

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Renata Lašáková

**Odstupné a jiné kompenzace
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 7. 7. 2016.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 7. 7. 2016.

.....

Renata Lašáková

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Jakubovi Morávkovi, Ph.D. za jeho přístup, velmi cenné rady a doporučení, které mi během zpracování této práce poskytl.

Obsah

1. ÚVOD	1
2. Odstupné	3
2. 1. K ZÁKLADNÍM CHARAKTERISTIKÁM PRACOVNÍHO PRÁVA Z HLEDISKA Odstupného A JINÝCH PENĚŽNÍCH KOMPENZACÍ.....	3
2. 2. Odstupné Z DŮVODU ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ OD ZAMĚSTNAVATELE	9
2. 3. Odstupné PŘI DOHODĚ O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	10
2. 4. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM	12
2. 5. Odstupné PŘI ODVOLÁNÍ VEDOUCÍHO ZAMĚSTNANCE	15
2. 6. VÝŠE Odstupného.....	18
2. 6. 1. <i>Odstupné a průměrný měsíční výdělek</i>	20
2. 7. VRÁCENÍ Odstupného	24
2. 8. SMLUVNÍ Odstupné	26
2. 9. Odstupné A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY ZALOŽENÉ DOHODAMI O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	28
2. 10. NÁSLEDKY NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	29
2. 10. 1. <i>Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele</i>	31
2. 10. 2. <i>Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance</i>	31
2. 11. Odstupné A PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI	32
3. PLNĚNÍ Z KONKURENČNÍ DOLOŽKY A KVALIFIKAČNÍ DOHODY	35
3. 1. PŘIMĚŘENÉ PENĚŽITÉ VYROVNÁNÍ	35
3. 2. SMLUVNÍ POKUTA ZA PORUŠENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY	38
3. 3. KOMPENZACE Z VYPOVĚZENÍ KVALIFIKAČNÍ DOHODY	41
4. DALŠÍ FORMY KOMPENZACE	47
4. 1. Odstupné PODLE ZÁKONA Č. 65/1965 SB.....	47
4. 2. Odstupné PODLE SOUČASNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY	48
4. 2. 1. <i>Odstupné vojáků z povolání</i>	49
4. 2. 2. <i>Odstupné příslušníků bezpečnostních sborů</i>	51
4. 2. 3. <i>Odstupné představitelů státní moci</i>	52
5. KOMPENZACE NA ÚSEKU ÚZEMNÍ A STÁTNÍ SPRÁVY	54
5. 1. DALŠÍ Odstupné.....	54
5. 2. ZÁKON O STÁTNÍ SLUŽBĚ	57
5. 2. 1. <i>Proces vzniku a pojetí státní služby</i>	57
5. 2. 2. <i>Služební poměr versus pracovní poměr</i>	60
5. 2. 3. <i>Odbytné při skončení služebního poměru</i>	61
6. ZÁVĚR	65
SEZNAM ZKRATEK.....	66
SEZNAM LITERATURY	67
ABSTRAKT	73
ABSTRACT	75
KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS	76

1. ÚVOD

Ještě počátkem minulého století, a v podstatě ještě i v jeho druhé polovině, byla (minimálně pro zdejší) pro pracovní trh typická relativně nízká fluktuace zaměstnanců. Nebyl výjimečný celoživotní výkon práce pro jednoho zaměstnavatele. Tento stav měl v jednotlivých obdobích různé příčiny – v době První republiky lze uvažovat mj. i o silném smyslu pro povinnost a pocitu loajality vůči zaměstnavateli, v době nesvobody může být tento stav přisuzován krom jiného nedostatku příležitostí a způsobu fungování národního hospodářství (ekonomiky).

V době moderních technologií je však typický spíše opačný trend. Byť pro českou společnost není příznačné stěhování se za prací, tedy fluktuace spojená se změnou bydliště, je zejména v průběhu nejproduktivnější části pracovního života běžná změna zaměstnavatel, a spolu s tím není výjimečná ani změna (druhu) vykonávané práce.

Fluktuace zaměstnanců v právě uvedeném smyslu má řadu stimulů. Nejedná se nutně již jen o motivaci plynoucí z finančního ohodnocení. Lze mít za to, že v době nastalé „identitární paniky“, jak o ní hovoří Václav Bělohradský,¹ je (anebo by alespoň měla být) stále častější motivací aspirace směřující k uspokojení a naplnění vnitřního Já – pocit smysluplnosti lidského konání, pocit vnitřního naplnění a uspokojení.

Právě řečené z povahy věci úzce souvisí s problematikou skončení pracovního poměru, která je dlouhodobě a intenzivně diskutována. Předmětem diskurzu jsou primárně způsoby skončení pracovního poměru z hlediska legislativně technického, přičemž poněkud menší pozornost je věnována souvisejícím právům a povinnostem, některým dalším právním institutům, které jsou spojeny se skončením pracovního poměru.

Mezi takové právní figury patří i jednotlivé druhy peněžních kompenzací, na které zaměstnanci anebo zaměstnavateli vzniká při skončení pracovního poměru

¹ K tomuto srov. BĚLOHRADSKÝ, V. *Identitární panika v postsekulární společnosti* in PŘIBÁŇ, J., HOLLÄNDER, P. *Právo a dobro v ústavní demokracii. Polemické a kritické úvahy*, Slon, Praha, 2011.

právo. Tyto mohou mít značně odlišnou povahu dle toho, zda se váží na jednání zaměstnance či zaměstnavatele, zda mají povahu kompenzační či sankční atp.

Právě zkoumání a analýza jednotlivých typů peněžních kompenzací z hlediska právního řádu České republiky, na které může zaměstnanci nebo zaměstnavateli vzniknout právo při skončení pracovního poměru, je hlavním předmětem a tématem předkládané práce.

V rámci výkladu je postupováno od obecného ke konkrétnímu, resp. od obecného ke zvláštnímu.

Práce je řazená do 5 kapitol. Na úvodní 1 kapitolu navazuje kapitola 2, která je po stručném pojednání o základních charakteristikách pracovního práva, které mají význam ve směru k peněžním kompenzacím, na které zaměstnanci vzniká právo při skončení pracovního poměru, věnována právní úpravě a institutu odstupného, jako zřejmě nefrekventovanější peněžní kompenzaci při skončení pracovního poměru, jeho účelu a souvisejícím otázkám.

V kapitolách 3 a 4 je následně věnována pozornost dalším případům, kdy zaměstnanci může vzniknout v souvislosti se skončením pracovního poměru, příp. služebního poměru, právo na peněžní plnění. Pojednává se zde například o peněžitém vyrovnání z konkurenční doložky, nebo o kompenzacích spojených se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace. Přiblížena je rovněž problematika odchodného, jak byla zakotvena v předchozí právní úpravě pracovněprávních vztahů v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále také „zákon č. 65/1965 Sb.“)². Popsáno je odchodné vojáků z povolání, příslušníků bezpečnostních složek státu a představitelů státní moci a některých orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.

Závěrečná 5 kapitola obsahuje pojednání o kompenzacích státních zaměstnanců a úředníků územně samosprávných celků.

² Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen k 1. lednu ledna 2007.

2. Odstupné

2. 1. K základním charakteristikám pracovního práva z hlediska odstupného a jiných peněžních kompenzací

Pracovní právo může v obecné rovně charakterizovat jako soubor právních norem (soukromého a veřejného práva) upravujících individuálních pracovněprávní vztahy, kolektivní pracovněprávní vztahy a právní vztahy v oblasti zaměstnanosti.

Předmětem úpravy právních norem spadajících pod označení „individuální pracovní právo“ je regulace (právních) vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce. Zvláště v této části pracovního práva jsou dobře patrné jeho dvě základní funkce, jimiž jsou funkce ochranná a organizační.

Ochrannou funkcí rozumíme především potřebu chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu, a to zaměstnance, kdy v současné době tuto funkci lze považovat za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva.

Organizační funkcí rozumíme vytváření určitého rámce a podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míra práce, odměny za práci a stanovují se pravidla pro fungování trhu práce.³

Pracovněprávní vztahy mají jistá specifika oproti základním soukromoprávním (občanskoprávním) vztahům. Smluvní volnost⁴ je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance a ve prospěch zaměstnance. Oproti obecné občanskoprávní úpravě, kde se vychází z relativity přiznání statutu slabší strany (stejná strana může mít pro jednu doložku ve smlouvě postavení slabší strany, v němž požívá zákonné ochrany, kdežto pro druhou doložku postavení strany silnější, a v takovém případě ochrany požívá druhá strana), právní úprava pracovněprávních vztahů v návaznosti na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (v principu

³ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 5 - viz in Beck-online.

⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 7. prosince 2004, sp. zn. I. ÚS 670/02: „*Autonomie vůle, specificky ztělesněná autonomií smluvní, tj. ve volnosti uzavírání smluv, nemůže znamenat pouze volnost výběru typů smluv, výběru smluvního partnera, utváření obsahu smluv, volnosti formy, ale znamená i možnost svobodně se dohodnout na zániku smluvního vztahu a na případných následcích dohody o zrušení smlouvy.*“

obdobně jako je tomu u ochrany spotřebitele) trvale určuje za slabší stranu (bez ohledu na fakticitu situace) zaměstnance.⁵

Právě kvůli převažující ochranné funkci bývá pracovní právo někdy považováno za součást sociálního práva. Sociální právo je obvykle chápáno jako souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení.⁶

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) vystupuje jako základní a nejdůležitější právní předpis upravující pracovněprávní vztahy. Jednou ze dvou zásadních koncepčních změn, která se promítla v novém zákoníku práce oproti dřívější právní úpravě v podobě zákona č. 65/1965 Sb., je dispozitivnost úpravy pracovněprávních vztahů.⁷

Pro zákon č. 65/1965 Sb. byla typická veřejnoprávní zásada/metoda úpravy, když dominovala kogentní ustanovení s tím, že odchýlná úprava byla možná jedině tehdy, bylo-li to výslovně připuštěno.

Jak v důsledku změn ekonomických a společenských, tak ale i kvůli tomu, že principiálně koncepce zákona č. 65/1965 Sb. neodpovídala obvyklému schématu právní úpravy pracovněprávních vztahů jako právních vztahů spadajících (minimálně v případě individuálních pracovněprávních vztahů) do soukromého práva, došlo spolu s přijetím stávajícího zákoníku práce ke změně koncepce s cílem krom jiného liberalizovat právní úpravu pracovněprávních vztahů. Pro pracovněprávní vztahy se napříště měla uplatňovat obecná soukromoprávní zásada vážící se na čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky⁸ a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod⁹, tj. obecný koncept smluvní svobody, jak vyplývá z ústavní maximy, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit nic, co zákon neukládá.

⁵ Srov. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 19 viz in ASPI.

⁶ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 21 - viz in Beck-online.

⁷ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 54 - viz in Beck-online. Obdobně náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁸ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

⁹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku české republiky.

V rámci možností odpovídající provedení sledovaného záměru však bylo dosaženo v základu až po zrušení části ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008.¹⁰

Relativně konečnou podobu vymezení kogentních a dispozitivních norem přinesla až novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., a to v nově koncipovaném ustanovení § 4b.

Stávající a prozatím konečnou podobu právní úpravě dispozitivnosti, resp. kogentnosti, která v principu odpovídá i Ústavnímu pořádku České republiky, dala právní úpravě rekonstrukce soukromého práva, konkrétně tedy zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, spolu se zákonem č. 303/2012 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva.¹¹

V souladu s výše uvedenou zásadou se vyskytuje v pracovním právu řada dohod, tj. ujednání, upravujících podmínky výkonu práce, které jsou pro výkon takové práce nezbytné. Mohou být obsažena přímo v pracovní smlouvě, jako tzv. další ujednání, či se objevit ve formě zvláštních smluv. Nejčastěji se vyskytují ujednání např. o době trvání pracovního poměru, zkušební době, mzdě nebo platu, konkurenční doložce či právě dohody o odstupném. Právě nad posledními dvěma zmíněnými variantami bude uvažováno v této práci. A nejen nad nimi.

Odstupné představuje kompenzaci, tzn. finanční plnění, napomáhající vyrovnat nastalou disharmonii v životě zaměstnance pro ztrátu zaměstnání. Slouží jako náhrada jeho chybějícího výdělku, a právě jako finanční kompenzace má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci, která pro něj nebývá vždy úplně jednoduchá. Odstupné nastupuje v případech a za okolností, za nimiž stojí zaměstnavatel, nebo pro nepříznivý zdravotní stav zaměstnance z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání.

Nejedná se tedy o případy spojené se zaviněním zaměstnance spočívající v jeho špatných pracovních výkonech, nízkém pracovní nasazení, či nějakém pochybení vyplývající z jeho pracovní pozice nebo funkce. Odstupné je určeno k tomu, aby

¹⁰ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 55 - viz in Beck-online.

¹¹ Tamtéž.

alespoň zčásti kompenzovalo, a hlavně zmírnilo následky, kterým musí zaměstnanec náhle čelit pro ukončení pracovního poměru, představující pro něj do této doby jistotu příjmu. V neposlední řadě je tu také nezbytnost vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započítí jiné výdělečné činnosti, což pro zaměstnance představuje další složitou situaci.

Právní úprava odstupného vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158¹², která předpokládá, že propuštěný zaměstnanec má mít „nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky“ vyplácené zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů. Tuto úmluvu musí Česká republika respektovat, byť jí není vázána.¹³

Jak již bylo uvedeno výše, institut odstupného upravuje zákoník práce v ustanovení § 67 a § 68. Z ustanovení § 67 plyne, že zákoník práce rozeznává, a tímto dělí odstupné na:

- zákonné
- smluvní¹⁴

Ochrana zaměstnance v podobě odstupného by měla primárně působit na úrovni zákonné.

O smluvním odstupném můžeme hovořit ve dvojí pozici. V první řadě ve smyslu ujednání vyššího odstupného než je předepsáno zákonem v případech skončení pracovního poměru, se kterými zákon spojuje vznik práva na odstupné. Zde zůstává účel uvedený v předešlém odstavci.

Vedle toho můžeme za smluvní odstupné označit odstupné, které se zaměstnanci vyplácí při skončení pracovního poměru z jiného důvodu, než je důvod uvedený

¹² Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

¹³ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 419 - viz in Beck-online.

¹⁴ GALVAS M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 131. Obdobně HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 109.

v ustanovení § 67 zákoníku práce. V těchto případech může být účelem poskytovaného peněžitého plnění uznání práce, ale i vyplacení ze zaměstnání atp.¹⁵

Zákonné odstupné přísluší zaměstnanci vždy, jsou-li splněny tyto podmínky:

- při rozvázání pracovního poměru z důvodů z organizačních změn
(ustanovení § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce)
- z důvodů zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, za které odpovídá zaměstnavatel, a to výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodu ze stejných důvodů
(ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce)

Z dikce ustanovení § 52 písm. a)-d) zákoníku práce lze tedy rozlišovat odstupné z výpovědních důvodů:

- organizačních
- zdravotních

Smluvní odstupné lze sjednat při využití již zmíněné zásady „je dovoleno vše, co není zakázáno“. Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce stanovuje vznik práva zaměstnance na odstupné v těchto vyjmenovaných zákonných případech, nestanovuje však, že odstupné přísluší pouze v těchto případech a ve výši v tomto ustanovení uvedeném.

¹⁵ GALVAS M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 131

Smluvní odstupné lze proto sjednat:

- z důvodů, kdy na ně vzniká právo ze zákona nad jeho zákonný rámeček¹⁶
- z jiných důvodů

Ze zákoníku práce dále vyplývá, že smluvní odstupné lze upravit:

- v kolektivní smlouvě¹⁷
- v individuální smlouvě (například v pracovní smlouvě, manažerské smlouvě, zvláštní smlouvě, smlouvě o rozvázání pracovního poměru)
- vnitřním předpisem¹⁸

Kromě uvedených důvodů může nastat též okolnost, kdy je zaměstnanec ze svého pracovního místa zaměstnavatelem odvolán. Odvolatelnost se však netýká všech zaměstnanců, jedná se o pozici vedoucího zaměstnance. Takovému zaměstnanci náleží odstupné při splnění zákonných podmínek v ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce (Tomuto tématu se budu blíže věnovat v další podkapitole).

S ohledem na zásadu rovnosti je třeba brát v potaz, že právo na odstupné vzniká ve stejné výši, v jaké zákoník práce přiznává odstupné zaměstnanci při skončení

¹⁶ ŠUBRT, B. *Odstupné vyplacené nad stanovený limit zákoníku práce*. Práce a mzda, 2014, s. 12 - viz in Beck-online.: „*Odstupné poskytnuté nad rámeček částek stanovených zákoníkem práce je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, a to na základě ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů. Daňovým výdajem jsou podle tohoto ustanovení výdaje (náklady) mimo jiné na pracovní a sociální podmínky, vynaložené na práva zaměstnanců, vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud by zákon nestanovil jinak (což u odstupného nečiní). Z tohoto nadstandardního odstupného se neodvádí ani pojistné na sociální a zdravotní pojištění, protože do vyměřovacího základu pro toto pojistné se nezahrnují v zákoně uvedené příjmy. Ty jsou vyjmenovány v ustanovení § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociálním zabezpečení a v obdobně znějícím ustanovení § 3 odst. 2 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Mezi těmito příjmy je uvedeno i odstupné náležející na základě zvláštních právních předpisů. I toto navýšené odstupné je totiž poskytováno podle zákoníku práce, který stanoví, že odstupné činí nejméně částky uvedené v § 67 odst. 1 a 2, čímž zákon předpokládá, že může být poskytováno ve vyšších částkách.*“

¹⁷ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. dubna 2014, č. j. 4 Ads 90/2013-55: „*V případě odstupného poskytnutého zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu v § 52 písm. e) zákoníku práce jde o odstupné, které je pro účely vynětí z povinnosti odvést pojistné na sociální zabezpečení postavené naroveň odstupnému podle § 67 zákoníku práce. Případná jiná peněžitá plnění, byť z vůle zaměstnavatele nebo obou smluvních stran nazývaná „odstupné“, tento závěr pochopitelně nedopadá.*“ Srov. HULEC V. *Ukončení pracovního poměru, odstupné a odvod pojistného*. Národní pojištění, 10/2014.

¹⁸ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 131-132: „*Vnitřním předpisem lze stanovit vyšší odstupné, neboť tím dochází k rozšíření práv zaměstnanců, nikoliv povinností (ustanovení § 305 zákoníku práce).*“

pracovního poměru z organizačních důvodů, i také zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil v důsledku smrti zaměstnavatele jakožto fyzické osoby.¹⁹

V české právní úpravě je výše odstupného odstupňována v závislosti na době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Výši odstupného bude věnována samostatná podkapitola.

2. 2. Odstupné z důvodu rozvázání pracovního poměru výpovědí od zaměstnavatele

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, v jehož důsledku pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby.

Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží, a musí být doručena do vlastních rukou. V rámci výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být nezaměnitelně skutkově vymezen její důvod – zaměstnanci musí být z okolností zřejmé, z jakého důvodu je s ním pracovní poměr končen.²⁰

Při posuzování práva na odstupné je rozhodný obsah výpovědi, kdy dodatečné doplňování nebo upřesňování výpovědního důvodu je zcela nepřipustné.

Výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce se dotýká zdravotního stavu zaměstnance, jehož zhoršení nastalo v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice. Naplnění zákonného důvodu předpokládá vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb²¹ nebo rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, kdy z posudku musí vyplývat, že zaměstnanec nesmí nadále vykovávat dosavadní práci. Neexistenci posudku v době dání (doručení) výpovědi zaměstnanci zaměstnavatelem

¹⁹ Viz nálezh Ústavního soudu ze dne 21. března 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99.

²⁰ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 300 - viz in Beck-online.

²¹ SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 38: „Smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb o poskytování těchto služeb je povinen uzavřít každý zaměstnavatel bez ohledu na počet svých zaměstnanců a bez ohledu na povahu svých pracovišť podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k němu (vyhláška č. 432/2003 Sb.). Významným právním předpisem v této oblasti se stala s účinností ode dne 3. dubna 2013 vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.“

nelze v případě sporu nahradit, a to ani znaleckým posudkem o zdravotním stavu zaměstnance.²²

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat ochranu zdraví a bezpečnost všech svých zaměstnanců s ohledem na charakter práce a její rizika, oproti tomu zaměstnanci si musí na pracovišti počínat tak, aby vědomě nepodstupovali riziko hrozící újmy na jejich zdraví, nepožívali alkohol a dbali pokynům svých nadřízených zaměstnanců. Proto pokud nastane skutečnost, že zaměstnanec nese určitou míru na zavinění, tak mu zaměstnavatel podle toho určí část škody a části odpovědnosti se zproští. Výjimkou je případ, jestliže zaměstnanec způsobil na pracovišti škodu a při odvrácení této škody utrpěl úraz, přičemž se tato skutečnost posuzuje jako nedbalost za zavinění. Zde se zaměstnavatel nezproští škody, a to ani zčásti.²³

Podstatné je rozlišovat, čím byl způsoben nepříznivý zdravotní stav, pro který dostal zaměstnanec od zaměstnavatele výpověď dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Zda jde o příčinu běžné „obecné“ nemoci jako např. chřipka, zápal plic a zaměstnanec pro těžký průběh a následky nemůže dál pracovat v dané pracovní pozici. V této situaci zaměstnavatel není povinen poskytnout odstupné, neboť se nejedná o nepříznivý zdravotní stav jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. S výpovědí podanou pro „obecné“ onemocnění se právo na odstupné nespojuje.

2. 3. Odstupné při dohodě o rozvázání pracovního poměru

Jak již ze samotného názvu vyplývá, dohoda o rozvázání pracovního stojí na principu konsensu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Byl-li pracovní poměr ukončen dohodou, zaměstnanci vzniká právo na odstupné za splnění zákonných důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a)-d), bez ohledu na skutečnost, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru nejsou popsány a vylíčeny důvody skončení takové

²² ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, s. 122 - viz in CODEXIS.

²³ Tamtéž.

pracovního poměru, ale pouze závěr, proč²⁴, tedy z jaké pohnutky byl pracovní poměr skutečně rozvázán.

