

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

## Odstupné při organizačních změnách - nově od 1. 1. 2012

Odstupné jako jednorázové peněžité plnění je povinen vyplatit zaměstnavatel zaměstnanci ve stanovených (zákoníkem práce uvedených) případech rozvázání pracovního poměru; mezi ně patří předně rozvázání pracovního poměru v důsledku u zaměstnavatele probíhajících organizačních změn (tj. z výpovědních důvodů specifikovaných v ust. § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce)[1] a dále pak zdravotní důvody na straně zaměstnance, které lze podřadit pod výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, [2] a to - ve všech uvedených případech - ať už končí pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo dohodou účastníků pracovního poměru. Odstupné však už nově od 1. 1. 2012 nenáleží zaměstnanci, který rozvázal pracovní poměr jeho okamžitým zrušením.[3], [4]

Podle nové právní úpravy (přeformulovaného ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce), účinné od 1. 1. 2012, přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tedy z organizačních (výpovědních) důvodů, nebo dohodou z těchto důvodů, od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Výše odstupného je tedy nově diferencována podle doby trvání pracovního poměru ke dni jeho skončení, zatímco dříve (podle úpravy účinné do 31. 12. 2011) bylo odstupné při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů předepsáno jednotně ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, bez ohledu na délku trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Nově se započítává i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Dochází-li k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle nového ust. § 86 odst. 4 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012 (konto s převedením jeho přesčasových hodin do následujícího vyrovnávacího období), navyšuje se odstupné v částkách shora uvedených o speciální odstupné - další trojnásobek průměrného výdělku (viz ust. § 67 odst. 1 písm. d) zákoníku práce).

Nekončí-li pracovní poměr na základě výpovědi zaměstnavatele, nýbrž dochází-li ke sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru v důsledku organizačních změn - z organizačních důvodů (ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce), měl by vždy zaměstnanec požadovat s ohledem na to, že důvod rozvázání pracovního poměru není podstatnou (povinnou) náležitostí dohody, [5] pokud nechce přijít o odstupné nebo jestliže se případně nehodlá nároku na odstupné vzdát,[6] aby byl příslušný důvod

rozvázání pracovního poměru v dohodě uveden.

V opačném případě se zaměstnanec může dostat v případě sporu o zaplacení odstupného do důkazní nouze, jestliže bude zaměstnavatel namítat, že k rozvázání pracovního poměru dohodou došlo z jiných důvodů, které nárok poskytnutí odstupného nezakládají. V případném soudním sporu musí zaměstnanec prokázat, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů organizačních změn a že mezi nimi a rozvázáním pracovního poměru existuje příčinná souvislost. [7]

Při jiném způsobu rozvázání pracovního poměru než dohodou nebo výpovědí zaměstnavatele z organizačních důvodů nárok na odstupné nevzniká, i kdyby k němu došlo v době, kdy u zaměstnavatele probíhají organizační změny (např. skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané doby nebo výpověď daná pracovníkem právě v době organizačních změn). I kdyby zaměstnanec, kterému se naskytla možnost dalšího zaměstnání nebo jiného nového uplatnění, rozvázal pracovní poměr výpovědí a ve výpovědi uvedl, že důvodem jsou připravované nebo probíhající organizační změny u zaměstnavatele, nárok na odstupné nevzniká.[8]

Zaměstnanci, který byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo se tohoto místa vzdal a u něhož je ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce (ve znění od 1. 1. 2012) dána fikce nadbytečnosti (tedy výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce), náleží odstupné - poskytované zaměstnanci při organizačních změnách - jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny. Nikoliv tedy jde-li o pouhou personální obměnu na vedoucím postu. [9]

Zákoník práce maximální výši odstupného neomezuje, stanoví pouze základní minimum. Tato výše je povinná, přičemž odstupné lze poskytovat i ve vyšší úrovni, kterou lze vázat na určitá kritéria (odvozovat od splnění určitých kritérií), jež však nesmějí být v rozporu s principem zákazu diskriminace. Za diskriminační je možno považovat kupř. následující ustanovení kolektivní smlouvy o navýšení odstupného: *„Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval nepřetržitě nejméně 10 let, přísluší odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnanci nevzniklo právo na přiznání starobního důchodu.“* - První podmínka trvání doby zaměstnání nejméně 10 let je v souladu s právní úpravou, druhá podmínka je diskriminační, diskriminuje zaměstnance z důvodu věku.[10]

Odstupné lze tedy dělit na dvě kategorie:

- Právo na ně vyplývá přímo ze zákona.
- Zaměstnavatel je vyplácí zpravidla na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo ustanovení svého vnitřního předpisu; ve smlouvě (kolektivní nebo také v individuální sjednané mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem) může být dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno (určeno), že zaměstnavatel bude vyplácet zaměstnancům vyšší odstupné, než jaké stanoví (předepisuje) zákoník práce jako zákonné minimum.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. (Viz ust. § 67 odst. 3 zákoníku práce; pravidla pro stanovení průměrného výdělku přitom upravuje ust. § 351 a násl. zákoníku práce.)

