



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Karla Šimky a soudce zpravodaje JUDr. Tomáše Langáška a soudkyně Mgr. Evy Šonkové v právní věci žalobkyně: **ArcelorMittal Tubular Products Ostrava a. s.**, IČ 27796051, se sídlem Ostrava-Kunčice, Vratimovská 689, proti žalované: **Česká správa sociálního zabezpečení**, pracoviště Ostrava, se sídlem Ostrava, Zelená 3158/34a, týkající se řízení o žalobě proti rozhodnutí žalované č. j. 48091/020-9014-18. 1. 11-175/9/RO/SA ze dne 15. února 2011, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. listopadu 2013, č. j. 38 Ad 25/2011 - 23,

takto:

- I. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě č. j. 38 Ad 25/2011 - 23 ze dne 12. listopadu 2013 a rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení, pracoviště Ostrava, č. j. 48091/020-9014-18. 1. 11-175/9/RO/SA ze dne 15. února 2011 **se ruší** a věc **se vrací** žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení celkem 5000 Kč do jednoho měsíce od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

**I.
Vymezení případu**

[1] Žalobkyni byla platebním výměrem Okresní správy sociálního zabezpečení Ostrava č. j. 48008/010-9014-09.12.10-060490/574/3487/RO/AL ze dne 9. prosince 2010 uložena

povinnost uhradit dlužné pojistné dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ve výši 737 821 Kč a penále ve výši 209 982 Kč, dopočtené podle § 20 téhož zákona.

[2] Žalobkyně dle tvrzení Okresní správy sociálního zabezpečení neodvedla pojistné, která měla ze zákona odvést za částku, kterou vyplatila svým osmi zaměstnancům při rozvázání pracovního poměru dohodou v letech 2008 až 2010 z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tj. z důvodu, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost.

[3] Žalobkyně podala dne 21. prosince 2010 proti vydanému platebnímu výměru odvolání k žalované, která ho ovšem rozhodnutím č. j. 48091/020-9014-18.1.11-175/9/RO/SA ze dne 15. února 2011 (dále jen „napadené správní rozhodnutí“) zamítla a napadený platební výměr potvrdila.

[4] Žalobkyně v zákonné lhůtě brojila proti napadenému správnímu rozhodnutí podáním správní žaloby ke Krajskému soudu v Ostravě (dále jen „krajský soud“), ve které namítala, že odstupné ve smyslu zákoníku práce je 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“, a že ani takovéto odstupné nemá být zahrnuto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

[5] Krajský soud žalobu zamítl rozsudkem č. j. 6 Ad 25/2011-23 ze dne 12. listopadu 2013 (dále jen „napadený rozsudek“), protože se ztotožnil se závěry žalované, že žalobkyní poskytnuté odstupné nemohlo být zahrnuto pod výjimku stanovenou v § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., podle něhož se do vyměřovacího základu zaměstnance 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*“. Judikaturu Nejvyššího soudu, na kterou žalobkyně upozornila, nevzal krajský soud v potaz při rozhodování, protože dospěl k závěru, že „*tato rozhodnutí neřeší spornou právní otázku*“ v dané věci.

II.

Kasační stížnost a průběh řízení o ní

[6] Proti napadenému rozsudku podala žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) kasační stížnost z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“).

[7] Stěžovatelka konkrétně namítala, že krajský soud „*nesprávně posoudil otázku, zda je zaměstnavatel povinen zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného také odstupné vyplácené zaměstnancům na základě ujednání v kolektivní smlouvě v případech skončení pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce*“. Stěžovatelka se domnívala, že § 67 zákoníku práce „*neobsahuje taxativní výčet důvodů, pro něž má zaměstnavatel možnost zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru poskytnout*

odstupné, a také že peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci při skončení pracovního poměru z jiných důvodů je možné považovat za odstupné ve smyslu zákoníku práce“. Dále byla stěžovatelka názoru, že „odstupné vyplacené v souladu s kolektivní smlouvou je zapotřebí považovat za odstupné poskytnuté na základě zákoníku práce i bez výslovného zakotvení zákonného nároku zaměstnance na takové odstupné“, a že „odstupné poskytované v případě skončení pracovního poměru pro zdravotní důvody na straně zaměstnance plně odpovídá smyslu existence institutu odstupného“. Opak by stěžovatelka považovala za rozporný s účelem právní úpravy obsažené v zákoníku práce a neodpovídající historickému vývoji právní úpravy odstupného. Stěžovatelka rovněž považovala otázku výkladu pojmu „odstupné“ za zcela zásadní a měla za potřebné zohlednit judikaturu Nejvyššího soudu při řešení dané věci.

