



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Alexandra Krysla a soudců Mgr. Lukáše Pišvejce a JUDr. Veroniky Burianové ve věci

žalobkyní: a) I.K. , narozená dne ...,
bytem ...
b) K.V. , narozená dne ...
bytem ...
obě zastoupeny advokátem JUDr. Pavlem Zálišem
sídlem Nádražní náměstí 299/8, 353 01 Mariánské Lázně

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobách proti rozhodnutím žalovaného ze dne 26. 2. 2018, č. j. MPSV-2018/35849-422/1, a ze dne 19. 2. 2018, č. j. MPSV-2018/28517-422/1,

takto:

- I. Žaloby se zamítají.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I.

Napadená rozhodnutí

- 1. Žalobkyně a) se žalobou domáhala zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 26. 2. 2018, č. j.

MPSV-2018/35849-422/1 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), jímž bylo zamítnuto její odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – Krajské pobočky v Plzni ze dne 29. 1. 2018, č. j. 33516/18/PM. Tímto prvoinstančním rozhodnutím byla podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o ochraně zaměstnanců*“) zamítnuta žádost žalobkyně o uspokojení mzdových nároků za měsíc 8/2017.

2. Žalobkyně b) se žalobou domáhala zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 2. 2018, č. j. MPSV-2018/28517-422/1 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), jímž bylo zamítnuto její odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – Krajské pobočky v Plzni ze dne 8. 1. 2018, č. j. 8116/18/PM. Tímto prvoinstančním rozhodnutím byla podle § 9 odst. 6 zákona o ochraně zaměstnanců zamítnuta žádost žalobkyně o uspokojení mzdových nároků za měsíc 8/2017.
3. Usnesením ze dne 8. 1. 2019, č. j. 30 A 101/2018-26, byly žaloby spojeny ke společnému projednání.

II.

Žaloby

4. Žalobkyně žalobu podaly, protože se domnívaly, že rozhodnutí žalovaného byla nesprávná a došlo jimi k nesprávnému právnímu posouzení. Předně byl nesprávně posouzen vznik nároku na odstupné, kdy žalovaný dospěl k závěru, že žalobkyně uplatnily svůj splatný mzdový nárok mimo rozhodné období dle ustanovení § 3 písm. c) zákona o ochraně zaměstnanců. Žalobkyně zásadně nesouhlasily s tím, že jimi uplatněný nárok náleží na měsíc srpen 2017 a nachází se tak mimo rozhodné období.
5. Dle názoru žalobkyní již z ustanovení § 1a zákona o ochraně zaměstnanců vyplývá, že stěžejní pro uplatnění nároku, který žalobkyně jako zaměstnanci uplatňovaly svou žádostí u prvoinstančního správního orgánu, je právě **splatnost** tohoto nároku nevyplaceného zaměstnavatelem při platební neschopnosti zaměstnavatele. Z tohoto ustanovení vyplývá, že pro uspokojení mzdových nároků úřadem práce musí žadatel splnit též další stanovené podmínky, kdy primární je skutečnost, zda zaměstnancem uplatňovaný mzdový nárok se stal již splatným. Rovněž ustanovení § 5 odst. 1 zákona o ochraně zaměstnanců hovoří o splatnosti mzdových nároků zaměstnance a nikoliv o období, za které mzdové nároky náleží. V této souvislosti poukázaly žalobkyně na skutečnost, že odstupné je v souladu s § 67 odst. 4 zákoníku práce splatné v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Odstupné, o jehož vyplacení žalobkyně žádaly, se vzhledem k absenci jakékoliv písemné dohody o zaplacení stalo **splatným** v souladu se shora uvedeným ustanovením zákoníku práce následující měsíc po ukončení pracovního poměru, tedy 30. září 2017. Žalobkyně tak měly za to, že nárok na zaplacení odstupného, o které žádaly, bezpochyby vznikl až v měsíci září, nikoliv v srpnu, jak mylně dovozoval žalovaný.
6. Z konstantní judikatury Nejvyššího soudu rovněž vyplývá, že termín splatnosti mzdy se podle § 141 odst. 1 zákoníku práce vztahuje k možnosti zaměstnance svou mzdu vymáhat soukromoprávní cestou, kdy tento závěr lze rovněž analogicky aplikovat na nárok odstupného, jelikož se jedná o mzdový nárok. Rovněž v komentáři nakladatelství Wolters

Kluwer ke shora uvedenému ustanovení § 1a zákona o ochraně zaměstnanců je konstatováno, „že dle výkladu Ministerstva práce a sociálních věcí lze považovat – pro účely tohoto zákona – mzdový nárok zaměstnance za splatný následující den poté, kdy mu mzdový nárok nebyl vyplacen zaměstnavatelem ve výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy nebo platu.“ S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že právo na výplatu nároku odstupného je bezpochyby podmíněno jeho splatností, a tudíž odstupné, o které žalobkyně žádaly, náleží vzhledem ke splatnosti do rozhodného období.

