



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jiřího Pally a soudců JUDr. Jana Vyklického a JUDr. Dagmar Nygrínové v právní věci žalobkyně: **ArcelorMittal Ostrava a.s.**, se sídlem Vratimovská 689, Ostrava-Kunčice, zast. Mgr. Markem Vojáčkem, advokátem, se sídlem Na Florenci 2116/15, Praha 1, proti žalované: **Česká správa sociálního zabezpečení**, pracoviště Ostrava, se sídlem Zelená 3158/34a, Ostrava, proti rozhodnutí žalované ze dne 31. 10. 2011, č. j. 48091/020-9014-10.10.11-2640/178/RO/SA, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 8. 2013, č. j. 78 Ad 15/2011 - 25,

t a k t o :

- I. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě č. j. 78 Ad 15/2011 - 25, ze dne 26. 8. 2013 a rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení, pracoviště Ostrava, č. j. 48091/020-9014-10.10.11-2640/178/RO/SA, ze dne 31. 10. 2011 **se ruší a věc se vrací** žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni náklady řízení o žalobě a o kasační stížnosti v částce 16.228 Kč, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám zástupce žalobkyně Mgr. Marka Vojáčka.

O d ů v o d n ě n í :

Platebním výměrem ze dne 8. 9. 2011 uložila Okresní správa sociálního zabezpečení Ostrava žalobkyni (dále „stěžovatelka“) povinnost uhradit dlužné pojistné ve výši 3.834.834 Kč (snížené o přeplatek ve výši 917 Kč) a penále z dlužného pojistného ve výši 1.003.988 Kč. Dle tvrzení Okresní správy sociálního zabezpečení neodvedla stěžovatelka pojistné za zaměstnance, kterým vyplatila v souladu s kolektivní smlouvou odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „zákoník práce“). Proti platebnímu výměru podala stěžovatelka odvolání, které bylo rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení – pracoviště Ostrava (dále „žalovaná“) ze dne 31. 10. 2011,

č. j. 48091/020-9014-10.10.11-2640/178/RO/SA, zamítnuto a platební výměr byl potvrzen.

Rozhodnutí žalované napadla stěžovatelka správní žalobou, v níž především tvrdila, že poskytované odstupné má svůj právní základ v zákoníku práce, a nepodléhá proto odvodové povinnosti ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále „zákon o pojistném“). Namítala, že je odstupné možné přiznat i zaměstnancům, s nimiž je rozvazován poměr z důvodu stanoveného v § 52 písm. e) zákoníku práce, a to na základě principu „*co není zakázáno, je dovoleno*“, na němž je zákoník práce postaven. Argumentovala také srovnáním s předchozí úpravou odstupného v zákoně č. 65/1965 Sb. (dále „starý zákoník práce“).

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě

Krajský soud v Ostravě (dále „krajský soud“) zamítl správní žalobu rozsudkem ze dne 26. 8. 2013, č. j. 78 Ad 15/2011 – 25, napadeným nyní posuzovanou kasační stížností.

Krajský soud dovodil, že v případě výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce, zaměstnanci zákonný nárok na odstupné nevzniká, neboť podle § 67 náleží odstupné jen při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) tohoto zákona. V daném případě se proto nejednalo o odstupné dle zvláštního zákona, ale o odstupné poskytnuté na základě kolektivní smlouvy, kterou se stěžovatelka zavázala k plnění nad rámec právních předpisů. Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouva není obecně závazným právním předpisem, měla stěžovatelka předmětné odstupné do vyměřovacího základu pro odvod pojistného zahrnout.

V souvislosti s tím krajský soud odkázal na rozhodnutí č. j. 57 A 80/2010 – 36 (dle specifikace a uvedeného čísla jednacího se nejedná o rozsudek Nejvyššího správního soudu, jak chybně uvádí krajský soud, nýbrž jde o rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 31. 8. 2011), na jehož základě konstatoval, že za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů, nýbrž pouze takové peněžité plnění, které splňuje určité pojmové znaky (formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění). V závěru potom odmítl argumentaci založenou na rozsudcích Nejvyššího soudu.

Kasační stížnost a vyjádření ke kasační stížnosti

Kasační stížností ze dne 27. 9. 2013 napadá stěžovatelka rozsudek krajského soudu z důvodu nesprávného posouzení právní otázky – kasační důvod § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále „s. ř. s.“).

