



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě – pobočka v Olomouci rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Michala Jantoše, soudce Mgr. Bc. Vojtěcha Dědka a soudkyně JUDr. Markéty Fialové ve věci

žalobkyně: **G. a. s.**, IČO X
sídlem Š. 656/6, X O.
zastoupená advokátkou JUDr. Ladislavou Palatinovou
sídlem Tovačovského 2784/24, 767 01 Kroměříž

proti

žalovanému: **Česká správa sociálního zabezpečení**
sídlem Křížová 25/1292, 150 00 Praha 5

o žalobě na přezkum rozhodnutí – stanovení povinnosti uhradit dlužné pojistné a penále ze dne 26. 6. 2024, č. j. 10000/5142186/24/351/KB,

takto:

I. Žaloba se **zamítá**.

II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

- Předmětem přezkumu v projednávané věci je vyměření dlužného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve výši 63 197 Kč z důvodu nesprávně vyplaceného odstupného zaměstnankyni žalobkyně.
- Územní správa sociálního zabezpečení pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, Okresní správa sociálního zabezpečení Olomouc (dále jen „správní orgán I. stupně“) zahájila dne 5. 10. 2020 u žalobkyně kontrolu plnění povinností v nemocenském pojištění, v důchodovém pojištění a při odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Shodu s prvopisem potvrzuje M. Ch.

3. Žalobkyně dle tvrzení správního orgánu I. stupně neodvedla pojistné, která měla ze zákona odvést z částky 200 627 Kč, kterou vyplatila jako odstupné její zaměstnankyni Mgr. Z. M. v říjnu roku 2018 při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
4. Na základě kontrolního zjištění správní orgán I. stupně uložil žalobkyni platebním výměrem ze dne 29. 4. 2024, č. 14/1/1646/23/889, povinnost uhradit dlužné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve výši 63 197 Kč a penále ve výši 53 221 Kč. Žalobkyně proti platebnímu výměru podala odvolání, které žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl a platební výměr potvrdil.

II. Obsah žaloby

5. Žalobkyně v podané žalobě namítla, že žalovaný nesprávně hodnotil právní stav nastolený rozsudkem Okresního soudu v Olomouci ze dne 20. 6. 2022, č. j. 11 C 410/2018-2151, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 1. 11. 2022, č. j. 16 Co 178/2022-2422. Těmito rozsudky obecné soudy určily, že zaměstnankyni vznikl pracovní poměr ke dni 1. 7. 2018 a předchozí pracovní poměr byl platně rozvázán ke dni 30. 6. 2018. Pokud tedy soudy vyhodnotily, že u zaměstnankyně vznikl pracovní poměr u téhož zaměstnavatele ke dni 1. 7. 2018, nejednalo se o trvání původního pracovního poměru, ale o nový pracovní poměr vzniklý dne 1. 7. 2018 a zaniklý dne 14. 10. 2018.
6. Pokud bylo pravomocně rozhodnuto o tom, že vznikl bez dodržení písemné formy nový pracovní poměr ke dni 1. 7. 2018, pak zcela bezformálně může pracovní poměr i skončit pro neshodu projevu vůle, a to nejpozději ke dni 14. 10. 2018 (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, č. j. 21 Cdo 2287/2002, a usnesení Krajského soudu v Brně č. j. 74 Co 192/2022-260).
7. Pokud proto žalobkyně dne 20. 11. 2018 vyplatila zaměstnankyni odstupné ve výši 200 627 Kč s poznámkou, že se jedná o odstupné nepodléhající srážkám pojistného, pak tak učinila správně, neboť pracovní poměr byl ukončen výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce ke dni 30. 6. 2018 a po uplynutí výpovědní doby zaměstnankyni odstupné náleželo.
8. Žalobkyně má za to, že délka prováděné kontroly byla zcela nepřiměřená a chování správního orgánu I. stupně považuje za účelové, směřující k poškození zájmů žalobkyně. Navrhla proto, aby soud napadeného rozhodnutí, jakož i platební výměr zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného

9. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že finanční plnění poskytovaná při skončení pracovního poměru z jiných důvodů než jsou uvedeny v § 67 zákoníku práce, jsou nesporně peněžitým příjmem zaměstnance, z něhož se odvádí daň z příjmů fyzických osob, ale také pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Dle § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „zákon o pojistném“) se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnuje odstupné poskytované na základě zvláštních právních předpisů (např. zákoníku práce). Do vyměřovacího základu by se tak nezahrnulo odstupné poskytnuté na základě zákoníku práce z důvodů plynoucích z § 67 v návaznosti na § 52 odst. 1 písm. a) až c) zákona o pojistném.
10. V daném případě, jelikož takováto situace nenastala, nelze zúčtovaný příjem označit za odstupné a v tom případě jde o příjem, který musí zaměstnavatel zahrnout do vyměřovacího základu a odvést z něj pojistné. Žalobkyně se domáhala soudní cestou toho, aby soud uznal,

Shodu s prvopisem potvrzuje M. Ch.

že došlo ke skončení pracovního poměru se zaměstnankyní dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Vzhledem k rozhodnutí civilních soudů však o ukončení pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce nešlo. Žalobkyně tak zúčtovaný příjem zaměstnankyně chybně nezahrnula do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, chybně stanovila úhrn vyměřovacích základů, tudíž neodvedla a pojistné ve správné výši.

11. K námitce délky kontroly žalovaný uvedl, že kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly povinen zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly a v závislosti na povaze kontroly doložit kontrolní zjištění potřebnými podklady, šetřit práva a oprávněné zájmy kontrolované osoby, povinné osoby a třetí osoby. Za tímto účelem bylo nutné vyčkat na rozhodnutí civilních soudů stran existence pracovněprávního vztahu zaměstnankyně Mgr. Z. M. k zaměstnavateli po 30. 6. 2018. Co se týká žalobních námitek žalobkyně k provedené kontrole, pak žalovaný uvedl, že správní orgán I. stupně postupoval zcela v souladu s kontrolním řádem, protokol o kontrole obsahuje veškeré zákonem stanovené náležitosti, kontrolní zjištění obsahuje zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označením právních předpisů, které byly porušeny, včetně podkladů, ze kterých kontrolní zjištění vycházela.
12. Navrhl proto, aby soud žalobu zamítl.

IV. Ústní jednání

13. U ústního jednání dne 11. 3. 2025 účastníci setrvali na svých stanoviscích. Žalobkyně navrhla k provedení důkazu spis Okresního soudu v Olomouci sp. zn. 16 C 321/2021.

V. Posouzení věci krajským soudem

14. Soud přezkoumal rozhodnutí žalovaného v mezích uplatněných žalobních bodů. Ověřil přitom, zda rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti (*ex officio*), a vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodnutí žalovaného.
15. Dospěl k závěru, že žaloba **není důvodná**.
16. Jádrem sporu v projednávané věci byla otázka, zda částka ve výši 200 627 Kč, kterou žalobkyně vyplatila své zaměstnankyni Mgr. Z. M. v termínu výplaty mzdy za říjen 2018, měla být zahrnuta do vyměřovacího základu zaměstnankyně podle § 5 odst. 1 zákona o pojistném, a tím současně do vyměřovacího základu zaměstnavatele podle § 5a téhož zákona, či nikoliv. Zodpovězení této otázky závisí na posouzení předmětného peněžitého plnění ve výši 200 627 Kč z hlediska toho, zda ho lze považovat za odstupné ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném, podle kterého se do „*vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů.*“

Teoretická východiska

17. Pro posouzení námitky považoval soud za nezbytné vymezit pojem odstupné a smysl a účel tohoto institutu. Zákon o pojistném sám definici odstupného neobsahuje a odkazuje na zvláštní právní předpis, jímž je z povahy věci zákoník práce; ostatně právě odstupné v režimu zákoníku práce bylo žalobkyní jako zaměstnavatelkou v daném případě její zaměstnankyni 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. rozsudek ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011). Stejnou definici Nejvyšší soud použil v řadě starších i novějších rozhodnutích (např. rozsudky ze dne 5. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5234/2009, ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012 či ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012, shodně i odborná literatura, viz BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 440).

