17. 2. 2011

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Aktuální otázky odstupného: vracení odstupného a ztráta nároku na odstupné při nástupu k přejímajícímu zaměstnavateli

Zákoník práce upravuje v ust. § 68 vracení odstupného. Aktuálně, kdy se zaměstnanci mnohdy vracejí po předchozím propuštění ze zaměstnání z důvodů organizačních změn ke svému původnímu zaměstnavateli, jemuž se podařilo oživit utlumenou činnost, nabývá příslušná úprava na významu. Po odeznění následků hospodářské recese takové případy, zvláště pokud zaměstnanci přijali odstupné zvýšené nad rámec zákonného minima (trojnásobku průměrného měsíčního výdělku) dle ust. § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce, mohou být častější.

Pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti (dohoda o provedení práce se nepočítá) 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 (viz ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce). Tato poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného (viz ust. § 68 odst. 2 zákoníku práce).

V celé řadě příruček jsou však uváděny nesprávné návody (příklady) výpočtu kdy je počítáno podle počtu měsíců (nikoliv kalendářních dnů) od nového nástupu do zaměstnání. [1]) Takový postup je jednak chybný a jednak, v celé řadě případů, zejména pokud nový pracovně-právní vztah u téhož zaměstnavatele ideálně nezačíná prvním dnem kalendářního měsíce a předchozí neskončil poslední den kalendářního měsíce (k čemuž může dojít zejména v případě prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby – např. pracovní neschopnosti zaměstnance - podle ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce nebo skončení pracovního poměru dohodou k jinému datu, než poslednímu dni kalendářního měsíce), v praxi rovněž neaplikovatelný.

Příklad

Správně má být počítáno např. takto: Zaměstnanci skončil pracovní poměr 31. srpna 2010 a bylo mu vyplaceno odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného (měsíčního) výdělku. Nastoupil-li do zaměstnání (jež vykonává v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti) ke stejnému zaměstnavateli 1. listopadu 2010, musí (musel) vrátit 61/122 čili polovinu odstupného (dvojnásobek průměrného výdělku), neboť se vrátil do zaměstnání o dva měsíce (o 61 dnů) „dříve“ (číslo 122 vyjadřuje počet kalendářních dnů za 4 měsíce od 1. 9. do 31. 12. 2010). Pokud by obdržel pětinásobek průměrného (měsíčního) výdělku a nečekal by na uplynutí pěti měsíců a vrátil by se o tři měsíce „dříve“, musel by vracet 92/153 vyplaceného odstupného. (Číslo 153 vyjadřuje počet kalendářních dnů od 1. 9. 2010 do 31. 1. 2011 (5 měsíců), číslo 92 vyjadřuje počet kalendářních dnů, o které zaměstnanec nastoupí do zaměstnání dříve - listopad, prosinec, leden.) Sjednal-li

zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, odstupné nevrací.

Judikát NS ČR

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru v době, která byla rozhodující pro určení výše odstupného podle ust. § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce (tj. před uplynutím nejméně tří měsíců), do práce u dosavadního zaměstnavatele, ztrácí poskytnutí odstupného sledovaný účel. Důvod, proč zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci odstupné, tím odpadl, neboť zaměstnavatel je povinen mu již v době, po kterou měl být zajištěn prostředky z poskytnutého odstupného, platit za vykonanou práci (mzdu, plat, odměnu). Sociální situace zaměstnance, k jejímuž překlenutí odstupné slouží (mělo sloužit), tak byla v rozhodné době vyřešena. Z pohledu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nemůže být spravedlivý důvod k tomu, aby si zaměstnanec nadále ponechal odstupné za dobu, za níž od dosavadního zaměstnavatele obdržel mzdu (plat, odměnu) za vykonanou práci. V ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce se proto zaměstnanci, jak už bylo shora uvedeno, ukládá, aby dosavadnímu zaměstnavateli odstupné zcela nebo zčásti vrátil.

Dosavadním zaměstnavatelem je třeba ve smyslu ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce rozumět, jak dovodil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2190/2009, ze dne 9. 9. 2010, nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozvázán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec "vrací" do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na níž od tohoto zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tedy rovněž přejímajícího zaměstnavatele, u něhož by zaměstnanec nadále (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) pracoval, kdyby nedošlo (v době před tímto přechodem práv a povinností) k rozvázání pracovního poměru.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu [2]) práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, proto nenáleží proto odstupné ve smyslu ust. § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce, jestliže v souvislosti s těmito organizačními změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli.

Adolf Maulwurf

---

[1]) Viz např. Jouza, L.: Nový zákoník práce (2. část), Právní rádce č. 8/2006, Economia a. s.; Jouza, L.: Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 1/2007, Poradce s.r.o.; Jouza, L.: Kdy nenáleží odstupné, Průvodce pracovně-právními předpisy č. 2/2008, BMSS-START s.r.o.; Jouza, L.: Zákoník práce v roce 2008 po technické novele, Poradce č. 6/2008, Poradce s.r.o.; Jouza, L., Salačová, M.: Zákoník práce s komentářem, Poradce č. 11-12/2010, Poradce s.r.o.
[2]) Viz např. ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce, ust. § 480 a 487 obchodního zákoníku, ust. § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Švarcsystém pod drobnohledem inspekce práce. Co odhalily kontroly inspekce práce v letech 2024–2025
- Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl
- Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu
- Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení (ES) č. 883/2004
- Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl
- Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích
- Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci
- Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence
- Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce
- Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?
- Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích