17. 12. 2012

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

Sporné otázky kolem odstupného

Může sjednat zaměstnanec a zaměstnavatel odstupné ve smyslu §67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (zákoník práce) i pro případ ukončení pracovního poměru z jiných důvodů, než z jakých jej právě §67 zákoníku práce zaměstnanci přiznává? To je jedna z nových otázek dnešního pracovního práva, která se objevila po vyhlášení rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012 vydaného pod sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

Odstupné

Institut odstupného se v českém právním řádu poprvé objevuje ve vyhlášce federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989 Sb. Do zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.) je pak zavedeno zákonem 74/1994 Sb., který nabyl účinností od 31. 5. 1994. Tato první úprava odstupného neumožňovala, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli odlišnou výši odstupného, natož aby umožnila smluvně rozšířit okruh důvodů, s nimiž je vznik nároku na vyplacení odstupného spojen. Odstupné se může navyšovat nad zákonem stanovené minimum až od počátku roku 2001 se, ale pouze o další násobky průměrného výdělku a pouze v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Možnosti navýšení odstupného

Za původní právní úpravy se odborná veřejnost ve většině klonila k názoru, že je možné odstupné zvýšit pouze o celé násobky průměrného výdělku zaměstnance. Zákoník práce však hovořil pouze o násobcích průměrného výdělku, nikoli celých násobcích. Autoři jsou tedy toho názoru, že již v této době bylo možné v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zvýšit odstupné např. o 2,5 násobek průměrného výdělku zaměstnance, ačkoliv běžnou praxí bylo spíše navyšování o násobky celé.

Podle současného zákoníku práce (zákon č. 262/2006) je možné se smluvně odchýlit od těch ustanovení zákona, z jejichž dikce neplyne, že se odchýlení možné není, přičemž v případě ustanovení uvedených v § 363 (ustanovení kterými se provádějí předpisy EU) je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jakákoliv limitace samotné míry zvýšení odstupného nemůže v současné právní úpravě najít oporu. Zaměstnanec a zaměstnavatel se tak na výši odstupného mohou libovolně dohodnout, pokud bude zachována minimální hranice stanovená zákonem. Nic tedy například nebrání tomu, aby celkové odstupné (zákonné + zvýšené) bylo stanovenou v rámci dohody jednou konkrétní částkou, či aby zvýšené odstupné bylo vázáno na jiný než průměrný výdělek (např. na základní měsíční mzdu).

Možnost rozšíření důvodů pro vyplacení odstupného

Aktuální znění § 67 zákoníku práce však přináší jiný interpretační problém. Tím je spor o to, zda je možné, aby dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přiznala zaměstnanci odstupné v smyslu

§ 67 zákoníku práce i z jiných důvodů, než které jsou v tomto paragrafu vypočteny.

Jak bylo uvedeno v úvodu tohoto článku, k této otázce dispozitivnosti ustanovení §67 zákoníku práce se nedávno vyjádřil Nejvyšší soud v již zmíněném rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 732/2011 ze dne 18. 9. 2012.

Prvostupňové a odvolací řízení

V posuzované věci obsahovala manažerská smlouva žalobce ustanovení, podle kterého mu náleží pro případ ukončení pracovního poměru odstupné, ve sjednané výši. Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Předmětné ujednání v manažerské smlouvě však posoudil ne jako dohodu o sjednání odstupného ve smyslu §67 zákoníku práce, ale jako „dohodu o finančním plnění označeném jako odstupné“.

Naopak odvolací soud došel k závěru, že předmětem ujednání v manažerské smlouvě je odstupné ve smyslu § 67 zákoníku práce. Toto ustanovení zákoníku práce však posoudil jako relativně kogentní normu, když uvedl, že strany si mohou sjednat vyšší odstupné, než je v zákoně uvedené minimum, avšak nemohou si odstupné sjednat i pro další důvody skončení pracovního poměru. Soud přitom vyšel z úvahy, že smyslem odstupného není poskytnout zaměstnanci plnění v souvislosti s ukončením pracovního poměru, nýbrž odškodnění za předčasné ukončení pracovní smlouvy. Odvolací soud proto žalobu zamítl.

