21. 10. 2014

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

Vracení odstupného

Zaměstnanci se někdy vracejí po předchozím propuštění ze zaměstnání z důvodů organizačních změn, s nímž je spjat nárok na odstupné, ke svému původnímu zaměstnavateli, jemuž se podařilo oživit utlumenou činnost.

Pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti, ne dohoda o provedení práce

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti (dohoda o provedení práce se nepočítá) před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část (viz ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce). Tato poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného (viz ust. § 68 odst. 2 zákoníku práce).

Nepočítá se podle počtu měsíců, nýbrž podle kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání.

Příklad

Zaměstnanci skončil pracovní poměr 31. srpna 2013 a bylo mu vyplaceno odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného (měsíčního) výdělku. Nastoupil-li do zaměstnání (jež vykonává v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti) ke stejnému zaměstnavateli 1. listopadu 2013, musí (musel) vrátit 61/122 čili polovinu odstupného (dvojnásobek průměrného výdělku), neboť se vrátil do zaměstnání o dva měsíce (o 61 dnů) „dříve“ (číslo 122 vyjadřuje počet kalendářních dnů za 4 měsíce od 1. 9. do 31. 12. 2031). Pokud by obdržel pětinásobek průměrného (měsíčního) výdělku a nečekal by na uplynutí pěti měsíců a vrátil by se o tři měsíce „dříve“, musel by vracet 92/153 vyplaceného odstupného. (Číslo 153 vyjadřuje počet kalendářních dnů od 1. 9. 2013 do 31. 1. 2014 (5 měsíců), číslo 92 vyjadřuje počet kalendářních dnů, o které zaměstnanec nastoupí do zaměstnání dříve - listopad, prosinec, leden.) Sjednal-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, odstupné nevrací.

Odstupné ztrácí svůj účel

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru v době, která byla rozhodující pro určení výše odstupného podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, do práce u dosavadního zaměstnavatele, ztrácí poskytnutí odstupného sledovaný účel. Důvod, proč zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci odstupné, tím odpadl, neboť zaměstnavatel je povinen mu již v době, po kterou měl být zajištěn prostředky z poskytnutého odstupného, platit za vykonanou práci (mzdu, plat, odměnu). Sociální situace zaměstnance, k jejímuž překlenutí odstupné slouží (mělo sloužit), tak byla v rozhodné době vyřešena. Z pohledu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nemůže být spravedlivý důvod k tomu, aby si zaměstnanec nadále ponechal odstupné za dobu, za níž od dosavadního zaměstnavatele obdržel mzdu (plat, odměnu) za vykonanou práci. V ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce se proto zaměstnanci, jak už bylo shora uvedeno, ukládá, aby dosavadnímu zaměstnavateli odstupné zcela nebo zčásti vrátil.

Zaměstnanci vyplývá povinnost vrátit odstupné přímo ze zákona, ale nelze vyloučit situaci, že zaměstnavatel to nebude vyžadovat, pak si odstupné může zaměstnanec ponechat.

Z judikatury:

Pro povinnost vrátit poskytnuté odstupné podle ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce není významné, jak vysokou mzdu (plat, odměnu) zaměstnanec pobíral u dosavadního zaměstnavatele v původním (skončeném) pracovním poměru. Zákon v tomto směru vychází z předpokladu, že je výlučně na úvaze samotného zaměstnance, zda začne (znovu) konat práci u dosavadního zaměstnavatele - oproti dříve pobírané mzdě (platu, odměně) - i za méně výhodných či zcela nevýhodných podmínek a zda tak dá „přednost“ novému (dalšímu) pracovnímu zapojení u dosavadního zaměstnavatele, ačkoliv s tím je spojena povinnost vrátit (celé) vyplacené odstupné.

Jestliže však dosavadní zaměstnavatel při sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnance, se kterým byl rozvázán pracovní poměr a který obdržel odstupné, ujistí, že po něm nebude požadovat vrácení odstupného (ačkoliv by na vrácení odstupného nebo jeho poměrné části měl právo), a jestliže tedy zaměstnanec (znovu) nastoupí práci u dosavadního zaměstnavatele (také) na základě takového ujištění (a má tak důvod spoléhat se na to, že odstupné nebude muset vracet), odporuje dobrým mravům, jestliže dosavadní zaměstnavatel se přesto (v rozporu s ujištěním, které zaměstnanci poskytl) rozhodl požadovat vrácení odstupného (jeho poměrné části).

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014, spis. zn. 21 Cdo 2071/2013)[1]

Pozor na přechod práv a povinností mezi zaměstnavateli

Dosavadním zaměstnavatelem je třeba ve smyslu ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce rozumět, jak dovodil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2190/2009, ze dne 9. 9. 2010, nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozvázán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec "vrací" do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na níž od tohoto zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tedy rovněž přejímajícího zaměstnavatele, u něhož by zaměstnanec nadále (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) pracoval, kdyby nedošlo (v době před tímto přechodem práv a povinností) k rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, proto nenáleží odstupné ve smyslu ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, jestliže v souvislosti s těmito organizačními změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli.

Jen za dobu, po kterou jste skutečně pobírali odměnu

V praxi se může stát, že zaměstnanec sice nastoupí k dosavadnímu zaměstnavateli a vznikne mu tedy povinnost k vrácení odstupného, ale v době, za kterou mu takové plnění přísluší, tento pracovní poměr nebo pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti skončí (např. ve zkušební době). Pak je zaměstnanec povinen vrátit jen tu poměrnou část odstupného, která odpovídá době, v níž se nový pracovněprávní vztah kryl s dobou, za kterou zaměstnanci odstupné přísluší.[2]

Pro souběžné pracovní poměry to neplatí

Zaměstnavatelé se někdy domnívají, že právní úpravu vrácení odstupného je nutné uplatnit i na případ souběžných pracovněprávních vztahů u jednoho a téhož zaměstnavatele, kdy např. zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele jednak v rámci pracovního poměru, jednak na základě dohody o pracovní činnosti a první z uvedených pracovněprávních vztahů mu skončí z důvodu, s nímž zákoník práce spojuje právo na odstupné, kdežto pracovněprávní vztah založený dohodou o

pracovní činnosti bude trvat i nadále. Právní úpravu odstupného však nelze ale na tento případ vůbec uplatnit. Samotná okolnost, že zaměstnanci trvá u zaměstnavatele další pracovněprávní vztah, nezakládá jeho povinnost odstupné, na které mu vznikne právo v souvislosti se skončením pracovní poměru, vrátit nebo že by je zaměstnavatel vůbec nemusel vyplatit. Jestliže zaměstnanec před skončením pracovního poměru pracoval ve více pracovněprávních vztazích u jednoho zaměstnavatele, trvání jednoho z nich mu z hlediska účelu odstupného nijak nenahrazuje ztrátu druhého a o žádném naplnění účelu odstupného nelze hovořit. Navíc zákoník práce má na mysli vznik nového pracovněprávního vztahu k témuž zaměstnavateli po skončení pracovního poměru. [3]

Adolf Maulwurf

---

[1] Podrobněji viz - dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[2] Srovnej Bukovjan, P.: Několik poznámek k odstupnému a jeho vrácení, Personální a sociální kartotéka č. 11/2013
[3] Srovnej Bukovjan, P.: Několik poznámek k odstupnému a jeho vrácení, Personální a sociální kartotéka č. 11/2013

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu