že ve skutečnosti pracovní poměr mezi účastníky nebyl (platně) rozvázán a dále trvá a že zaměstnavatel je i nadále povinen mu ve smyslu ustanovení § 35 odst.1 písm.a) zák. práce přidělovat práci. Jestliže zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci odstupné dříve, než uplynula lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, popřípadě dříve, než bylo o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnuto, musí si být zaměstnanec vědom též toho, že mu odstupné nenáleží, jestliže bude žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu vyhověno. Zaměstnanec tedy při přijetí odstupného nemohl být "v dobré víře", že mu odstupné náleží, neboť si musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že odstupné bude muset vrátit, jestliže se později (po vyplacení odstupného) ukáže, že pracovní poměr účastníků podle výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o rozvázání pracovního poměru ve skutečnosti neskončil a i nadále trvá.

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce nebo že s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení. Zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené (§ 243

odst.3 zák. práce), 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.

V projednávané věci se odvolací soud při aplikaci ustanovení § 243 odst.3 zák. práce zabýval tím, zda žalovaná při přijetí odstupného věděla nebo musela z okolností předpokládat, že výpověď z pracovního poměru ze dne 17.12.1997 je neplatná, jak bylo posléze určeno pravomocným rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 9.3.1999 č.j. 49 C 176/98-17. Posouzení těchto skutečností však nebylo pro rozhodnutí ve věci významné. Veden nesprávným právním názorem odvolací soud náležitě nepřihlédl k tomu, že žalovaná při přijetí odstupného věděla nebo alespoň musela z okolností předpokládat, že jde o částku neprávem vyplacenou, jestliže se později (po vyplacení odstupného) ukáže (zjistí), že pracovní poměr účastníků nebyl podle výpovědi z pracovního poměru ze dne 17.12.1997 platně rozvázán a že trvá i po 31.3.1998.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst.2 věty první o.s.ř. vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

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

Další články:

- Skončení pracovního poměru (exkluzivně pro předplatitele)
- Výpověď z pracovního poměru
- Mzda
- Zkušební doba
- Pracovní poměr
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovněprávní vztah (exkluzivně pro předplatitele)
- Služební poměr
- Náhrada škody zaměstnancem
- Pracovní poměr
- Pracovní poměr