18. Na smysl a účel odstupného jako jednorázového peněžitého příspěvku, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci (často složitou), v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění ztratil práci a tudíž i příjem, navazuje § 68 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého platí, že „*bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.*“ Jak totiž konstatoval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003, publ. pod č. 28/2004 Sb. NS, „*[u]káže-li se, že pracovní poměr účastníků přes podanou výpověď z pracovního poměru nebo uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru dále trvá [...], zaměstnanci odstupné nenáleží, neboť zaměstnanec svou dosavadní práci nepozbyl, a není proto ani potřebné mu kompenzovat jednorázovým peněžitým příspěvkem jeho ztrátu (poskytovat plnění určené ke zmírnění následků organizačních změn provedených zaměstnavatelem na jeho sociální situaci).*“
19. Stran veřejnoprávní regulace pojistného na sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti vyšel krajský soud v souladu s judikaturou Nejvyššího správního soudu z následujících východisek (např. rozsudek ze dne 26. 3. 2014. č. j. 6 Ads 90/2013–50). 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 o pojistném – se liší od předmětu a cíle soukromoprávní regulace – zde zákoníku práce. Vedle zákoníku práce zavádí zákon o pojistném 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.
20. 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 o pojistném oproti zákoníku práce. Za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu tak nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci

pracovněprávních vztahů, byť by z pohledu zákoníku práce šlo o postup zcela legální (viz rozsudek Krajského soudu v Ústí and Labem ze dne 16. 3. 2015, č. j. 15 Ad 8/2012-26).

Aplikace na projednávanou věc

21. Ze správního spisu vyplývají následující rozhodné skutečnosti. Zaměstnankyně Mgr. Z. M. byla u žalobkyně zaměstnaná od 20. 5. 2014 jako vedoucí personálního oddělení. Dne 4. 4. 2018 ukončila žalobkyně se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí, která byla zaměstnankyni doručena dne 17. 4. 2018. Výpovědní doba činila dva měsíce a pracovní poměr skončil ke dni 30. 6. 2018. Dne 3. 5. 2018 zaslala žalobkyně zaměstnankyni odvolání výpovědi z pracovního poměru. Zaměstnankyně pokračovala ve výkonu práce pro žalobkyni i po skončení výpovědní doby, a to na téže pozici a za týchž podmínek jako před dnem 30. 6. 2018, za což jí žalobkyně vyplácela mzdu a rovněž za ni odváděla pojistné na zdravotní a sociální pojištění.
22. Dne 17. 10. 2018 vyzvala žalobkyně „Opakovanou výzvou bývalému zaměstnanci společnosti G. a.s.“ zaměstnankyni k předání funkce vedoucí personálního oddělení a zamezila jí docházet do zaměstnání. Zaměstnankyně proti tomu vyslovila nesouhlas s tím, že jí žalobkyně po uplynutí výpovědní lhůty i nadále zaměstnávala a tím došlo ke vzniku nového pracovního poměru konkludentním způsobem. Uvedené bylo předmětem soudního sporu, kdy soudy (rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 20. 6. 2022, č. j. 11 C 410/2018-2151, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 1. 11. 2022, č. j. 16 Co 178/2022-2422, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2023, č. j. 21 Cdo 990/2023-2465 a usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 4. 2024, sp. zn. II.ÚS 2416/23) shodně konstatovaly, že pracovní poměr zaměstnankyně vzniklý dnem 1. 7. 2018 existuje se sjednaným druhem práce „vedoucí personálního oddělení.“ Soudy dospěly k závěru, že se zaměstnankyni podařilo prokázat založení nového pracovního poměru od 1. 7. 2018, a to za totožných podmínek jako u předchozího pracovního poměru trvajících do 30. 6. 2018.
23. Správní orgán I. stupně zahájil u žalobkyně kontrolu dne 5. 10. 2020. Zjistil, že žalobkyně nesplnila podmínku danou § 5 a § 5a zákona o pojistném, dle kterého je vyměřovacím základem zaměstnavatele částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců uvedených v § 3 odst. 3 zákona o pojistném. Žalobkyně v měsíci říjnu 2018 nezahrnula do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti peněžité plnění ve výši 200 627 Kč uvedené v měsíci říjnu 2018 na zúčtovací listině mezd zaměstnavatele a rovněž na výplatní pásce a mzdovém listě zaměstnankyně jako „nepojištěná mzda – odstupné,“ a z daného plnění neodvedla pojistné.
24. Správní orgány dospěly k závěru, že pokud bylo soudy v občanskoprávním řízení určeno, že pracovní poměr zaměstnankyně vzniklý dne 1. 7. 2018, existuje, že se zaměstnankyni podařilo prokázat založení nového pracovního poměru ke dni 1. 7. 2018 a že pracovní poměr i nadále trvá, odstupné jí nenáleží. Žalobkyně proto porušila § 5 odst. 1 zákona o pojistném a zároveň § 5a stejného zákona, pokud do vyměřovacího základu nezahrnula peněžní plnění, které zúčtovala jako odstupné. Na základě kontrolních zjištění byl vydán platební výměr, kterým byla stanovena povinnost uhradit dlužné pojistné ve výši 63 197 Kč a penále vypočtené k datu vydání platebního výměru ve výši 53 221 Kč.
25. Vycházejí ze smyslu a účelu institutu odstupného tak, jak jej definoval Nejvyšší soud a Nejvyšší správní soud, dospěl krajský soud k závěru, že mezi hmotněprávní pojmové znaky odstupného patří primárně čas a důvod výplaty odměny. Aby odstupné plnilo uvedenou