Zaměstnanec může sám požadovat, aby důvody uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru byly součástí obsahu. Právo na odstupné mu bude však náležet, i když se tak ze strany zaměstnavatele fakticky nestane. Samozřejmě se jeví pro zaměstnance přijatelnější varianta první, kdy důvody uzavření takové dohody jsou v obsahu uvedeny pro případ sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnavatel nebude chtít právo na odstupné zaměstnanci přiznat. Důkazní břemeno nese zaměstnanec a bude třeba dokázat, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena na základě jím tvrzeného důvodu.²⁵

Současně platí, že pokud dohoda o rozvázání pracovního poměru navržená zaměstnavatelem výslovně obsahuje zákonný důvod podmiňující vznik práva na odstupné, ve skutečnosti zde však takový důvod není a zaměstnanec o této skutečnosti věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl ani naplněn²⁶, a přijal-li zaměstnanec návrh dohody v přesvědčení, že zaměstnancova uvedená informace je pravdivá, a že tedy rozvazuje pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a)-c) zákoníku práce, právo na odstupné zaměstnanec vůbec nemá, jelikož důvodem rozvázání pracovního poměru bylo ve skutečnosti úplně něco jiného.²⁷

Může se stát, že zaměstnavatel, resp. osoba jednající jeho jménem, bude chtít využít všechny možné způsoby pro dosažení toho, aby odstupné vyplaceno být nemuselo. Proto je na místě, aby si zaměstnanec dal pozor na to, co s ním zaměstnavatel ujednává. Zaměstnavatel může využít dobré víry zaměstnance, že s ním uzavírá dohodu

²⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002: „Zákoník práce nespojuje vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě o skončení pracovního poměru uvedeno, ale se zjištěním proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má uvolněný zaměstnanec (za splnění dalších zákonem stanovených předpokladů) nárok na odstupné bez ohledu na to, co bylo o důvodech skončení pracovního poměru v dohodě uvedeno.“ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2654/2006, ze dne 10. července 2007.

²⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001. Obdobně BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 424 - viz in Beck-online.

²⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 2002.

²⁷ STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012, st 155.

o rozvázání z pracovního poměru ze zákonných důvodů zakládající právo na odstupné a později se projevit opak, že takový důvod za uzavřením dohody vůbec nestál.²⁸ Takové jednání by znamenalo škodu dle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.

2. 4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem upravuje zákoník práce v ustanovení § 56. Tuto možnost přiznává zákoník práce i zaměstnavateli v ustanovení § 55 zákoníku práce, rovněž od ledna 2004 v ustanovení § 56a zákoníku práce zákonnému zástupci nezletilého zaměstnance, který ještě nedosáhl věku 16 let.

Dle právní úpravy účinné od 1. ledna do 31. prosince 2007 měl zaměstnanec právo na odstupné pouze tehdy, nebyla-li mu zaměstnavatelem vyplacena mzda nebo plat nebo náhrada mzdy či jakákoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí splatnosti. Tzv. technická novela, provedená zákonem č. 362/2007 Sb., účinná od roku 2008, již spojovala okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem a právem na odstupné ze dvou důvodů. Druhý důvod podmiňoval lékařských posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařských posudek přezkoumává, kdy zaměstnanec nemohl dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto rozsudku výkon jiné, pro něho vhodné práce.²⁹ Naopak se změnou právní úpravy účinné od 1. ledna 2012, která reflektuje i změnu účelu plnění, přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, na místo odstupného náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku po dobu odpovídající délce výpovědní doby.

Dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr na základě lékařského posudku vydaného tzv. poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, přezkoumávající tento rozsudek, a za předpokladu, že již nemůže dále konat svoji práci bez vážného ohrožení zdraví, přičemž mu zaměstnavatel neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto rozsudku výkon pro něho vhodný, adekvátní práce.

²⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 .

²⁹ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 425 - viz in Beck-online.

Lze si položit otázku, jak v praxi taková situace vypadá, zda je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů ode dne doručení a předložení lékařského posudku, avšak po tímto stanovenou dobu zakázanou práci dále musí vykonávat. Zákoník práce v tomto ohledu (viz ustanovení § 106 odst. 2) dává možnost zaměstnanci, který se důvodně domnívá, že práce bezprostředně a závažně ohrožuje jeho život³⁰, samozřejmě i osob jiných, odmítnout výkon takového druhu práce a zaměstnavatel ho nemůže za takové jednání žádným způsobem postihnout. Pokud nebude chtít zaměstnavatel přiznat zaměstnanci právo odmítnout práci, a je tam riziko, že taková práce závažným způsobem ohrožuje život a zdraví jednotlivých zaměstnanců, či jiných fyzických osob, hrozí zaměstnavateli pokuta ze strany orgánu inspekce dle § 30 odst. 1 písm. t) zákona o inspekci práce³¹ do výše 1 mil. Kč.

Po doručení a předložení lékařského posudku je zaměstnavatel dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Zákoník práce konkrétně definuje vhodnou práci v ustanovení § 41 odst. 6, tj. aby tato práce byla vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Zaměstnanec může takovou nabídku přijmout nebo ji odmítnout.

Ustanovení § 59 zákoníku práce stanovuje 2 měsíční subjektivní lhůtu začínající běžet ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl a objektivní lhůtu činící 1 rok ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Naprosto odlišná je situace uvedená v ustanovení § 45 zákoníku práce, v níž zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště požádá, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb pro něj není vhodné dále vykonávat dosavadní práci nebo na dosavadním pracovišti pracovat.

Druhý důvod, kdy zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, upravuje ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Tímto důvodem je nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy anebo jakékoliv jejich části ani do 15 dnů po uplynutí

³⁰ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 638 - viz in Beck-online: „*Takové jednání zaměstnance a stav na pracovišti bude nutné vždy posuzovat v kontextu toho, kdy bezprostřední nebezpečí vzniklo a v souvislosti se všemi okolnostmi případu.*“

³¹ Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

lhůty její splatnosti³². Zrušovací projev ze strany zaměstnance lze tedy použít při prodlení zaměstnavatele ve výplatě kterékoliv finanční částky a v jakékoliv výši, mající charakter mzdy, platu, náhrady mzdy nebo platu.

Jak bylo uvedeno v úvodu této podkapitoly, zaměstnanci přísluší při okamžitém zrušení pracovního poměru náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije ustanovení o odstupném, tj. ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce, které říká, že průměrným výdělkem je průměrný měsíční výdělek zaměstnance. Náhradě mzdy bude věnována samostatná podkapitola.

I okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance musí splňovat určité náležitosti. Dle ustanovení § 60 zákoníku práce se jedná o písemnou formu, vyličení skutkového stavu tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody vedoucí zaměstnance k rozvázání pracovního poměru, aby nemohly vzniknout pochybnosti o tom, co chtěl projevit, a bylo zajištěno, že uplatněný důvod zaměstnance nebude možné dodatečně měnit.³³

Je-li zaměstnancovo okamžité zrušení pracovního poměru vadné pro nějaký tento nedostatek, avšak soud pravomocným rozhodnutím neprohlásil toto jednání za neplatné, skončil pracovní poměr podle tohoto pracovněprávního jednání, i kdyby bylo postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost. Jakékoli dodatečné posuzování neplatnosti pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru je nepřijatelné.³⁴

³² Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce o splatnosti mzdy nebo platu říká: „ *Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.* “

³³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. listopadu 1996, sp. zn. 21 Cdo 198/96. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99.

³⁴ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 465 - viz in Beck-online.

2. 5. Odstupné při odvolání vedoucího zaměstnance

Zvláštní úprava poskytování odstupného a právo na něj se nachází v ustanovení § 73a zákoníku práce, tj. odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se toho místa.

Pracovní poměr může vzniknout na základě uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či ve stanových případech též jmenováním na vedoucí pracovní místo. První otázka, která v tomto případě musí být objasněna, je, koho se jmenování týká. Dle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce se jedná o vedoucí pracovní místa stanovená zvláštním předpisem³⁵ a nestanoví-li tento zvláštní předpis jinak, jedná se o vedoucí místa organizačních složek státu, organizačních útvarů organizačních složek státu, organizačních útvarů státních podniků, organizačních útvarů státního fondu, příspěvkových organizací, organizačních útvarů příspěvkových organizací a organizačních útvarů v Policii České republiky. V jiných případech, než které jsou stanoveny zvláštním předpisem nebo výslovně uvedeny v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce, není jmenování způsobilé vůbec založit pracovní poměr.

Zvláštních právních předpisů, které stanovují založení pracovního poměru jmenováním, nalezneme mnoho. Některé z těchto předpisů upravují délku funkčního období jmenovaných zaměstnanců, některé stanoví důvody, ze kterých je možno jmenovaného zaměstnance odvolat. Úprava jmenování ve zvláštních zákonech je úpravou speciální ve vztahu k zákoníku práce, proto zákoník práce lze na jmenování a odvolávání z pracovního místa v případě zvláštních předpisů použít jen tehdy, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného.³⁶

Pracovní poměr jmenováním vznikne pouze u osob, které předtím nebyly v pracovním poměru k zaměstnavateli, u něhož mají být do dané funkce jmenovány. V případě jmenování některého ze stávajících zaměstnanců u zaměstnavatele dochází jmenováním naopak ke změně druhu práce. Kromě toho se změní i jeho právní postavení. Jmenováním se z dosavadního zaměstnance, jehož pracovní poměr byl

³⁵ Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/200, o krajích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových.

³⁶ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 205 - viz in Beck-online.

původně u zaměstnavatele založen pracovní smlouvou, stává jmenovaný zaměstnanec. Právním důsledkem kromě změny druhu práce je i skutečnost, že zaměstnanec se stává ze jmenovaného pracovního místa odvolatelný podle ustanovení § 73 zákoníku práce.³⁷

Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Vedoucí pracovní místa, vůči nimž lze sjednat možnost odvolání nebo vzdání funkce, uvádí zákoník práce v ustanovení § 73 odst. 3. Týká se to míst v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, zaměstnanec, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, a dále místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba nebo zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec. Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa může provádět statutární orgán u zaměstnavatele jakožto právnické osoby, dále fyzická osoba, jakožto zaměstnavatel sám o sobě.

Zaměstnanec, u něhož se pracovní poměr zakládá dle zvláštního právního předpisu nebo dle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním, taktéž i u zaměstnance, jemuž vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy a s nímž má zaměstnavatel uzavřenou dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, a který již zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo, lze z tohoto pracovního místa odvolat, a to kdykoliv, popřípadě se zaměstnanec může tohoto místa sám vzdát.

Jak již bylo uvedeno u výpovědi danou zaměstnavatelem a u dohody o rozvázání pracovního poměru, i odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být v písemně formě a doručené druhé straně, jinak se jedná o neplatnost dle ustanovení § 582 odst. 1 občanského zákoníku³⁸. Samotný výkon práce na pracovní pozici vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo

³⁷ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 204-205 - viz in Beck-online.

³⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

vzdání se tohoto místa. Může se také stát, že pro odvolání nebo vzdání se pracovního místa bude uveden den pozdější.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zákoník práce předpokládá, že pracovní poměr může skončit jen na základě zákonem stanovené právní skutečnosti, která nastala po odvolání nebo po vzdání se pracovního místa nebo v souvislosti s tím. Jestliže byl pracovní poměr jmenováním nebo pracovní smlouvou založen na dobu určitou, považuje se za takovou právní skutečnost také uplynutí sjednané doby.

Zaměstnanec je povinen dostat od zaměstnavatele návrh nového pracovního zařízení na jinou práci, na které může být dále zaměstnáván, a která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Potom je na uvážení zaměstnance, zda nově nabízenou práci přijme či odmítne.

Pokud zaměstnavatel nemá takovou odpovídající práci pro zaměstnance nebo ji zaměstnanec po uvážení odmítne, nastane tím překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce a jednak fikce výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď s odvoláním na uvedený výpovědní důvod, aniž by se naplnění tohoto výpovědního důvodu skutečně požadovalo, tj. že by se zaměstnanec opravdu stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Do uplynutí výpovědní doby, kterým skončí daný pracovní poměr, musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu překážky v práci náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku, který se stanoví jako průměrný hrubý hodinový výdělek. Rozhodné období pro výpočet tohoto průměrného výdělku se určuje z doby před skončením výkonu práce na vedoucím pracovním místě.³⁹

Z důvodu fikce výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce má zaměstnanec právo na odstupné dle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, pouze jestliže byl z vedoucího místa odvolán a pokud důvodem odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizačních změn, a to ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, nebyla-li v kolektivní smlouvě,

³⁹ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 481-482 - viz in Beck-online.

vnitřním předpise nebo v pracovní nebo jiné smlouvě stanovena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem částka vyšší.