7. Výklad žalovaného by de facto znamenal, že by bylo významným způsobem oslabeno postavení zaměstnance, což je v rozporu se základní zásadou zákoníku práce, jehož hlavním účelem je ochrana zaměstnance jako slabší strany. Výklad žalovaného by byl rovněž ve zřejmém rozporu se smyslem zákona o ochraně zaměstnanců, který má primárně chránit zaměstnance před platební neschopností zaměstnavatele. Byl zcela absurdní závěr žalovaného, kdy za rozhodnou skutečnost považoval den, kdy byla uzavřena dohoda o mzdovém nároku, a nikoli den, kdy vzniká zaměstnanci nárok na výplatu. V méně častém, ovšem reálném, případě by se mohlo stát, že by zaměstnanec se zaměstnavatelem učinili dohodu o zaplacení odstupného dne 30. 8. 2017, přičemž splatnost by sjednali až za 4 měsíce. Dle výkladu žalovaného by to ovšem znamenalo, že by musel zaměstnanec uplatňovat u úřadu práce nárok, který ještě není splatný, což je ovšem absurdní, jelikož úřad práce by mohl logicky namítnout, že zaměstnavatel má ještě čas s jeho zaplacením, a proto by mohlo dojít k jeho zamítnutí. Již tento závěr poukazuje na nelogičnost závěru žalovaného. Obdobné je konstatováno v komentářové literatuře. Žalobkyně měly za to, že stejně jako v případě nároku na nevyplacenou mzdu musí i u nároku na odstupné nejprve dojít k jeho splatnosti, kdy až následně v případě nezaplacení zaměstnavatelem může zaměstnanec požádat o jeho uhrazení příslušný úřad práce. V rozhodném období dle § 3 písm. a) zákona o ochraně zaměstnanců však s ohledem na výše uvedené musí nastat splatnost tohoto nároku, nikoli možnost jeho výplaty.
8. Žalobkyně dále poukázaly na význam nároku na odstupné, které nelze vnímat pouze jako jednorázové finanční plnění ve prospěch zaměstnance bez jakéhokoliv účelu nebo určení. Naopak je třeba s ohledem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 853/2016, zdůraznit, že odstupné má alimentární funkci po skončení pracovního poměru, které zaměstnanec nezavinil. Nejenže předmětné odstupné bylo splatné v září 2017, ale jeho účelem bylo zajištění obživy žalobkyní v následujících třech měsících (září – listopad 2017), kdy toto období lze považovat za období dle § 3 písm. a) zákona o ochraně zaměstnanců.
9. Žalobkyně měly tudíž za to, že postupovaly zcela správně a v souladu s účelem zákona, když uplatnily svůj nárok na odstupné poté, co nebylo vyplaceno ve výplatním termínu. Žalovaný posoudil věc nesprávně, správní orgány obou stupňů postupovaly příliš formalisticky a v rozporu s účelem zákona o ochraně zaměstnanců a v rozporu s funkcí a účelem odstupného dospěly k závěru, že žalobkyněmi nárokované odstupné náleží za srpen 2017, tedy období, které nespadá do rozhodného období dle zákona. Žalobkyně navrhly, aby soud napadená rozhodnutí zrušil a uložil žalovanému povinnost nahradit žalobkyním náklady řízení.

III.

Vyjádření žalovaného k žalobám

10. Žalovaný ve svém vyjádření k podaným žalobám především uvedl, že žalobkyně účelově

zaměňují pojem splatnosti mzdového nároku (konkrétně odstupného) a vzniku mzdového nároku. Dle § 3 písm. a) zákona o ochraně zaměstnanců je zaměstnancem fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí **vznikly v rozhodném období** mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Aby mohla být osoba považována za zaměstnance dle zákona o ochraně zaměstnanců, musí mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem v rozhodném období vzniknout. Musí tedy nejprve být splněna podmínka vzniku mzdového nároku v rozhodném období a podmínka splatnosti mzdového nároku, která může nastat mimo rozhodné období – s tím počítá lhůta 5 měsíců a 15 kalendářních dní ukotvená v § 4 odst. 5 zákona o ochraně zaměstnanců.