[8] Stěžovatelka k výzvě Nejvyššího správního soudu předložila kolektivní smlouvu, na jejímž základě svým zaměstnancům poskytovala předmětné odstupné. V bodu C16 dodatku č. 1/2007 ke kolektivní smlouvě na roky 2006–2008, uzavřené 31. ledna 2007 a účinného zpětně od 1. ledna 2007, (dále jen „kolektivní smlouva“), přičemž účinnost této kolektivní smlouvy původně stanovená do 31. prosince 2008 byla dalšími dodatky prodloužena až do roku 2010, se uvádí: *„Při skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. d) ZP a dohodou dle § 49 ZP z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. e) náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 1 ZP ve výši 12násobku jeho průměrného výdělku.“*

[9] Kasační stížnost zaslal Nejvyšší správní soud žalované k vyjádření. Žalovaná měla za to, že kasační stížnost stěžovatelky není důvodná, neboť krajský soud postupoval v souladu s příslušnými právními předpisy. Žalovaná ve svém vyjádření zopakovala svoji argumentaci z řízení před krajským soudem, že odstupné náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů. Dle žalované z § 67 zákoníku práce *„vyplývá, že pokud je příčinou výpovědi ztráta dlouhodobé způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu ..., zákonný nárok na odstupné nenáleží“*. Žalovaná se domnívala, že kolektivní smlouva, v níž se stěžovatelka zavázala poskytovat odstupné nad rámec platných předpisů, není zvláštním právním předpisem ve smyslu § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. Závěrem tedy žalovaná navrhla, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost jako nedůvodnou zamítl.

[10] V doplnění vyjádření, vyžádaného Nejvyšším správním soudem, žalovaná poukázala na historii předmětné právní úpravy týkající se odstupného a jeho zahrnování do vyměřovacího základu pro odvod pojistného za platnosti a účinnosti zákoníku práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) a nového zákoníku práce od 1. ledna 2007 (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) s tím, že odstupné, které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, představuje (jen) odstupné ve smyslu zákoníku práce, tj. odstupné, na které má zaměstnanec nárok ze zákona. Zákoník práce podle žalované nebrání tomu, aby zaměstnavatel jako odstupné označil i jiné peněžité plnění, které zaměstnanci poskytne v souvislosti se skončením pracovního poměru, což může vyplývat i z kolektivní smlouvy, avšak takové plnění není odstupným podle § 67 zákoníku práce, tedy na základě zákona ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. *„Za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu ... nemůže být považován každý*

příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů, ale pouze takové peněžité plnění, které naplňuje znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění. Bylo-li by úmyslem zákonodárce nezahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného jakékoliv peněžité plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance při skončení pracovněprávního vztahu, pak by odkaz ... na zákoník práce byl zcela nadbytečný“, uvedla žalovaná.

[11] Žalovaná konečně upozornila, že „zahrnutí odstupného do vyměřovacího základu se projeví navýšením vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a to jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele, což má následně dopad do výše dávek sociálního zabezpečení, ať už jde o dávky nemocenského nebo důchodového pojištění“. Podle žalované je systém sociálního zabezpečení založen na pojistném principu solidarity, kdy účastník systému do tohoto systému přispívá placením pravidelného příspěvku, tedy „pojišťuje se“ pro budoucí sociální situace, se kterými zákon při splnění stanovených podmínek spojuje nárok na dávku. Podle žalované musí k vyloučení či zahrnutí určitých finančních prostředků z povinnosti odvést z nich pojistné docházet pouze na základě zákona a nikoli na základě dohody stran pracovněprávního vztahu nebo kolektivní smlouvy.

