

21. 2. 2017

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

Splatnost odstupného a promlčení práva na něj

Splatnost odstupného se odvíjí ode dne dohodnutého mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a není-li takové dohody, odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším obvyklém - pravidelném termínu výplaty mzdy.

Mzda zaměstnance byla podle jeho mzdového výměru splatná po vykonání práce, a to v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo některou její složku s tím, že termín výplaty mzdy byl stanoven na 12. den v měsíci. Zaměstnancův pracovní poměr skončil dne 30. 12. 2010 a vzniklo mu právo na odstupné, které zaměstnavatel nevyplatil. Zaměstnanec proto podal proti zaměstnavateli žalobu dne 14. 1. 2014 na vyplacení odstupného. Žalovaný zaměstnavatel na svou obranu namítl, že došlo k promlčení uplatněného nároku, neboť ten byl splatný dne 12. 1. 2011, takže právo mohlo být vykonáno poprvé dne 13. 1. 2011 a (třiletá) promlčecí lhůta uplynula dne 13. 1. 2014.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, když dospěl k závěru, že nárok na odstupné není promlčen, neboť třiletá promlčecí lhůta k jeho uplatnění by uplynula až dne 31. 1. 2014. Odvolací soud jeho výrok změnil tak, že žalobu zamítl. Dospěl k závěru, že v daném případě nastala splatnost odstupného v den určený u žalovaného zaměstnavatele k výplatě mzdy po skončení pracovního poměru ke dni 30. 12. 2010, tj. dne 12. 1. 2011, že tedy dnem 13. 1. 2011 počala běžet třiletá promlčecí lhůta k uplatnění nároku na odstupné a že žaloba byla podána (dne 14. 1. 2014) až po jejím uplynutí. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal především, že je nutné rozlišovat mezi splatností mzdy a termínem výplaty mzdy, že termín splatnosti odstupného připadá na poslední den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém žalobci vzniklo právo na odstupné (tedy 31. 1. 2011). Nejvyšší soud ČR však dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné a zamítl jej svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 4027/2015, ze dne 28. 7. 2015.

Termín výplaty odstupného

Odstupné vyplácí zaměstnavatel 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 nebo na pozdějším termínu výplaty. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. V rámci tohoto období musí být sjednán, stanoven nebo určen pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu.[1] Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru; jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru. Uvedené platí obdobně pro splatnost a výplatu náhrady mzdy, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.

Odstupné poskytované zaměstnavatelem představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Promlčecí doba k vykonání práva zaměstnance na odstupné je třiletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé. V soudní

praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že právo na odstupné mohlo být zaměstnancem vykonáno poprvé v den následující poté, co se odstupné stalo splatným.

Splatnost odstupného nelze odvozovat od splatnosti mzdy upravené v ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce, neboť odstupné není mzdou ani její složkou, nýbrž – jak bylo uvedeno výše - jednorázovým peněžitým příspěvkem k překlenutí nepříznivé sociální situace zaměstnance v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen uspokojit zaměstnancovo právo na odstupné - jestliže se nedohodl se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty odstupného - v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy. Při úvaze, který den se pokládá za takový „nejbližší výplatní termín“, je třeba přihlídnout k tomu, že výplata odstupného se odvíjí od určení období, v němž je podle ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná mzda, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal (pravidelný termín výplaty se určuje v rámci období splatnosti mzdy), a že tímto obdobím, nepožádal-li zaměstnanec o výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru, popřípadě neumožňuje-li výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru technika výpočtu mezd u zaměstnavatele, se řídí splatnost mzdy zaměstnance také při skončení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že výplata odstupného - jak vyplývá z účelu (smyslu) ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce - nepředchází výplatě mzdy, na niž má zaměstnanec právo za naposledy vykonanou práci, popřípadě příslušnou náhradu mzdy (a ani se za výplatu této mzdy neopožduje), rozumí se nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy po skončení pracovního poměru ve smyslu ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce pravidelný termín výplaty mzdy určený v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za naposledy před skončením pracovního poměru pro zaměstnavatele vykonanou práci, popřípadě splatnost příslušné náhrady mzdy. Z uvedeného vyplývá, že **odstupné je splatné - nedohodl-li se se zaměstnavatelem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty odstupného - po skončení pracovního poměru v pravidelném termínu výplaty mzdy určeném v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy**, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal naposledy před skončením pracovního poměru, popřípadě v němž nastala splatnost příslušné náhrady mzdy.

Posouzení sporého případu Nejvyšším soudem

V daném případě pracovní poměr účastníků skončil dnem 30. 12. 2010 a splatnost mzdy žalobce za měsíc prosinec 2010 nastala v lednu 2011, v němž byl pravidelný termín výplaty určen na 12. 1. 2011. Byl-li tedy žalovaný povinen vyplatit žalobci požadované odstupné dne 12. 1. 2011, kdy se toto odstupné stalo splatným, tříletá promlčecí doba k vykonání práva na odstupné, která začala běžet dne 13. 1. 2011, uplynula dne 13. 1. 2014 (pondělí). Podal-li žalobce u soudu žalobu dne 14. 1. 2014 (úterý), dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že žalobce vykonal právo na požadované odstupné až po uplynutí promlčecí doby.

Terezie Nývltová Vojáčková

[1] Sporný případ byl posuzován podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2010 a zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 22. 2. 2011. Vybraný (klíčový) text odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, prezentovaný v příspěvku, však byl upraven s ohledem na aktuální právní úpravu. (V předmětném sporu šlo o odstupné, na které vznikalo podle dřívější právní úpravy právo též zaměstnanci, který ukončil pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, a to ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Nyní má zaměstnanec

nárok na náhradu mzdy za dobu 2 měsíců.).

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

Další články:

- [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: zamýšlení 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](#)