Shodu s prvopisem potvrzuje M. Ch.

funkci musí jít o peněžité plnění, které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Tomu odpovídá i termín výplaty peněžitého plnění. Aby totiž odstupné plnilo smysl a účel, pro které je zařazeno do povinností zaměstnavatele, musí k výplatě plnění dojít jednak nejdříve v den skončení pracovního poměru, jednak i v časovém odstupu od ukončení zaměstnání, aby peněžité plnění napomohlo zaměstnanci ocitnuvšího se bez zaměstnání a příjmu překonat složitou sociální situaci. Ostatně i podle § 67 odst. 4 zákoníku práce platí, že odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy. Předčasné či naopak opožděné vyplacení odstupného pozbývá smyslu a účelu tohoto institutu. Podle názoru krajského soudu nemůže být za odstupné, které se podle § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném nezahrnuje do vyměřovacího základu, považováno plnění, které bylo vyplaceno o několik měsíců později, než došlo k ukončení pracovního poměru (srov. přiměřeně rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 16. 3. 2015, č. j. 15 Ad 8/2012-26).

26. Tento závěr odpovídá smyslu § 5 odst. 2 zákona o pojistném. Jeho účelem je „imunizovat“ před odvodou sociálního pojistného takové příjmy, jež mají bezprostředně a přímo („*tady a ted*“) 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 (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 3. 2014, č. j. 6 Ads 90/2013-50). Takto jsou před výběrem sociálního pojistného chráněny i náhrady škody podle zákoníku práce či 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. a) až e) zákona o pojistném].
27. Peněžité plnění vyplacené zaměstnankyni Mgr. Z. M. není žádným takovým příjmem, který by zákon o pojistném hodlal imunizovat od odvodů na sociální pojištění. Zaměstnankyně se nedostala z důvodu výpovědi ke dni 30. 6. 2018 do situace, že by jí odstupné muselo kompenzovat ztrátu zaměstnání a tím i výdělku. Lze proto uzavřít, že odměna ve výši 200 627 Kč nebyla odstupným ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném a žalobkyně pochybila, pokud tuto odměnu nezahrnula do vyměřovacího základu. Naopak, správní orgány postupovaly jak při kontrole, tak při stanovení pojistného a penále zcela správně, pokud předmětnou odměnu do vyměřovacího základu zahrnuly.
28. V projednávané věci není sporu o tom, že pracovní poměr zaměstnankyně skončil dne 30. 6. 2018 a dne 1. 7. 2018 vznikl pracovní vztah nový, jak rozhodly soudy v civilním řízení, přičemž odměna ve výši 200 627 Kč byla zaměstnankyni vyplacena v termínu výplaty mzdy za měsíc říjen 2018 (reálně vyplacena až dne 20. 11. 2018), tj. více než 4 měsíce po skončení pracovního poměru. Podle názoru krajského soudu tak předmětnou odměnu nelze považovat za odstupné ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném, neboť neplnila účel odstupného ve smyslu kompenzace následků toho, že pracovní poměr skončil, a současně, na skončený pracovní poměr navázal pracovní poměr nový. Odstupné v takovém případě zaměstnankyni nenáleží ani podle § 68 odst. 1 zákoníku práce. Námitka charakteru odstupného není důvodná.

