

28. 8. 2014

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

Vrácení odstupného - při podstatně nižší mzdě v novém zaměstnání

Ve sporu o vrácení odstupného ve smyslu ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce, který rozhodoval Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2071/2013 (rozsudek ze dne 22. 5. 2014), byla m.j. řešena otázka jaký význam má skutečnost, že zaměstnanec, který po skončení pracovního poměru začal znovu pracovat u dosavadního zaměstnavatele, koná v novém pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti) práci, s níž je spojena podstatně nižší mzda (plat, odměna) než s prací, již vykonával v dosavadním (skončeném) pracovním poměru.

Pracovní poměr žalovaného zaměstnance byl na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ukončen dnem 31. 12. 2007 a v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru bylo žalovanému vyplaceno odstupné ve výši pětinasobku průměrného měsíčního výdělku (ve výši 5.241.219,- Kč). Žalovaný nastoupil ode dne 1. 1. 2008 do pracovního poměru k žalobkyni - zaměstnavateli, na kterého přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů předchozího zaměstnavatele, a to s platem ve výši 39.030,- Kč měsíčně. Pracovní poměr účastníků byl rozvázán dohodou ke dni 31. 3. 2008 a v době od 1. 4. do 30. 4. 2008 žalovaný působil u žalobkyně na základě dohody o provedení práce. Žalobkyně požadovala, aby jí žalovaný vrátil částku 3.144.731,- Kč, představující 3/5 odstupného, které mu bylo vyplaceno při skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ČR uzavřel, že 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.

Rozhodl-li se tedy žalovaný, že od 1. 1. 2008 nastoupí práci u žalobkyně s platem 39.030,- Kč měsíčně, nemůže důvodně odmítat vrátit poskytnuté odstupné jen z důvodu "principu proporcionality", i když odstupné činilo pětinasobek jeho průměrného měsíčního výdělku ve výši 5.241.219,- Kč a i když by si v pracovním poměru u žalobkyně navázaném od 1. 1. 2008 mohl vydělat za pět měsíců "pouhých" 195.150,- Kč.

Nejvyšší soud ČR dodal, že 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).

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)