



ČESKÁ REPUBLIKA

# ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jany Daňkové a soudců Mgr. Miroslavy Kašpírkové a Mgr. Alexandra Krysla v právní věci **žalobkyně KS – Europe s.r.o.**, se sídlem ve Štáhlavech, Komenského 598, zastoupené *Mgr. Ing. Petrem Zýkou, advokátem se sídlem v Plzni, Jiráskově nám. 27,* proti **žalované České správě sociálního zabezpečení**, se sídlem v Praze 5, Křížové 25, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 19. července 2010, č.j. 44091/010-9010-23.6.2010-36/Nek,

t a k t o :

- I. **Rozhodnutí žalované ze dne 19.7.2010, č.j. 44091/010-9010-23.6.2010-36/Nek, se z r u š u j e a věc se v r a c í žalované k dalšímu řízení.**
- II. **Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni náklady řízení ve výši 10.640 Kč do 1 měsíce od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Ing. Petra Zýky, advokáta.**

## O d ů v o d n ě n í

Obchodní společnost KS – Europe s.r.o. jako zaměstnavatel (*dále jen „žalobkyně“*) uzavřela dne 11.6.2008 se svým zaměstnancem F.B., zaměstnaným na pozici vedoucího provozu, dohodu o rozvázání pracovního poměru a poskytnutí odstupného (*dále jen „dohoda z 11.6.2008“*). V bodě B.1. dohody strany ujednaly, že pracovní poměr končí dnem 30.6.2008. V bodě C. dohody ujednaly, že v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru vyplatí žalobkyně F.B. odstupné v celkové výši 1.176.000 Kč hrubého (bod C.1.), v pravidelných měsíčních splátkách počínaje dnem 15.03.2009 a konče dnem 15.2.2011 ve výši jednotlivých splátek konkretizované v tabulce (bod C.2.) a že pro potřeby dohody se

nepoužije ustanovení § 68 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších novel (*dále jen „zákoník práce“*) (bod C.3.). Za nedílnou součást dohody označily téhož dne podepsané potvrzení o dohodě o ukončení pracovního poměru, označené jako „Dohoda o ukončení pracovního poměru č.j. ks-s-p 1101/08“ (bod D.6.).

Dne 5.10.2009 uzavřela žalobkyně jako zaměstnavatel se svým zaměstnancem Mgr. O.S. , zaměstnaným na pozici zástupce ředitele správy, dohodu o rozvázání pracovního poměru a poskytnutí odstupného (*dále jen „dohoda z 5.10.2009“*). V bodě B.1. dohody strany ujednaly, že pracovní poměr končí dnem 5.10.2009. V bodě C. dohody ujednaly, že v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru poskytne žalobkyně Mgr. O.S. odstupné ve výši dvou a jedné třetiny průměrného výdělku (bod C.1.), nejpozději do 15.11.2009 (bod C.2.).

Ve dnech 29.4.2010 a 27.5.2010 provedla Okresní správa sociálního zabezpečení Plzeň – město (*dále jen „OSSZ PM“*) u žalobkyně kontrolu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (*dále také jen „pojistné“*) a plnění úkolů v nemocenském pojištění za období od 1.9.2008 do 30.4.2010. O kontrole pořídila protokol č. 1120/10. Při kontrole shledala rozdíl mezi pojistným vykázaným žalobkyní a pojistným skutečným (tj. v zákonné výši). OSSZ PM totiž zjistila, že mezi žalobkyní a F.B. byla uzavřena dohoda z 11.6.2008. Z celkové výše odstupného bylo v kontrolovaném období vyplaceno 776.000 Kč, které zaměstnavatel nezahrnul do vyměřovacího základu zaměstnance. Dále OSSZ PM zjistila, že dne 11.6.2008 provedla žalobkyně organizační změnu na zrušení pozice vedoucího provozu v Retourenbetriebe k 30.6.2008. Od 1.7.2008 byl F.B. přiznán starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Bezprostředně po ukončení pracovního poměru dohodou uzavřela žalobkyně s F.B. pracovní poměr na dobu určitou od 1.7.2008 do 28.2.2009 na pozici ředitel provozu pro rozbalování a třídění vrácených zásilek. Dohoda z 11.6.2008 sice časově navazuje na rozhodnutí o organizační změně, kterou se ruší konkrétní pracovní místo, ale neodkazuje na rozhodnutí o organizační změně a nevyplývá z ní, že ke skončení pracovního poměru došlo v důsledku nadbytečnosti a ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Z toho lze vyvozovat, že původní pracovní poměr neskončil z důvodu nadbytečnosti. Proto odstupné, které smluvní strany sjednaly, nespĺňuje podmínky ust. § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (*dále jen „zákon č. 589/1992 Sb.“*), a toto odstupné zúčtované a vyplacené v měsících 3/2009 až 2/2010 se zahrnuje do vyměřovaného základu pro odvod pojistného dle ustanovení § 5 odst. 1 a § 5a téhož zákona. Odstupné zúčtované a vyplacené v měsících 03/2010 až 04/2010 celkem ve výši 80.000 Kč je poskytnuto požiteli starobního důchodu F.B. po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání (28.2.2010) a proto se toto odstupné již nebude zahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného dle ust. § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 589/1992 Sb. Dále OSSZ PM při kontrole zjistila, že mezi žalobkyní a Mgr. O.S. byla uzavřena dohoda z 5.10.2009. Odstupné bylo vyplaceno v měsíci 10/2009 ve výši 137.783 Kč. Žalobkyně nezahrnula zúčtované odstupné do vyměřovacího základu Mgr. O.S. . Dne 5.10.2009 žalobkyně provedla organizační změnu na zrušení pozice zástupce ředitele správy k 5.10.2009. Dohoda z 5.10.2009 sice časově navazuje na rozhodnutí o organizační změně, kterou se ruší konkrétní pracovní místo, ale neodkazuje na rozhodnutí o organizační změně a nevyplývá z ní, že ke skončení pracovního poměru došlo v důsledku nadbytečnosti a ve

smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť výše vyplaceného odstupného ve výši dvou a jedné třetiny násobku průměrného výdělku svědčí o tom, že nejde o případ odstupného, které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Dle ustanovení § 67 zákoníku práce má odstupné činit nejméně trojnásobek průměrného výdělku. OSSZ PM shrnula, že u zaměstnanců F.B. a Mgr. O.S. se nejedná o odstupné dle § 67 odst. 1 zákoníku práce, tedy o zúčtovaný příjem dle § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., ale o příjem zúčtovaný dle ust. § 5 odst. 1 téhož zákona. Odstupné podléhá dani z příjmů fyzických osob, žalobkyně jako zaměstnavatel ho zúčtovala a poskytla jmenovaným zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaný příjem v měsících 3/2009 až 2/2010 F.B. a ve výši 137.783 Kč v měsíci 10/2009 Mgr. O.S. patří do vyměřovacího základu zaměstnance a zaměstnavatele dle ust. § 5 odst. 1 a § 5a zákona č. 589/1992 Sb. Žalobkyně tedy porušila ust. § 5 odst. 1 a ust. § 5a zákona č. 589/1992 Sb.

Na základě výsledků kontroly vydala OSSZ PM dne 10.6.2010 platební výměr č.: 158/1120/10 (*dále jen „platební výměr“*). V něm podle § 104c zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění (*dále jen „zákon č. 582/1991 Sb.“*), uložila žalobkyni povinnost uhradit dlužné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zjištěné za kontrolované období od 1.9.2008 do 30.4.2010, ve výši 262 642 Kč a penále z dlužného pojistného vypočtené k datu vyhotovení platebního výměru ve výši 31 597 Kč, tedy celkem částku 294.239 Kč.

Žalobkyně podala proti obsahu protokolu č. 1120/10 písemné námitky a obsahově shodné odvolání proti platebnímu výměru. V podáních stran obou dohod namítala, že pro účely odstupného není bezpodmínečně nutné, aby v textu dohody bylo výslovně uvedeno, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu nadbytečnosti ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, nebo aby dohoda výslovně odkazovala na příslušné rozhodnutí o organizační změně. Rozhodující je skutečný stav, tj. skutečný důvod rozvázání pracovního poměru. Tím bylo jednoznačně zrušení pracovní pozice „vedoucí provozu v Retourenbetriebe“, jak vyplývá z organizační změny předcházející tomuto skončení pracovního poměru, resp. přijetí organizační změny k 5.10.2009, na základě které došlo k reorganizaci správy žalobkyně a daná pozice (tj. zástupce ředitele správy) byla k 5.10.2009 skutečně zrušena. To platí i přesto, že organizační změny nebyly v dohodách výslovně zmíněny, neboť toto ani zákoník práce výslovně nevyžaduje. Svůj názor žalobkyně podpořila citací konkrétní pasáže Komentáře k zákoníku práce nakladatelství C.H.Beck, rok vydání 2008. Dále namítala, že současný zákoník práce výslovně připouští určitou smluvní volnost mezi stranami. Proto se domnívá, že za odstupné poskytované na základě zvláštních právních předpisů (tj. zde zákoníku práce) ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., tedy za příjem zaměstnance, který se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, lze považovat též odstupné poskytnuté zaměstnanci z jiných důvodů než výslovně uvedených v § 67 zákoníku práce a v odlišné výši než upravuje zákoník práce. Tento závěr vyplývá zejména ze skutečnosti, že ust. § 67 zákoníku práce není uvedeno ve výčtu kogentních ustanovení, má tudíž dispozitivní povahu, která rozšiřuje možnost sjednání odstupného i mimo výslovně stanovené případy dle § 67 zákoníku práce, přičemž povaha takto sjednaného odstupného ve vazbě na § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., tím není dotčena. Z toho důvodu považovala povinnost stanovenou platebním výměrem za neopodstatněnou a domáhala se jeho zrušení.