Naopak zaměstnanci, který se sám vzdal vedoucího pracovního místa nebo který byl odvolán z jiného důvodu, při skončení pracovního poměru pro fikci výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) odstupné nepřipadá.⁴⁰

2. 6. Výše odstupného

Česká právní úprava rozlišuje výši odstupného podle doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Do určení výše odstupného zasáhla novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012 a přinesla právě tuto novinku v podobě tzv. odstupňovaného odstupného. V případě rozvázání pracovního poměru na základě některého z organizačních důvodů podle ustanovení § 52 písm. a)-c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, má zaměstnanec právo na odstupné ve výši nejméně:

- jednoho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele před rozvázáním toho pracovního poměru méně než 1 rok
- dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 2 roky
- součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v bodech 1-3, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje konto pracovní doby, tzv. konto přesčasů dle ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce

Pro účely posouzení výše odstupného a doby trvání pracovního poměru musí být zohledněna i doba trvání předchozího pracovního poměru bez ohledu na skutečnost, zda

⁴⁰ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 481-482 - viz in Beck-online.

byl tento pracovní poměr uzavřen na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, a to u téhož zaměstnavatele. Zohledňuje se doba od skončení prvotního pracovního poměru do vzniku následujícího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, která činí 6 měsíců nebo méně.

Dle ustanovení § 77 odst. 2 písm. c) zákoníku práce se právo na odstupné nevztahuje na vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (blíže podkapitola 2. 9.), tudíž ani nelze pro tyto účely přihlížet k době trvání takového pracovněprávního vztahu.

Též může dojít k rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, s nimiž je spojeno zaměstnancovo právo na odstupné, které činí ve výši:

- nejméně 12 násobku průměrného měsíčního výdělku

Pokud se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za škodu dle ustanovení § 367 odst. 1 zákoníku práce, která vznikla jako důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zaměstnanci právo na uvedené odstupné nenáleží, přičemž v případě částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatelem dle ustanovení § 367 odst. 2 zákoníku práce již zaměstnanci náleží odstupné v plné výši.

Ustanovení o určení výše odstupného má dispozitivní povahu, může být stanoveno ve větším rozsahu je uvedeno v zákoníku práce, proti tomu sjednání odstupného nižšího je naprosto vyloučeno. Toto navýšení může nastat na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele, kolektivní nebo individuální smlouvy. Z toho vyplývá, že může nastat situace, kdy jednotliví zaměstnanci budou mít odlišnou výši odstupného u téhož zaměstnavatele. Což se nemusí vždy jevit jako úplně zdařilé s ohledem na zásadu rovného zacházení. Zaměstnavatel by měl mít pro odlišnou výši odstupného rozumný a opodstatněný důvod s ohledem na pracovní podmínky nebo jiné okolnosti výkonu práce, aby se zaměstnanec necítil být nespravedlivě ohodnocen.

2. 6. 1. Odstupné a průměrný měsíční výdělek

Pro výpočet odstupného je nezbytné si charakterizovat pojem „průměrný měsíční výdělek“ z důvodu určení jeho výše. Jedná se o údaj, který náleží nejen při různých překážkách v práci, ale zákoník práce s tím operuje i v případě poskytování příplatků a náhrady mezd a platů, po dobu dovolené na zotavenou a v mnoha jiných případech.⁴¹

Průměrný výdělek upravuje zákoník práce v ustanovení § 351 až § 362. Stanovuje se z hrubé mzdy nebo platu zúčtované k výplatě zaměstnance v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.

Pro vymezení rozhodného období se tímto obdobím rozumí kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém je průměrný výdělek stanoven pro uspokojení nároků zaměstnance. Nemůže se stát, aby byl stanovený průměrný výdělek v průběhu čtvrtletí, pro který je určený, měněn, a to ani při například z důvodu změny výše mzdy nebo platu či změny délky pracovní doby.

Jestliže vznikne pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatel v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí, rozhodným obdobím je doba od zaměstnancova nástupu do konce kalendářního čtvrtletí.

Dále rozhodným obdobím při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání se rozumí předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance příznivější.

Výjimka z rozhodného období je případ, kdy zaměstnanec neodpracoval alespoň 21 dnů. Místo průměrného výdělku se použije pravděpodobný výdělek dle ustanovení § 355 zákoníku práce. Pravděpodobný výdělek je hrubá mzda nebo plat, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo které by zřejmě dosáhl, pokud by pracoval. Přitom zaměstnavatel přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance případně ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

⁴¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, s. 494 - viz in CODEXIS.

Uplatňuje-li se konto pracovní doby dle ustanovení § 86 a § 87 zákoníku práce, rozhodným obdobím se rozumí předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

Nebyla-li mzda nebo plat za práci přesčas poskytnuta v rozhodném období po výkonu této práce nebo v jinak dohodnuté době, automaticky dojde k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období. V tomto případě by se do odpracované doby započítávaly také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.⁴²

Základní formou průměrného výdělku je průměrný hodinový výdělek stanovený v ustanovení § 356 zákoníku práce. Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na jeden měsíc v průměrném roce. Průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348. Tento koeficient vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce.

Je nutné si uvědomit, jaká částka představuje základ pro výpočet průměrného výdělku. Hrubá mzda neobsahuje plnění, která nemají povahu mzdy nebo platu, jako například:

- cestovní náhrady
- dávky nemocenského pojištění
- zaměstnavatelem poskytované benefity

⁴² <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/jak-zjistit-prumerny-vydelek-zamestnance/>.

- výnosy z kapitálových podílů a mnoho dalších
- odstupné⁴³

Tyto plnění jsou poskytována spíše se zaměstnáním jako takovým, a netýkají se práce skutečně vykonané.

Mzda je proto například:

- základní mzda nebo smluvní mzda
- osobní ohodnocení
- složky platu zúčtované zaměstnanci ve veřejných službách a správě v rozhodném období za vykonanou práci
- příplatky⁴⁴

Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tato konkrétní částka způsobem, že odečteme od průměrného měsíčního hrubého výdělku:

- pojistné na důchodové spoření
- pojistné na sociální zabezpečení
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění
- záloha na daň z příjmů

vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.⁴⁵

Z dikce ustanovení § 357 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že průměrný výdělek zaměstnance nesmí být nižší než minimální mzda, nicméně pokud by taková skutečnost

⁴³ HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. 2. vyd., 1. nakl. Beck/SEVT. Praha: Beck/SEVT, 1994, s. 71. Taktéž usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. září 1992, sp. zn. 5 Cao 108/92: „Odstupné poskytované zaměstnanci při skončení pracovního poměru je jednorázový příspěvek, který nemá povahu mzdy ani náhrady mzdy. Nelze ho proto zahrnout do hrubého výdělku, nejde ani o mzdové vyrovnání.”

⁴⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, s 496 - viz in CODEXIS.

⁴⁵ <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/jak-zjistit-prumerny-vydelek-zamestnance/>.

nastala, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. To platí i při uplatnění pravděpodobného výdělku.

Je-li zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu pro zjišťování průměrného výdělku v dalším období. Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje.

Také se může stát, že pro zaměstnance bude výhodnější pro účely výpočtu vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodné období předchozí kalendářní rok.

Takový postup se uplatní i při zjištění průměrného výdělku u zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zjišťování jeho průměrného výdělku bude stejné, jako kdyby vykonával práci v pracovním poměru. Je-li však sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.⁴⁶

Vystupuje-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více základních pracovněprávních vztazích, mzda, plat nebo odměna se posuzují v každém pracovněprávním vztahu odděleně.

V praxi často nastává konkrétní situace, že po vrácení zaměstnankyně z rodičovské dovolené nemá její zaměstnavatel volné pracovní místo, jelikož došlo v tomto mezidobí k organizačním změnám a v důsledku toho se snížil počet zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy rozváže se zaměstnankyní pracovní poměr podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a samozřejmě jí náleží odstupné. Problém nastává v té skutečnosti, že zaměstnankyně neměla v rozhodném období výdělek, a je nutno výši odstupného zjišťovat z pravděpodobného výdělku.

⁴⁶ <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/jak-zjistit-prumerny-vydelek-zamestnance/>.

To samé platí pro zaměstnance, jestliže v příslušném kalendářním neodpracoval alespoň 21 dnů. Proto se přistoupí k variantě, že se místo průměrného výdělku použije pravděpodobný výdělek.

Odstupné musí zaměstnanec obdržet od zaměstnavatele po skončení pracovního poměru a musí mu být vyplaceno v nejbližším termínu pro výplatu mzdy nebo platu. Lze též přistoupit k variantě, že zaměstnanec má se zaměstnavatel dohodnutý termín výplaty odstupného připadající na den skončení pracovního poměru nebo i den pozdější. Přičemž tato dohoda musí být uzavřena v písemné formě.

Výše uvedené platí i při probíhajícím sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o platnost rozvázání pracovního poměru, přičemž zaměstnavatel je povinen odstupné zaměstnanci ve stanoveném termínu také vyplatit.

2. 7. Vrácení odstupného

Jak již bylo řečeno v úvodu, odstupné představuje příspěvek ve formě jednorázové peněžité plnění, který slouží jako pomoc v překlenutí sociální situace jako je ztráta zaměstnání zaměstnance. Začne-li ale opět zaměstnanec vykonávat práci u dosavadního zaměstnavatele⁴⁷, odpadne tím důvod, pro který zaměstnanci náleží odstupné, jelikož zaměstnavatel už v té době poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci odměnu. Zaměstnavatel sám vyřešil sociální situaci, pro jejíž překonání odstupné slouží, a jeví se jako velmi nespravedlivé, aby si zaměstnanec tuto částku ponechával na úkor toho, že již pravidelně získává odměnu za vykonanou práci od zaměstnavatele. Důležité je tedy vymezit dobu rozhodnou pro výši vrácení odstupného.

Vrácení odstupného upravuje ustanovení § 68 zákoníku práce. Povinnost vrácení odstupného se stanovuje v závislosti na tom, kolik násobků průměrných výdělků bylo zaměstnanci poskytnuto, přičemž zaměstnanec není povinen vrátit odstupné nebo jeho

⁴⁷ BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 79, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. Cdo 1031/2005: „*Za opětný nástup k dosavadnímu zaměstnavateli nelze považovat situaci, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u jiné organizační složky státu, než na kterou v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztah.*“

poměrnou část, nastoupí-li u dosavadního zaměstnavatele až po uplynutí takové doby, která odpovídá tomuto počtu průměrných výdělků, z nichž bylo odstupné určeno.⁴⁸

Pro lepší demonstraci, obdržel-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku a začal-li opět pracovat u dosavadního zaměstnavatele za 3 měsíce po skončení předchozího pracovního poměru, nemusí zaměstnavateli vracet odstupné, a to ani zčásti.

Dikce ustanovení § 68 odst. 2 zákoníku práce zmiňuje též vrácení poměrné části odstupného. Stanovuje se podle počtu kalendářních dnů od začátku nového nástupu do zaměstnání k dosavadnímu zaměstnavateli do uplynutí doby určené podle násobků průměrného výdělku, z nichž byla výše odstupného určena.

V případě, že by tak zaměstnanec neučil, jednalo by se o bezdůvodné obohacení dle ustanovení § 331 zákoníku práce, kdy by zaměstnanec musel vydat to, co bylo bezdůvodným obohacením nabyto.

Za určitých okolností může dojít k situaci, že zaměstnanci nenáleželo právo odstupné, a přesto mu bylo zaměstnavatel vyplaceno⁴⁹. Z tohoto hlediska došlo též k bezdůvodnému obohacení, a musí být sjednána náprava v podobě jeho vrácení.