Především upozorňuje, že ustanovení § 67 zákoníku práce nepředstavuje taxativní výčet důvodů, pro které může zaměstnavatel odstupné poskytnout. S odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu uvádí, že i peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci při skončení pracovního poměru z jiných důvodů je možné považovat za odstupné. Zdůrazňuje, že odstupné poskytnuté na základě kolektivní smlouvy je nutné považovat i za odstupné poskytnuté na základě zákoníku práce, neboť ten s úpravou některých otázek zaměstnaneckého poměru formou kolektivní smlouvy explicitně počítá (§ 23 zákoníku práce). Zákon o pojistném přitom neuvádí, že by se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného zahrnovalo jen to odstupné, na které vzniká zaměstnanci nárok ze zákona.

Stěžovatelka má rovněž za to, že se na předmětnou věc vztahuje i uváděná judikatura

pokračování

Nejvyššího soudu (rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, 21 Cdo 2525/2004, 21 Cdo 853/2011, popřípadě rozhodnutí 21 Cdo 613/2011 a 21 Cdo 732/2011). Pojem „odstupné“ je totiž nutné vykládat v kontextu zákoníku práce, k čemuž lze judikaturu Nejvyššího soudu využít. Stěžovatelka poukazuje i na zmiňovaný rozsudek Krajského soudu v Plzni a dodává, že plnění, které zaměstnancům poskytovala v případě skončení pracovního poměru pro zdravotní důvody na straně zaměstnance, pojmové znaky odstupného splňuje. Jeho účelem je odškodnění zaměstnance, jehož pracovní poměr byl ukončen z objektivních důvodů.

V další části stěžovatelka argumentuje teleologickým a historickým výkladem relevantní právní úpravy. Srovnává příslušná ustanovení starého a platného zákoníku práce a zdůrazňuje zásadu „co není zakázáno je dovoleno“, na které je nynější zákoník práce vystavěn. To je důvodem, proč zákoník práce neobsahuje předchozí výslovné zmocnění, aby byl, v případě skončení pracovního poměru pro zdravotní důvody na straně zaměstnance, nárok na výplatu odstupného upraven v kolektivní smlouvě, či vnitřním předpisu zaměstnavatele. Dle stěžovatelky nyní taková možnost vyplývá právě z toho, že jí zákoník práce explicitně nezakazuje. Domnívá se také, že úmyslem zákonodárce nebylo zahrnout tento typ odstupného do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Tím by v podstatě stát postihoval zaměstnavatele za ochotu poskytnout zaměstnanci v tíživé situaci finanční pomoc.

S ohledem na výše uvedené považuje stěžovatelka odstupné poskytované pro případ skončení pracovního poměru dle § 52 písm. e) zákoníku práce za odstupné poskytované na základě zákona, které by mělo být z vyměřovacího základu pro odvod pojistného vyřazeno. Rozsudek krajského soudu proto navrhuje zrušit a věc mu vrátit k dalšímu řízení.

Žalovaná se ke kasační stížnosti stručně vyjádřila dne 24. 2. 2014. Setrvala na svých předchozích názorech a uvedla, že krajský soud postupoval v souladu s příslušnými právními předpisy. Kasační stížnost navrhuje zamítnout.

Posouzení Nejvyšším správním soudem

Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval problematikou přípustnosti kasační stížnosti a dalších podstatných náležitostí. Zjistil, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, stěžovatelka je v řízení zastoupena advokátem a kasační stížnost splňuje obsahové náležitosti dle § 106 s. ř. s.

Nejvyšší správní soud následně přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s ustanovením § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů. Neshledal přítom vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti.

