



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Bohuslavy Drahošové a soudců JUDr. Miroslavy Ježoviczové a JUDr. Petra Indráčka v právní věci žalobce: **ArcelorMital Ostrava a.s.**, IČ 45193258, se sídlem Ostrava-Kunčice, Vratimovská 689, zastoupeného Mgr. Markem Vojáčkem, advokátem, AK Havel, Holásek & partners, s.r.o. se sídlem Praha 1, Týn 1049/3, proti žalované **České správě sociálního zabezpečení**, pracoviště Ostrava, se sídlem v Ostravě, Zelená 3158/34a, o přezkum rozhodnutí ze dne 31.10.2011 č.j. 48091/020-9014-10.10.11-2640/178/RO/SA, ve věci pojistného za odstupné

t a k t o :

I. Žaloba se **z a m í t á .**

II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou podanou v zákonné lhůtě domáhal přezkoumání rozhodnutí žalované ze dne 31.10.2011 č.j. 48091/020-9014-10.10.11-2640/178/RO/SA, kterým bylo zamítnuto žalobcovo odvolání proti výměru Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) ze dne 8.9.2011. Tímto výměrem uložila OSSZ žalobci povinnost uhradit dlužné pojistné dle zákona č. 589/92 Sb. ve výši 3.834.834,- Kč snížené o přeplatek pojistného ve výši 917,- Kč a dále penále ve výši 1.003.988,- Kč.

V žalobě žalobce zejména namítal, že odstupné poskytované při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu, který je uveden v ust. § 52 písm. e/ zákoníku práce, má svůj právní základ právě v zákoníku práce a jedná se tak o odstupné poskytované podle tohoto zákona. V souladu s ust. § 5 odst. 2 písm. b/ zák.č. 589/92 Sb. pak nepodléhá odvodové povinnosti. Opačný výklad ve svém důsledku nesmyslně znevýhodňuje zaměstnavatele, který svým zaměstnancům poskytuje plnění nad rámec svých zákonných povinností. Toto odstupné je nutno posuzovat z hlediska jeho obsahu, smyslu, včetně přihlédnutí k předchozí právní úpravě, tedy zákoníku práce účinného do 31.12.2006. V případě výpovědi zaměstnanci ze zdravotních důvodů plně odpovídá smyslu institutu odstupného, tedy odškodnit zaměstnance, jehož pracovní poměr byl ukončen na základě objektivních faktických důvodů a bez jeho zavinění, což umožňoval i jinak výhradně kogentní zákoník práce č. 65/65 Sb. Pouze ze skutečnosti, že aktuální pracovní kodex neformuluje v případě takového výpovědního důvodu povinnost zaměstnavatele odstupné poskytnout, a ponechává to na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nelze dovozovat jiné účinky do sféry veřejnoprávních odvodů. Jakákoliv ujednání, kterými dochází buď k navýšení odstupného nebo k rozšíření důvodů, pro něž je odstupné poskytováno, jsou dle názoru žalobce přípustná a záleží na zaměstnavateli, zda je ze svých prostředků zaměstnancům poskytne. Podle názoru žalobce je tedy zřejmé, že odstupné poskytnuté z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce má svůj právní základ primárně v zákoníku práce, z něhož následně plyne oprávnění upravit jej odlišně v kolektivní smlouvě a jedná se tak o odstupné poskytnuté podle zákoníku práce, které nepodléhá odvodům pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Žalobce též porovnává obdobná ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., ve znění platném do 31.12.2011, se zákonem č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31.12.2006. Má za to, že postupoval zcela v souladu s právními předpisy, pokud z vypláceného odstupného neodváděl pojistné dle zákona č. 589/1992 Sb. v platném znění. Navrhoval zrušení napadeného rozhodnutí.

Žalovaná ve svém vyjádření ze dne 27.2.2012 zdůraznila, že Okresní správa sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) Ostrava podle ustanovení § 104c/ odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., v platném znění, napadeným platebním výměrem uložila žalobci povinnost uhradit dlužné pojistné podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění, ve výši 3.833.917,- Kč a penále dopočtené podle ustanovení § 20 téhož zákona ve výši 1.003.988,- Kč. Uvedla, že dle protokolu o kontrole č. 2072/11/891 včetně dodatku č. 1 k protokolu o kontrole č. 2072/11/891 ze dne 8.9.2011 bylo kontrolou pojistného, plnění úkolů v nemocenském pojištění a důchodovém pojištění provedenou ve dnech 24.5.2011 až 2.6.2011 mimo jiné zjištěno, že zaměstnavatel do vyměřovacího základu pro odvod pojistného dle ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění, nezahrnoval do vyměřovacího základu odstupné poskytnuté zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, ve znění platném do 31.12.2011. Žalovaná se v odvolacím řízení ztotožnila s názorem OSSZ Ostrava a napadený platební výměr potvrdila, neboť podle ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění, se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance a zaměstnavatele nezahrnuje odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních

předpisů, přičemž pod pojmem zvláštní právní předpis se rozumí například zákoník práce. Podle ustanovení § 2 zákona zákoníku práce práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Ve smyslu tohoto ustanovení lze například sjednat vyšší odstupné než je zákonné minimum. Odstupné dle ustanovení § 67 zákoníku práce náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) tohoto zákona, nebo dohodou z týchž důvodů. Z citovaného ustanovení zákona tudíž vyplývá, že pokud je příčinou výpovědi ztráta dlouhodobé způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci vzhledem k jeho zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, zákonný nárok na odstupné nevzniká. Nelze tedy přiznat nárok na výplatu odstupného zaměstnanci v případě, kdy k rozvázání pracovního poměru dochází z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť dané ustanovení § 67 citovaného zákona takovou možnost ani neobsahuje. Plnění poskytnuté zaměstnancům z výše uvedených důvodů nelze ani na základě kolektivní smlouvy považovat za odstupné poskytnuté dle zvláštního právního předpisu, které by se nezahrnovalo do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Kolektivní smlouva, i když byla uzavřena na základě a v souladu se zákoníkem práce, není zvláštním právním předpisem, který je obecně závazný a který se vyhláší ve Sbírce zákonů, případně jehož znění se ve Sbírce zákonů alespoň oznamuje. Žádný zvláštní právní předpis nestanoví, že by zaměstnanci příslušelo od zaměstnavatele odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedených v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce. V daném případě se zaměstnavatel kolektivní smlouvou pouze zavázal poskytovat odstupné nad rámec platných právních předpisů, které mu povinnost poskytovat odstupné z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadního zaměstnání neukládají. Výše uvedené plnění, které žalobce poskytl zaměstnancům při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, nelze považovat za odstupné poskytnuté v souladu s tímto zákonem. Plnění, nazvané odstupné, žalobce poskytuje nad rámec zákonných ustanovení na základě kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva však není zvláštním právním předpisem, jak má na mysli ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění, tudíž peněžní plnění zúčtované výše uvedeným zaměstnancům mělo být zahrnuto do vyměřovacího základu zaměstnance i zaměstnavatele pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v souladu s ustanovením § 5 odst. 1 a ustanovením § 5 zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění.

II.

Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů – dále jen s.ř.s.), tedy k 31.10.2011. Poté dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

Z obsahu správního spisu soud zjistil, že rozhodnutím žalované ze dne 27.7.2011 č.j. 48091/020-9014-4.7.11-1858/115/RO/SA byl zrušen platební výměr ze dne 7.6.2011 č. 220/2072/11/891 a věc byla vrácena Okresní správě sociálního zabezpečení v Ostravě k novému projednání. Platebním výměrem ze dne 8.9.2011 uložila OSSZ Ostrava dle ust. § 104c zákona č. 582/1991 Sb. povinnost zaplatit 4.837.905,- Kč. Dle protokolu o kontrole č. 2072/11/891 včetně dodatku č. 1 k protokolu o kontrole č. 2072/11/891 ze dne 8.9.2011 bylo kontrolou pojistného, plnění úkolů v nemocenském pojištění a důchodovém pojištění provedenou ve dnech 24.5.2011 až 2.6.2011 mimo jiné zjištěno, že zaměstnavatel do vyměřovacího základu pro odvod pojistného dle ust. § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., v platném znění, nezahrnoval odstupné poskytnuté zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. e/ zákoníku práce, v platném znění.

