10. 4. 2023

ID: 116264

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Dal-li zaměstnanec výpověď z pracovního poměru z důvodu, že došlo k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, a má-li odstupné kompenzovat zaměstnanci důsledky této změny, s níž nesouhlasil, bylo by v rozporu se smyslem této právní úpravy, pokud by měla být tato kompenzace (za ukončení pracovního poměru v důsledku zhoršení pracovních podmínek) stanovena podle stavu panujícího v období, v němž již ke zhoršení pracovních podmínek došlo; odstupné by se naopak mělo odvíjet od poměrů, které zde byly před tímto zhoršením, tedy před účinností přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného v případě zaměstnance, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 339a odst. 2 zák. práce, je kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3559/2021-123 ze dne 21.12.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. B., narozené dne XY, bytem v XY, zastoupené JUDr. D.K., advokátkou se sídlem v P., proti žalované A. T., se sídlem v XY, zastoupené JUDr. Ing. A.Č., LL.M., advokátem se sídlem v P., o 246 589 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Tachově pod sp. zn. 4 C 324/2020, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 18. srpna 2021, č. j. 15 Co 94/2021-109, tak, že dovolání žalobkyně v části směřující proti výroku rozsudku krajského soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení, se odmítá. Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Tachově ze dne 19. března 2021, č. j. 4 C 324/2020-74, ve výrocích II a III se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Okresnímu soudu v Tachově k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Žalobou podanou u Okresního soudu v Tachově dne 9. 12. 2020 se žalobkyně domáhala zaplacení 246 589 Kč s 8,05% úrokem z prodlení od 1. 4. 2018 do zaplacení s tím, že pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 12. 2015 uzavřené s původním zaměstnavatelem E. ve funkci vedoucí finančního oddělení. Dne 2. 10. 2017 došlo k prodeji závodu E. žalované a k témuž datu došlo k přechodu práv a povinností zaměstnanců. Pracovní poměr žalobkyně byl ukončen její výpovědí z důvodů uvedených v § 339a zákoníku práce a skončil ke dni 28. 2. 2018. Pravomocným rozsudkem Okresního soudu v Tachově ze dne 7. 7. 2020, č. j. 4 C 13/2018-242, bylo rozhodnuto, že k rozvázání pracovního poměru žalobkyně výpovědí ze dne 1. 12. 2017 došlo z důvodu podstatného zhoršení jejích pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele E. na přejímajícího zaměstnavatele A. T. Žalobkyně proto uplatnila nárok na odstupné podle § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

2. Okresní soud v Tachově rozsudkem ze dne 19. 3. 2021, č. j. 4 C 324/2020-74, uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni 225 517,72 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % z této částky od 1. 4. 2018 do zaplacení (výrok I), žalobu zamítl co do 21 071,28 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % z

této částky od 1. 4. 2018 do zaplacení (výrok II) a rozhodl o povinnosti žalované zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 43 597,35 Kč k rukám advokátky JUDr. D.K. (výrok III). Základ nároku žalobkyně shledal důvodným. Při stanovení odstupného ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku žalobkyně vycházel z její mzdy a odpracované doby ve 4. čtvrtletí roku 2017, neboť pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dne 28. 2. 2018. Nesouhlasil však se žalobkyní, že by do výpočtu průměrného výdělku měla být zahrnuta pololetní odměna vyplacená ve mzdě za červenec 2017, neboť je ustáleným zvykem, že odměna se vyplácí zpětně za vykonanou práci. Odměna byla tedy vyplacena za prvé pololetí roku 2017 a není možné ji zohlednit při stanovení „průměrné měsíční mzdy“ v posuzovaném případě. Nesouhlasil rovněž s názorem žalované, že by se při určení odstupného nemělo vycházet ze mzdy 75 000 Kč měsíčně podle mzdového výměru ze dne 4. 1. 2016, a poukázal na to, že u žalobkyně došlo i k dalším příkladům zhoršení pracovních podmínek vyjma snížení mzdy.

