

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

## Vymezení rozdílu mezi pojmy odstupné a odchodné

Současný zákoník práce obsahuje právní pojmy odstupné a odchodné, které se často v běžné řeči zaměňují a dochází tak k jejich nesprávnému splnutí. Ač se oba tyto právní instituty váží na pracovní poměr resp. na jeho skončení, je jejich funkce odlišná a aplikují se na zcela jiné případy.

Současný zákoník práce obsahuje právní pojmy odstupné a odchodné, které se často v běžné řeči zaměňují a dochází tak k jejich nesprávnému splnutí. Ač se oba tyto právní instituty váží na pracovní poměr resp. na jeho skončení, je jejich funkce odlišná a aplikují se na zcela jiné případy. Odstupné plní satisfakční funkci, tedy jakési odškodné, které vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí. Nárok na odstupné vznikne zaměstnanci, kterému dal zaměstnavatel výpověď z důvodu, kdy se ruší podnik zaměstnavatele nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo v případě, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů. Zaměstnanec má nárok na odstupné od zaměstnavatele také v případě, že jeho pracovní poměr bude ukončen ze stejných důvodů dohodou. Odstupné (ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, není-li v kolektivní smlouvě stanoveno jinak) vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Odchodné je oproti odstupnému institut, který může podle § 29 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou. Je-li tedy odchodné sjednáno, má na něj vedoucí zaměstnanec v případě, že bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období. Pro vznik nároku vedoucího zaměstnance na odchodné je třeba splnit vedle předčasného skončení jeho funkčního období také podmínku existence konkurenční doložky ve smlouvě. Konkurenční doložka zjednodušeně řečeno je smluvní ustanovení zakazující zaměstnanci po určitou dobu (nejdéle jeden rok po skončení pracovního poměru) vykonávat činnost, jež je předmětem činnosti zaměstnavatele, a to za podmínek, které je možno po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Bude-li ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám, bude neplatné. Na rozdíl od odstupného nestanoví zákoník práce ani jiný právní předpis výši ani způsob určení výše odchodného, vše tedy záleží pouze na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z výše řečeného vyplývá, že odstupné a odchodné jsou dva zcela rozdílné a na sobě nezávislé pojmy pracovního práva, jež je nutno od sebe rozlišovat.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

### 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](#)
- [Odvolení vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)