

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

Odstupné i z jiných, než organizačních, důvodů

Dosud nebylo zcela jasné, zda si lze platně dohodnout odstupné i pro případ skončení pracovního poměru i z jiných než organizačních důvodů - zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části či nadbytečnosti zaměstnance v důsledku u zaměstnavatele probíhajících organizačních změn (ust. § 52 písm. a), b), c) ve spojení s ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce), popř. zdravotních důvodů na straně zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. d) ve spojení s ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR odmítl ve svém judikатурním rozsudku sp. zn. 21 Cdo 853/2011, ze dne 18. 9. 2012, názor, že by ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce zakazovalo poskytnutí odstupného zaměstnanci, dochází-li k rozvázání pracovního poměru účastníků z jiných (dalších) důvodů, než které jsou v něm uvedeny. NS ČR neshledal žádný důvod (argument) pro závěr, že by byla vyloučena odchylná úprava o důvodech, za kterých by zaměstnavatel mohl - kromě těch, jež jsou v zákoníku práce uvedeny - rovněž poskytnout zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru odstupné jakožto plnění (peněžitý příspěvek), které by zaměstnanci pomohlo překonat sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci.[1]

Žalobce - zaměstnanec se žalobou podanou u soudu prvního stupně domáhal, aby mu žalovaná - zaměstnavatelka zaplatila 480.000,- Kč s úrokem z prodlení. Žalobu zdůvodnil tím, že pracovní poměr účastníků vznikl "jmenováním ze dne 7. 7. 2005" dnem 1. 8. 2005 a že žalobce pracoval u žalované jako "vedoucí nákupu elektřiny". V manažerské smlouvě účastníků ze dne 28. 12. 2007 bylo sjednáno, že žalobci náleží "pro případ ukončení pracovního poměru odstupné", a to ve výši a za podmínek vymezených v Čl. V smlouvy. Pracovní poměr účastníků skončil na základě výpovědi podané žalobcem dnem 31. 3. 2009, žalovaná však odmítá žalobci sjednané odstupné vyplatit.

Jak rozhodovaly soudy

Soud prvního stupně žalované uložil, aby zaplatila žalobci 480.000,- Kč s úrokem z prodlení. Z výsledků dokazování soud prvního stupně dovodil, že ujednání obsažené v manažerské smlouvě účastníků ze dne 28. 12. 2007 nepředstavuje odstupné poskytované podle ust. § 67 zákoníku práce, ale "dohodu o finančním plnění označeném jako odstupné".

K odvolání žalované odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu o zaplacení 480.000,- Kč s příslušenstvím zamítl. Podle odvolacího soudu je předmětem ujednání obsaženého v Čl. V manažerské smlouvy účastníků ze dne 28. 12. 2007 odstupné poskytované na základě zákona pro případ skončení pracovního poměru podle ust. § 67 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že manažerská smlouva sjednává poskytnutí odstupného zaměstnanci z jiného důvodu, než jaký je uveden v ust. § 67 zákoníku práce, odvolací soud dále zkoumal, do "jaké míry má toto ustanovení povahu normy kogentní či dispozitivní", a uzavřel, že jde o "normu relativně kogentní, tj. že se účastníci mohou odchýlit ve směru, v němž jim to ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce dovoluje: mohou si sjednat vyšší odstupné než je zákonné minimum, nikoliv však odstupné i pro další důvody skončení pracovního poměru". Odvolací soud přitom vzal v úvahu účel poskytování odstupného zaměstnanci,

který bez své viny ztratil práci, přihlédl k tomu, že smyslem odstupného "není poskytnout zaměstnanci plnění v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru, ale náhradu (zpravidla peněžitou), jejímž smyslem je odškodnit v odvozených pracovněprávních vztazích druhého účastníka smlouvy za její (předčasné) ukončení", a uzavřel, že "relativní kogentnost ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce vyplývá z charakteru samotného odstupného". Protože ust. § 67 zákoníku práce nezakládá právo na odstupné v případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem, nemůže být žaloba opodstatněná. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání.

Verdikt NS ČR

Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich 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 tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, ze zdravotních důvodů, neboť nemůže pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání konat dosavadní práci, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce je - jak správně uvedl odvolací soud - právní úpravou relativně kogentní v tom smyslu, že zakazuje, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozvázání pracovního poměru z důvodů v něm vyjmenovaných nižší odstupné. Se závěrem, že by ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce zakazovalo poskytnutí odstupného zaměstnanci, dochází-li k rozvázání pracovního poměru účastníků z jiných (dalších) důvodů, než které jsou v něm uvedeny, však dovolací soud nesouhlasí.

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, je vybudován - v souladu s ust. čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod - na zásadě "co není zakázáno, je dovoleno". Účastníci pracovněprávních vztahů proto mohou vždy upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, ledaže by jim to zákon zakazoval. Zásada autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, předurčující zásadně dispozitivní charakter zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, se v úpravě pracovněprávních vztahů neprosadí, jen jestliže tomu brání kogentní povaha ustanovení zákona.

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být - na rozdíl o právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 - upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 853/2011, ze dne 18. 9. 2012, zrušil a věc odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Adolf Maulwurf

[1] Sporný případ byl posuzován podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2007, vybrané pasáže z rozhodnutí NS ČR však byly upraveny autorem pro použití dle aktuální právní úpravy, stejně tak byl koncipován celý příspěvek.

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](#)