Dochází k tomu v případě, kdy zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné v souvislosti s organizačními změnami, přičemž pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skutečně rozváznán nebyl, nýbrž nastal přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. Došlo pouze ke změně zaměstnavatelského subjektu. Zaměstnanci též nenáležejí odstupné, došlo-li k organizačním změnám ve smyslu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, a tento zaměstnanec v souvislosti s organizačními

⁴⁸ HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 227 - viz in CODEXIS.

⁴⁹ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1352 - viz in Beck-online: „Povinnost vydat bezdůvodné obohacení je výrazně modifikována ve prospěch zaměstnance v případě, že má zaměstnanec vrátit neprávem vyplacené částky. Přijal-li zaměstnanec peněžité plnění bez právního důvodu (včetně peněžitého plnění z neplatného právního jednání) nebo z právního důvodu, který odpadl, je povinen takto získané bezdůvodné obohacení svému zaměstnavateli vydat jen tehdy, **jestliže věděl nebo musel** z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého případu; rozhodné skutečnosti přitom prokazuje zaměstnavatel.“ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem, a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímacímu zaměstnavateli.⁵⁰

Dalším případem neoprávněně přijatého odstupného je vyplacení odstupného v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí, kdy soud vyhoví návrhu zaměstnance, že výpověď je neplatná. Tímto vyslovením pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neskočil, naopak dále trvá a odpadl zde právní důvod pro vyplacení odstupného. Zaměstnanec je povinen vrátit odstupné, neboť jej získal na základě neplatného právního jednání, i když jeho neplatnost nezpůsobil výlučně sám.⁵¹

Naopak samotný nárok na odstupné nemůže zaměstnanec vůči zaměstnavateli uplatňovat, byla-li dána výpověď samotným zaměstnancem, i když její důvod odůvodnil třeba probíhající reorganizací ve stávajícím zaměstnání. Za těchto okolností mu odstupné nenáleží.

Dalším příkladem, kdy zaměstnanci nevzniká nárok na odstupné, je situace, jestliže v rámci organizačních změn dojde k dohodě o změně pracovního poměru dle ustanovení § 40 zákoníku práce, nebo v důsledku organizačních změn dojde na základě dohody podle ustanovení § 80 zákoníku práce ke sjednání kratší stanovené týdenní pracovní doby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁵²

2. 8. Smluvní odstupné

Kromě odstupného náležící zaměstnanci ze zákonných důvodů, kterému jsem se podrobně věnovala v předešlých podkapitolách, lze sjednat smluvní odstupné ze stejných důvodů jako zákonné odstupné nebo i z jiných důvodů než zákonných, avšak jeho výše bude naprosto odlišná.

⁵⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008. Taktéž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.

⁵¹ STRÁNSKÝ, J. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012, s. 156.

⁵² ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, s. 149- viz in CODEXIS.

Smluvní odstupné umožňuje sjednat již sama zásada „je dovoleno vše, co není zakázáno“, načež zákoník práce nestanovuje, že by v jiných případech než v něm uvedených, odstupné nepříslušelo a nebylo by ho možné ujednat v jiné výši.

Pro rekapitulaci smluvní odstupné lze upravit:

- v kolektivní smlouvě
- v individuální smlouvě
- vnitřním předpisem

Využití kolektivních smluv⁵³ při poskytování vyššího odstupného vymezuje ustanovení § 23 zákoníku práce. Kolektivní smlouva je považována za nezastupitelný nástroj komunikace mezi jednotlivými subjekty umožňující upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Konkrétní postupy při kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Výhodnější práva zaměstnance mohou být rovněž stanovena vnitřním předpisem, který upravuje zákoník práce v ustanovení § 305⁵⁴.

Je třeba zdůraznit, že na základě smluvního ujednání lze poskytovat odstupné vyšší, než jak stanovuje zákoník práce a v rozdílné vyšší, čímž ho může zaměstnavatel vázat na určitá kritéria, avšak která nesmějí být v rozporu se zásadou zákazu diskriminace⁵⁵.

⁵³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října, sp. zn. 21 Cdo 250/2007: „Ujednání kolektivní smlouvy, která určují (ve smyslu ustanovení § 60a odst. 1 zákoníku práce) zvýšené odstupné, popřípadě další podmínky, za nichž náleží zvýšené odstupné, mají nepochybně normativní povahu. Stanoví-li tedy kolektivní smlouva, že zaměstnanec má nárok na zvýšené odstupné (nad zákonem stanovený dvojnásobek průměrného výdělku), popřípadě podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší takové zvýšené odstupné, přebírá přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) práva a povinnosti (výkon práv a povinností) z tohoto pracovněprávního vztahu s tímto závazkem v nezměněné kvalitě.“

⁵⁴ GALVAS, M. GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 131-132: „Vnitřním předpisem lze stanovit vyšší odstupné, neboť tím dochází k rozšíření práv zaměstnanců, nikoliv povinností.“

⁵⁵ BIČÁKOVÁ, O. *Poskytování odstupného zaměstnavatelem*. Právní zpravodaj, 15. září 2008, s. 11 - viz in Beck-online: „**Za diskriminační lze považovat např. ustanovení kolektivní smlouvy, které zní následovně: „Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k organizaci trval nepřetržitě 10 let, přísluší odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, pokud mu nevznikl nárok na starobní důchod“.** První podmínka trvání doby zaměstnání v délce 10 let je sjednána v souladu s platnou právní úpravou, ale druhá podmínka diskriminuje zaměstnance z důvodu věku.“

V praxi se vyskytují snahy upravit smlouvu nebo vnitřním předpisem odstupné univerzálně, vztahující se i na jiné skutečnosti než uvedené v ustanovení § 67 zákoníku práce. Takové odstupné však není odstupným dle ustanovení § 67 zákoníku práce, a je povinností ho zařadit například do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení.

Z toho vyplývá, že za odstupné „nezahrnované“ do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů, ale pouze takové plnění, které naplňuje znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy kompenzace či odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění. Jedná se o plnění zaměstnancům jednorázově v souvislosti se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, poskytnuté zjevně z objektivních důvodů, proto, aby jim pomohlo překonat danou sociální situaci, v níž se ocitli. Takový závěr odpovídá shodně i smyslu ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jehož účelem je „imunizovat“ před odvodů sociálního pojistného takové příjmy, jež mají bezprostředně a přímo zaměstnancům pomoci překlenout zhoršení jejich sociální situace v důsledku nějaké tíživé a mimořádné události, jakou je např. nezaviněná ztráta zaměstnání, a to účinněji a rychleji, než případné budoucí „pojistné plnění“ ze systému sociálního zabezpečení.⁵⁶

Smluvní ujednání vycházející z ustanovení § 67 zákoníku práce připouští sjednat pouze vyšší odstupné, nikoliv však finanční plnění z jiného důvodu než v tomto ustanovením uvedeném.

2. 9. Odstupné a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnanec může vykonávat práci nejen v pracovním poměru, ale i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, které představují velmi vhodnou alternativou.

⁵⁶ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. dubna 2014, č. j. 4 Ads 90/2013 - 55.

Právní úprava dohod konaných mimo pracovní poměr vychází z potřeby výkonu určitých činností za odlišných podmínek, než které by vycházely z pracovního poměru, především se jedná o menší rozsah takové pracovní činnosti, avšak stále vykazující znaky závislé práce. Tyto dohody jsou výhodné například pro pracující studenty, kteří tímto získávají praxi, byť nemohou pracovat v plném rozsahu pracovní doby.

Rozdílnými znaky dohod konaných mimo pracovní poměr oproti standardně uzavřenému pracovnímu poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou například omezený rozsah výkonu práce, kdy zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout pracovní dobu.

Na zaměstnance se nevztahuje nárok na dovolenou, a především zaměstnanci při skončení ať už dohody o provedení práce, či dohody o pracovní činnosti nenáleží dle ustanovení § 77 odst. 2 písm. c) zákoníku práce odstupné.

2. 10. Následky neplatného rozvázání pracovního poměru

Již při charakterizování jednotlivých výpovědních důvodů, při kterých zaměstnanci náleží odstupné, jsem zmiňovala jednu z nejpodstatnějších věcí, a tou je role soudu při posuzování platnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance.

Problematika neplatnosti rozvázání pracovního poměru je upravena v ustanovení § 69 - § 71 zákoníku práce.

Neplatnost skončení pracovního poměru se posuzuje pouze u:

- výpovědi
- okamžitého zrušení pracovního poměru
- dohody
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pro účely odstupného jsou relevantní uvedené první tři formy skončení pracovního poměru, přičemž, chtějí-li se účastníci dovolat jejich neplatnosti, mohou

to učinit u soudu ve dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit takovým neplatným jednáním. Má-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec za to, že výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru anebo mezi nimi uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru jsou postiženy vadou, která způsobuje neplatnost právního jednání, musí své právo uplatnit žalobou u soudu. Neplatné je totiž jen takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu. V případě, že nedošlo k určení neplatnosti podané výpovědi, učiněného okamžitého zrušení pracovního poměru anebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu, skončil pracovní poměr podle tohoto pracovněprávního jednání, i kdyby bylo postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost.

Dvouměsíční lhůtu definuje zákoník práce v ustanovení § 72. Jedná se o lhůtu prekluzivní a hmotněprávní, kdy v praxi to má za následek, že osoba uplatňující neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu musí tento svůj nárok, tj. podání žaloby (na určení) učinit tak, aby tato žaloba byla soudu nejpozději doručena posledním dnem této lhůty. Nebude-li žaloba doručena řádně a včas, tedy nejpozději v poslední den dvouměsíční lhůty, ale například den následující, nárok na určení neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká.

Mimo následky neplatnosti rozvázání pracovního poměru bych jako další příklad neplanosti zmínila situaci v rámci výpovědi z tzv. organizačních důvodů, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli, že zaměstnanci bude vyplaceno dvouměsíční odstupné na místo tříměsíčního odstupného, které stanovuje zákoník práce jako minimální hranici pro odstupné při trvání pracovního poměru alespoň dva roky. Zaměstnanec se tímto předem vzdal svého práva na minimální výši odstupného garantovanou zákoníkem práce. Takové ujednání je neplatné. Zaměstnanci musí být vyplaceno odstupné v zákonné výši trojnásobku průměrného výdělku.⁵⁷

⁵⁷ NEŠČÁKOVÁ L. *Zákoník práce v praxi*. 4. vyd. GRADA PUBLISHING, Praha, 2014, s. 217.

2. 10. 1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnanec má právo na odstupné jen tehdy, byl-li s ním ukončen pracovní poměr na základě platného pracovněprávního jednání. Rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr neplatně, důležitou roli hraje to, jak se zaměstnanec, jako dotčená osoba neplatným skončením pracovního poměru, zachová.

Pokud zaměstnanec zaměstnavateli písemně neoznámí, že trvá to, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pracovní poměr končí dohodou, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně na jiném dni skončení pracovního poměru, a to při neplatné výpovědi dnem uplynutí výpovědní doby, a při neplatném zrušení pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. V těchto uvedených případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

V opačném případě, oznámil-li písemně zaměstnanec zaměstnavateli, že na pracovním poměru trvá a chce u zaměstnavatele i nadále setrvat, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy či platu.⁵⁸

Náhrada mzdy zaměstnanci náleží ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli své rozhodnutí o trvání pracovního poměru, až do doby, než mu zaměstnavatel znovu umožní ve výkonu dosavadní práce pokračovat nebo do doby, než dojde k platnému skončení pracovního poměru.⁵⁹

2. 10. 2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

I zde platí, tj. při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, že zaměstnanec má právo na odstupné jen tehdy, byla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo jím okamžitě zrušený pracovní poměr platným pracovněprávním jednáním. Při posuzování neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance bude zde záležet na zaměstnavateli, na čem se rozhodne trvat.

⁵⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000. Taktéž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. Cdo 1950/2003.

⁵⁹ NEŠČÁKOVÁ L. *Zákoník práce v praxi*. 4. vyd. GRADA PUBLISHING, Praha, 2014, s. 220.

Zaměstnavatel může písemně oznámit zaměstnanci, že chce, aby pro něj i nadále vykonával práci nebo může požadovat po zaměstnanci náhradu případné škody, když zaměstnanec do práce zpět nenastoupí.

Pokud však zaměstnavatel netrvá na pokračování dosavadního pracovního poměru, končí rovněž pracovní poměr dohodou a zaměstnavatel nesmí uplatňovat po zaměstnanci náhradu škody.⁶⁰

2. 11. Odstupné a podpora v nezaměstnanosti

Pokud již situace vyvrcholila do fáze, kdy došlo k ukončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, podporu v nezaměstnanosti pobírá dotyčná osoba, s níž byl pracovní poměr rozvázán a je vedena v evidenci úřadu práce. O podporu v nezaměstnanosti se žádá písemně na příslušném úřadu práce a je zde podmínka doby pojištění v rozsahu 12 měsíců v posledních dvou letech. Do doby pojištění se počítají všechny měsíce, kdy je z příjmu ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti odváděno důchodové pojištění.

Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje v různé délce odvislé od věku. Osoby mladší 50 let pobírají podporu v nezaměstnanosti maximálně po dobu 5 měsíců, osoby ve věku 50 let až 55 let pobírají podporu v nezaměstnanosti maximálně 8 měsíců a osoby starší 55 let pobírají podporu v nezaměstnanosti maximálně po dobu 11 měsíců.⁶¹

Od roku 2012 je účinná novela zákona o zaměstnanosti, která přinesla změnu v poskytování podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání v případech, kdy mu z posledního zaměstnání vznikl nárok na výplatu odstupného, či jiného finančního plnění, tzn. odchodného nebo odbytného. Tuto právní úpravu nalezneme v ustanovení § 44a a v ustanovení § 44b zákona o zaměstnanosti⁶². V praxi tato ustanovení způsobují posunutí výplaty podpory v nezaměstnanosti, a to za dvou okolností.

⁶⁰ NEŠČÁKOVÁ L. *Zákoník práce v praxi*. 4. vyd. GRADA PUBLISHING, Praha, 2014, s. 220.

⁶¹ Viz <http://finexpert.e15.cz/minimalni-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2015>.

⁶² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

V prvním případě se jedná o situaci, kdy odstupné bylo ze strany zaměstnavatele řádně vyplaceno. Tato skutečnost zajisté nemůže být překážkou pro výplatu podpory v nezaměstnanosti. Znamená tak pouze odsunutí její výplaty o dobu, po kterou odstupné bylo vypláceno.

Proto vzniklo-li uchazeči o zaměstnání právo na odstupné, podpora v nezaměstnanosti se vyplácí až po uplynutí doby odpovídající minimální výši odstupného stanovené zákoníkem práce. Tato doba se určuje podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku, který byl rozhodný pro minimální výši odstupného.

Do tohoto počtu průměrných výdělků se však zahrnuje pouze zákonné odstupné, tj. je-li zaměstnanci vyplaceno navýšené odstupné (např. podle kolektivní smlouvy nebo pracovní smlouvy), k tomuto navýšení se již nepřihlíží.⁶³

Uchazeč o zaměstnání se nemusí bát, že by se mu tzv. podpůrní doba zkrátila v důsledku toho, že mu bylo od zaměstnavatele vyplaceno odstupné, pouze se její počátek odloží až od uplynutí doby odvozené od výše odstupného a následně bude trvat po předepsanou délku. Tato situace je logická již ze samotné podstaty odstupného, neboť zaměstnanec v případě vyplacení odstupného nezůstane hned po skončení pracovního poměru naprosto bez jakékoliv finanční podpory.

Pro ilustraci, obdrží-li uchazeč o zaměstnání odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, začne se mu podpora v nezaměstnanosti vyplácet až od 3. měsíce evidence na úřadu práce.

V druhém případě zákon o zaměstnanosti reaguje na případy, kdy odstupné nebylo zaměstnavatelem řádně vyplaceno a zaručuje určitou ochranu uchazečům o zaměstnání, spočívající v poskytnutí náhrady za nevyplacené odstupné.

Jestliže uchazeči o zaměstnání nebylo odstupné od zaměstnavatele vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu nebo v den skočení pracovního poměru, Úřad práce České republiky (krajská pobočka) takovému uchazeči poskytne za dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do doby uplynutí doby, po kterou by bylo poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, za každý započatý měsíc,

⁶³ <https://www.novinky.cz/kariera/232690-poradna-vztah-odstupneho-a-podpory-v-nezamestnanosti.html>.

případně i za každý den, kompenzaci ve výši 65% průměrného měsíčního čistého výdělku zjištěného u uchazeče o zaměstnání a naposledy použitého pro pracovní právní účely u posledního zaměstnavatele v počtu násobků, které mu příslušely z titulu minimální zákonné výše odstupného dle ustanovení § 67 zákoníku práce.⁶⁴

Účelem poskytování kompenzace za nevyplacené odstupné především je zajistit uchazeči o zaměstnání ochranu v tom smyslu, aby nebyl poškozen v důsledku nesplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele, a který se tak dopustil přestupku.

Následně úřad práce vyrozumí zaměstnavatele o přiznání kompenzace uchazeči do tří pracovních dnů od vydání rozhodnutí o přiznání kompenzace.

Zároveň mu je uložena povinnost uhradit částku, kterou úřad práce vyplatil uchazeči o zaměstnání jako kompenzaci za nevyplacené odstupné. Je povinen tak učinit do 10 pracovních dnů ode dne, kdy byl o dané skutečnosti informován. Nedostojí-li zaměstnavatel této povinnosti, ani vůči úřadu práce, bude částku rovnající se poskytnuté kompenzace vymáhat celní úřad.⁶⁵

⁶⁴ STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012, s. 156.

⁶⁵ <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pravidla-vyplaceni-odstupneho/>.

3. PLNĚNÍ Z KONKURENČNÍ DOLOŽKY A KVALIFIKAČNÍ DOHODY

3. 1. Přiměřené peněžité vyrovnání

Přiměřené peněžité vyrovnání je jedním z dalších důležitých termínů pracovního práva související s aktem ukončení pracovního poměru, jenž konkrétně upravuje zákoník práce. Jedná se o titul, který se váže na ustanovení § 310 a § 311 zákoníku práce upravující podmínky sjednání tzv. konkurenční doložky. Výhradně se váže na tato ustanovení a není možné jeho sjednání zaměňovat či nahrazovat jinými.

Institut konkurenčních doložek umožňuje smluvním stranám sjednat dohodu, na základě které se zaměstnanec zaváže, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti u dosavadního zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Obligatorní náležitostí tohoto ujednání je závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci přiměřenou finanční kompenzaci, nejdéle po dobu 1 roku.

Již v minulosti vzbuzoval požadavek úplatnosti⁶⁶ dohod o nekonkurenci ostrý názorový spor, kdy ve společnosti nepanovala jednotná shoda ohledně nutnosti poskytování finančního plnění zaměstnanci.⁶⁷

Tuto dohodu může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které postupně získal v průběhu zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele.

Další podmínkou je, že využití těchto poznatků, tzv. know-how, by při výkonu výdělečné činnosti u jiného zaměstnavatele nebo při samostatné výdělečné činnosti

⁶⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001: „Ujednání o tzv. konkurenční doložce je svojí povahou vzájemným závazkem, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru *poskytují hospodářský prospěch navzájem*; závazku zaměstnance využívat po skončení pracovního poměru své odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu musí odpovídat jiný závazek zaměstnavatele, který uvedené omezení kompenzuje.“

⁶⁷ PELIKÁNOVÁ, I. *Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy*. Právní praxe v podnikání, 1997, č. 1. Srov. JAKUBKA, J. *Konkurenční doložka*. Práce a mzda, 2001, č. 8, s. 5-10 viz - in Beck-online.

mělo vůči dosavadnímu zaměstnavateli soutěžní povahu a že by jejich využití mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost či negativně ovlivnit jeho působení v dané oblasti v budoucnosti.⁶⁸

Dohoda o konkurenční doložce by měla být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem především v pracovní smlouvě, v manažerské smlouvě nebo jiné smlouvě.

Dohodu o konkurenční doložce může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat i ve zkušební době. Nicméně z praktického hlediska se takové možnosti nedá přikládat větší význam, neboť ze samotné dohody o konkurenční doložce vznikají oběma stranám relativně dlouhodobé závazky, tj. až po dobu jednoho roku.

Opět je zde nutnost dodržení písemné formy, jinak je dohoda o konkurenční doložce neplatná.

Přiměřené peněžité vyrovnání plynoucí z ujednání v konkurenční doložce nepředstavuje přímo mzdu, jelikož není poskytováno za vykonanou práci zaměstnance. Na rozdíl od mzdy může být poskytováno jen v penězích, naturální formu plnění zákoník práce nepřipouští.

Ba naopak, jedná se o plnění poskytované za upuštění zaměstnance od realizace své dosavadní práce. Zaměstnavateli vzniká závazek po skončení poměru a trvá po dobu, k níž se zaručil zaměstnanec.⁶⁹

Z určitého pohledu může někomu peněžité vyrovnání připomínat náhradu mzdy, která je poskytována zaměstnanci v situaci, kdy mu za zákonem stanovených podmínek náleží finanční plnění ze strany zaměstnavatele i v době, kdy práci pro zaměstnavatele nekoná. V této souvislosti se naskýtá zmínit jeden společný rys. Toto plnění poskytnuté zaměstnanci od zaměstnavatele zaujímá některé z funkcí připisovaných institutu mzdy v pracovněprávních vztazích, například kompenzační, regulační nebo i alimentární.⁷⁰

⁶⁸ JOUZA, L. *Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie 1-2/2008, s. 42 - viz in Beck-online.

⁶⁹ TUREK, R. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy 22/2008, s. 830 - viz in Beck-online.

⁷⁰ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: MU. 2004, s. 370 - viz in Beck-online.

Povinná obsahová součást konkurenční doložky představuje dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem o výši finančního plnění, které bude zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci po dobu plnění závazku nekonkurovat. Jak již samotný název kapitoly napovídá, peněžité plnění musí být dle zákoníku práce přiměřené, přičemž nejnižší přípustná míra přiměřenosti je stanovena ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku a vrchní hranici zákoník práce žádným ustanovením nelimituje.

Toto vyrovnání bylo od roku 2012 sníženo z předchozí výše činící nejméně průměrný výdělek ⁷¹ za každý měsíc plnění závazku zaměstnance na nejméně jeho polovinu.

Splatnost peněžitého vyrovnání zákoník práce určuje pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodnou na jiné době splatnosti.

Zaměstnavatel je povinen hradit sjednané peněžité vyrovnání po celou dobu trvání závazku vůči zaměstnanci. Zákoník práce nezohledňuje možnou situaci, jestli zaměstnanec v době dodržování zákazu konkurence realizuje například činnost spojenou s podnikáním nebo využije tzv. práva na svobodnou volbu povolání jiným způsobem neporušující ujednání smluvních stran, a získávat tím i jiné finanční prostředky. ⁷² Je na místě otázka, zda by k takovým výdělkům zaměstnance v době dodržování zákazu konkurence plynoucího z ujednání v konkurenční doložce mělo být přihlíženo.