Proti tomuto výměru podal žalobce včas odvolání, v němž v podstatě uvedl stejné námitky jako v podané žalobě. Zdůraznil především, že poskytnuté odstupné je jednorázovým finančním příspěvkem zaměstnanci, kterým mu zaměstnavatele kompenzuje nepříznivé sociální důsledky způsobené ukončením pracovního poměru, tedy ztrátou zaměstnání. Tento účel je pak jistě naplněn i při poskytnutí finančního plnění při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů uvedených v ust. § 52 písm. e/ zákoníku práce. Plnění poskytnuté na základě uvedeného ustanovení zákoníku práce je možné chápat jako odstupné jednak proto, že toto plnění naplňuje obsah a účel tohoto pojmu a jednak proto, že ust. § 67 zákoníku práce nezakazuje, ani z jeho povahy nevyplývá, že nelze odstupné poskytnout i v jiných než uvedených případech. Jestliže zákoník práce umožňuje legální poskytování odstupného i ve výslovně neupravených případech, lze jazykovým výhledem výše uvedených ustanovení zákona č. 589/1992 dospět k závěru, že jakékoliv odstupné, které naplňuje smysl a účel tohoto plnění poskytnuté zaměstnanci při skončení pracovního poměru je odstupným poskytnutým na základě zákoníku práce a nezapočítává se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Odstupné poskytované při výpovědi zaměstnavatele ze zdravotních důvodů má svůj právní základ primárně v zákoníku práce, z něhož následně plyne oprávnění upravit jej odlišně (v tomto případě ve prospěch zaměstnance) v kolektivní smlouvě a jedná se tak o odstupné poskytované na základě zákoníku práce, které v souladu s § 5/2 písm. b/ zákona č. 589/1992 Sb. nepodléhá odvodové povinnosti. Opačný výklad, resp. výklad použitý správním orgánem, zcela postrádá opodstatnění a ve svém důsledku nesmyslně postihuje zaměstnavatele, který svým zaměstnancům poskytuje plnění nad rámec svých zákonných povinností.

Dle ust. § 67 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, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

Dle ustanovení § 52 zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Dle ustanovení § 5 odst. 2 písm. b/ zákona č. 589/1992 Sb. v platném znění se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance a zaměstnavatele nezahrnuje odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních předpisů, přičemž pod pojmem zvláštní právní předpis se rozumí např. zákoník práce.

Krajský soud uzavřel, v souladu s výše citovanými ustanoveními, že do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance a zaměstnavatele se nezahrnuje odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních právních předpisů (v daném případě dle zákoníku práce). Ustanovení § 67 zákoníku práce výslovně uvádí, za jakých podmínek náleží odstupné. Odstupné náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí, danou zaměstnanci pouze z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a/ - c/ zákoníku práce (nebo dohodou) z těchto důvodů. V případě výpovědi zaměstnanci z důvodů ztráty dlouhodobé způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci, vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, dle lékařského posudku, vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který tento lékařský posudek přezkoumává, zákonný nárok na odstupné zaměstnanci nevzniká. V daném případě došlo k rozvázání pracovního poměru zaměstnanců z důvodů uvedených v § 52 písm. e/ zákoníku práce. Nešlo však ani o odstupné poskytnuté dle zvláštního právního předpisu, nýbrž o odstupné dle kolektivní smlouvy. Tato kolektivní smlouva, byť uzavřená v souladu se zákoníkem práce, není ale obecně závazným zvláštním právním předpisem. V této kolektivní smlouvě se žalobce zavázal poskytnout odstupné nad rámec platných právních předpisů. Žalobce tedy poskytl toto odstupné svým zaměstnancům z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. e/ zákoníku práce. Peněžní plnění poskytnuté uvedeným zaměstnancům tedy mělo být do vyměřovacího základu zaměstnance i zaměstnavatele zahrnuto pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v souladu s ust. § 5 odst. 1 a ust. § 5a zák.č. 589/92 Sb. Zároveň bylo správně rozhodnuto o povinnosti uhradit penále ve výši 1.003.988,- Kč. (Výše určeného pojistného a penále nebyla ze strany žalobce žalobou namítána.)

Krajský soud rovněž odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č.j. 57A 80/2010-36 (EJK 95/2012), z něhož vyplývá, že ustanovení § 5 odst. 2 písm. b/ zák.č. 589/92 Sb. musí být vykládáno tak, 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 pojmové znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění.

K námitkám žalobce vzneseným u ústního jednání dne 26.8.2013, že žalovaná „přiznává“, že pod pojmem „zvláštní právní předpis“ se rozumí např. zákoník práce a nikoliv pouze zákoník práce soud uvádí, že tímto právním předpisem nemůže být kolektivní smlouva. Odkazy žalobce na rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21Cdo 1667/2001 ze dne 17.5.2002, sp. zn. 21Cdo 2525/2004 ze dne 13.9.2005 a sp. zn. 21Cdo 853/2011 z 18.9.2012, se na přezkoumávanou věc nevztahují.

S ohledem na výše uvedené soud žalobu v souladu s ust. § 78 odst.7 s.ř.s zamítl jako nedůvodnou.

Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn § 60 odst.1 s.ř.s., když procesně úspěšnému žalovanému nevznikly žádné náklady nad jeho obvyklou úřední činnost.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozhodnutí **lze** podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel 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.

V Ostravě dne 26.8.2013

JUDr. Bohuslava Drahošová
předsedkyně senátu