

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

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně](#)

flexibilní?

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení 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](#)