10. 12. 2014

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

K institutu odstupného při ukončení pracovního poměru ve světle judikatury českých soudů

Přestože zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) neobsahuje legální definici odstupného a pouze v ustanoveních § 67 až 68 a § 339a stanovuje případy, při nichž má zaměstnanec na toto plnění nárok, nečiní výklad tohoto institutu a jeho aplikace v praxi příliš potíže. Čas od času se však i tento institut stane předmětem úvahy soudů a jejich rozhodovací praxe pak má s ohledem na četnost využívání významné dopady do reálného života. Cílem tohoto článku je poukázat na některá taková rozhodnutí.

Definice odstupného

Nejvyšší soud ČR již dříve v řadě svých rozhodnutí definoval odstupné jako plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) 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[1].

Zákonné a smluvní odstupné / Vazba na pojistné

„Zákonné“ odstupné, tj. odstupné, na něž má zaměstnanec nárok přímo ze zákoníku práce, se váže ke konkrétním výpovědním důvodům (resp. k důvodům pro ukončení pracovního poměru dohodou), jež mají primární příčinu na straně zaměstnavatele, a to k organizačním důvodům (dle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce), pracovnímu úrazu, nemoci z povolání, resp. dosažení nejvyšší přípustné expozice (dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce) a podstatnému zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo jejich výkonu na jiného zaměstnavatele (dle ust. § 339a zákoníku práce). Naopak tam, kde důvod ukončení pracovního poměru leží na straně zaměstnance, nárok na odstupné ze zákona nenáleží. Z principů, na kterých zákoník práce stojí, ale vyplývá možnost odchýlit se od zákonné úpravy při poskytování odstupného, pokud je to ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanci tak může být vyplaceno vyšší odstupné, než mu ze zákona přísluší, a rovněž mu může být vyplaceno odstupné i v případech, kdy to zákon zaměstnavateli nepřikazuje, a to na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na základě kolektivní smlouvy nebo jednostranně z rozhodnutí zaměstnavatele obsaženého např. v jeho vnitřním předpise[2]. Obdobně takto lze sjednat poskytování odstupného (odchodného) i pro zaměstnance, kteří u zaměstnavatele zastávají vedoucí pracovní místo ve smyslu ust. § 73 zákoníku práce a kteří byli z vedoucího pracovního místa odvoláni nebo se vedoucího pracovního místa vzdali a následně je s nimi pracovní poměr ukončen, aniž došlo ke zrušení vedoucího místa, které zastávali[3]. Zákoník práce tedy

garantuje minimální práva a nároky zaměstnanců za účelem jejich ochrany při skončení pracovního poměru a dovoluje zaměstnavatelům poskytnout zaměstnancům více práv či vyšší nároky.

Podle platné právní úpravy se odstupné poskytované na základě zákoníku práce (jako výjimka, na rozdíl od ostatních příjmů zaměstnance) nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení[4] a podléhá pouze odvodu daně z příjmů. Nebylo však jednoznačné, zda tato výjimka dopadá rovněž na odstupné, které je zaměstnanci poskytováno z jiných než zákonem stanovených důvodů, protože to zákon umožňuje. Nejvyšší správní soud proto ve svém rozsudku ze dne 26. března 2014, sp. zn. 6 Ads 90/2013 vyložil, že za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné účastníci pracovněprávních vztahů označí. Za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu může být považováno pouze takové peněžité plnění, které naplňuje znaky právního pojmu „odstupné“ jako určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění, kdy smyslem odstupného je pomoci zaměstnancům překlenout zhoršení jejich sociální situace v důsledku nezaviněné ztráty zaměstnání. **Nejvyšší správní soud v souladu s tímto závěrem posoudil, že za odstupné ve smyslu ust. § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, v platném znění, které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, se považuje rovněž odstupné, které bylo zaměstnanci poskytnuto při ukončení pracovního poměru prokazatelně z důvodu, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost pro výkon dosavadní práce (podle § 52 písm. e) zákoníku práce).** Na případná jiná peněžitá plnění, včetně různých mimořádných odměn poskytovaných zaměstnanci při ukončení pracovního poměru, často jako „kompenzace“ za rychlé a bezproblémové ukončení pracovního poměru, byť označovaná jako „odstupné“, tento závěr pochopitelně nedopadá.