III.

Posouzení kasační stížnosti Nejvyšším správním soudem

[12] Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v souladu s § 109 odst. 2 a 3 s. ř. s., byv přitom vázán rozsahem a důvody, které stěžovatelka uplatnila ve své kasační stížnosti. Neshledal přitom vady podle § 109 odst. 3 s. ř. s., k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti. Důvody kasační stížnosti se opírají o § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., tedy o důvod nezákonnosti napadeného rozsudku spočívající v nesprávném právním posouzení právní otázky krajským soudem.

[13] Předestřená kasační stížnost se koncentruje na otázku interpretace § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., konkrétně na to, zda odstupné poskytnuté v daném případě žalobkyni zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy při ukončení pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce spadá pod „odstupné ... poskytované na základě zvláštních právních předpisů“ v § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. Jde tedy o výklad pojmu odstupné, obsaženého v tomto ustanovení. S ohledem na princip jednoty a bezrozpornosti právního řádu (ve smyslu rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 5 As 57/2010-79 ze dne 27. května 2011 a jiných, např. rozsudek rozšířeného senátu č. j. 2 Afs 81/2004-54 ze dne 26. října 2005 či rozsudek 1 Afs 58/2009-541 ze dne 31. března 2010) je přitom nutno se zabývat tím, zda existují rozumné důvody přikládat témuž pojmu („odstupné“) v různých právních předpisech (zákoník práce na straně jedné a zákon č. 589/1992 Sb. na straně druhé) jiný význam a obsah, resp. zda existuje rozumný důvod interpretovat odstupné v § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. restriktivně jen jako odstupné podle § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce, přesněji řečeno, jen jako odstupné poskytované při rozvázání pracovního poměru z důvodů dle § 52 písm. a) až d) a nikoli již písm. e) zákoníku práce.

[14] Zákon č. 589/1992 Sb. sám definici odstupného neobsahuje a odkazuje na zvláštní právní předpis, jímž je z povahy věci i podle poznámky pod čarou zákoník práce; ostatně právě odstupné v režimu zákoníku práce bylo žalobkyní jako zaměstnavatelkou v daném případě jejím zaměstnancům poskytnuto. Ani zákoník práce neposkytuje legální definici odstupného, pouze stanovuje případy, při nichž má zaměstnanec na toto plnění nárok ze zákona. Nejvyšší soud – při absenci legální definice v zákoníku práce – odstupné kontextuálně a podle smyslu tohoto institutu definuje jako „*plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci*“ (např. nedávný rozsudek sp. zn. 21 Cdo 732/2011 ze dne 18. září 2012). Stejnou definici Nejvyšší soud použil v řadě starších i novějších rozhodnutích (např. rozsudky sp. zn. 21 Cdo 5234/2009 ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 492/2012 ze dne 18. ledna 2013 či sp. zn. 21 Cdo 915/2012 ze dne 21. ledna 2013; uvedená rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou dostupná na www.nsoud.cz).

[15] „Zákonné“ odstupné, tj. odstupné, na něž má zaměstnanec nárok přímo ze zákoníku práce, se váže k výpovědním důvodům (resp. k důvodům pro ukončení pracovního poměru dohodou), jež mají primární příčinu na straně zaměstnavatele [srov. § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, resp. od 1. ledna 2012 též § 339a zákoníku práce: zrušení nebo přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost pro organizační změny, pracovní úraz, nemoc z povolání, resp. dosažení nejvyšší přípustné expozice, či podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práva a povinností nebo jejich výkonu na jiného zaměstnavatele]. Leží-li příčina ukončení pracovního poměru na straně zaměstnance, nárok na odstupné s tím logicky zákon nespojuje. To platí též o výpovědním důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce, tj. pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, který nemusí mít zdroj v dosavadní práci nebo průběhu zaměstnání pro stávajícího zaměstnavatele. Na straně druhé, oproti zbývajícím výpovědním důvodům, dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, jakkoli jde o příčinu na straně zaměstnance, je objektivní skutečností zaměstnancem zpravidla nezaviněnou. Ostatně dřívější zákoník práce oba výpovědní důvody, jež se týkají zdraví zaměstnance, slučoval do jednoho [§ 46 odst. 1 písm. d) zákona 65/1965 Sb.] a jejich hybridní povaha se projevovala v tom, že u tohoto výpovědního důvodu nebylo sice odstupné nárokovatelné ze zákona, zákoník práce nicméně (alespoň od 1. března 2004, kdy vstoupila v účinnost příslušná novela) umožňoval poskytování odstupného i v tomto případě na základě kolektivní smlouvy nebo z rozhodnutí zaměstnavatele stanoveného ve vnitřním předpisu (§ 60a odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.).