11. V nyní posuzované věci je nesporné, že pracovní poměr žalobkyní skončil dne 31. 8. 2017, jak vyplývá z dohod o rozvázání pracovního poměru ze dne 31. 8. 2017, které žalobkyně předložily spolu se žádostí a ze kterých vyplývá důvod jejich uzavření, a to organizační důvody [§ 52 písm. c) zákoníku práce]. Insolvenční návrh byl podán dne 12. 12. 2017 a rozhodným obdobím bylo období od měsíce září 2017 do března 2018. Vzhledem k tomu, že nárok na odstupné vznikl žalobkyním při skončení pracovního poměru, tj. v srpnu 2017, nespadá do rozhodného období, a odstupné nemůže být proto žalobkyním úřadem práce vyplaceno. Žalovaný měl za to, že jestliže zaměstnanci vznikne nárok na odstupné při skončení pracovního poměru, je tím dán i měsíc, ke kterému se odstupné vztahuje. Žalobkyně žádostí uplatnily mzdový nárok, který vznikl v srpnu 2017, tj. před počátkem rozhodného období. Žalovaný tak setrval na tom, že správní orgán I. stupně postupoval v souladu s právními předpisy, když žádost žalobkyní ze dne 9. 1. 2018, resp. 18. 12. 2017 zamítl.
12. Zákon o ochraně zaměstnanců neobsahuje ustanovení o tom, že by se mzdové nároky měly v rozhodném období stát splatnými, nýbrž to, že mzdové nároky (vzniklé v rozhodném období) mohou být žadatelem uplatněny a úřadem práce uspokojeny až v době, kdy jsou splatné. Splatnost je tak jednou z podmínek, aby mohl být mzdový nárok žadatelem uplatněn, nicméně není podmínkou jedinou. V posuzovaném případě je stěžejní pro výplatu úřadem práce to, zda mzdový nárok vznikl v rozhodném období, což se v nyní posuzovaném případě nestalo. I hmotněprávní lhůta vztahující se k podání žádosti o uspokojení dlužných mzdových nároků vychází z předpokladu, že mzdový nárok musí vzniknout v rozhodném období, ale může být uplatněn až v době jeho splatnosti. S ohledem na délku hmotněprávní lhůty pro uplatnění mzdových nároků, která běží i po ukončení rozhodného období, tak ani nelze souhlasit se žalobkyněmi, že v rozhodném období musí nastat splatnost nároku, nikoli možnost jeho výplaty.
13. Zákon o ochraně zaměstnanců jednoznačně stanoví, že mzdovým nárokem je nárok vzniklý v rozhodném období. Odstupné je dle žalovaného jednorázovým poskytnutým peněžitým plněním, které má charakter určitého odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Nejde o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru a jeho účelem není ani zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti, tuto funkci plní zejména institut podpory v nezaměstnanosti. Odkaz na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 853/2016 není přílehlavý, neboť tento se týká postupu výpočtu srážek a nepostižitelné částky v případě výplaty odstupného. Nadto názor Nejvyššího soudu není v rozporu s ustanovením § 3 písm. b) zákona o ochraně zaměstnanců. Podle tohoto ustanovení není odstupné samostatným mzdovým nárokem (s pozdější splatností), ale v případě žalobkyní

je odstupné spolu se mzdou (za měsíc srpen 2017) mzdovým nárokem za měsíc srpen 2017.

14. Žalovaný dále konstatoval, že zákon o ochraně zaměstnanců využívá užší definici zaměstnance, než jak je tomu v zákoníku práce. Bylo prokázáno, že žalobkyně nejsou zaměstnancem ve smyslu předmětného zákona, neboť jim v rozhodném období nevznikl mzdový nárok. Smyslem zákona o ochraně zaměstnanců je zaměstnancům (v užším slova smyslu) za podmínek tímto zákonem stanovených uspokojit splatné mzdové nároky nevyplacené jim zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Pokud není některá z podmínek splněna, je to důvod pro rozhodnutí dle § 9 odst. 6 zákona o ochraně zaměstnanců.
15. Ze spisových materiálů vyplývá, že výplata odstupného byla v dohodách o rozvázání pracovního poměru ze dne 31. 8. 2017 sjednána na výplatní termín spolu s poslední výplatou. V žádosti zaměstnanci uplatňují splatné mzdové nároky podle měsíce, ve kterém jim nárok vznikl, a podle zákona může zaměstnanec uplatnit mzdové nároky, které jsou v době podání žádosti splatné a vznikly v rozhodném období.
16. Zákon o ochraně zaměstnanců neposkytuje prostor pro úvahu, zda uplatněný mzdový nárok bude či nebude úřadem práce vyplacen, naopak stanoví jednoznačné podmínky, po jejichž splnění mzdový nárok žadateli vyplatí. Tyto podmínky nebyly v případě žalobkyně splněny a úřad práce postupoval v souladu s právními předpisy, když žádosti žalobkyně ze dne 9. 1. 2018, resp. 18. 12. 2017 zamítl. Uvedené však nebrání, aby žalobkyně přihlášily pohledávky, které jim nebyly ze strany úřadu práce uspokojeny, v insolvenčním řízení vedeném na majetek zaměstnavatele, a které budou mít povahu pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou. Žalovaný považoval žaloby za nedůvodné a navrhl, aby je soud zamítl a žalobkyním nepřiznal náhradu nákladů řízení.

