

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

Termín vyplacení odstupného a promlčení práva na odstupné

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.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru v případech, kdy to zákon stanoví, a to bez ohledu na další okolnosti (např. zda zaměstnanec poté nastoupí do nového zaměstnání a od kdy, zda začne vykonávat podnikatelskou činnost nebo se stane poživitelem starobního důchodu). Odstupné je právem zaměstnance, které je soudně vymahatelné stejně jako ostatní práva zaměstnance vyplývající z pracovního poměru.

Kdy se vyplácí odstupné?

Dle ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce odstupné je zaměstnavatel 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. Z uvedeného vyplývá, že 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.

Výplatní termín bývá obvykle stanoven při sjednání pracovního poměru. Pokud by výplatní termín nebyl dohodnut, určen, stanoven, zákoník práce jako nejzazší možný termín stanoví kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku, tj. do konce následujícího měsíce.

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. Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Pokud 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.

Splatnost odstupného nelze ale odvozovat od splatnosti mzdy upravené v ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce, neboť odstupné není mzdou ani její složkou. 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.

Zaměstnavatel je povinen odstupné ve stanoveném (sjednaném, určeném) termínu vyplatit, a to dokonce i v případě, kdy dosud probíhá spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Dle následného rozsudku by se postupovalo ohledně vyplaceného odstupného tak, že buď si odstupné

zaměstnanec nechá (v případě, že pracovní poměr skončil platně) nebo odstupné bude muset vrátit (v případě, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné a pracovní poměr nadále trvá).

Nejbližší výplatní termín

Problematikou splatnosti odstupného se v několika případech zabýval Nejvyšší soud ČR – rozhodnutí ze dne 14. 01. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2845/2014, obdobně v rozhodnutí ze dne 28. 07. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015. Nejvyšší soud ČR v rámci rozhodnutí dospěl k následujícím závěrům.

Při úvaze, který den se pokládá za „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 nepředchází výplatě mzdy, na niž má zaměstnanec právo za naposledy vykonanou práci, popřípadě příslušnou náhradu mzdy (a ani se za výplatou této mzdy nepožduje), 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.

Sporný případ u Nejvyššího soudu ČR - rozsudek ze dne 28. 07. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015

Ve sporném případě šlo zejména o posouzení, zda nárok na odstupné není již promlčen. 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. Pracovní poměr zaměstnance skončil dne 30. prosince 2010 a zaměstnanci vzniklo právo na odstupné, které zaměstnavatel nevyplatil. Zaměstnanec z tohoto důvodu podal žalobu o zaplacení odstupného, avšak až dne 14. ledna 2014. Žalovaný zaměstnavatel namítl, že došlo k promlčení odstupného, neboť odstupné bylo splatné dne 12. ledna 2011, takže právo mohlo být vykonáno poprvé dne 13. ledna 2011 a (tříletá) promlčecí lhůta uplynula dne 13. ledna 2014.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Dospěl k závěru, že nárok na odstupné není promlčen, neboť tříletá promlčecí lhůta k jeho uplatnění by uplynula až dne 31. ledna 2014. Odvolací soud naopak 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. prosince 2010, tj. dne 12. ledna 2011, že tedy dnem 13. ledna 2011 počala běžet tříletá promlčecí lhůta k uplatnění nároku na odstupné a že žaloba byla podána (dne 14. ledna 2014) až po jejím uplynutí. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namíтал 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. ledna 2011).

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

Promlčení odstupného

V důsledku neuplatnění práva do konce promlčecí doby nedochází k zániku práva, ale k jeho významnému oslabení, které spočívá v tom, že po uplynutí promlčecí doby není možné dlužníka, který namítl promlčení, přinutit ke splnění jeho dluhu. Pokud však po uplynutí promlčecí doby bylo plněno, nemůže dlužník požadovat vrácení tohoto plnění, a to vzhledem ke skutečnosti, že promlčený dluh nezanikl. K promlčení soud přihlédne jen v tom případě, pokud dlužník promlčení namítne. Práva uplatnit námitku promlčení se není možné vzdát. Promlčují se všechna práva majetková. Promlčení nepodléhá pouze vlastnické právo nebo právo na výživné.

Účelem institutu promlčení je motivovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by věřitel, poté, co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu. Účelem promlčení je pak ochrana obou stran závazku. Tedy, aby věřitelé vykonali včas svoje subjektivní právo a předešli tak vzniku újmy a dlužníci nebyli kvůli svým povinnostem vystaveni donucujícímu zákroku ze strany soudů po neurčitou dobu. Soud nepřihlíží k promlčení z úřední povinnosti, ale je povinen k němu přihlédnout na námitku dlužníka.

Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku. Občanský zákoník tuto problematiku upravuje v ust. § 609 a násl. V pracovněprávních vztazích promlčení podléhá právo na mzdu, na náhrady cestovních výdajů, na náhradu škody, rovněž tak právo na odstupné.

Pokud lze právo vymoci u soudu (orgánu veřejné moci), počíná promlčecí lhůta běžet ode dne, kdy mohlo být právo uplatněno poprvé. Dle ust. § 629 občanského zákoníku **promlčecí lhůta trvá tři roky**. Strany si ovšem mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, než jakou stanoví občanský zákoník, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let. Pokud ovšem je kratší nebo delší lhůta ujednána v neprospěch slabší strany, nepřihlíží se k ujednání. Právo na náhradu škody nebo jiné újmy se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. Byla-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za patnáct let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. Uznal-li dlužník svůj dluh, promlčí se právo za deset let ode dne, kdy k uznání dluhu došlo. Určí-li však dlužník v uznání i dobu, do které splní, promlčí se právo za deset let od posledního dne určené doby.

Promlčecí doba k vykonání práva zaměstnance na odstupné je tříletá 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.

Rozdílná výše odstupného pro zaměstnance

Problematikou rozdílné výše odstupného pro zaměstnance se zabýval Nejvyšší soud ČR v rámci rozsudku ze dne 18. 05. 2020 sp. zn. 21 Cdo 68/2020. V posuzovaném případě se zaměstnanec domáhal, aby zaměstnavateli bylo uloženo „upustit od diskriminačního jednání vyplácet při ukončení pracovního poměru rozdílně svým zaměstnancům odstupné, podle kolektivní smlouvy, a to jen v

závislosti na formě ukončení pracovního poměru“, a uhradit žalujícímu zaměstnanci žalovanou částku 576.519,- Kč s úrokem z prodlení. Žalobu odůvodnil zaměstnanec zejména tím, že zaměstnavatel s ním jednostranně ukončil pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, ač zaměstnanec sám se domáhal, aby pracovní poměr byl ukončen dohodou, neboť podle kolektivní smlouvy v případě ukončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce by mu navíc oproti odstupnému uvedenému v ust. § 67 zákoníku práce náleželo odstupné ve výši 5,5 násobku průměrného výdělku. Tuto skutečnost zaměstnanec jako žalobce vnímal jako diskriminaci a nerovné zacházení, neboť zaměstnavatel mu nenabídl skončení pracovního poměru dohodou (nebo s ním odmítl takovou dohodu uzavřít), ačkoli věkově nebo služebně mladším zaměstnancům takovou dohodu nabízel. Žalobě zaměstnance nevyhověl ani soud prvního stupně, ani soud odvolací. Dle těchto soudů žalobcem tvrzená diskriminace z důvodu věku a počtu odpracovaných let u zaměstnavatele prokázána nebyla, neboť z provedených důkazů jednoznačně vyplynulo, že zaměstnavatel ve stejném období, kdy skončil pracovní poměr se žalobcem, skončil pracovní poměr i s dalšími zaměstnanci, přičemž počet těchto zaměstnanců ve věku vyšším než žalobce je zcela srovnatelný s počtem zaměstnanců ve věku nižším než žalobce. Znak nerovného (diskriminačního) jednání nenaplnuje ani volba zaměstnavatele, kterým (po organizačních změnách nadbytečným) zaměstnancům bude nabídnuta dohoda o skončení pracovního poměru a kterým nikoli.

Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že ve skutečnosti, že výše odstupného poskytovaného na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je diferencována v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců, nelze spatřovat nerovné či diskriminační jednání. Jsou-li dány podmínky pro skončení pracovního poměru v rámci mezí (způsobů skončení pracovního poměru) stanovených zákonem, nelze ve využití této zákonem dané dispozice spatřovat nerovnost či diskriminaci. Zaměstnavateli nelze bez dalšího upírat právo na využití dispozic, daných zákonem. Pokud zaměstnavatel v projednávané věci z důvodů, které soudy obsáhle zjišťovaly (postavení v podnikové hierarchii, mzdová úroveň atd.), diferencoval způsob (formu) rozvázání pracovního poměru, nelze zaměstnavateli jeho postup vytýkat a na podkladě zásady rovného zacházení dovozovat pro zaměstnance jakýsi „přímus“ k omezení smluvní volnosti zaměstnavatele a k volbě formy rozvázání pracovního poměru. Přes zdůraznění rovnosti v právu nelze opomenout, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je (smluvní) svoboda. Nelze tak dospět k závěru, že by nevytvořením právního podkladu pro přiznání vyššího odstupného podle kolektivní smlouvy (tj. rozvázáním pracovního poměru výpovědí namísto dohody) došlo ke vzniku nerovnosti či diskriminace.



Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

Další články:

- [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](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)