

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

# Tři typy odstupného a dva režimy pojistných odvodů z něj

O tom, zda se z odstupného platí pojistné odvody, rozhoduje, zda jde o odstupné, na které vznikl zaměstnanci nárok podle zákona, anebo z jiného titulu.

Odstupné, jehož zákonná definice neexistuje, lze podle judikatury[1] s přihlédnutím k následnému doplnění právní úpravy nároku na něj[2] definovat jako jednorázový peněžitý příspěvek vyplácený zaměstnavatelem, který má zaměstnanci pomoci překlenout často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele nebo ze stanovených zdravotních důvodů na straně zaměstnance či z důvodu rozvázání pracovního poměru v důsledku zhoršených pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) ztratil dosavadní práci. Odstupné má kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn nebo prací pro zaměstnavatele zaviněných zdravotních omezení zaměstnance či negativní důsledky změny zaměstnavatele a poskytnout mu ke zmírnění těchto skutečností odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

## Zákonné odstupné

Odstupné je povinen vyplatit zaměstnavatel zaměstnanci v případech rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů stanovených v § 67 odst. 1 zákoníku práce[3] (organizační výpovědní důvody ve smyslu ust. § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce) nebo § 67 odst. 2 zákoníku práce (zdravotní důvody ve smyslu ust. § 52 písm. d) zákoníku práce) či dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnance dle ust. § 339a odst. 1 ve spojení s odst. 2 zákoníku práce.

Výši odstupného, na které má zaměstnanec nárok, stanoví zákoník práce v § 67 odst. 1 a 2. Podle ust. § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení[4] se odstupné a další odstupné,[5] na které vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance. Obdobně hovoří i zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,[6] když se podle jeho ust. § 3 odst. 2 vyměřovací základ zaměstnance snižuje o odstupné a další odstupné.

## Zákonné odstupné zvýšené nad předepsaný minimální standard

Zaměstnanci však může být vyplaceno i vyšší odstupné, než mu ze zákona přísluší. Zákoník práce hovoří o minimálních částkách, umožňuje tedy poskytnout i více, než činí tento základ. I v takovém případě se však stále jedná o odstupné, na které má zaměstnanec podle zákoníku práce nárok, a proto ani z něj se pojistné odvody nesrážejí. I když tedy zaměstnavatel poskytne odstupné ve vyšší částce, než je uvedeno v zákoníku práce jako zákonné minimum, neplatí se pojistné ani z tohoto odstupného, bez ohledu na jeho výši.

## Smluvní nebo zaměstnavatelem mimo rámec zákona poskytnuté odstupné

Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být - na rozdíl o

právní úpravy poskytování odstupného zrušeným zákoníkem účinné do 31. 12. 2006 - upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou stanoveny (vypočteny) v ust. § 67 odst. 1 a 2 resp. § 339a odst. 2 zákoníku práce. Tedy i při rozvázání pracovního poměru z ostatních výpovědních důvodů specifikovaných v ust. § 52 zákoníku práce může být ze strany zaměstnavatele poskytnuto zaměstnanci peněžité plnění. Často bývá rovněž označováno jako „odstupné“. Nárok bývá zakotven v kolektivní smlouvě s odbory nebo individuální smlouvě se zaměstnancem. Legálnost a vymahatelnost takového smluvního odstupného potvrdil i Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. 21 Cdo 613/2011, ze dne 4. 12. 2012, když dospěl k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny. Smluvní odstupné může být dokonce sjednáno i pro případ rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, což vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1193/2015, ze dne 15. 3. 2016.

Na plnění poskytovaná zaměstnavatelem při jiných výpovědních důvodech než podle ust. § 52 písm. a) až d) resp. ust. § 339a odst. 2 zákoníku práce není nárok ze zákona. Proto se takováto plnění zahrnou do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Nejvyšší správní soud předčasem ve svém rozsudku (sp. zn. 6 Ads 90/2013, ze dne 26. 3. 2014) dovedl, že za odstupné, které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, se považuje rovněž odstupné, které bylo zaměstnanci poskytnuto při ukončení pracovního poměru prokazatelně z důvodu, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost pro výkon dosavadní práce (výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce). Tento závěr vztahující se k předchozí právní úpravě byl však překonán novou právní úpravou v důsledku změn provedených s účinností od 1. 1. 2015 zákonem č. [267/2014](#) Sb.

### **Daň z příjmu se platí vždy**

Z odstupného se vždy odvádí daň z příjmu. Odvody pojistného se provádějí pouze, pokud zaměstnavatel vyplácí odstupné z jiného než zákonem stanoveného důvodu. Pokud na odstupné vznikl nárok podle zákoníku práce, odvody pojistného se nesrážejí ani v případě, že je odstupné navýšeno nad částky předepsané zákoníkem práce.

### **Terezie Nývltová Vojáčková**

[1] Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 304/2003, ze dne 24. 6. 2003.

[2] Zákonem (novelou zákoníku práce) č. [365/2011](#) Sb.

[3] Zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[4] Zákon č. [589/1992](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[5] Ust. § 13 zákona č. [312/2002](#) Sb., o úřednících uzemních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

[6] Zákon č. [592/1992](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

## Další články:

- [Evropská unie mění pravidla plateb: více odpovědnosti, intenzivnější zpracování dat, více kontrol](#)
- [Sdílení elektřiny v obecních projektech, změny po 1.8.2026 a zapojení bateriových úložišť](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc květen 2026](#)
- [Když model počítá správně, ale závěr je zavádějící: limity AI při oceňování podniků](#)
- [Institut zajišťovacího příkazu v daňovém řízení: podmínky vydání a obrana v odvolacím řízení](#)
- [Postavení finančního arbitra v kontextu nařízení Brusel I bis - Funkční pojetí „soudu“, osvědčení podle čl. 53 a možnost výkonu nálezu v jiných členských státech EU](#)
- [Daňová ztráta a její vliv na lhůtu pro stanovení daně](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc duben 2026](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc březen 2026](#)