3. K odvolání žalobkyně Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 18. 8. 2021, č. j. 15 Co 94/2021-109, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně v napadené části, tedy ve výrocích II a III (výrok I rozsudku odvolacího soudu), a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 7 018 Kč k rukám advokáta JUDr. Ing. A.Č., LL.M. (výrok II rozsudku odvolacího soudu). Odvolací soud souhlasil se skutkovými i právními závěry soudu prvního stupně, zejména s tím, že odměna vyplacená žalobkyni v červenci 2017 náležela za práci vykonanou v prvním pololetí roku 2017, a nebylo ji tak možné zohlednit při výpočtu průměrného výdělku žalobkyně.

4. Proti výroku I rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. První dovolací důvod spatřuje v právní otázce, dosud v rozhodovací praxi dovolacího soudu neřešené, z jakého rozhodného období je nutné vycházet pro účely ustanovení § 339a odst. 1 a 2 zákoníku práce. Za rozhodný okamžik považuje den, kdy práva a povinnosti přešly na nového zaměstnavatele, pokud by takovým dnem docházelo k podstatnému mzdovému poklesu u dotčeného zaměstnavatele. Při řešení druhé právní otázky se odvolací soud podle dovolatelky odchýlil od ustálené judikatury Nejvyššího soudu (prezentované v rozsudcích sp. zn. 21 Cdo 1836/2010, 21 Cdo 544/2020 a 21 Cdo 2343/2015) v tom, že nezohlednil při výpočtu průměrného výdělku pololetní odměnu ve výši 40 000 Kč zúčtovanou žalobkyni k výplatě v červenci 2017. Podle dovolatelky měla být tato odměna zohledněna do výdělků ve čtvrtém čtvrtletí roku 2017 v částce 6 462 Kč s ohledem na dobu odpracovanou v tomto čtvrtletí. Správný výpočet pravděpodobného výdělku žalobkyně za 20 odpracovaných dnů ve čtvrtém čtvrtletí roku 2017 by tak měl vycházet z průměrného hodinového výdělku ve výši 472,61 Kč. Třetí dovolacím důvodem je podle žalobkyně vada řízení spočívající v tom, že odvolací soud neprovedl důkaz mzdovými listy žalobkyně, které byly přílohou znaleckého posudku, přičemž provedení tohoto důkazu nebránila koncentrace řízení. Odvolací soud mohl odůvodnit zamítnutí návrhu na provedení důkazu jako nadbytečného, protože by jím byly zjišťovány skutečnosti zjištěné již z jiných důkazů; odvolací soud takto však neargumentoval. Žalobkyně navrhla změnu výroku I rozsudku odvolacího soudu tak, že jí bude vůči žalované přiznána částka 21 071,28 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně z této částky od 1. 4. 2018 do zaplacení.

5. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

6. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

7. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe

dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

8. Nejvyšší soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu v části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

9. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně uzavřela dne 2. 12. 2015 pracovní smlouvu se zaměstnavatelem E. se dnem nástupu do zaměstnání dne 4. 1. 2016 na místo vedoucí finančního oddělení s místem výkonu práce XY; pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Žalobkyni náležela podle mzdového výměru ze dne 4. 1. 2016 mzda ve výši 75 000 Kč měsíčně, jejíž splatnost byla stanovena na 17. den v měsíci. S účinností ke dni 2. 10. 2017 došlo k prodeji závodu E. žalované a v souvislosti s tím došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na žalovanou. Žalobkyně dne 1. 12. 2017 předala žalované výpověď z pracovního poměru a pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dne 28. 2. 2018. Pravomocným rozsudkem Okresního soudu v Tachově ze dne 7. 7. 2020, č. j. 4 C 13/2018-242, bylo rozhodnuto, že k rozvázání pracovního poměru žalobkyně výpovědí ze dne 1. 12. 2017 došlo z důvodu podstatného zhoršení jejích pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele E. na přejímajícího zaměstnavatele A. T. Součástí hrubé mzdy žalobkyně za měsíc červenec 2017 byla pololetní odměna ve výši 40 000 Kč.

10. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, z jakého rozhodného období je nutné vycházet při zjišťování průměrného výdělku zaměstnance pro stanovení odstupného podle § 339a odst. 2 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka nebyla v rozhodování dovolacího soudu dosud vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je ve věci samé podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné. Dovolání je přípustné též pro řešení otázky, jak se pro účely zjištění průměrného výdělku zohledňuje mzda poskytovaná za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, neboť při jejím řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

11. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že k přechodu práv a povinností z pracovního poměru došlo ke dni 2. 10. 2017 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 10. 2017 (dále jen „zák. práce“).

12. Podle ustanovení § 339a zák. práce byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (odstavec 1). Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1) [odstavec 2].

Podle ustanovení § 67 odst. 1 písm. c) zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo

dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Podle ustanovení § 67 odst. 3 zák. práce pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

Podle ustanovení § 353 odst. 1 zák. práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

Podle ustanovení § 354 odst. 1 zák. práce není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

Podle ustanovení § 355 odst. 1 zák. práce jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

13. Z hlediska účelu se na odstupné obecně nahlíží tak, že jde o plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Průměrný měsíční výdělek pro účely odstupného se tak zjišťuje k prvnímu dni následujícímu po dni, v němž skončil pracovní poměr (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3396/2020).

14. Tam, kde dojde k ukončení pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností, musí být zaměstnavatel považován za toho, kdo je odpovědný za ukončení pracovního poměru (viz rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 7. 3. 1996, Merckx and Neuhuys, C-171/94, C-172/94, bod 38). To, co je zde zaměstnavateli přičítáno k tíži, není samotné ukončení pracovního poměru (toto právní jednání ostatně činí zaměstnanec), ale přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu, jenž probíhá bez účasti zaměstnance a i přes jeho případný nesouhlas (srov. např. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, a ze dne 28. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019) a jenž je příčinou podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek. Účelem odstupného v případě, že soud pravomocně rozhodl, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu nebo převodu, je možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci (srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dostupnou veřejnosti např. na www.psp.cz).

15. Dal-li zaměstnanec výpověď z pracovního poměru právě z důvodu, že došlo k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, a má-li odstupné kompenzovat zaměstnanci důsledky této změny, s níž nesouhlasil, bylo by v rozporu se smyslem této právní úpravy, pokud by měla být tato kompenzace (za ukončení pracovního poměru v důsledku zhoršení pracovních podmínek) stanovena podle stavu panujícího v období, v němž již ke zhoršení pracovních podmínek došlo; odstupné by se naopak mělo odvíjet od poměrů, které zde byly před tímto zhoršením, tedy před účinností přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

16. Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného v případě zaměstnance, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve

smyslu ustanovení § 339a odst. 2 zák. práce, je tedy kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, v posuzovaném případě třetí čtvrtletí roku 2017.

17. Podle ustanovení § 358 zák. práce jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.

18. Jazykový výklad citovaného ustanovení je jednoznačný tak, že v případě mzdy (části mzdy), která je poskytována za delší období než za kalendářní čtvrtletí, se určí pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí a zbývající část této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). O těchto závěrech nemá pochyb ani odborná literatura (srov. ROTHOVÁ, E. § 358. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1464). Nejvyšší soud uvedené názorně vysvětlil na příkladu, že „byla-li žalobci zúčtována a vyplacena mimořádná odměna za časové období jednoho roku v říjnu 2011, znamená to, že pro účely výpočtu průměrného výdělku je třeba její poměrnou část – jednu čtvrtinu – zahrnout do základu pro výpočet průměrného výdělku i v prvních třech kalendářních čtvrtletích roku 2012“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2343/2015).

19. V poměrech nyní posuzované věci to znamená, že byla-li žalobkyni ve mzdě za měsíc červenec 2017 zúčtována k výplatě i pololetní odměna ve výši 40 000 Kč, je nutné při zjišťování průměrného výdělku zahrnout polovinu této částky do hrubé mzdy ve třetím čtvrtletí roku 2017 a druhou polovinu této částky do hrubé mzdy ve čtvrtém čtvrtletí roku 2017.

20. Namítala-li žalobkyně ve svém dovolání, že se odvolací soud dopustil podstatné vady řízení při zjišťování skutkového stavu, dovolací soud se touto vytýkanou vadou řízení dále nezabýval, neboť na základě posouzení předchozích dvou dovolacích důvodů je zřejmé, že pro rozhodnutí ve věci jsou rozhodné jiné skutečnosti, než ze kterých vycházel odvolací soud. Proto se nejedná o vadu řízení, jež by ve smyslu § 242 odst. 3 o. s. ř. mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

21. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání (ve věci samé), pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu (včetně akcesorických výroků o nákladech řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud v dotčené části rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Tachově) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)