29. V projednávané věci je nerozhodné, zda je či bude na základě výsledku soudního sporu před Okresním soudem v Olomouci zaměstnankyně povinna peněžité plnění nucena vrátit či nikoliv. Otázku, zda částka 200 627 Kč představuje odstupné z hlediska zákona o pojistném, si byl zdejší soud oprávněn posoudit samostatně. Krajský soud proto nepřistoupil k přerušení řízení vyčkaje výsledku sporu o mzdu před Okresním soudem v Olomouci.

Odstupné z důvodu výpovědi ke dni 14. 10. 2018

30. Soud se dále zabýval tím, zda zaměstnankyni náleží odstupné z důvodu ukončení pracovního poměru ke dni 14. 10. 2018, jak naznačuje žalobkyně v projednávané žalobě. Ta tvrdí, že pracovní poměr vzniklý dne 1. 7. 2018 skončil bez dodržení písemné formy dne 14. 10. 2018.
31. Další závěry z uvedeného tvrzení však žalobkyně nepodává ani netvrdí, že by odstupné vyplacené ve mzdě za měsíc říjen 2018 bylo odstupným ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona pojistném za ukončení pracovního poměru ke dni 14. 10. 2018. Po celou dobu správního řízení, ostatně i v projednávané žalobě, setrvala na tom, že peněžité plnění (odstupné) bylo vyplaceno z důvodu ukončení pracovního poměru ke dni 30. 6. 2018.
32. V řízení před správními orgány i před Okresním soudem v Olomouci bylo zjištěno z dopisu ze dne 17. 10. 2018, že jím žalobkyně sdělila zaměstnankyni, že na základě výpovědi ze dne 4. 4. 2018 její pracovní poměr skončil ke dni 30. 6. 2018. Z uvedeného vyplývá, jak v řízení před Okresním soudem v Olomouci, tak ve správním řízení, žalobkyně tvrdila, že odstupné je vyplaceno za ukončení pracovního poměru ke dni 30. 6. 2018, nikoliv pracovního poměru, který vznikl dne 1. 7. 2018. Ostatně žalobkyně oznámila správnímu orgánu I. stupně dne 31. 10. 2018 skončení pracovního poměru zaměstnankyně právě ke dni 30. 6. 2018.
33. Jinými slovy, žalobkyně netvrdí a nikdy netvrdila, že by se vyplacené odstupné vztahovalo k ukončení pracovního poměru ke dni 14. 10. 2018. I pokud by tomu tak bylo, a žalobkyně by považovala vyplacené odstupné jako náhradu za ukončený pracovní poměr nikoliv ke dni 30. 6. 2018, nýbrž k bezformálnímu ukončení pracovního poměru ke dni 14. 10. 2018, ani v takovém případě nelze finanční plnění považovat za odstupné ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona pojistném.
34. Nelze dospět k závěru, jak tvrdí žalobkyně, že skončení pracovního poměru může nastat zcela bezformálně. Zákonné odstupné, tj. odstupné, na něž má zaměstnanec nárok přímo ze zákoníku práce [srov. dikci § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném ve znění od 1. 1. 2015], se váže k výpovědním důvodům, jež mají primární příčinu na straně zaměstnavatele. Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce platí, že „[z]aměstnanci, 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.“ Současně podle § 50 odst. 1 zákoníku práce platí, že „výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřiblíží.“ Pokud by proto měla žalobkyně za to, že vyplacené odstupné náleží zaměstnankyni proto, že ji byla dána výpověď v měsíci říjnu 2018, nejen že taková skutečnost nebyla ve správním řízení ani tvrzena, ani prokázána, ale rovněž by se k takové „bezformální“ výpovědi nepřihlíželo, aniž by bylo potřebné tyto právní následky deklarovat rozhodnutím soudu (viz BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 316). Žalobkyní citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, č. j. 21 Cdo 2287/2002, na projednávanou problematiku vůbec nedopadá a „bezformálním“ skončením pracovního poměru se nikterak nezabývá. Usnesení Krajského soudu v Brně č. j. 74 Co 192/2022-260 není obsahem žádné veřejně dostupné

