

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.09.2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.5433.2014.1

Číslo: 61/2016

Právní věta: Poskytnutím kompenzace podle ustanovení § 44b odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) přechází právo uchazeče o zaměstnání na odstupné pobírané podle ustanovení § 67 zák. práce až do výše vyplacené kompenzace na Úřad práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 02.09.2015

Spisová značka: 21 Cdo 5433/2014

Číslo rozhodnutí: 61

Číslo sešitu: 5

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Odstupné, Skončení pracovního poměru

Předpisy: § 44a předpisu č. 435/2004Sb. ve znění do 31.12.2013

§ 44b předpisu č. 435/2004Sb. ve znění do 31.12.2013

§ 67 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 5. 8. 2014, sp. zn. 26 Co 300/2014.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Trutnově dne 15. 10. 2013 domáhala, aby jí společnost C. S. A. – vyšší odborná škola a střední odborná škola s. r. o., (dále též jen „dlužník“) zaplatila 80 002 Kč se „zákonným úrokem z prodlení z částky 80 002 Kč od 21. 9. 2013 do zaplacení ve výši 8,05%“. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla u dlužníka zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 2009 jako učitelka, že dne 26. 6. 2013 dostala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. b) zák. práce a že její pracovní poměr u dlužníka skončil uplynutím výpovědní doby dnem 31. 8. 2013. Žalobkyni vzniklo – s ohledem na použitý výpovědní důvod a dobu trvání pracovního poměru – podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, které jí mělo být vyplaceno spolu se mzdou za měsíc srpen 2013 ve výplatním termínu dne 20. 9. 2013 v celkové výši 80 002 Kč, dlužník však žalobkyni nic nezaplatil.

2. Dlužník namítl, že právo žalobkyně na odstupné bylo již „částečně uspokojeno kompenzací od

Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Hradci Králové“, když jí bylo podle ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) vyplaceno 38 437 Kč.

3. Okresní soud v Trutnově rozsudkem ze dne 23. 4. 2014 uložil dlužníku, aby zaplatil žalobkyni 41 565 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05% p.a. od 21. 9. 2013 do zaplacení, žalobu o zaplacení dalších 38 437 Kč s příslušenstvím zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Nejprve dovodil, že žalobkyni vzniklo právo na mzdu a na odstupné ve výši 80 002 Kč, na jehož úhradu dlužník nic nezaplatil. Úřad práce však vyplatil žalobkyni podle ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) za dobu od 1. 9. 2013 do 30. 11. 2013 kompenzaci ve výši 38 437 Kč, která má „zabezpečit hmotné potřeby zaměstnance, jemuž sice vzniklo právo na odstupné, ale odstupné mu nebylo v zákonem stanoveném termínu vyplaceno“; podle soudu prvního stupně kompenzace – i když to z ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) „explicitně nevyplývá“ – má „nahradit nevyplacené odstupné“ a „v rozsahu odpovídající poskytnuté kompenzaci přechází právo vymáhat finanční částky po zaměstnavateli na stát a v tomto rozsahu pak logicky zaniká právo zaměstnance vymáhat po zaměstnavateli odstupné, protože nevyplacené odstupné mu bylo kompenzováno (nahrazeno) ze strany státu“. Názor žalobkyně, podle něhož „poskytnutí kompenzace Úřadem práce nemá na povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci odstupné v plné výši žádný vliv“, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že by poskytnutí kompenzace vedlo „ke zvýhodnění zaměstnanců, kterým by zaměstnavatel odstupné nevyplatil v řádném termínu a učinil tak až po té, co jim byla vyplacena kompenzace Úřadem práce, před těmi, kterým bylo toto odstupné řádně vyplaceno, neboť první z nich by dostali částku rovnající se kompenzaci od Úřadu práce vyplacenou dvakrát“. Podle soudu prvního stupně nemůže obstát ani argumentace žalobkyně, podle níž „povinnost zaměstnavatele zaplatit státu zastoupenému Úřadem práce částku odpovídající poskytnuté kompenzaci i po zaplacení odstupného zaměstnanci je určitou formou sankce“, neboť „ze zákona o zaměstnanosti nijak nevyplývá, že by povinnost zaměstnavatele zaplatit Úřadu práce částku odpovídající výši vyplacené kompenzace měla v případě zaměstnavatelů, který odstupné zaplatili, povahu sankce“, „navíc taková sankce by postihovala ty zaměstnavatele, kteří zaměstnanci odstupné byť i opožděně zaplatili, naproti tomu by nepostihovala zaměstnavatele, kteří zaměstnanci odstupné nezaplatili vůbec“. Žalobkyni proto náleží mzda a odstupné pouze ve zbývajících částech ve výši 41 565 Kč.