Tím, že zákoník práce určuje minimální výši peněžitého vyrovnání na úrovni nejméně jedné poloviny průměrného výdělku u bývalého zaměstnavatele, zohledňuje tak nastalou situaci, kdy zaměstnanec s ohledem na omezení plynoucí z konkurenční doložky nebude schopen realizovat práci, samozřejmě bez porušení závazku, když přihlídneme k pravděpodobné úzké specializaci vedoucí ke sjednání konkurenční

⁷¹ TOMEK, M. *Konkurenční doložka*. Právní rádce, 2007, č. 8, s. 29 - viz in Beck-online: „Výše měsíčního vyrovnání stanovená částkou, která činí minimálně výši průměrného měsíčního výdělku, je ve většině případů nepřiměřeně vysoká a omezuje využití konkurenční doložky v praxi. Jeho výše by se měla odvíjet od rozsahu omezení žádaného po zaměstnanci po skončení zaměstnání, ceny konkrétních znalostí a dovedností na trhu práce, přičemž jeho minimální výše by měla být snížena.“

⁷² TUREK, R. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy 22/2008, s. 830 - viz in Beck-online.

doložky. Minimální standard jeho životní úrovně v porovnání s dobou před skončením zaměstnání ale zůstane zachován.

V případě, že by byla dohoda o konkurenční doložce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem koncipována mírněji a zaměstnanec by byl schopen prací získávat potřeby k uspokojení životních úrovně v jiném odvětví nebo na zcela jiné pracovní pozici, faktická míra omezení jeho práv by byla určitě nižší a tím pádem jeho výchozí pozice výhodnější.

Zaměstnanec má mít nejen právo udržovat si příjmem z práce životní úroveň, ale také ji nadále zvyšovat, například nalezením nového pracovního místa zaručující vyšší ohodnocení odpovídající jeho schopnostem a nabytým zkušenostem. Proto tvrzení, že příjem u nového zaměstnavatele by měl být plně zohledněn při výpočtu výše finanční kompenzace plynoucí z této retenční doložky, se nezdá být spravedlivé.⁷³

3. 2. Smluvní pokuta za porušení konkurenční doložky

Konkurenční doložka představuje jediný institut pracovního práva umožňující sjednání smluvní pokuty za nedodržení ujednaného závazku zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu, jestliže poruší ujednaný závazek, přičemž tímto zaplacením závazek zaměstnance zaniká.

Výše smluvní pokuty musí být přiměřená, především zohledňující povahu a význam podmínek, za kterých byla smluvní pokuta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednána. Konkrétní výše není zákoníkem práce stanovena.

Jako zásadní se jeví, že bývalý zaměstnavatel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobenou porušením povinnosti plynoucí z konkurenční doložky, jestliže z dohody smluvních stran nijak nevyplývá, že lze náhradu škody po zaměstnanci uplatnit vedle smluvní pokuty.

⁷³ TUREK, R. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy 22/2008, s. 830 - viz in Beck-online.

Obdobně se může bývalý zaměstnavatel domáhat náhrady škody přesahující smluvní pokutu, jen když je tak mezi ním a zaměstnancem výslovně ujednáno. Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, odpovídá zaměstnanec za škodu jenom v důsledku zaviněného porušení povinností plynoucích z konkurenční doložky.⁷⁴

Jiný případ by však nastal, jestliže by se zaměstnanec současně s porušením konkurenční doložky dopustil ještě navíc nekalosoutěžního jednání dle občanského zákoníku. Za takových okolností by zaměstnavatel mohl vůči zaměstnanci uplatnit nárok podle zmiňovaného občanského zákoníku, který přiznává osobě, jejíž právo bylo nekalou soutěží porušeno nebo ohroženo, vůči rušiteli požadovat, aby se tohoto jednání zdržel nebo odstranil závadný stav. Dále může po takové osobě požadovat přiměřené zadostiučinění poskytnuté i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.⁷⁵

Ustanovení § 310 zákoníku práce nezapomíná na možnost ukončení sjednané konkurenční doložky, resp. ukončení vzájemných práv a povinností z ní vyplývajících mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Ukončit konkurenční doložku je možné následujícími způsoby:

- výpovědí danou zaměstnancem pro prodlení zaměstnavatele s výplatou peněžitého vyrovnání nebo jeho části po dobu delší 15 dní
- odstoupením zaměstnavatele do skončení pracovního poměru se zaměstnancem
- v případě porušení sjednané povinnosti zaměstnance také zaplacením smluvní pokuty, byla-li za porušení povinnosti zaměstnancem z konkurenční doložky sjednána

⁷⁴ TUREK, R. *Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 15/2008, s. 541 - viz in Beck-online.

⁷⁵ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1220 - viz in Beck-online.

Určitě není vyloučen také způsob ukončení konkurenční doložky po vzájemné dohodě ⁷⁶ mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem během trvání pracovního poměru, nicméně tento způsob zákoník práce neupravuje a bude na uvážení zaměstnavatele, jestli to pro něj bude v tomto ohledu znamenat nějaké riziko či nikoliv.

Zaměstnanec může ve společnosti, v níž pracoval, či jiném obdobném aparátu zaujímat pozici, která je spojená s velmi citlivými informacemi, jejichž případné zneužití ve prospěch konkurence by dokázalo značně tuto společnost poškodit.

V tomto případě nejde o pracovněprávní problém, ale o ochranu obchodního tajemství dle ustanovení § 504 občanského zákoníku, kdy obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocnitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení.

Porušení obchodního tajemství vztahující se bez dalšího smluvního ujednání nejen na zaměstnance a ty osoby, které již zaměstnanci nejsou, zároveň i na všechny fyzické osoby, které kdy s obchodním tajemstvím přišly do styku, jasně definuje ustanovení § 2985 občanského zákoníku, kdy porušením obchodního tajemství je jednání, jímž jednajíc jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán, nebo vlastním nebo cizím jednáním přičícím se zákonu.

Porušení obchodního tajemství představuje nekalou soutěž ve smyslu ustanovení § 2976 občanského zákoníku, přičemž osoba, jejíž právo bylo nekalou soutěží ohroženo či porušeno, může proti tomuto rušiteli požadovat, aby se toho jednání zdržel nebo aby odstranil závadný stav. Dále může žádat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.

⁷⁶ URBANEC, D., KRČMÁŘOVÁ, L. *K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky*. Právní rozhledy 7/2010, s. 253 - viz in Beck-online.

Uzavření konkurenční doložky dle ustanovení § 310 zákoníku práce není aplikovatelné na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociální péče dle vyhlášky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení.

3. 3. Kompenzace z vypovězení kvalifikační dohody

Zákoník práce dává ve svém ustanovení § 234 zaměstnavateli možnost uzavřít se zaměstnancem kromě konkurenční doložky nastupující v případě ukončení pracovního poměru, též kvalifikační dohodu, jejíž součástí je naopak závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu poté, co zaměstnanec absolvuje zvýšení kvalifikace na náklady zaměstnavatele.

Kromě dosažení zisku je dalším velmi důležitým zájmem zaměstnavatele odborný rozvoj zaměstnanců, aby mohli dosahovat co nejlepších výsledků ve svém oboru, na který se specializují. Zaměstnavatel si tím zaručí vyšší výkonnost a lepší kvalitu svých zaměstnanců, a zaměstnanci si tím mohou zaručit vyšší finanční ohodnocení či kariérní růst. Velký význam to přináší především v oblasti moderních technologií a IT, jimiž se zavádí nové počítačové systémy, které ulehčují nebo již přímo nahrazují klasickou manuální práci zaměstnanců. A úspěšným předpokladem zavádění těchto moderních technologií a informačních systémů je, že s nimi zaměstnanci umí zacházet a pracovat.

Z výše uvedeného jasně plynou pozitiva jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zákoník práce přímo zakotvuje zaměstnavatelův podíl na zajišťování odborného rozvoje zaměstnanců, a této problematice se věnuje v hlavě druhé části desáté zákoníku práce, nazvané Péče o zaměstnance.

Jedná se o čtyři základní formy odborného rozvoje zaměstnanců:

- zaškolení a zaučení
- odbornou praxi absolventů vysokých škol
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace

K nim se přičítá ještě forma pátá, již uvádí zákon o zaměstnanosti, a to rekvalifikace zaměstnanců prováděná zaměstnavatelem.

Je třeba rozlišovat rozdíl mezi prohlubováním kvalifikace a jejím zvyšováním. Již z významu slov je na první pohled zřejmé, že zvyšování kvalifikace přináší posun zaměstnance co do kvality jeho odborné kvalifikace. Naopak prohlubování kvalifikace představuje zvýšení odborného rozvoje jen v úzkém rozsahu.

Odlišující znak mezi prohlubováním kvalifikace vůči jejímu zvyšování zákoník práce charakterizuje jako průběžné doplňování, udržování a obnovování, kterým se nemění její hlavní podstata, umožňující zaměstnanci výkon sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn přikázat zaměstnanci prohlubování kvalifikace například ve formě účasti na konkrétním školení či studiu, přičemž kdyby takovýto pokyn zaměstnanec neuposlechl, lze na to nahlížet jako na nesplnění povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci zaměstnancem.

Dikce ustanovení zákoníku práce definuje též pojem zvýšení kvalifikace, jakožto změnu hodnoty kvalifikace včetně jejího získání či rozšíření. Jako formy zvyšování kvalifikace lze uvést další studium, školení nebo jiné formy přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, pokud jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Všechny uvedené příklady představují pro zaměstnance hnací motor co do lepšího pracovního uplatnění a tím i příznivějším finančním ohodnocení.

Ať už z prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců vyplývají samá pozitiva, pro zaměstnavatele to znamená vynaložení nemalých nákladů pro její zajištění. Zaprvé se jedná o náklady spojené s nepřítomností zaměstnance v práci, kdy se taková účast na školeních a jiných formách prohlubování kvalifikace posuzuje jako

výkon práce, na kterou zaměstnanci náleží mzda nebo plat. Dále na zaměstnavatele dopadají náklady, jež musí přímo vynaložit, tj. za zprostředkování těchto školení, studia nebo jiných forem kurzů. Rozhodne-li se zaměstnavatel vyčlenit nemalé finanční prostředky na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, je velmi pravděpodobné, že bude chtít těchto nově nabytých dovedností zaměstnanců co nejvíce využít a tím si zajistit jakousi návratnost a zpětnou vazbu své investice do vzdělání zaměstnanců.

Kvalifikační dohodu lze uzavřít při zvyšování kvalifikace bez ohledu na určení přesné výše nákladů, které je potřeba na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložit. U prohlubování kvalifikace je tato podmínka zákoníkem práce vymezena. Zákoník práce stanovuje náklady dosahující alespoň do výše 75 000 Kč pro možnost uzavřít kvalifikační dohodu při prohlubování kvalifikace, přičemž v opačném případě, tj. při nákladech nižších může zaměstnavatel prohloubení kvalifikace zaměstnanci nařídit, ale zákoník práce mu při takové situaci nedovoluje kvalifikační dohodu se zaměstnancem uzavírat. V souvislosti s uvedenou výší nákladů je třeba zmínit, že za účinnosti předchozího zákoníku práce byla hranice nákladů o něco vyšší a činila 100 000 Kč. Díky této poměrně vysoké částce nebyly kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace příliš vyhledávány a využívány, což se v průběhu let postupně změnilo a začalo docházet k hojnějšímu užívání tohoto institutu.⁷⁷

Kvalifikační dohoda musí obsahovat tyto náležitosti:

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení
- dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace
- druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání

⁷⁷ ŠUBRT, B. *Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců*. Práce a mzda, č. 1/2008, s. 19 - viz in Beck-online.

