

VI.2.2.3 Odstupné (§ 67 ZP)

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění ztratil dosavadní práci. Zákoník práce vymezuje případy, v nichž je zaměstnavatel povinen odstupné zaměstnanci poskytnout, a jeho minimální výši. Jde o nejmenší přípustný rozsah, tj. zaměstnavatel může odstupné zaměstnanci poskytnout i ve vyšší výši, případně i při rozvázání nebo skončení pracovního poměru z jiných důvodů.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů, tj. důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), nebo dohodou z těchto důvodů přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než jeden rok;
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň jeden rok a méně než dva roky;
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň dva roky.

Speciální výše odstupného náleží zaměstnanci v kontu pracovní doby, pokud s ním bude rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů v době, kdy je zařazen do konta s převedením hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období – minimální výše odstupného se rovná součtu výše zmíněných částek a trojnásobku jeho průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 písm. d).

Pokud zaměstnanec podal výpověď nebo byl pracovní poměr rozvázán dohodou ve lhůtě 2 měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností. V tomto případě má zaměstnanec právo na odstupné ve výši jako při organizačních změnách (viz výše).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) (zdravotní důvody spočívající v pracovním úrazu, nemoci z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné zaměstnanci nepřisluší, pokud se zaměstnavatel zcela zproští povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

V kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo i v individuální dohodě se zaměstnancem lze minimální zákonný nárok na odstupné zvýšit. Rovněž mohou být stanoveny nebo sjednány i další případy, při nichž odstupné náleží (například rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. e) (zdravotní důvody spočívající v tzv. obecném onemocnění).

Zvýšené odstupné může zaměstnavatel vázat na podmínky, např.

- na rozvázání pracovního poměru dohodou, kdy na jejím základě pracovní poměr skončí dříve, než by skončil při výpovědi uplynutím nejméně dvouměsíční výpovědní doby;
- na dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele apod.

Při stanovení podmínek, za nichž přísluší zvýšené odstupné, musí být respektovány obecné zásady, které musí být uplatňovány v pracovněprávních vztazích, tj. zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců.

Nárok na odstupné nevzniká tím, že bylo učiněno právní jednání k rozvázání pracovního poměru z důvodů organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů (byla dána výpověď zaměstnavatelem nebo uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů), ale až při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů. Tak například pokud by se během výpovědní doby zaměstnanec dopustil zvlášť hrubého porušení povinností a byl s ním proto pracovní poměr okamžitě zrušen, nemá zaměstnanec nárok na odstupné, a to přestože mu dříve byla doručena výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost.

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru, případně na pozdějším termínu výplaty. Od nejbližšího výplatního termínu proto také běží promlčecí lhůta pro vymáhání dlužného odstupného soudní cestou.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

Nárok na odstupné má vliv rovněž na poskytování podpory v nezaměstnanosti. Pokud totiž bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné, poskytne se mu podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena minimální výše odstupného (§ 44a zákona o zaměstnanosti). Tím však není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celou dobu stanovenou zákonem.

V případě, že nedojde k vyplacení odstupného danému zaměstnanci v den skončení pracovního poměru nebo v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele po dni skončení pracovního poměru, Úřad práce mu vyplatí finanční kompenzaci odpovídající násobku doby, za kterou náleží odstupné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance. Jedná se tedy o určitou garanci státu na vyplacení odstupného, aby zaměstnanec nezůstal v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit řádně a včas odstupné zcela bez prostředků. Právo na výplatu odstupného přechází v rozsahu, v němž byla zaměstnanci vyplacena finanční kompenzace, na stát.

O vyplacení finanční kompenzace rozhoduje příslušná krajská pobočka Úřadu práce. O výši vyplacené kompenzace informuje krajská pobočka Úřadu

práce zaměstnavatele do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí. Zaměstnavatel je povinen uvedenou částku Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení této informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil. Nesplnění této povinnosti oznamuje krajská pobočka Úřadu práce celnímu úřadu příslušnému podle sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou; neuhrazenou částku vyplacené kompenzace vymáhá na zaměstnavateli tento celní úřad.

Odstupné se nezapočítává do průměrného výdělku zjišťovaného pro pracovněprávní účely. Odstupné poskytnuté z důvodů podle zákoníku práce se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení ani na zdravotní pojištění. Do vyměřovacího základu se nezapočítává ani odstupné, poskytnuté zaměstnanci ve vyšší částce, než odpovídá úpravě dle § 67. Odstupné podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti.

Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru bude následně u téhož zaměstnavatele vykonávat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby, určené v předchozí větě. Odstupné se nebude vracet v případě, bude-li zaměstnanec pro dosavadního zaměstnavatele po skončení pracovního poměru a vyplacení odstupného následně pracovat na základě dohody o provedení práce.

Judikáty NS:

21 Cdo 915/2012
21 Cdo 853/2011
21 Cdo 613/2011
21 Cdo 492/2012
21 Cdo 4027/2015
21 Cdo 2845/2014
21 Cdo 2071/2013
21 Cdo 448/2014
21 Cdo 5433/2014
21 Cdo 1276/2016
21 Cdo 5763/2015
21 Cdo 554/2017
21 Cdo 5285/2016
21 Cdo 5825/2016
21 Cdo 4578/2017