Česká správa sociálního zabezpečení, pracoviště Plzeň (*dále jen „žalovaná“*) rozhodnutím ze dne 19.07.2010, č.j. 44091/010-9010-23.6.2010-36/Nek (*dále jen „napadené rozhodnutí“*), odvolání žalobkyně zamítla a platební výměr potvrdila, neboť po přezkoumání napadeného rozhodnutí (platební výměr) v rozsahu podaného odvolání a námitek dospěla k závěru, že OSSZ PM předepsala dlužnou částku na pojistném v souladu s právní úpravou. Podle odůvodnění napadeného rozhodnutí za odstupné, které se podle § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance, lze považovat právě jen plnění zaměstnavatele poskytované na základě § 67 odst. 1 zákoníku práce, které zákon označuje jako „odstupné“. To je poskytováno ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku v případě, že dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů.

Ke dni 30.6.2008 došlo u žalobkyně k organizační změně. Dle vyjádření žalobkyně bylo důvodem rozvázání pracovního poměru s F.B. zrušení pracovní pozice vedoucí provozu v Retourenbetriebeu, přestože tato organizační změna nebyla v dohodě z 11.6.2008 výslovně uvedena. Uvedené vyjádření je však v rozporu se skutečností, že na ukončení pracovního poměru ke dni 30.6.2008 (pracovní smlouva byla uzavřena dne 6.3.2001 na pozici „vedoucí střediska pro rozbalování a třídění vrácených zásilek“) navázalo dne 11.6.2008 uzavření pracovní smlouvy mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem na pozici „ředitel provozu pro rozbalování a třídění vrácených zásilek.“ Pracovní poměr byl uzavřen na dobu od 1.7.2008 do 28.2.2009. Pracovní smlouva tak byla v podstatě jen změněna.

Také uzavření dohody z 5.10.2009 mezi žalobkyní a Mgr. O.S. časově navazovalo na organizační změnu. Jmenovanému byla na základě této dohody vyplacena částka ve výši dvou a jedné třetiny průměrného výdělku. Tato částka však nesplňuje podmínky odstupného ve smyslu § 67 odst. 1 zákoníku práce ve spojení s § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. Zákonné odstupné musí činit nejméně trojnásobek průměrného výdělku.

K argumentu žalobkyně o dispozitivnosti ustanovení § 67 zákoníku práce žalovaná konstatovala, že institut odstupného nelze ve vztahu k § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. chápat tak široce. Zákon č. 589/1992 Sb. upravuje platební povinnost veřejnoprávní povahy. Pojistné vybrané na základě citovaného zákona slouží ke krytí mandatorních výdajů státu. Nezahrnutí určitého příjmu do vyměřovacího základu zaměstnance musí mít proto své specifické důvody a rozhodně by bylo nežádoucí interpretovat tyto důvody tak extenzivně, jak to činí žalobkyně v odvolání. Ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. není tedy možné aplikovat ve vztahu k plnění, která jsou sice formálně označena jako odstupné, ale jedná se fakticky o jiná plnění než ta, která jsou jakožto „odstupné“ poskytována na základě ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, tj. plnění poskytovaná v určité minimální výši a zároveň v souvislosti s organizačními změnami u zaměstnavatele, popř. ze specifických zdravotních důvodů. Uvedené dohody z 11.6.2008 a 5.10.2009 nesplňují podmínky odstupného ve smyslu § 67 zákoníku práce, neboť není patrná souvislost s organizačními změnami u zaměstnavatele. V případě pana F.B. navázal na skončený pracovní poměr nový pracovní poměr, který se v podstatě nelišil od původního. V případě pana Mgr. O.S. vyplacená částka neodpovídá zákonem stanovené minimální výši odstupného poskytovaného v případě organizačních změn.

Částku 696.000 Kč zúčtovanou a vyplacenou panu F.B. v měsících 3/2009 až 2/2010 a taktéž částku 137.783 Kč zúčtovanou a vyplacenou panu Mgr. O.S. v měsíci 10/2009 nelze považovat za příjem, který se ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance. Jedná se tedy o příjem ve smyslu § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., který je vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné a ve smyslu § 5a téhož zákona též vyměřovacím základem zaměstnavatele. Oba jmenovaní zaměstnanci byli v uvedeném období poplatníky pojistného ve smyslu § 3 odst. 3 písm. a) zákona č. 589/1992 Sb. Penále bylo předepsáno v souladu s § 20 zákona č. 589/1992 Sb.