[16] Při ukončení pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. e) nynějšího zákoníku práce zákonný nárok na odstupné tedy nevzniká. Z principů, na kterých nynější zákoník práce stojí, však vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn odchýlit se od zákonné úpravy při poskytování odstupného, je-li to ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanci tedy může být vyplaceno vyšší odstupné, než mu ze zákona přísluší, rovněž mu může být vyplaceno odstupné i v případech, kdy to zákon zaměstnavateli nepřikazuje, ať už na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo na základě kolektivní smlouvy či jednostranně z rozhodnutí zaměstnavatele obsaženého např. v jeho vnitřním předpise. Tyto závěry – opírající se o § 2 odst. 1 a o § 363 *a contrario* či § 23 zákoníku práce ve znění

v rozhodné době (dnes by to byl zejména § 4a zákoníku práce) ve spojení s § 67 zákoníku práce, resp. o čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – vyplývají z četné judikatury Nejvyššího soudu (na některou stěžovatelka poukazovala již při řízení před krajským soudem) – např. rozsudky sp. zn. 21 Cdo 732/2011 a 21 Cdo 853/2011 ze dne 18. září 2012 a rozsudek sp. zn. 21 Cdo 613/2011 ze dne 4. prosince 2012. Posuzováno podle zákoníku práce tedy není žádného důvodu domnívat se, že obdobné peněžité plnění poskytnuté v jiných případech, než v jakých to zákoník práce při skončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele stanoví, nemůže být odstupným ve výše uvedeném smyslu. Jinou otázkou však je, zda na všechna taková plnění nazývaná odstupné bez dalšího dopadá ustanovení veřejnoprávního předpisu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., podle něhož se odstupné podle zákoníku práce nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení, resp. na důchodové pojištění (dále též „sociální pojistné“).

[17] Nejvyšší správní soud vyšel z následujících východisek. Zaprvé, zákonná konstrukce vyměřovacího základu zaměstnance (a potažmo zaměstnavatele) pro sociální pojistné je taková, že se do něj zásadně zahrnují veškeré příjmy, jež byly zaměstnanci vyplaceny a jež podléhají dani z příjmů, až na zákonem stanovené výjimky. Jednou z nich je právě zmíněné odstupné podle zákoníku práce. Zadruhé, předmět a cíl veřejnoprávní regulace – zde zákona č. 589/1992 Sb. – se liší od předmětu a cíle soukromoprávní regulace – zde zákoníku práce. Zákoník práce garantuje minimální práva a nároky zaměstnanců za účelem jejich ochrany při skončení pracovního poměru. Logicky proto nebrání odchylné úpravě, jež zaměstnancům jako slabší straně poskytuje více práv či vyšší nároky. Vedle toho zákon č. 589/1992 Sb., jak správně žalovaná uvedla, zavádí státně pojistný systém sociálního zabezpečení, jenž je založen na pojistném principu solidarity. Účastník systému do něj přispívá placením pravidelného příspěvku, tedy „pojišťuje se“, byť nuceně, pro budoucí sociální situace, se kterými zákon při splnění stanovených podmínek spojuje nárok na dávku (pojistné plnění). Zahrnutí určitého příjmu do vyměřovacího základu se tak na jedné straně promítne do vyššího pojistného, na straně druhé však také do vyššího pojistného plnění v případě, že nastane příslušná sociální událost, a pochopitelně i naopak. Nezahrnutí určitého příjmu do vyměřovacího základu se tak negativně promítá do úrovně sociálního zabezpečení zaměstnance. Z těchto východisek tedy plyne, že – s ohledem na princip jednoty a bezrozpornosti právního řádu ve smyslu výše uvedeného rozsudku Nejvyššího správního soudu – existují rozumné důvody pro zužující výklad pojmu odstupného ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. oproti zákoníku práce. Lze tedy v nejvyšší míře obecnosti souhlasit s krajským soudem i se žalovanou v tom, že „za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu ... nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů“, byť by z pohledu zákoníku práce šlo o postup zcela legální.

[18] Nejvyšší správní soud souhlasí se žalovanou i v tom, že „za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu [může být považováno] pouze takové peněžité plnění, které naplňuje znaky právního pojmu ‚odstupné‘, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění.“ Z této jinak správné teze ovšem na rozdíl od krajského soudu a žalované dovozuje, že právě 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. Zde totiž rozumné

důvody pro zužující výklad pojmu odstupného absentují. Nepochybně jde o plnění poskytnuté zaměstnancům jednorázově v souvislosti se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které jim mělo pomoci překonat sociální situaci, v níž se ocitli pro ztrátu dosavadní práce, protože *„vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, pozbyli dlouhodobě zdravotní způsobilost“*. Je zjevné, že se zaměstnanec v dané situaci ocitl nezaviněně, resp. že jde o situaci objektivní, již zaměstnanec nemůže změnit. Je neoddiskutovatelné, že pozbytí zdravotní způsobilosti představuje velmi vážnou sociální situaci a její zmírnění formou odstupného při skončení pracovního poměru z tohoto důvodu je příkladem sociálně odpovědného a žádoucího chování zaměstnavatele.

[19] Tento závěr odpovídá i smyslu ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb. Jeho účelem je „imunizovat“ před odvody 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. Takto jsou před výběrem sociálního pojistného chráněny i jednorázové sociální výpomoci poskytnuté zaměstnancům k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události, či plnění poskytnutá poživatelům starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání [srov. § 5 odst. 2 písm. e) a f) zákona č. 589/1992 Sb.; vyloučení ostatních příjmů zde vyjmenovaných se opírá o jiné racionální důvody, bez vazby na nyní posuzovaný případ].

[20] Výše uvedený závěr podporuje i výklad historický. Je zřejmé, že pevnost odkazu na zákoník práce, obsaženého v § 5 zákona č. 589/1992 Sb., se legislativními změnami postupně uvolnila. Zatímco 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. Za této situace je již podružným argument žalované, že kolektivní smlouva není přísně vzato „zvláštním právním předpisem“, jakkoli existence opory pro výplatu odstupného v podobě kolektivní smlouvy je významným indikátorem, že jde skutečně o odstupné poskytnuté z důvodu § 52 písm. e) zákoníku práce, a nikoli o jiné plnění, nesplňující

materiální znaky odstupného, resp. zastírající plnění, jež beneficia § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. nepožívá.

[21] Z výše uvedených důvodů je jen omezeně použitelný právní názor vyjádřený Krajským soudem v Plzni v jeho rozsudku č. j. 57 A 80/2010-36 ze dne 31. srpna 2011, o jehož argumentaci se při svém rozhodování opíral krajský soud v nyní posuzovaném případě a jenž byl pod č. 2580/2012 publikován ve Sb. NSS. Shodně s Krajským soudem v Plzni se Nejvyšší správní soud domnívá, 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““*. Nicméně pokud jde o názor, že odstupným poskytovaným na základě zvláštních právních předpisů je možné *„rozumět pouze odstupné z titulů výslovně vyjmenovaných v § 67 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006“*, nutno konstatovat, že takový obecný judikatorní závěr, a to již vzhledem ke specifickým skutkovým okolnostem tehdy posuzovaného případu, opodstatněný nebyl. Přestože byl tento rozsudek zveřejněn ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, jedná se o rozhodnutí správního soudu, kterým při svém rozhodování není Nejvyšší správní soud vázán; ostatně kasační stížnost proti němu tehdy podána nebyla.

