

7. 8. 2002

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

Odchodné a odstupné

V praxi se lze setkat s tím, že dochází k zaměňování dvou pracovněprávních institutů - odchodného a odstupného. Přestože uchu laika znějí velmi podobně, jde o instituty rozdílné a není možné je zaměňovat.

V praxi se lze setkat s tím, že dochází k zaměňování dvou pracovněprávních institutů - odchodného a odstupného. Přestože uchu laika znějí velmi podobně, jde o instituty rozdílné a není možné je zaměňovat.

Odchodné je poměrně novým institutem v českém pracovním právu, je upraveno v ustanovení § 29 odst. 3 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce. Odchodné může zaměstnavatel sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou. Odchodné se sjednává pro ten případ, že by vedoucí zaměstnanec byl z funkce odvolán před skončením svého funkčního období. Z dikce uvedeného ustanovení je zřejmé, že hlavní funkcí, kterou institut odchodného plní, je funkce kompenzační.

Základní podmínkou, kterou však zákoník práce pro sjednání odchodného stanoví, je, aby byla sjednána také konkurenční doložka. Jinak řečeno, pokud není sjednána konkurenční doložka nemůže být sjednáno ani odchodné. Konkurenční doložkou se rozumí písemné ujednání ve smlouvě, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat.

Odstupné se pojí s výpovědí danou zaměstnanci zaměstnavatelem. Plní především funkci satisfakční, má zaměstnance odškodnit za to, že pracovní poměr končí vinou zaměstnavatele, respektive z důvodů, které spočívají na straně zaměstnavatele. Nárok na odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) (z důvodů, že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, nebo že se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutím zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách). Nárok na odstupné má i zaměstnanec při skončení pracovního poměru dohodou z těchto důvodů.

Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Dvojnásobek průměrného výdělku představuje minimální výši odstupného, přičemž zákoník práce umožňuje, aby v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise bylo odstupné zvýšeno o další násobky průměrného výdělku, popřípadě stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Kolektivní smlouva či vnitřní předpis tedy nemůže nároky zaměstnance zúžit.

Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru.

Jestliže dojde k situaci, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných

výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část.

Odstupné však nenáleží zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práva a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele a u zaměstnance, který koná u zaměstnavatele práci ve vedlejších pracovních poměrech.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [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](#)