Žalobkyně se včasnou žalobou ze dne 20.9.2010 domáhala zrušení napadeného rozhodnutí, platebního výměru a přiznání práva na náhradu nákladů řízení.

V žalobě tvrdila, že žalovaný rozhodl na základě nesprávně a neúplně zjištěného skutkového stavu věci, když skutkový stav, který vzal správní orgán za základ svého rozhodnutí, je v rozporu se spisem, resp. v něm nemá žádnou oporu, nadto byla podstatným způsobem porušena ustanovení o řízení před správním orgánem (popření zásady dvouinstančnosti správního řízení), což mělo též za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé.

Žalobkyně předeslala, že zaměstnanec F.B. ke dni zrušení pracovního místa nepracoval na pozici „vedoucí střediska pro rozbalování a třídění vrácených zásilek“, jak uvádí mylně žalovaná, nýbrž na pozici „vedoucí provozu“, jak z důkazů předložených v rámci správního řízení a obsahu spisu vyplývá (viz, též např. čl. A.1. Dohody z 11.6.2008). Na této pozici pracoval již od 1.8.2001, a to na základě Dodatku k pracovní smlouvě ze dne 6.3.2001, který byl uzavřen dne 30.7.2001, a který původní pracovní smlouvu změnil. Závěr, žalované, že původní pracovní smlouva ze dne 6.3.2001 (ve znění dodatku ze dne 30.07.2001) byla novou pracovní smlouvou ze dne 11.6.2008 pouze změněna (tj. že se nový pracovní poměr v podstatě nelišil od původního), označila za zcela svévolný, bez jakýchkoliv věcných zjištění, když žalovaná vůbec nezkoumala, v čem se zrušená a nová pracovní pozice obsahově (co do pracovní náplně) lišily. Tvrzení žalované, nemající oporu ve spise, se navíc ani nezakládají na pravdě. Žalobkyně závěr rozhodně odmítá, neboť pracovní náplň vztahující se k nové pracovní pozici, tj. „ředitel provozu pro rozbalování a třídění vrácených zásilek“ se v mnoha ohledech lišila od pracovní náplně původní (zrušené) pracovní pozice „vedoucí provozu“, rozhodně nelze hovořit o pouhé změně pracovního poměru. Z výše uvedeného je zřejmé, že důvodem rozvázání pracovního poměru s F.B. ke 30.6.2008 byla nadbytečnost (tj. důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce), když původní pracovní pozice byla zrušena nejen formálně, ale i co do své obsahové náplně.

V té souvislosti dále žalobkyně žalovanému vytýkala, že své rozhodnutí opřel o zcela jiné důvody, které v daném řízení vůbec nebyly projednávány a žalobkyně se k nim neměla možnost vyjádřit. Původním důvodem, kterým OSSZ PM zdůvodňovala nutnost zahrnout odstupné vyplácené p. F.B. do vyměřovacího základu pro odvod pojistného byl fakt, že v dohodě ze dne 11.6.2008 nebyla organizační změna o zrušení pozice „vedoucího provozu“ výslovně zmíněna, tudíž pracovní poměr neskončil z důvodu nadbytečnosti. Tím byla popřena zásada dvouinstančnosti správního řízení, tj. žalobkyni nebyla zachována reálná

možnost brojit proti skutkovým a právním zjištěním správního orgánu odvoláním, když se zcela novým odůvodněním, které nemělo nijakou oporu v dosavadním správním řízení, přišel až odvolací orgán se svým rozhodnutím. Pokud jde o p. B. poskytnuté odstupné přesahující trojnásobek průměrného výdělku, je to dle žalobkyně zcela v souladu se zákoníkem práce, neboť § 67 odst. 1 předpokládá, ve stanovených případech vyplacení odstupného ve výši nejméně trojnásobku. Žalobkyni vyplacenou výši odstupného je třeba považovat za odstupné ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., tedy o příjem zaměstnance, který se nezahrnuje do vyměřovacího základu.

V případě zaměstnance Mgr. O.S. žalobkyně namítá, že i v tomto případě uvedené dohodě z 5.10.2009 předcházelo přijetí organizační změny zaměstnavatele k 5.10.2009, na základě které došlo k reorganizaci správy žalobkyně a daná pozice byla k 5.10.2009 skutečně zrušena. Rozhodnutí o organizační změně bylo v rámci správního řízení OSSZ PM předkládáno. I zde byla skutečným důvodem ukončení pracovního poměru jednoznačně tato organizační změna a z toho důvodu bylo možno poskytnout odstupné, a to bez povinnosti zahrnout jej do vyměřovacího základu. Na tomto dle žalobkyně nemůže nic změnit ani skutečnost, že odstupné bylo zaměstnanci poskytnuto v jiné minimální výši, než jak je uvedeno v zákoníku práce. Stran sjednané výše odstupného je možné připustit určité pochybení, protože skutečně nedosahuje výše stanovené v § 67 odst. 1 zákoníku práce. I přesto je nutno toto plnění považovat za odstupné ve smyslu zákoníku práce, tudíž i za odstupné poskytnuté na základě zvláštních právních předpisů dle § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., když bylo poskytováno jednoznačně v souvislosti s rušením dané pracovní pozice.

Žalobkyně rovněž namítala, že proti povinnosti uhradit dlužné stanovené platebním výměrem argumentovala dispozitivností ust. § 67 zákoníku práce upravujícího poskytování odstupného, která umožňuje, aby smluvní strany sjednaly poskytnutí odstupného zaměstnanci na základě ukončení pracovního poměru i z jiných než v tomto ustanovení uvedených důvodů, přičemž není dán důvod, aby toto odstupné sjednané v rámci mezí daných dispozitivní úpravou zákoníku práce, nebylo považováno za odstupné poskytované na základě zvláštních právních předpisů ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., tedy o příjem zaměstnance, který se nezahrnuje do vyměřovacího základu. Uvedený závěr vyplývá zejména ze skutečnosti, že § 67 zákoníku práce není ve výčtu kogentních ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit (viz § 363 odst. 2 zákoníku práce). Rovněž tato dispozitivnost by měla být zohledněna v posuzování případů p. F.B. a. Mgr. O.S. Žalovaná se s výše uvedenou argumentací žalobkyně vůbec nevypořádala, když k tomu pouze uvedla, že je nutno konstatovat, že institut odstupného nelze ve vztahu k ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. chápat takto široce, neboť by to nebylo žádoucí. Uvedené odůvodnění považuje za nedostatečné co do rozsahu i přesvědčivosti. Skutečnost, že interpretace pojmu odstupného poskytovaného na základě zvláštních právních předpisů ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., tak jak ji provedla žalobkyně, je pro žalovanou nežádoucí, nemůže být relevantním důvodem pro její zamítnutí.

Dále žalobkyně uvádí, že konstatuje-li žalovaný, že uvedené dohody z 11.6.2008 a 5.10.2009 nesplňují podmínky ve smyslu § 67 odst. 1 zákoníku práce, neboť není patrná

souvislost s organizačními změnami u zaměstnavatele, musí uvést, že tato souvislost nebyla v rámci správního řízení nijak podrobněji zpochybňována ani zkoumána, navíc v rámci provedeného správního řízení byla žalobkyní dostatečně prokázána, když správní orgán nikdy netvrdil ani nepoukazoval na opak. Mimo to se žalobkyně domnívá, že i případné odstupné poskytnuté zaměstnanci v rámci smyslu a dispozitivnosti zákoníku práce mimo limity dané doslovným zněním § 67 zákoníku práce je nutno považovat za odstupné poskytnuté podle zvláštních předpisů ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb. a není možné tak souhlasit s argumentací žalované.

Ze stejných důvodů jako zahrnutí odstupného poskytnutého p. B. a Mgr. S. do vyměřovacího základu napadá i předepsané penále s tímto související .

Dne 26.11.2010 bylo soudu doručeno vyjádření žalované ze dne 25.11.2009, ve kterém navrhla zamítnutí žaloby. Předdeslala, že poskytnutí odstupného spojuje zákoník práce s organizačními změnami na straně zaměstnavatele, popř. se specifickými zdravotními důvody na straně zaměstnance. Odstupné musí být poskytnuto v určité minimální výši.

V případě F.B. navázalo na ukončení pracovního poměru dohodou uzavření nové pracovní smlouvy. Podle ustanovení § 68 odst. 1 zákoníku práce mělo být zaměstnavateli odstupné vráceno. Ustanovení nebylo aplikováno pouze z toho důvodu, že se na tom žalobkyně se jmenovaným dohodla (toto plnění bylo tedy poskytnuto „nad rámec zákona“). Je tedy zřejmé, že plnění poskytnuté jmenovanému neplnilo funkci, kterou má plnit dle § 67 odst. 1 zákoníku práce, což žalovaná konstatovala v napadeném rozhodnutí. Žalovaná uznala, že v napadeném rozhodnutí nebyla správně uvedena pracovní pozice, kterou jmenovaný zastával do 30.06.2008. Nepřesnost však nic nemění na věci samé. V případě jmenovaného totiž skutečně došlo fakticky pouze ke změně pracovní smlouvy v tom smyslu, že na skončený pracovní vztah bezprostředně navázal pracovněprávní vztah nový. V napadeném rozhodnutí bylo jednoznačně konstatováno, že plnění poskytnuté jako odstupné se nezahrnuje do vyměřovacího základu v případě, že plní funkci, která je předpokládána v § 67 odst. 1 zákoníku práce. V daném případě tomu tak nebylo. Dle žalované zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na poskytnutí odstupného ve vyšší částce a v širším rozsahu případů než stanoví § 67 odst. 1 zákoníku práce, ale ve vztahu k § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., který je předpisem veřejnoprávním, nelze tyto důvody pojímat tak extenzivním způsobem, jak to činí žalobce.

V případě pana Mgr. O.S. není možné zahrnout plnění poskytnuté mu v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru mezi plnění, které nepodléhá odvodu pojistného z tohoto důvodu, že nedosáhlo minimální výše stanovené zákonem.

Ohledně námitek žalobkyně ohledně postupů v řízení, žalovaná konstatuje, že při vydání napadeného rozhodnutí vycházela výhradně z podkladů předložených OSSZ PM. Žalovaná nezjistila v rámci odvolacího řízení žádné nové (jiné) skutečnosti, ke kterým by se žalobkyně mohla vyjadřovat. K argumentům obsaženým v odvolání (a současně v námitkách) se žalovaná v rámci odvolání vyjádřila. Není tedy zřejmé, v čem byla porušena zásada dvouinstančnosti řízení.

V replice ze dne 22.12.2010 žalobkyně setrvala na žalobních bodech i jejich zdůvodnění. K námitce popření zásady dvouinstančnosti odkázala na judikát Ústavního soudu ze dne 1.9.2010, sp. zn. IV.ÚS 591/08.

Při posuzování důvodnosti žaloby postupoval soud podle zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších novel (*dále jen s.ř.s.*). Vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s.ř.s.). Napadené výroky přezkoumal v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s.ř.s.). O věci samé rozhodl bez jednání za výslovného souhlasu žalobkyně (č.l.29) i žalované (č.l. 23).

V posuzované věci se jednalo o problematiku pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti upravenou hmotněprávně v zák. č. 589/1992 Sb., ve znění účinném v době od 1.9.2008 do 30.4.2010. Procesní režim upravoval zák. č. 582/1991 Sb., ve znění účinném v době rozhodování správních orgánů obou stupňů s tím, že nestanovil-li uvedený zákon jinak, platil pro řízení správní řád (§ 108), tj. zákon 500/2004 Sb., správní řád.

Stěžejní v této věci byla otázka, zda v kontrolovaném období zúčtované a vyplacené částky F.B. a Mgr. O.S. byly odstupným, které v souladu se zákonem nemělo být zahrnuto do jednotlivých vyměřovacích základů pro odvod pojistného těchto zaměstnanců, jak byla přesvědčena žalobkyně, či zda fakticky se o odstupné nejednalo a takové příjmy naopak měly být do vyměřovacích základů jmenovaných zaměstnanců zahrnuty, potažmo do vyměřovacího základu žalobkyně, jak byl přesvědčen žalovaný (i OSSZ PM).

Pro posouzení otázky je relevantní níže uvedený právní rámec:

*Dle ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo účast jen na důchodovém pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.*

*Dle ustanovení § 5 odst. 2 písm. c) zákona č. 589/1992 Sb. se do vyměřovacího základu zaměstnance z příjmů uvedených v odstavci 1 nezahrnují odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů.*

*Dle ustanovení § 5a odst. 1 písm. a) zákona č. 589/1992 Sb. vyměřovacími základy zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců uvedených v § 3 odst. 3 písm. a).*



Zvláštním právním předpisem ve smyslu § 5 odst. 2 písm. c) zákona 589/1992 Sb. je (vedle dalších předpisů) zákoník práce

Dle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku 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, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.*

Podle ust. § 52 zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v písm. a) až e). Mimo jiné *a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,d)...*

Soud především odmítá právní názor, na kterém vystavěla svou argumentaci OSSZ PM, že je-li rozvázán pracovní poměr dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost zaměstnance vyvolanou organizačními změnami, je pro účely odstupného bezpodmínečně nutné, aby takový důvod byl v textu dohody výslovně uveden. V opačném případě nelze uzavřít, že pracovní poměr skončil z důvodu nadbytečnosti a na základě dohody vyplacené částky nejsou odstupným a nespĺňují podmínky § 5 odst. 2 písm. b) zák. 589/1992 Sb. Soud přitom vychází ze znění § 49 odst. 2 věty druhé zákoníku práce, která stanoví, že *V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.* Rovněž se opírá o judikaturu Nejvyššího soudu České republiky, který ve svém rozsudku sp.zn. 21 Cdo 1667/2001 (dostupný v SJ č.6/2002, str. 423) vyslovil, že *„Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec nárok na odstupné, jestliže prokáže, že k dohodě došlo z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce. To platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje.“*Ačkoliv prezentovaný právní názor byl vysloven za účinnosti předchozího zákoníku práce, tj. k zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a odstupnému upravenému v jeho § 60a, lze jej nepochybně bezesbytku aplikovat i za podmínek zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který nabyl účinnosti dne 1.1.2007. Pro účely vzniku nároku na odstupné podle § 67 zákoníku práce je tudíž rozhodující skutečný, materiální stav věci, tedy faktický důvod rozvázání pracovního poměru (nerozhodno, zda se tak stalo výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), nikoliv stav formální.