4. K odvolání žalobkyně Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 5. 8. 2014, č. j. 26 Co 300/2014-53 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o zamítnutí žaloby a o náhradě nákladů řízení a rozhodl, že dlužníku se právo na náhradu nákladů odvolacího řízení nepřiznává. Odvolací soud se ztotožnil „s výkladem zaujatým soudem prvního stupně“ s tím, že „jeho odůvodnění a výklad příslušných norem soukromého a veřejného práva považuje za úplné, přesvědčivé a plně na něj odkazuje, neboť má za to, že tímto výkladem bylo dosaženo spravedlivého uspořádání a právě pro dosažení spravedlnosti a nikoliv formální správnosti má být zákon vykládán a dotvářen“. Odvolací soud zdůraznil, že smyslem a účelem ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) je „poskytnout uchazeči o zaměstnání prostředky pro dobu od skončení pracovního poměru do doby, kdy je možno začít vyplácet bývalému zaměstnanci podporu v nezaměstnanosti, tj. smysl a účel kompenzace je totožný s odstupným“, a uzavřel, že „z ničeho nelze dovodit, že smyslem novely zákona o zaměstnanosti zakomponováním ustanovení § 44b bylo to, aby se zaměstnancům, kterým není odstupné hrazeno řádně, dostalo od státu plnění navíc oproti zaměstnancům, kterým není odstupné řádně vyplaceno“, popřípadě, že „smyslem úpravy dané v ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) bylo uložení sankce pro zaměstnavatele“. Námitku žalobkyně, že soud prvního stupně „ignoreval výklad v odborné literatuře“, odvolací soud odmítl s tím, že „tzv. doktrinální výklad (výklad podávaný právními vědci) není pro soud závazný.“

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že „zákon o zaměstnanosti nestanoví, že v rozsahu odpovídající poskytnuté kompenzaci přechází právo (bývalého) zaměstnance na odstupné na Úřad práce“, a že proto „nelze hovořit o tom, že na straně (bývalého) zaměstnance vznikne bezdůvodné obohacení, které je povinen vrátit, kdyby dostal vyplacenu jak kompenzaci od Úřadu práce, tak odstupné od zaměstnavatele“; kdyby „zákonodárce chtěl, aby Úřad práce jen vyplatil zaměstnanci část odstupného za zaměstnavatele a tuto částku pak na zaměstnavateli vymáhal, tedy že by za zaměstnavatele částečně plnil a v této části by pak vstoupil do práv zaměstnance, jistě by to v zákoně implicitně vyjádřil“. To, že kompenzace vyplacená Úřadem práce nenahrazuje odstupné, vyplývá podle názoru žalobkyně též z okolnosti, že kompenzace není, na rozdíl od odstupného, „zdanitelným příjmem“. Dovolatelka přirovnává řešenou situaci k případu zmařené veřejné dražby, kdy je dražebník povinen zaplatit náklady zmařené dražby i opakované dražby, a dovozuje, že náhradu zaměstnanci Úřadem práce poskytnuté kompenzace zaměstnavatelem lze též považovat za určitou sankci k zajištění platební kázně zaměstnavatelů, jestliže „zákonodárce zajišťuje platební kázeň vydražitelů a poskytuje určitou kompenzaci pro navrhovatele dražby“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil napadený rozsudek a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

6. Po podání dovolání byl na společnost C. S. A. – vyšší odbornou školu a střední odbornou školu s. r. o., usnesením Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 17. 4. 2015, č. j. KSHK 35 INS 34591/2014-A-17, prohlášen konkurs; účinky prohlášení konkursu nastaly dnem 17. 4. 2015 v 8.35 hod. Protože žalobkyně podáním ze dne 22. 5. 2015 navrhla, aby bylo v tomto řízení, přerušeném prohlášením konkursu (§ 263 odst. 1 insolvenčního zákona), pokračováno, dovolací soud v řízení pokračoval s tím, že insolvenční správce dlužníka I.-Š. v. o. s. se stal účastníkem řízení (žalovaným) na místě společnosti C. S. A. – vyšší odborné školy a střední odborné školy s. r. o. (§ 265 odst. 1 insolvenčního zákona).

III.

Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1. 1. 2014 – posoudit (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

8. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno, že dlužník, u něhož byla žalobkyně zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 2009 jako učitelka, dal žalobkyni dne 26. 6. 2013 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. b) zák. práce, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dnem 31. 8. 2013, že žalobkyni vzniklo právo na vyplacení odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku a že žalobkyně má právo (ve

výplatním termínu dne 20. 9. 2013) na výplatu mzdy za srpen 2013 ve výši 17 739 Kč, náhrady mzdy za dovolenou ve výši 4 967 Kč a odstupného ve výši 71 982 Kč (celkem 94 688 Kč „hrubého“ a 80 002 Kč „čistého“). Dlužník však uvedená práva žalobkyně neuspokojil, a Úřad práce – Krajská pobočka v Hradci Králové proto rozhodl, že žalobkyni poskytuje podle ustanovení § 44b odst.1, 2, 4 a 6 zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) za dobu od 1. 9. 2013 do 30. 11. 2013 kompenzaci ve výši 38 437 Kč; své rozhodnutí zdůvodnil zejména tím, že žalobkyně byla dne 1. 9. 2013 zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, že dlužník nevyplatil žalobkyni do 30. 9. 2013 odstupné, ačkoliv jí na ně vzniklo právo, a že poslední průměrný čistý výdělek žalobkyně před skončením pracovního poměru činil 19 711 Kč.

11. Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí o požadavku žalobkyně na poskytnutí odstupného (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, zda (a případně jaký) má vliv na povinnost zaměstnavatele poskytnout (bývalému) zaměstnanci a (nově) uchazeči o zaměstnání evidovanému Úřadem práce odstupné podle ustanovení § 67 zák. práce skutečnost, že Úřad práce poskytl uchazeči o zaměstnání kompenzaci podle ustanovení § 44b zákona č. 435/2004 Sb. (ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV. Důvodnost dovolání

12. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá odstupného, na které jí (podle jejího názoru) vzniklo právo při rozvázání pracovního poměru, který skončil dne 31.8.2013 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., a č. 155/2013 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákonů č. 202/2005 Sb., č. 168/2005 Sb., č. 253/2005 Sb., č. 428/2005 Sb., č. 350/2005 Sb., č. 495/2005 Sb., č. 382/2005 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 444/2005 Sb., č. 161/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 214/2006 Sb., č. 165/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 159/2007 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 213/2007 Sb., č. 379/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., č. 57/2008 Sb., č. 124/2008 Sb., č. 479/2008 Sb., č. 129/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 158/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 223/2009 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 149/2010 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 420/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 1/2012 Sb., č. 375/2011 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 437/2012 Sb., č. 505/2012 Sb. a č. 401/2012 Sb., tedy podle zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31.10.2013 (dále jen „zákona o zaměstnanosti“).

14. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. b) zák. práce, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky (srov. § 67 odst.1 písm. b/ zák. práce). Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru 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 (srov. § 67 odst. 4 zák. práce).

15. Uchazeči o zaměstnání, kterému bylo podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovená jinými právními předpisy; tím není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem (srov. § 44a zákona o zaměstnanosti).

16. Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního nebo služebního poměru, poskytne Úřad práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby uvedené v ustanovení § 44a zákona o zaměstnanosti; podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace (srov. § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti). O poskytnutí kompenzace vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí (srov. § 44b odst. 5 zákona o zaměstnanosti). O výši vyplacené kompenzace informuje krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavatele do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí (srov. § 44b odst. 6 větu první zákona o zaměstnanosti). Zaměstnavatel je povinen uvedenou částku Úřadu práce uhradit do deseti pracovních dnů od doručení této informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil (srov. § 44b odst. 6 větu druhou zákona o zaměstnanosti).