Odstupné je podle ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru [11] v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Úprava vracení odstupného ve smyslu ust. § 68 zákoníku práce se nemění. [12]

-----  
[1] Příspěvek stručně popisuje změny, jež přináší (vládní) návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 411 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny), jenž byl schválen Poslaneckou sněmovnou 9. 9. 2011, posléze zamítnut Senátem. Opětovné schválení příslušné novely, a to i přes případné veto prezidenta republiky, které se nepředpokládá, je s ohledem na rozložení sil - spolehlivou většinu vládní koalice v Poslanecké sněmovně - natolik pravděpodobné, že limitně hraničí s jistotou. K průběhu legislativního procesu viz >>> [zde](#) .

[2] K tomu viz ust. § 67 odst. 1 věty druhé a třetí zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, a ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012.

[3] Zatímco podle dosavadní právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 (ust. § 67 odst. 1 věta první zákoníku práce) příslušelo zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z jeho strany - z důvodů dle ust. § 56 zákoníku práce od zaměstnavatele odstupné (a to ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku), od 1. 1. 2012 mu v těchto případech náleží podle ust. § 56 nového odst. 2 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tedy za 2 měsíce).

[4] Pokud jde o přechodná ustanovení, k odstupnému viz ust. čl. II bodu 6 novely.

[5] Srovnej Randlová, N.: 76783. Platnost dohody o rozvázání pracovního poměru, [www.epravo.cz](#), 23. 9. 2011; >>> [zde](#).

[6] Viz však nové ust. § 346c zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, podle něhož zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu odstupné a další peněžitá plnění.

[7] Z judikatury:

„Nárok na odstupné má každý zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v ust. 52 písm. a), b), c) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu. Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné, samo o sobě rozhodující, zda byl v dohodě uveden důvod rozvázání pracovního poměru, popřípadě jaký důvod rozvázání pracovního poměru se v dohodě uvádí; z hlediska vzniku nároku na odstupné nejsou významné ani subjektivní představy účastníků o důvodu rozvázání jejich pracovního poměru, nýbrž podstatné je toliko zjištění, proč byl pracovní poměr skutečně rozvázán.

Procesní povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má v řízení o zaplacení odstupného zaměstnanec (srovnej rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1667/2001).“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2654/2006, ze dne 10. 7. 2007)

„Zákoník práce nespojuje vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě o skončení pracovního poměru uvedeno, ale se zjištěním proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má uvolněný zaměstnanec (za splnění dalších zákonem stanovených předpokladů) nárok na odstupné bez ohledu na to, co bylo o důvodech skončení pracovního poměru v dohodě uvedeno.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1599/2002)

„V případném soudním řízení o zaplacení odstupného leží však na zaměstnanci povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1667/2001)

[8] Viz však nové ust. § 339a odst. 2 zákoníku práce upravující případný nárok zaměstnance na odstupné podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, jestliže k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance nebo dohodou došlo za podmínek dle ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce z

důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

[9] Z judikatury: „Jde-li o zaměstnance, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním, náleží mu odstupné jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.“ (Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1430/2005, ze dne 16. 5. 2006)

[10] Srovnej Bičáková, O.: Odstupné, Právní rádce č. 6/2008, *Economia a.s.*

[11] Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3429/2009, ze dne 23. 11. 2010: „Nárok na odstupné má zaměstnanec, u něhož "dochází k rozvázání pracovního poměru", a zaměstnanci "přísluší při skončení pracovního poměru". Odstupné tedy náleží zaměstnanci nejen tehdy, byl-li učiněn právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru (takový, s nímž se spojuje poskytnutí odstupného), ale pouze v případě, že (opravdu) došlo k rozvázání (skončení) pracovního poměru. Nárok na odstupné proto vzniká jen tehdy a v okamžiku, kdy byl rozvázán (skončil) pracovní poměr zaměstnance na základě takového právního úkonu, s nímž se (podle zákona) spojuje poskytnutí odstupného.“

[12] Maulwurf, A.: č. 70270. Aktuální otázky odstupného: vracení odstupného a ztráta nároku na odstupné při nástupu k přejímajícímu zaměstnavateli, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 17. 2. 2011: >>> [zde](#) .

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [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](#)