V té souvislosti nelze přehlédnout, že OSSZ PM jak v případě F.B., tak v případě Mgr. O.S. zmiňovala rozhodnutí o organizační změně u žalobkyně, která časově předcházela uzavření dohod z 11.6.2008 a z 5.10.2009, resp. jak OSSZ PM uváděla v protokolu o

kontrole „*dohody časově navazovaly na rozhodnutí o organizační změně, kterou se ruší konkrétní pracovní místo....*“ Posouzení částek vyplacených na základě dohod o rozvázání pracovního poměru a poskytnutí odstupného z titulu odstupného dle § 67 zákoníku práce vyloučila u F.B. výhradně z formálních důvodů (*dohoda ale neodkazuje na rozhodnutí o organizační změně a nevyplývá z ní, že ke skončení pracovního poměru došlo v důsledku nadbytečnosti a ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce*). U Mgr. O.S. nadto za další důvod, proč se nemůže jednat o odstupné, označila vyšší vyplacené částky, která nedosahovala zákonného minima.

Žalovaná v napadeném rozhodnutí vycházela z nezměněného skutkového stavu, jehož právní posouzení doznalo změny. Za hlavní důvod, proč vyplacené částky nelze považovat za odstupné, potažmo za příjmy, které se nezahrnují do vyměřovacího základu (§ 5 odst. 2 písm. b) zák. 589/1992 Sb.), neoznačila absencí odkazu na rozhodnutí o organizační změně v dohodách, nýbrž u F.B. výlučně okolnost, že ve skutečnosti se nejednalo o ukončení pracovního poměru z důvodu zrušení pracovní pozice, nýbrž jen o změnu pracovní smlouvy, když na skončený pracovní poměr navázal nový pracovní poměr, který se v podstatě nelišil od původního, u Mgr. O.S. výlučně okolnost, že vyplacená částka neodpovídá zákonem stanovené minimální vyšší odstupného.

Ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona 589/1992 Sb. musí být podle názoru zdejšího soudu vykládáno tak, že za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovních právních vztahů, nýbrž pouze takové peněžité plnění, které splňuje pojmové znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění. Má-li se dále jednat slovy zákona o „*odstupné poskytované na základě zvláštních právních předpisů...*“, pak v případě zákoníku práce je jím nutno rozumět pouze odstupné z titulů výslovně vyjmenovaných v § 67 odst. 1 zákoníku práce, tj. kdy dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, případně zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů. Jen takové odstupné požívá výhody § 5 odst. 2 písm. a) zák. 589/1992 Sb., tj. nezahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance ani do vyměřovacího základu organizace. S žalobkyní lze souhlasit potud, že je oprávněna poskytnout peněžité plnění obdobné odstupnému zaměstnancům i při jiném způsobu skončení pracovního poměru, než uvádí § 67 odst. 1 zákoníku práce. V takových případech však zaměstnancům nárok na odstupné podle zákoníku práce nevzniká, nemůže se tudíž jednat o odstupné poskytované na základě zákoníku práce jako zvláštního právního předpisu a takové „odstupné“ nemůže požívat výhody § 5 odst. 2 písm. b) zák. 589/1992 Sb.

Naproti tomu zdejší soud zastává názor, že stanoví-li zákoník práce, že přísluší odstupné v zákonem stanovených případech „*ve vyšší nejméně trojnásobku průměrného výdělku ..*“, pak výhodu § 5 odst. 2 písm. a) zák. 589/1992 Sb. za současného splnění podmínek § 67 odst. 1 zákoníku práce musí požívat i vyšší násobek poskytnutého odstupného. To proto, že zákoník práce (na rozdíl od předchozí právní úpravy § 60a odst. 1 zák. 65/1965 Sb.) stanovuje jen minimální a nikoliv též maximální vyšší násobků a limit

násobků zákonodárce nestanovil ani v § 5 odst. 2 písm. a) zák. 589/1992 Sb. Na druhé straně pak je soud toho názoru, že skončil-li pracovní poměr jedním ze způsobů a z jednoho z důvodů obsažených v § 67 odst. 1 zákoníku práce a vyplacené částky jsou odstupným i po materiální stránce, pak okolnost, že zaměstnavatel porušil ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce a vyplatil odstupné v nižší, než zákonem garantované výši, nemůže být na překážku tomu, aby takové odstupné bylo diskvalifikováno z výhody § 5 odst. 2 písm. a) zák. 589/1992 Sb.