[22] V kontextu skutkových a právních okolností nyní posuzovaného případu tedy Nejvyšší správní soud uzavírá, že odstupné, jež stěžovatelka poskytla svým zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy při ukončení pracovního poměru a jež se prokazatelně váže na důvod podle § 52 písm. e) zákoníku práce, je odstupným poskytnutým na základě zákoníku práce jakožto zvláštního právního předpisu ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., protože se do vyměřovacího základu zaměstnanců pro sociální pojištění podle tohoto ustanovení nezahrnuje. Na případná jiná peněžítá plnění, byť z vůle zaměstnavatele nebo obou smluvních stran nazývaná „odstupné“, tento závěr pochopitelně nedopadá. Pro úplnost lze dodat, že podle novelizovaného znění § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., účinného od 1. ledna 2015 na základě části jedenácté zákona č. 458/2011 Sb., o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů, má být výjimka pro odstupné poskytnuté v jakékoliv výši a z jakýchkoli důvodů tak jako tak zrušena.

[23] Nejvyšší správní soud proto kasační stížnosti pro nezákonnost spočívající v nesprávném posouzení právní otázky krajským soudem podle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. vyhověl a napadený rozsudek krajského soudu podle § 110 odst. 1 s. ř. s. zrušil. V daném případě je zřejmé, že napadené správní rozhodnutí mělo být krajským soudem pro nezákonnost zrušeno a že nepřichází v úvahu jakékoliv doplnění řízení či vypořádání dalších žalobních námitek krajským soudem. Krajský soud by odkazem na tento rozsudek pouze přenesl závazný právní názor svým novým rozsudkem správnímu orgánu. Proto Nejvyšší správní soud zrušil podle § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. též napadené správní rozhodnutí žalované. Žalované také podle § 78 odst. 4 s. ř. s. věc vrací k dalšímu řízení, v němž je podle odstavce 5 téhož ustanovení vázána právním názorem v tomto rozsudku vysloveným.

IV. Náklady řízení

[24] Nejvyšší správní soud je posledním soudem, který o věci rozhodl, proto musí rozhodnout též o náhradě nákladů celého soudního řízení. Podle § 60 odst. 1 s. ř. s., aplikovaného na základě § 120 s. ř. s., má úspěšný stěžovatel právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Stěžovatelka uhradila soudní poplatek ve výši 5000 Kč za podání kasační stížnosti (položka 19 přílohy k zákonu č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů), za podání žaloby [položka 18 odst. 2 písm. a) přílohy k zákonu o soudních poplatcích] soudní poplatek neuhradila, ani k tomu krajským soudem nebyla vyzvána.

[25] Stěžovatelku v řízení před krajským soudem zastupoval advokát, který však učinil toliko dva úkony právní služby: převzetí a příprava zastoupení nebo obhajoby na základě smlouvy o poskytnutí právních služeb [§ 11 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění do 31. prosince 2012; viz čl. II vyhlášky č. 486/2012 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů], sepsání žaloby [písemné podání soudu nebo jinému orgánu týkající se věci samé podle § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu, ve znění do 31. prosince 2012]. V dalším řízení již za stěžovatelku žádné další úkony právní služby nečinil, neboť stěžovatelka vypověděla advokátu plnou moc a zastupováním pověřila svého zaměstnance. Na jednání před krajským soudem, konaném 12. listopadu 2013, stěžovatelka uplatnila na náhradu nákladů řízení pouze soudní poplatek, který však podle obsahu spisu zřejmě neuhradila. Nejvyšší správní soud proto stěžovatelce žádné náklady řízení před krajským soudem nepřiznal.

[26] I v řízení o kasační stížnosti před Nejvyšším správním soudem stěžovatelku zastupoval její pověřený zaměstnanec. Kromě zaplaceného soudního poplatku stěžovatelce žádné náklady řízení podle obsahu spisu nevznikly, jiné ani netvrdila ani neprokázala.

[27] Nejvyšší správní soud tedy stěžovatelce přiznal náhradu nákladů řízení v částce 5000 Kč za zaplacený soudní poplatek za kasační stížnost. K jejímu uhrazení byla žalované stanovena přiměřená lhůta jednoho měsíce.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 26. března 2014

JUDr. Karel Šimka
předseda senátu