Stěžovatelka napadá rozsudek krajského soudu pouze z důvodu nesprávného posouzení právní otázky, spočívajícího v interpretaci § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném. Klíčové je přitom posoudit, zda je odstupné poskytované na základě kolektivní smlouvy zaměstnanci, kterému skončil pracovní poměr pro důvody dle § 52 písm. e) zákoníku práce, odstupným poskytovaným na základě zvláštních právních předpisů, či nikoli. Nejvyšší správní soud se touto problematikou již zabýval (viz rozsudek ze dne 26. 3. 2014, č. j. 6 Ads 90/2013 - 50), přičemž dospěl k závěru, že „*Odstupné poskytnuté zaměstnavatelem při ukončení pracovního poměru se zaměstnancem prokazatelně z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce z roku 2006 (tj. z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti) je odstupným poskytnutým na základě zákoníku práce jakožto zvláštního právního předpisu ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení. Podle*

toboto ustanovení se proto takové odstupné nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnanců pro pojistné na důchodové pojištění.“ Skutkově a právně se jednalo o totožnou situaci, při níž účastníci řízení uplatnili prakticky stejnou argumentaci, jako v nyní posuzované věci. Nejvyšší správní soud nemá důvod svůj nedávno vyslovený právní názor jakkoli měnit či revidovat.

Vzhledem k tomu, že žádný z relevantních zákonů legální definici odstupného neobsahuje, pomohl si Nejvyšší správní soud odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu, který institut odstupného definuje jako „*plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla 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*“ (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011). Ačkoli se závěry Nejvyššího soudu vztahují k soukromoprávní oblasti pracovního práva, mají v rámci principu jednoty a bezrozpornosti právního řádu přesah i do práva veřejného. Bylo proto pochybením krajského soudu, když judikaturu Nejvyššího soudu k otázce odstupného odmítl jako neaplikovatelnou.

V již citovaném rozsudku č. j. 6 Ads 90/2013 - 50, zdejší soud uvedl, že dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, jakkoli jde o příčinu na straně zaměstnance, je objektivní skutečností zaměstnancem zpravidla nezaviněnou. Přestože při ukončení pracovního poměru z tohoto důvodu zákonný nárok na odstupné nevzniká, může být zaměstnanci odstupné vyplaceno, ať už na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo na základě kolektivní smlouvy či jednostranně z rozhodnutí zaměstnavatele obsaženého např. v jeho vnitřním předpisu. To lze dovodit na základě principů, na nichž je zákoník práce vystaven, i na základě relevantní judikatury Nejvyššího soudu (např. stěžovatelkou uváděná rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 732/2011, 21 Cdo 853/2011 či 21 Cdo 613/2011). Z hlediska zákoníku práce je proto stěžovatelkou poskytované plnění možno za odstupné označit. Pro danou věc je však podstatné, jak se takové odstupné promítne v ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném, podle něhož se odstupné podle zákoníku práce nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení, resp. na důchodové pojištění.

V souladu s předchozím citovaným rozsudkem Nejvyššího správního soudu lze uvést, že si veřejnoprávní norma zasluhuje restriktivnější výklad odstupného, než je tomu v případě zákoníku práce. Platí proto, že za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů, ale pouze takové plnění, které naplňuje znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění. Z toho zdejší soud dovodil, že odstupné poskytované stěžovatelkou jejím zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu v § 52 písm. e) zákoníku práce je odstupným ve výše uvedeném smyslu. Jedná se o plnění zaměstnancům jednorázově v souvislosti se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, poskytnuté zjevně z objektivních důvodů proto, aby jim pomohlo překonat sociální situaci, v níž se ocitli. Odstupné, které je zaměstnancům vypláceno v důsledku skončení pracovního poměru pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, je tak příkladem sociálně odpovědného a žádoucího chování zaměstnavatele. Takový závěr odpovídá i smyslu ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., jehož účelem je „imunizovat“ před odvodou sociálního pojistného takové příjmy, jež mají bezprostředně a přímo („tady a teď“) zaměstnancům pomoci překlenout zhoršení jejich sociální situace v důsledku nějaké tíživé a mimořádné události, jakou je např. nezaviněná ztráta zaměstnání, a to účinněji a rychleji, než případné budoucí „pojistné plnění“ ze systému sociálního zabezpečení.

