21. 9. 2020

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

Diferenciace výše odstupného zaměstnavatelem: Rozdílná výše odstupného může být odůvodněna způsobem rozvázání pracovního poměru

Nejvyšší soud vyložil, že ze skutečnosti, že výše odstupného poskytovaného na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru (z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, ale zajisté můžeme tento závěr vztáhnout i na jiné organizační výpovědní důvody) je diferencována v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru (zda k němu dochází na základě výpovědi nebo dohodou) a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců, nelze spatřovat nerovné či diskriminační jednání.

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele ode dne 1. 1. 2002 do dne 28. 2. 2014. Jeho pracovní poměr byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele dne 2. 12. 2013 podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatel mu vyplatil odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku ve smyslu ust. § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. (Podle ust. § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, 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.) Zaměstnanec však namítal, že žalovaný zaměstnavatel s ním měl z uvedeného (výpovědního) důvodu rozvázat pracovní poměr dohodou, tak, jak mu to nabízel, a měl mu v souladu s kolektivní smlouvou uzavřenou na období ode dne 1. 3. 2013 do dne 29. 2. 2016 zaplatit zvýšené odstupné ve výši dalšího 5,5 násobku průměrného výdělku. Protože zaměstnavatel v jeho případě tímto způsobem odmítl postupovat, ač tak ve většině dalších případů rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce činil, vnímal zaměstnanec tuto skutečnost „jako diskriminační prvek a nerovné zacházení“. Domáhal se žalobou vyplacení částky 576.519,- Kč s příslušenstvím.

Odstupné odvozené jako méně násobků vyššího průměrného výdělku

Žalobě nevyhověl ani soud prvního stupně, ani soud odvolací. Žalobcem tvrzená diskriminace z důvodu věku a počtu odpracovaných let u zaměstnavatele prokázána nebyla, neboť z provedených důkazů jednoznačně vyplynulo, že zaměstnavatel ve stejném období, kdy skončil pracovní poměr se žalobcem, skončil pracovní poměr i s dalšími zaměstnanci, přičemž počet těchto zaměstnanců ve věku vyšším než žalobce je zcela srovnatelný s počtem zaměstnanců ve věku nižším než žalobce. Znaky nerovného (diskriminačního) jednání nenaplňuje ani volba zaměstnavatele, kterým (po organizačních změnách nadbytečným) zaměstnancům bude nabídnuta dohoda o skončení pracovního poměru a kterým nikoli. Zaměstnavatel totiž neměl v době dání výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci žádnou zákonnou ani smluvní povinnost nabízet zaměstnanci (ani jinému zaměstnanci) skončení pracovního poměru dohodou. Jestliže v případě některých zaměstnanců k nabídce takové dohody skutečně přistoupil, nezakládá tento jeho postup žalujícímu zaměstnanci žádný nárok ani legitimní očekávání shodného postupu, resp. absence nabídky dohody nemůže být za daných okolností diskriminačním jednáním. To je dáno především zákoníkem práce předvídanou možností svobodné volby (projevu vůle) zaměstnavatele, jaký právní institut směřující ke skončení pracovního

poměru použije v případě, kdy se stane zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizačních změnách - zda podání výpovědi podle ust. § 52 zákoníku práce či uzavření dohody podle ust. § 49 téhož zákona. Z výsledků dokazování ostatně vyplynulo, že zaměstnanec (z hlediska jeho pracovní pozice a dosahovaného příjmu) nelze zařadit do stejné skupiny zaměstnanců, jimž byla právě z důvodů sociálních nabídnuta dohoda o skončení pracovního poměru s vyšším odstupným dle kolektivní smlouvy, neboť žalobce na vyšší pracovní pozici dosahoval několikanásobně většího příjmu a zaměstnavatel tak důvodně vycházel ze závěru, že v jeho případě nebude ztráta zaměstnání tak citelným sociálním zásahem, jako v případě zaměstnanců s podstatně nižším příjmem.

Zaměstnanec si podal dovolání k Nejvyššímu soudu, jehož rozhodnutí záviselo m.j. na vyřešení otázky hmotného práva, zda lze spatřovat nerovné zacházení ve skutečnosti, že výše odstupného poskytovaného na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je diferencována v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců. Dovolání však bylo zamítnuto.

Účel a právní úprava odstupného

Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově jako peněžitý příspěvek zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Zaměstnanec má ze zákona - jak vyplývá z ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce - právo na odstupné kromě jiného tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele. Tím, že se odstupné poskytuje v závislosti na délce trvání pracovního poměru jako (nejméně) jednonásobek až trojnásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě alespoň po uvedenou dobu pokračoval. – Ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce je právní úpravou relativně kogentní v tom smyslu, že zakazuje, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozvázání pracovního poměru z důvodů v něm vyjmenovaných nižší odstupné, než kolik činí trojnásobek průměrného výdělku. V tomto směru tedy zákon stanoví ve prospěch zaměstnance určité minimální standardy pro případ skončení pracovního poměru. Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem však může být upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné ve větším rozsahu nebo v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny) v ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce.

Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění.

Argumentace Nejvyššího soudu ve prospěch volby skončení pracovního poměru a smluvní volnosti

Zákon umožňuje skončení pracovního poměru jedině způsoby taxativně uvedenými v ust. § 48 zákoníku práce. **Jsou-li dány podmínky pro skončení pracovního poměru v rámci mezí (způsobů skončení pracovního poměru) stanovených zákonem, nelze ve využití této zákonem dané dispozice spatřovat nerovnost či diskriminaci. Zaměstnavateli nelze bez dalšího upírat právo na využití dispozic, daných zákonem. Jestliže zaměstnavatel z důvodů, které soudy obsáhle zjišťovaly (postavení v podnikové hierarchii, mzdová úroveň atd.), diferencovala způsob (formu) rozvázání pracovního poměru, nelze jí její postup vytýkat a na podkladě zásady rovného zacházení dovozovat pro žalobce jakýsi „přímus“ k omezení její**

smluvní volnosti a k volbě formy rozvázání pracovního poměru. Přes zdůraznění rovnosti v právu nelze opomenout, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je (smluvní) svoboda. Nelze tak dospět k závěru, že by nevytvořením právního podkladu pro přiznání vyššího odstupného podle kolektivní smlouvy (tj. rozvázáním pracovního poměru výpovědí namísto dohody) došlo ke vzniku nerovnosti či diskriminace.

Nejvyšší soud ČR proto ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 68/2020, ze dne 18. 5. 2020, dospěl k závěru, že ve skutečnosti, že výše odstupného poskytovaného na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je diferencována v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců, nelze spatřovat nerovné či diskriminační jednání.

Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?