

20. 4. 2001

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

## Odstupné podle zákoníku práce

Zákoník práce upravuje v §§ 60a – 60c institut odstupného. Odstupné je v pracovním právu institutem poměrně novým. V českém pracovním právu se poprvé objevil ve vyhl. č. [195/1989](#) Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních

Zákoník práce upravuje v §§ 60a – 60c institut odstupného. Odstupné je v pracovním právu institutem poměrně novým. V českém pracovním právu se poprvé objevil ve vyhl. č. [195/1989](#) Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání. Základním cílem tohoto institutu je poskytnout zaměstnanci určitou satisfakci v souvislosti se skončením pracovního poměru, který byl ukončen z důvodů, jež spočívají na straně zaměstnavatele. Zákonodárce stanoví zaměstnavateli povinnost vyplatit zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů (tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách) nebo dohodou z týchž důvodů, odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu lze odstupné zvýšit o další násobky průměrného výdělku, popřípadě stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné.

Nárok na odstupné vzniká až okamžikem vlastního skončení pracovního poměru. V souladu s tímto tedy nárok na odstupné vzniká zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy u daného zaměstnavatele. Zákon umožňuje, aby zaměstnavatel se zaměstnancem dohodou změnil vznik nároku tak, že odstupné může být vyplaceno v den skončení pracovního poměru nebo v pozdějším výplatním termínu než je nejbližší výplatní termín po skončení pracovního poměru. Jak již bylo výše zmíněno, odstupné činí dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance. Tato výše odstupného je stanovena kogentně a není možná její smluvní úprava. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek určovaný podle § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků.

Vzhledem k charakteru odstupného jako odškodnění za skončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele je spravedlivé po zaměstnanci žádat v situaci, kdy 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, aby zaměstnavateli vrátil odstupné nebo jeho poměrnou část. Přičemž je nerozhodné, zda podnět k opětovnému návratu do zaměstnání vzešel ze strany zaměstnavatele či zaměstnance. Je nutno upozornit, že vzhledem k tomu, že pracovní zákoník nezná institut vzájemného započtení, potom v případě, že zaměstnanec nastoupí opětovně do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli dříve než mu zaměstnavatel vyplatil odstupné, bude nutno provést jeho vyplacení a poté požadovat jeho vrácení či vrácení jeho poměrné části.

Protože zákonodárce v souvislosti s tímto ustanovením užil pojmu nastoupení do zaměstnání a nikoliv jen pracovního poměru, je třeba z toho vyvodit, že výše stanovená povinnost vrácení odstupného se vztahuje také na dohody konané mimo pracovní poměr.

Odstupné nenáleží zaměstnanci u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. V tomto případě nedochází ke skončení pracovního poměru a tedy případný nárok na odstupné by nebyl důvodný. Odstupné dále

nenáleží zaměstnanci, který koná u zaměstnavatele práci ve vedlejších pracovním poměru, jelikož záměrem zákonodárce bylo odškodnit zaměstnance, kteří ztrácejí zaměstnání, jež je jejich hlavní formou zapojení do pracovního procesu. Odstupné nemůže nárokovat ani zaměstnanec, který dává výpověď odůvodněnou organizačními změnami u zaměstnavatele, protože odstupné je vyhrazeno pouze pro případy, kdy výpověď dává zaměstnavatel.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)