Žalobce podal proti tomuto rozsudku dovolání, postavené na dvou základních argumentech. Jednak podle jeho názoru z žádného právního předpisu nevyplývá zákaz sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodu o tom, že zaměstnavatel při splnění určitých podmínek vyplatí zaměstnanci sjednanou finanční částku, a jednak se domníval, že z ustanovení § 67 zákoníku práce nevyplývá, že by se od něj strany nemohly odchýlit ve prospěch zaměstnance.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud k tomu uvedl, že zákoník práce je vybudován na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníci pracovněprávních vztahů si tak mohou vzájemná práva a povinnosti upravit odchylně od zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, ledaže by to bylo v rozporu se zněním těchto předpisů. Ustanovení § 67 zákoníku práce je pak podle soudu ustanovením relativně kogentním v tom smyslu, že zakazuje, aby zaměstnanci bylo při rozvázání pracovního poměru z důvodů v něm vyjmenovaných poskytnuto nižší odstupné, než (dle tehdejší právní úpravy) trojnásobek či dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku.

Nejvyšší soud při svém rozhodování dále přihlédl k účelu odstupného, který spatřuje v pomoci zaměstnanci překonat často složitou sociální situaci, v níž se zaměstnanec ocitne proto, že ztratil dosavadní zaměstnání. Nepřiklonil se tedy k již zmíněnému názoru odvolacího soudu, který spatřoval smysl odstupného pouze v odškodnění za předčasné ukončení pracovní smlouvy.

Z výše uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud k závěru, že je možné upravit poskytování odstupného odchylně od zákona, v tom smyslu, že tato odlišná úprava založí zaměstnanci právo na odstupné i v dalších případech, než které jsou vypočteny v §67 zákoníku práce.

Shrnutí

Nejvyšší soud se tedy v předmětném rozsudku vyjádřil v tom smyslu, že podmínky pro poskytnutí odstupného si mohou zaměstnavatel a zaměstnanec libovolně dohodnout, ovšem za předpokladu, že zůstane zachován nárok zaměstnance na odstupné alespoň ve výši a v případech stanovených v § 67 zákoníku práce. Sjednání čehokoliv navíc v oblasti odstupného pak není v rozporu s právní úpravou a

je tedy taková dohoda možná.

Dopady poskytnutí odstupného v jiných než zákonem stanovených případech

Vyjdeme-li z výše uvedeného závěru Nejvyššího soudu, že je možné odstupné vyplatit i na základě jiných, než zákonem stanovených důvodů (např. §52 e zákoníku práce) (dále též jako „***jiné odstupné***“), začne se otevírat i další otázka, a to jaký vliv bude mít tato skutečností do veřejnoprávní sféry.

Z odstupného se totiž, na rozdíl od jiných plnění poskytnutých v souvislosti s pracovním poměrem, neodvádí zdravotní[1] a sociální[2] pojištění a zákonné odstupné má pak dopad na výplatu podpory v nezaměstnanosti, která se odkládá za měsíce, které jsou jím pokryty.[3]

Ve zmíněných veřejnoprávních oblastech však relevantní právní normy vždy hovoří o „odstupném poskytnutém na základě zvláštních právních předpisů“. Odstupné poskytnuté z jiných než v zákoníku práce uvedených důvodů však není poskytováno na základě zvláštního právního předpisu, ale pouze na základě dohody smluvních stran, popřípadě na základě vnitřního předpisu.

Podle názoru autorů, vyplacení takového jiného odstupného

- tak nemůže mít vliv na odklad výplaty podpory v nezaměstnanosti. Tento závěr podporuje i skutečnost, že zákon o zaměstnanosti váže tento odklad pouze na ze zákona odvozenou minimální výši odstupného, která v případě jiného odstupného vůbec neexistuje;
- musí podléhat i odvodům jak na zdravotní tak sociální pojištění. Jsme přesvědčeni, že k tomuto výkladu se v budoucnu přikloní i příslušné správní orgány a nezahrnutí jiného odstupného pod povinné odvody zdravotního a sociálního pojištění by pravděpodobně bylo problematické. Finální verdikt by pak případně přineslo až rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

Celý text zmiňovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu naleznete >>> zde.

Ondřej Chlada

Tomáš Neuvirt

Randl Partners
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

---

[1] § 3 odst. 2 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
[2] § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
[3] § 44a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?