17. Ustanovení § 44a a § 44b se stala (ve výše uvedené podobě) součástí zákona o zaměstnanosti na základě novely provedené zákonem č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (srov. jeho Část pátou, Čl. VIII body 7. a 8.), jenž nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2012. Z důvodové zprávy k vládnímu návrhu tohoto zákona a z okolností, za nichž byla osnova tohoto zákona projednána v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, vyplývá, že cílem této právní úpravy bylo neposkytnout uchazeči o zaměstnání, kterému bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné, podporu v nezaměstnanosti již za dobu určenou podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného, ale teprve až po uplynutí této doby. Kdyby však poslední zaměstnavatel nevyplatil odstupné, odbytné nebo odchodné, ačkoliv uchazeči o zaměstnání na ně vznikl nárok, ocitl by se (dokud by nepominulo „odsunutí“ doby vzniku práva na podporu v nezaměstnanosti) bez hmotného zabezpečení; právní úprava proto sledovala, aby po dobu určenou podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného, byl uchazeč o zaměstnání zajištěn „náhradním způsobem“ – tzv. kompenzací. Smysl (účel) ustanovení § 44b odst.1 zákona o zaměstnanosti – jak je zřejmé z výše uvedeného – spočívá v tom, aby uchazeči o zaměstnání, kterému nebyla poskytnuta podpora v nezaměstnanosti, protože má (od svého posledního zaměstnavatele) právo na odstupné, odbytné nebo odchodné, byla poskytnuta „kompenzace“ těchto (posledním zaměstnavatelem) nevyplacených plnění.

18. Právní předpis je třeba vykládat nejen podle jeho jazykového vyjádření, ale také (a především) systematickým a logickým výkladem s přihlédnutím k jeho smyslu a účelu. Protože kompenzaci poskytovanou Úřadem práce podle ustanovení § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti nemůže obdržet uchazeč o zaměstnání, kterému jeho poslední zaměstnavatel (řádně a včas) vyplatil odstupné (§ 67 zák. práce), je (v zájmu rovnosti všech uchazečů o zaměstnání) odůvodněn závěr, že uchazeč o zaměstnání, kterému Úřad práce poskytl kompenzaci podle ustanovení § 44b odst. 1 zákona o

zaměstnanosti, ztratil (v tomu odpovídající výši) právo na odstupné pobírané podle ustanovení § 67 zák. práce. Výplatou kompenzace podle ustanovení § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti tedy – i když to zákon nevyjadřuje zcela zřetelně – přešlo právo uchazeče o zaměstnání na odstupné (ve výši vyplacené kompenzace) ze zákona (ex lege) na Úřad práce; tomuto právnímu následku pak odpovídá rovněž ustanovení § 44b odst. 6 věta druhá zákona o zaměstnanosti, podle něhož je zaměstnavatel povinen – a to právě s ohledem na přechod práva na Úřad práce – částku odpovídající vyplacené kompenzaci zaplatit Úřadu práce, a to i tehdy, kdyby (v mezidobí) dlužné odstupné již uchazeči o zaměstnání vyplatil. Kdyby bylo odstupné (dodatečně) vyplaceno uchazeči o zaměstnání, který již obdržel kompenzaci od Úřadu práce, vzniklo by mu bezdůvodné obohacení, které by byl povinen vydat svému zaměstnavateli (§ 451 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinný do 31. 12. 2013), neboť musel vědět nebo alespoň předpokládat, že obdržel částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou (srov. § 331 zák. práce).

19. S názory žalobkyně o tom, že vyplacením kompenzace nepřechází na Úřad práce právo uchazeče o zaměstnání na odstupné a že povinnost zaměstnavatele zaplatit Úřadu práce vyplacenou kompenzaci představuje sankci za účelem „zajištění platební kázně zaměstnavatelů“, nelze souhlasit. Žalobkyně nejen nebere v úvahu výše zmíněné okolnosti, ale její názory směřují k obohacení jedné skupiny uchazečů o zaměstnání oproti jiným, aniž by k tomu byl (mohl být) spravedlivý důvod.

20. Z uvedených důvodů Nejvyšší soud dospěl k závěru, že poskytnutím kompenzace podle ustanovení § 44b odst. 1 zákona o zaměstnanosti přechází právo uchazeče o zaměstnání na odstupné pobírané podle ustanovení § 67 zák. práce až do výše vyplacené kompenzace na Úřad práce.

21. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je – z hlediska uplatněných dovolacích důvodů – věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.