Vycházející z těchto právních názorů považuje soud za zákonný závěr žalovaného stran výplaty částek F.B. Byla-li ve stejný den, kdy byl dohodou ukončen předchozí pracovní poměr, uzavřena nová pracovní smlouva, a pracovní poměr nový časově bezprostředně navazoval na předchozí, lze jen stěží obhájit tvrzení, že peněžité plnění, na kterém se smluvní strany dohodly a které označily jako odstupné, materiálně odstupným bylo. Na věci nemůže nic změnit ani organizační změna předcházející uzavření dohody, kterou žalobkyně v průběhu řízení předložila, ani fakt, že žalovaný nezkoumal, zda a v čem se liší v obsahu původní a nová pracovní náplň. Ze stejného důvodu v uvedeném rozsahu bylo zákonné i předepsané penále.

Naproti tomu žalovaný pochybil, když odstupné poskytnuté Mgr. O.S. zahrnul do vyměřovacího základu a místo režimu § 5 odst. 2 písm. b) jej podrobil režimu § 5 odst. 1 zákona 589/1992 Sb., stejně tak pokud v tomto rozsahu předepsal penále.

Žalobkyni nebylo ve shora naznačeném směru přisvědčit ani stran dispozitivnosti § 67 zákoníku práce. Žalovaná se s její odvolací výtkou v napadeném rozhodnutí vypořádala, avšak zastávala jiný názor. Rovněž námitku o porušení zásady dvouinstančnosti neshledal soud důvodnou, protože v odvolacím řízení skutkový stav nebyl doplňována žalovaná jen právně precizovala argumentaci OSSZ PM.

Žaloba byla zčásti důvodná, proto soud napadené rozhodnutí zrušil pro nezákonnost (§ 78 odst. 1 s.ř.s.), věc vrátil žalované k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s.ř.s.), ve kterém bude ve zrušujícím rozsudku vysloveným právním názorem vázána (§ 78 odst. 5 s.ř.s.) (výrok I. rozsudku).

Ve smyslu § 60 odst. 1 s.ř.s. soud přiznal úspěšné žalobkyni náhradu nákladů řízení v rozsahu zaplaceného soudního poplatku 2.000 Kč a odměny advokáta za tři úkony právní služby [jeden úkon podle § 11 odst. 1 písm. a), dva úkony podle § 11 odst. 1 písm. d)] podle vyhl.č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (dále jen advokátní tarif). Sazba za jeden úkon právní služby ve věcech žalob projednávaných podle s.ř.s. činí částku 2.100 Kč (§ 9 odst. 3 písm. f), § 7). Podle § 13 odst. 3 advokátního tarifu má advokát za jeden úkon právní služby nárok na paušální částku ve výši 300 Kč. Protože žalobce byl zastoupen advokátem, který je plátcem DPH, příslušelo mu zvýšení odměny o částku odpovídající této dani, t.j. o částku 1 440 Kč (sazba 20%), kterou je advokát povinen z odměny za zastupování a z náhrad hotových výdajů odvést podle zvláštního právního předpisu a která patří k nákladům řízení (§ 57 odst. 2 s.ř.s, § 23a zákona o advokacii). Celkem má žalobce právo na náhradu nákladů řízení ve výši 10 640 Kč. Lhůtu k plnění stanovil soud podle § 160 odst. 1 zák.č. 99/1963 Sb. ve spojení s § 64 s.ř.s. a místo

plnění určil v souladu s § 149 odst. 1 zák. 99/1963 Sb. ve spojení s § 64 s.ř.s. (výrok II. rozsudku).

**P o u ě e n í:** Proti tomuto rozsudku lze podat do dvou týdnů po jeho doručení kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu prostřednictvím Krajského soudu v Plzni ve dvou písemných vyhotoveních (§ 102, § 106 odst. 2 s.ř.s.).

Důvody kasační stížnosti jsou taxativně stanoveny v § 103 odst. 1 s.ř.s.

Kasační stížnost směřující pouze proti rozhodnutí o nákladech řízení nebo proti důvodným rozhodnutím je nepřipustná (§ 104 odst. 2 s.ř.s.).

Kasační stížnost není přípustná, opírá-li se jen o jiné důvody, než které jsou uvedeny v § 103 s.ř.s., nebo o důvody, které stěžovatel neuplatnil v řízení před soudem, jehož rozhodnutí má být přezkoumáno, ač tak učinit mohl (§ 104 odst. 4 s.ř.s.).

Stěžovatel musí být v řízení o kasační stížnosti zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie (§ 105 odst. 2 s.ř.s.).

V Plzni dne 31. srpna 2011

**JUDr. Jana Daňková, v.r.**  
**předsedkyně senátu**

*Za správnost vyhotovení: Michaela Vurmová*