V.

Posouzení věci soudem

17. Vzhledem k tomu, že žalovaný souhlasil s rozhodnutím o věci samé bez jednání a žalobkyně se i přes výzvu soudu ve lhůtě dvou týdnů nevyjádřily, rozhodl soud v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“) o věci samé bez jednání.
18. V souladu s § 75 odst. 1, 2 s.ř.s. vycházel soud při přezkoumání napadených rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu, a napadená rozhodnutí přezkoumal v mezích žalobních bodů uplatněných v žalobách.

VI.

Rozhodnutí soudu

19. Žaloby nejsou důvodné.
20. V dané věci se jedná o problematiku mzdových nároků dle zákona o ochraně zaměstnanců, která spadá do rozhodovací pravomoci správních soudů (srov. usnesení zvláštního senátu zřízeného podle zákona č. 131/2002 Sb., o rozhodování některých kompetenčních sporů, ze dne 14. 12. 2017, č. j. Konf 44/2017-7). Mezi účastníky bylo sporné, zda mzdový nárok, a to konkrétně odstupné, uplatněný žalobkyněmi u prvoinstančního správního orgánu spadl do rozhodného období, přičemž žalobkyně dovozovaly, že tomu tak je s ohledem na splatnost předmětného mzdového nároku.
21. Zákon o ochraně zaměstnanců ve svém § 3 písm. a) vymezuje zaměstnance jako fyzickou

osobu, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí **vznikly v rozhodném období** **mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem**; rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci; vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období. Zakotvuje tudíž jako jednu z podmínek, za nichž je možné mzdový nárok ze strany státu namísto zaměstnavatele uspokojit, vznik mzdového nároku v rozhodném období.

22. Poskytování odstupného upravuje ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce tak, že 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; dále je rozváděna výše odstupného v závislosti na délce trvání pracovního poměru.
23. Zvýrazněnou pasáž tohoto ustanovení zákoníku práce vykládá soud tak, že se jedná o časové určení okamžiku, ke kterému odstupné náleží, tj. ke kterému vzniká právo na odstupné. Předcházející část ustanovení naproti tomu vymezuje, za jakých podmínek má zaměstnanec na odstupné právo.
24. V souladu s tímto výkladem vznikl žalobkyním mzdový nárok ke dni skončení pracovního poměru, tj. k 31. 8. 2017. Rozhodné období naproti tomu začalo teprve 1. 9. 2017, neboť insolvenční návrh na zaměstnavatele žalobkyní byl podán v prosinci 2017. Uplatňovaný mzdový nárok tudíž nespadal do rozhodného období. Správní orgány ani soud neměly otevřen prostor k jakémukoli správnímu uvážení, neboť právní úprava zde hovoří jednoznačně.
25. Splatnost mzdového nároku představuje další podmínku pro to, aby žádost podaná zaměstnancem na úřad práce mohla být úspěšná. Nelze ji však ztotožňovat se vznikem mzdového nároku jakožto podmínkou, která vymezuje okruh zaměstnanců, kteří jsou vůbec považováni za zaměstnance pro účely aplikace zákona o ochraně zaměstnanců, jimž mohou být mzdové nároky dle tohoto zákona uspokojeny. Ke splatnosti mzdového nároku teoreticky vůbec nemusí dojít v rozhodném období – např. pokud by se zaměstnanec rozhodl uplatňovat mzdové nároky za tři měsíce následující po měsíci, kdy byl podán insolvenční návrh, by ke splatnosti mzdového nároku za poslední měsíc mohlo dojít až v průběhu čtvrtého měsíce po podání insolvenčního návrhu.
26. S ohledem na to, že soud neshledal žaloby důvodnými, zamítl je podle § 78 odst. 7 s.ř.s.

VII.

Náklady řízení

27. Podle § 60 odst. 1 s.ř.s. by měl právo na náhradu nákladů řízení žalovaný, když měl ve věci plný úspěch. Jelikož žalovanému žádné důvodně vynaložené náklady nevznikly, rozhodl soud, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do dvou týdnů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.

Plzeň 26. března 2019

Mgr. Alexandr Krysl v.r.
předseda senátu