databáze, nelze proto z jeho obsahu dovodit žádné relevantní závěry, neboť soudu není tento rozsudek znám.

35. Ve správním řízení však otázka ukončení pracovního poměru ke dni 14. 10. 2018 nebyla vůbec předmětem posouzení správního orgánu, neboť ani žalobkyně tento důvod vyplacení finanční částky jako odstupného netvrdila. Naopak krajský soud dospěl s poukazem na rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 20. 6. 2022, č. j. 11 C 410/2018-2151, k závěru, že ke dni vydání tohoto rozsudku nebyl pracovní poměr ukončen některým ze zákonem předvídaných důvodů. Okresní soud v Olomouci proto uzavřel, že pracovní vztah vzniklý ke dni 1. 7. 2018 v době vydání rozsudku i nadále trval (odst. 37 rozsudku Okresního soudu v Olomouci). V takovém případě žalobkyni odstupné nenáleží. Námitka není důvodná.

K nepřiměřené délce kontroly

36. Žalobkyně dále namítla, že délka prováděné kontroly byla zcela nepřiměřená a chování správního orgánu I. stupně lze považovat za účelové, směřující k poškození zájmu žalobkyně.
37. Ze správního spisu vyplývá, že kontrola byla zahájena dne 5. 10. 2020 a ukončena byla dne 12. 12. 2023. Trvala sice trvala více jak tři roky, což by s ohledem na předmět řízení bylo možné obecně považovat za nepřiměřeně dlouhou dobu, je však nutné přihlídnout k tomu, že správní orgán byl nucen vyčkat skončení soudních řízení s ohledem na vyřešení skutkové otázky, zda ke dni 1. 7. 2018 vznikl nový pracovní poměr či nikoliv. Pokud proto správní orgán I. stupně vyčkal rozhodnutí Nejvyššího soudu, který zamítl dovolání žalobkyně usnesením ze dne 29. 6. 2023, č. j. 21 Cdo 990/2023-2465, nepostupoval liknavě. Ostatně jak správně uvedl žalovaný, délka správního řízení nemá vliv na zákonnost vydaných rozhodnutí. Rovněž z průběhu správního řízení nemá krajský soud za to, že by správní orgán I. stupně postupoval účelově s cílem poškodit zájmy žalobkyně. Koneckonců žalobkyně ke svému tvrzení nesnesla žádné relevantní tvrzení, natož důkazy. Námitka nepřiměřené délky správního řízení není důvodná.

VI. Závěr a náhrada nákladů řízení

38. Vzhledem k výše uvedenému krajský soud podle § 78 odst. 7 s. ř. s. žalobu zamítl.
39. O náhradě nákladů řízení mezi účastníky rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s., neboť žalobkyně v řízení úspěšná nebyla a žalovanému nad rámec jeho úřední činnosti žádné náklady nevznikly, proto mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu.

Olomouc 11. března 2025

JUDr. Michal Jantoš v. r.
předseda senátu