

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

Kdy má zaměstnanec právo na tzv. odchodné

S ukončením pracovního poměru spojuje zákoník práce (zákon č. [65/1965](#) Sb.) mnoho právních následků. V této souvislosti se lze často setkat se zaměňováním pojmů odstupné a odchodné. Byť oba tyto pracovněprávní instituty souvisejí s ukončením pracovního poměru, nejsou totožné a každý nastupuje v jiné situaci a plní jiné funkce.

S ukončením pracovního poměru spojuje zákoník práce (zákon č. [65/1965](#) Sb.) mnoho právních následků. V této souvislosti se lze často setkat se zaměňováním pojmů odstupné a odchodné. Byť oba tyto pracovněprávní instituty souvisejí s ukončením pracovního poměru, nejsou totožné a každý nastupuje v jiné situaci a plní jiné funkce.

Na odstupné má nárok ten zaměstnanec, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce (jedná se o výpovědi z tzv. organizačních důvodů) nebo dohodou z týchž důvodů.

Právo na odchodné naproti tomu náleží pouze vedoucímu zaměstnanci, a to při kumulativním splnění několika zákonných podmínek (§ 29 odst. 3 zákoníku práce). Právo na odchodné musí být s vedoucím zaměstnancem dopředu sjednáno. Sjednat jej lze pouze s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou. Právo na odchodné se sjednává pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude ze své funkce odvolán ještě před skončením svého funkčního období. Poslední podmínkou pro platné ujednání o odchodném je, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem konkurenční doložku podle § 29 odst. 2 zákoníku práce.

Právo na odchodné má tedy pouze jmenovaný nebo zvolený vedoucí zaměstnanec, který byl z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, má-li toto právo se zaměstnavatelem sjednáno a má-li zároveň uzavřenou konkurenční doložku, kterou se zavazuje, že nebude po dohodnutou dobu (nejdéle však jeden rok) po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která je předmětem činnosti současného zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele. Výše odchodného není zákoníkem práce stanovena.

Právo na odchodné, vzhledem k výše uvedenému, plní funkci kompenzace za předčasné ukončení výkonu funkce (na důvodech, které vedly k odvolání nezáleží) a zároveň kompenzace za nemožnost vykonávat stejnou činnost pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet, jak se zaměstnanec zavázal v konkurenční doložce. Nárok na odchodné nevzniká v případě, že vedoucí zaměstnanec sám odstoupil ze své funkce nebo uplynulo-li jeho funkční období.

Další články:

- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)