Povinnost zaměstnance vrátit odstupné

Účelu odstupného odpovídá i v ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce stanovená povinnost zaměstnance vrátit poskytnuté odstupné, pokud zaměstnanec bude (začne) po skončení pracovního poměru (znovu) konat práci u dosavadního zaměstnavatele (anebo u zaměstnavatele, na něhož podle ust. § 338 zákoníku práce přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů dosavadního zaměstnavatele) v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Pro povinnost vrátit poskytnuté odstupné není významné, jak vysokou mzdu (plat, odměnu) zaměstnanec pobíral u dosavadního zaměstnavatele v původním (skončeném) pracovním poměru. Zákon v tomto směru vychází z předpokladu, že je výlučně na úvaze samotného zaměstnance, zda začne (znovu) konat práci u dosavadního zaměstnavatele - i za méně výhodných či zcela nevýhodných podmínek oproti dříve pobírané mzdě (platu, odměně) - a zda tak dá „přednost“ novému (dalšímu) pracovnímu zapojení u dosavadního zaměstnavatele, ačkoliv s tím je spojena povinnost vrátit vyplacené odstupné či jeho poměrnou část. Zaměstnanec se v takovém případě nemůže s úspěchem dovolávat nároku na odstupné s poukazem na princip proporcionality[5].

Odstupné a podpora v nezaměstnanosti

Protože zaměstnanec, který má nárok na odstupné, může po ukončení pracovního poměru uspokojovat své životní potřeby právě z odstupného, poskytuje se mu podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného[6]. Tato právní úprava ovšem nezohledňuje případy, kdy je na zaměstnance nařízena exekuce srážkami ze mzdy. Zaměstnanci je totiž v takovém případě v exekuci sráženo nejen z vlastní mzdy, ale i z odstupného, popřípadě obdobných plnění poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání, které se pro účely exekuce srážkami z příjmu považují za příjem, a zaměstnanec, protože je mu vyplacena pouze částka tak zvaného nezabavitelného minima, nemůže po dobu i několika měsíců uspokojovat své životní potřeby ani z odstupného ani z podpory v nezaměstnanosti. Vzhledem k účelu odstupného, jak je definován

judikaturou soudů, lze tento případ považovat za mezeru v právní úpravě. Tento nedostatek nenavrhuje odstranit ani připravovaná novela zákona o zaměstnanosti s plánovanou účinností od 1. 1. 2015[7].

Závěrem je nutné podotknout, že právní úprava odstupného v zákoníku práce je sice poměrně stabilní, ale veřejnoprávní dopady poskytnutí odstupného (odvody, vazba na poskytování podpory v nezaměstnanosti apod.) podléhají častějším změnám. Je proto nutné sledovat i tuto právní úpravu, která významným způsobem ovlivňuje, kolik je nakonec zaměstnanci na odstupném vyplaceno.

JUDr. Anna Bartůňková,
advokát

Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

---

[1] Viz např. rozsudek NS ČR ze dne 18. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011, rozsudek NS ČR ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5234/2009, rozsudek NS ČR ze dne18. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012, rozsudek NS ČR ze dne 21. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012
[2] Viz rozsudek NS ČR ze dne 18. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011 a sp. zn. 21 Cdo 853/2011, rozsudek NS ČR ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011
[3] Viz rozsudek NS ČR ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2305/2013
[4] Viz ust. § 5 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, v platném znění
[5] Viz rozsudek NS ČR ze dne 22. května 2014, 21 Cdo 2071/2013
[6] Viz ust. § 44a zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
[7] Sněmovní tisk č. 296

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti