

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

# **Polemika: Je třeba zvláštní legislativní úpravy exekuce na odstupné náležející uchazečům o zaměstnání?**

Advokátka Anna Bartůňková si zde onehdy [1] na závěr svého příspěvku o odstupném posteskla nad tím, že právní úprava nezohledňuje případy, kdy je zaměstnanec propouštěn ze zaměstnání s odstupným, přičemž jsou proti němu nařizeny exekuční srážky ze mzdy, které postihnou zpravidla celé odstupné, zaměstnanec nemá nové zaměstnání, a stává se tak uchazečem o zaměstnání, který pak může být několik měsíců bez peněz, jelikož nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti se mu odkládá a odstupné bylo zabaveno.

**Autorka tuto situaci označila dokonce za mezeru v právní úpravě a kriticky konstatovala, že tento nedostatek nenavrhuje odstranit ani aktuálně Poslaneckou sněmovnou projednávaná novela zákona o zaměstnanosti. [2] Škoda, že ani nenaznačila, jaké legislativní řešení by si sama představovala. Pokusme se tedy až nyní o několik stručných úvah de lege lata i de lege ferenda. Jde opravdu o nedostatek, chybu právní úpravy? Jsou nějaká řešení za stávající právní úpravy? Vyžaduje daný problém skutečně změnu právní úpravy?**

Podle ust. § 44a zákona o zaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, kterému bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální (zákonná) výše odstupného (specifikovaná v ust. § 67 odst. 1, event. odst. 2 zákoníku práce). A v této situaci vskutku nastává problém pro zaměstnance, kdy je na jeho mzdu uvalena exekuce srážkami ze mzdy. Zaměstnanci je totiž v takovém případě v exekuci sráženo nejen z vlastní mzdy (posledního měsíčního výdělku), ale i z odstupného. Zaměstnanec, protože je mu vyplacena, a to jednorázově, pouze jedna částka nezabavitelného minima (nezabavitelná částka a případná další částka nepodléhající exekuci), [3] nemůže následně po dobu i několika měsíců uspokojovat své životní potřeby ani z odstupného ani z podpory v nezaměstnanosti.

## **Odložená výplata odstupného**

Odstupné je zaměstnavatel dle ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru 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. I pozdější - odloženou výplatou odstupného se stále rozumí jednorázová výplata odstupného - pokud se na ní zaměstnanec dohodne (obvykle na druhý měsíc následující po skončení pracovního poměru, tedy měsíc po jinak standardním výplatním termínu), jen zmírní následky exekuce, když získá shora uvedenou exekučně nezabavitelnou část příjmu ještě na jeden měsíc.

## **Postupná výplata odstupného**

Od ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce se však lze odchýlit, a proto se lze dohodnout i na postupné výplatě odstupného - každý měsíc jedna poměrná část (jednonásobek průměrného výdělku). S

dohodou musí ovšem souhlasit zaměstnavatel. Zaměstnanec tak získá i každý další následující měsíc exekuci nepodléhající částku (nezabavitelnou částku a případnou další exekuci nepodléhající částku). Pokud však zaměstnavatel souhlasit nebude, např. pro administrativní zátěž mzdové účetny, odstupné bude vyplaceno jednorázově se všemi pro zaměstnance negativními důsledky.

Uvedené řešení s postupnou výplatou odstupného označil Jaroslav Jakubka, když odpovídal čtenářskou otázku, jak postupovat v případě exekučních srážek z odstupného, za obcházení zákona a za poškozování věřitele. [4] Podle autora není právního a morálního důvodu k tomu, aby bylo v rozporu se zákonem určováno (a dodejme: vyplaceno) povinnému více nezabavitelných částek, než kolik povinnému zaměstnanci přísluší (tedy jedna).

Nejsem tak příkrý jako J. Jakubka, domnívám se, že jde o jediné možné a legální řešení za stávající právní úpravy, rozhodně se však nedomnívám, že by se touto cestou, tedy uzákoněním postupné výplaty odstupného měl či mohl vydávat zákonodárce. Povinný se dohodou se zaměstnavatelem negativním důsledkům exekuce může legální cestou bránit, zákonodárci však jistě nepřísluší jednu stranu exekuce, tedy povinného, jakkoliv zvýhodňovat, nehledě na komplikace, které by taková úprava mohla přinést plátcí mzdy - zaměstnavateli, kupř. v situaci kdy je pracovní poměr rozvazován a odstupné náleží z titulu, že se zaměstnavatel ruší (ust. § 52 písm. a) zákoníku práce).

Ačkoliv na druhou stranu veřejný ochránce práv ve svém stanovisku [5] uvádí, že přímo zaměstnavatel, tedy aniž by o to zaměstnanec vůbec žádal, by měl v dané situaci srážky (z odstupného) počítat, jako kdyby se jednalo o příjem za příslušný počet následujících měsíců podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterého byla odvozena minimální výše odstupného. Zaměstnavatel má podle něj podpůrně využít ust. § 286 občanského soudního řádu.[6], [7] Věřitelé nebudou tratit, pokud povinný získá práci v době, na kterou se ještě odstupné „vztahuje“. Nový zaměstnavatel by totiž musel zohlednit dříve vyplacené odstupné i uplatněné nezabavitelné částky „připadající“ na jednotlivé měsíce a tomu přizpůsobit srážky z aktuální mzdy.

### **Kompenzace odstupného?**

Řešení jistě nevede ani skrze období kompenzace zaměstnavatelem zaměstnanci nevyplaceného odstupného ve smyslu ust. § 44b zákona o zaměstnanosti. Úřadem práce uchazeči o zaměstnání vyplacená kompenzace odstupného je logicky vymáhána po zaměstnavateli. Po kom by asi vymáhal stát kompenzaci za odstupné, které propadlo uchazeči o zaměstnání ve prospěch oprávněného věřitele nebo oprávněných věřitelů v rámci nařízené exekuce?

### **Bezodkladná výplata podpory v nezaměstnanosti?**

Jediné možné legislativní řešení, které si dovedu představit, je návrat k okamžitému, bezodkladnému nároku na podporu v nezaměstnanosti, tedy i pro uchazeče o zaměstnání, kterým bylo v posledním zaměstnání vyplaceno odstupné, tedy spočívající ve zrušení ust. § 44a zákona o zaměstnanosti čili v návratu k právní úpravě účinné před 1. 1. 2011. Muselo by však jít o opatření s obecnou platností, nikoliv speciální (určitou skupinu občanů nedůvodně zvýhodňující) úpravu pro uchazeče o zaměstnání, jejichž odstupné bylo postiženo exekucí. K návratu k předchozí právní úpravě však není zřejmě ani důvod, ani vůle.

### **Richard W. Fetter**

---

[1] Bartůňková, A.: 96160. K institutu odstupného při ukončení pracovního poměru ve světle

judikatury českých soudů, 10. 12. 2014, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Konkrétně uvádí autorka toto: „Protože zaměstnanec, který má nárok na odstupné, může po ukončení pracovního poměru uspokojovat své životní potřeby právě z odstupného, poskytuje se mu podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného. Tato právní úprava ovšem nezohledňuje případy, kdy je na zaměstnance nařízena exekuce srážkami ze mzdy. Zaměstnanci je totiž v takovém případě v exekuci sráženo nejen z vlastní mzdy, ale i z odstupného, popřípadě obdobných plnění poskytnutých zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání, které se pro účely exekuce srážkami z příjmu považují za příjem, a zaměstnanec, protože je mu vyplacena pouze částka tak zvaného nezabavitelného minima, nemůže po dobu i několika měsíců uspokojovat své životní potřeby ani z odstupného ani z podpory v nezaměstnanosti. Vzhledem k účelu odstupného, jak je definován judikaturou soudů, lze tento případ považovat za mezeru v právní úpravě. Tento nedostatek nenavrhuje odstranit ani připravovaná novela zákona o zaměstnanosti s plánovanou účinností od 1. 1. 2015.“

[3] K mechanismu srážek ze mzdy a nezabavitelným částkám, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Jakubka, J.: Exekuce na odstupné: Práce a mzda č. 4/2011, 12. 4. 2011.

[5] Kancelář veřejného ochránce práv, Exekuce – nejčastější dotazy, květen 2014,

[6] Dochází-li k výplatě dlužné mzdy za několik měsíců najednou, je třeba vypočítat srážky za každý měsíc zvláště.

[7] Veřejný ochránce práv uvádí: „Přestože primárně není určeno (rozuměj ust. § 286 o.s.ř.) k řešení popsané situace, musí být použito i s ohledem na jednotu právního řádu. Není myslitelné, aby jeden právní předpis vycházel z předpokladu existence „chráněného“ příjmu zajišťujícího povinnému možnost uspokojení jeho běžných potřeb (při zohlednění jeho možného částečného postihu srážkami) a aplikace jiného předpisu (při tvrzené nemožnosti využití ust. § 286 občanského soudního řádu) vedla k redukci tohoto příjmu prakticky na nulu, a to na dobu několika měsíců.“ Ochránce s ohledem na podanou argumentaci zastává tento názor, nepochybně však možnost odlišných pohledů.

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

## Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)