pokračování

K výše uvedenému názoru dospěl Nejvyšší správní soud i výkladem historickým, který byl akcentován i v kasační stížnosti. Doslova uvedl, že „[z]atímco do 31. prosince 2006 (tedy za platnosti starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb.) se podle § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona č. 589/1992 Sb. do vyměřovacího základu nezahrnovalo „odstupné poskytnuté zaměstnanci ve výši podle zákoníku práce“, od 1. ledna 2007 je to odstupné, resp. další odstupné „poskytované na základě zvláštních právních předpisů“ [§ 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb.]. Jinak řečeno, do roku 2007 zákon č. 589/1992 Sb. odkazoval na odstupné jenom v té výši, jakou zákoník práce umožňoval, a logicky jen na odstupné poskytnuté z důvodů zákoníkem práce výslovně předvídaných. Od platnosti nového zákoníku práce je odkazováno na odstupné poskytnuté zaměstnancům (jen) na jeho základě. Odstupné poskytnuté stěžovatelkou při rozvázání pracovního poměru z důvodu v § 52 písm. e) zákoníku práce, stipulované kolektivní smlouvou, nepochybně na základech zákoníku práce spočívá docela dobře, jak bylo uvedeno výše. Nic přitom zákonodárci nebránilo, aby ustanovením § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb. „imunizované“ odstupné omezil jen na odstupné poskytnuté (jen, resp. maximálně) ve výši a z důvodů stanovených ve zvláštních právních předpisech.“

Argumentačně se zdejší soud vypořádal i s odkazem na právní názor vyjádřený Krajským soudem v Plzni v jeho rozsudku č. j. 57 A 80/2010 - 36, ze dne 31. srpna 2011. Odmítl přitom závěr, že odstupným poskytovaným na základě zvláštních právních předpisů je pouze odstupné z titulů výslovně vyjmenovaných v § 67 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006. Názor Krajského soudu v Plzni tak nahradil relevantním zdůvodněným názorem, který nemá důvod jakkoli měnit ani v nyní posuzované věci. Také z pohledu veřejného práva je nutné posoudit, zda odstupné určené či sjednané na základě zvláštních právních předpisů materiálně naplňuje formu odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění.

Z výše uvedených závěrů je zřejmé, že stěžovatelka svým zaměstnancům poskytla odstupné na základě zákoníku práce jakožto zvláštního právního předpisu ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. Do vyměřovacího základu pojistného těchto zaměstnanců tak není důvod předmětné odstupné zahrnovat.

Nejvyšší správní soud tedy shledal kasační stížnost důvodnou s tím, že jsou splněny podmínky pro zrušení napadeného rozsudku krajského soudu podle § 110 odst. 1 s. ř. s. V daném případě je navíc zřejmé, že napadené správní rozhodnutí žalované mělo být krajským soudem pro nezákonnost zrušeno. Doplnění řízení či vypořádání dalších žalobních námitek krajským soudem v daném případě nepřichází v úvahu. Krajský soud by nyní, po rozhodnutí o kasační stížnosti, pouze přenesl závazný právní názor Nejvyššího správního soudu novým rozsudkem správnímu orgánu. Na takové situace pamatuje § 110. 2 písm. a) s. ř. s. Nejvyšší správní soud proto zrušil též napadené správní rozhodnutí a věc vrací k dalšímu řízení žalované.

Nejvyšší správní soud rozhodl jako poslední a proto musí vzhledem k § 110 odst. 3 věta druhá s. ř. s. rozhodnout také o celkových nákladech soudního řízení. Stěžovatelka byla v řízení úspěšná a náhrada nákladů jí podle zásady úspěchu v řízení náleží. Náklady řízení tvoří zaplacené soudní poplatky 3.000 Kč a 5.000 Kč a dále náklady právního zastoupení advokátem. Za řízení před krajským soudem jde o odměnu za jeden úkon právní služby podle § 11 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb. o odměnách a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (dále „advokátní tarif“) ve výši 3.100 Kč, a dále náhrada hotových výdajů ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 3 advokátního tarifu). Vzhledem k tomu, že stejným advokátem byla stěžovatelka zastoupena i v řízení o kasační stížnosti, náleží zde rovněž odměna za podání návrhu ve věci samé (kasační stížnosti) ve smyslu ustanovení § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu a náhrada hotových výdajů na tento úkon právní služby v celkové výši 3.400 Kč. Zástupce stěžovatelky je plátcem DPH podle zákona č. 235/2004 Sb. o dani z přidané hodnoty, tudíž je celkový nárok zvýšen o daň 21 % [§ 37 odst. 1, § 47 odst. 1 písm. a), odst. 4 zákona

o DPH], tedy o částku 1.428 Kč. Celkem je tak žalovaná povinna stěžovatelce zaplatit 16.228 (3.000 + 5.000 + 8.228) Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 30. dubna 2014

JUDr. Jiří Palla
předseda senátu