Další povinnou náležitostí je, aby byla kvalifikační dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena písemně, jinak je relativně neplatná podle ustanovení § 582 odst. 1 občanského zákoníku.

Co se týče první povinné náležitosti ohledně druhu kvalifikace a způsobu jejího zvýšení nebo prohloubení, je nutné vše z těchto požadavků přesně vymezit, jako například, určení konkrétní formy nebo druhu studia a na jaké škole, označení zaštiťujícího institutu nebo pořadatele kursu.⁷⁸

Následující povinný bod se týká délky doby závazku, z něhož plyne zaměstnanci povinnost setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po ukončení zvýšení nebo prohloubení kvalifikace. Zákoník práce vymezuje jen horní hranici, a to pěti let.

Zákoník práce nezapomíná ani na přesný okamžik vzniku tohoto závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli, a konkretizuje ho od zvýšení kvalifikace, nikoliv jak by se mohlo mylně předpokládat, na okamžik podepsání kvalifikační dohody. Nedovrší-li zaměstnanec proces zvýšení kvalifikace, nevzniká ani závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru.⁷⁹

Nesetrvání zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele je věcí první, věcí druhou je povinnost úhrady nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace. Povinnost zaměstnance uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace vznikne i přesto, že ke zvýšení nebo prohloubení kvalifikace nedošlo, pokud zaměstnavatel náklady vynaložil, a došlo ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v době před zvýšením nebo prohloubením kvalifikace.

Zaměstnanec však nemá povinnost uhradit náklady z kvalifikační dohody v případech, které zákoník práce nezapočítává do doby trvání této kvalifikační dohody. Jedná se o dobu rodičovské dovolené zaměstnankyně v plném rozsahu a o dobu rodičovské dovolené zaměstnance s výjimkou doby, po kterou může žena čerpat mateřskou dovolenou. Patří sem i doba nepřítomnosti zaměstnance pro výkon

⁷⁸ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 984 - viz in Beck-online.

⁷⁹ Tamtéž.

nepodmíněného trestu odnětí svobody, byl-li pravomocně odsouzen.⁸⁰ Z toho vyplývá, že na základě uvedených překážek na straně zaměstnance může být doba setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele o něco prodloužena.

Další případy podmiňující zbavení zaměstnance povinnosti k úhradě nákladů z kvalifikační dohody jsou, kdy:

- zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, jelikož se zaměstnanec stal bez svého zavinění dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci
- pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem s výjimkou případů, kdy dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu porušení jeho povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo pokud byl pracovní poměr ukončen z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - e) zákoníku práce
- byly-li prokázány zdravotní důvody zaměstnance podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu (blíže ustanovení § 235 odst. 3 písm. c)
- zaměstnavatel nevyužil posledních dvanácti měsíců zaměstnance dosažené na základě kvalifikační dohody po dobu alespoň šesti měsíců

Během doby, na kterou se zaměstnanec zavázal setrvat u konkrétního zaměstnavatele, není podstatné, zda zaměstnanec vykonává činnost, při které nově získanou odbornost a kvalifikaci přímo využívá, nýbrž je rozhodná skutečnost, zda pracovní poměr trvá. Je pouze na uvážení zaměstnavatele, zda a jakým způsobem nově nabytou kvalifikaci zaměstnance, na jejíž zprostředkování vynaložil finanční prostředky, při ukládání pracovních úkolů využije.

⁸⁰ HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 528- viz in CODEXIS.

V neposlední řadě další povinnou náležitostí kvalifikační dohody je konkretizace nákladů dopadající na zaměstnance v důsledku nedodržení svého závazku vůči zaměstnavateli setrvat v pracovním poměru po zvýšení kvalifikace. Náklady musí být v kvalifikační dohodě vymezeny druhově, spolu s jejich celkovou částkou. Výše nákladů se většinou určuje konkrétní sumou, ale pro její určitost postačuje, pokud bude určena natolik konkrétně, že není pochyb, kterou výši si zaměstnavatel se zaměstnancem v kvalifikační dohodě stanovili.

Dále dává zákoník práce zaměstnavateli možnost vymezit si se zaměstnancem další práva, která budou nad rámec minimálního rozsahu stanoveného zákonem, jako například delší pracovní volno s náhradou mzdy. Jestli se následně zaměstnavatel rozhodne pro úhradu nákladů nad rámec zákona v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance setrvat v pracovním poměru po stanovenou dobu, pak je na místě, aby se veškeré tyto požadavky promítly v textu kvalifikační dohody. Pokud tomu tak nebude, zaměstnavateli automaticky žádné právo na náhradu těchto nákladů nevzniká.⁸¹

Co se týče zaměstnance, při nesplnění svého závazku setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru má povinnost zaplatit kompenzaci v rámci skutečně vynaložených nákladů, které však nesmí překračovat částku, než je celková částka dohodnutá v kvalifikační dohodě. Jestliže nastane situace, že jsou skutečně vynaložené náklady mnohem vyšší než částka vymezená v kvalifikační dohodě, pak je i tak zaměstnanec povinen uhradit pouze tuto dohodnutou částku.⁸²

Pokud zaměstnanec nesplnil svůj závazek setrvat u zaměstnavatele po stanovenou dobu pouze zčásti, povinnost uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace se poměrně sníží, neboť není samo o sobě spravedlivé po zaměstnanci vyžadovat úhradu celkových nákladů.

⁸¹ HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 524 - viz in CODEXIS.

⁸² Tamtéž, s. 529.

4. DALŠÍ FORMY KOMPENZACE

Odstupné podrobně zmiňované v předchozí kapitole není jedinou pracovněprávní kompenzací existující v českém platném právu. V nadcházejících podkapitolách se soustředíme na další formy kompenzace vyskytující se v pracovním právu spojené s ukončením pracovního poměru, avšak upravenými jinými právními předpisy, než zákoníkem práce. Jedná se o odchodné a odbytné.

4. 1. *Odchodné podle zákona č. 65/1965 Sb.*

V běžné pracovněprávní praxi se pojem odchodné často používá pro smluvní odstupné, tj. pro odstupné nad rámec minimálního zákonného odstupného.⁸³

V minulosti bylo odchodné v českém pracovním právu upraveno v ustanovení § 29 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb. Totožný pojem odchodného je dále užíván pro kompenzaci v souvislosti s ukončením výkonu služby nebo funkce vojáků, příslušníků bezpečnostních sborů a některých představitelů státu. Tyto vztahy však nejsou předmětem úpravy zákoníku práce.

V době od dne 1. ledna 2001 do dne 29. února 2004 mohl zaměstnavatel sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládal jmenováním nebo volbou a nikoliv pracovní smlouvou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého stanoveného funkčního období, byla-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Konkurenční doložkou podle tehdy platného znění zákoníku práce bylo ujednání spočívající v tom, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínky, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Za porušení takového závazku mohla být sjednána přiměřená smluvní pokuta.

⁸³ *Odchodné a odstupné bývá tzv. laickou veřejností často zaměňováno, i když se jedná o instituty zcela odlišné.*

Z výše uvedeného vyplývá, že právo na odchodné tedy bylo podle zákona č. 65/1965 Sb. sjednáváno zejména v tzv. manažerských smlouvách, které nezakládaly pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pouze jimi upravovaly podmínky výkonu práce vedoucích pracovníků zpravidla na vrcholném stupni řízení.⁸⁴

Pokud došlo ke sjednání odchodného během účinnosti ustanovení § 29 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., pak měl vedoucí zaměstnanec nárok na odchodné pouze v případech, že je z funkce odvolán před skončením období, na které byl jmenován nebo volen. U funkce vznikající zvolením bývá toto období přesně vymezeno. Proti tomu funkce vznikající jmenováním bývají obsazovány buď na dobu určitou, nebo neurčitou. Za předpokladu, že je zaměstnanec jmenován na dobu neurčitou, platí, že jeho odvolání kdykoliv je skončením před koncem funkčního období a proto mu vzniká nárok na odchodné, bylo-li sjednáno.⁸⁵

Tato zmíněná právní úprava byla přijata relativně narychlo, což bylo důsledkem její kvality a odrazilo se to i na jejím časovém setrvání. Následně byl č. 65/1965 Sb. změněn zákonem č. 46/2004 Sb., zákoník práce, tudíž byla zrušena úprava odchodného a změněna úprava konkurenční doložky. Důležité je též zmínit, že úprava odchodného v ustanovení § 29 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb. byla předmět kritiky, kdy zde byla vytýkána nedostatečná propracovanost a promyšlenost.⁸⁶

4. 2. Odchodné podle současné právní úpravy

V současnosti institut odchodného upravují samostatně další zákony, v souvislosti s různými skupinami pracujících osob. Nicméně jejich společnou vlastností je, že odchodné, obdobně jako odstupné, vystupuje jako finanční kompenzace či satisfakce poskytovaná v souvislosti s ukončením výkonu práce.

Jak již bylo uvedeno v úvodu kapitoly, dnes není odchodné upraveno v zákoníku práce a nevztahuje se na pracovněprávní vztahy vzniklé na jeho základě.

⁸⁴ <http://www.financninoviny.cz/zpravy/odchodne/218058>.

⁸⁵ JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E., OMANDLOVÁ, L. *Zákoník práce a související předpisy s komentářem*. 3 aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2003, s. 69 - viz in CODEXIS.

⁸⁶ KAHLE, B. *Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004*. Mzdy a personalistika v praxi, č. 9/2004, s. 24 - viz in Beck-online: „poskytování odchodného je nemorální a legislativně nesprávné“.

Právní úpravu odchodného nalezneme například v následujících předpisech:

- v zákoně č. 221/1999., o vojácích z povolání, v platném znění (dále jen „ZoVP“)
- v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění (dále jen „ZoSPS“)
- v zákoně č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, v platném znění (dále jen „ZoPP“)

Na rozdíl od subjektů zaměstnaných v pracovním poměru, vojáci dle ZoVP a příslušníci dle ZoSP vykonávají práci pro stát ve služebním poměru. Co se týče představitelů státní moci dle ZoPP, jejich právní poměr vůči státu se nazývá výkonem funkce.

Zatímco služební poměr je ve své podstatě vztahem veřejnoprávním, pracovní poměr je typickým reprezentantem vztahu soukromoprávního. Rozhodujícím kritériem pro určení, zda daný právní vztah je vztahem soukromoprávním nebo veřejnoprávním, je vzájemné postavení účastníků. Mají-li subjekty rovné postavení, tj. nemůže-li jeden druhému jednostranně určovat jeho práva a povinnosti, jedná se o poměr soukromoprávní. Naopak o poměr veřejnoprávní se jedná tam, kde subjekty nemají rovné postavení a jeden z nich tak může druhému jeho práva a povinnosti jednostranně (vrchnostensky) stanovovat, byť v mezích zákona.⁸⁷

4. 2. 1. Odchodné vojáků z povolání

Zvláštní charakter služebního poměru vojáků z povolání dle ZoVP vyplývá především ze zvýšené povinnosti státu při zabezpečení vojáka po skončení služebního poměru. Stát poskytuje vojákům podle ustanovení § 131 ZoVP, s přihlédnutím k náročnosti služby vojáka a v závislosti na době trvání služebního poměru a důvodech

⁸⁷ <http://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie/opomijena-realita-prakticke-dopady-verejnopravni-povahy-sluzebniho-pomeru-prislusniku-bezpecnostnich-sboru-a-vojaku-z-povolani>.

zániku, zvláštní kompenzace pro vojáky z povolání, a to tzv. výsluhové náležitosti, mezi které patří kromě výsluhového příspěvku, odbytného a úmrtného, též odchodné.

Nárok vojáka z povolání na odchodné se odvíjí mimo jiné od toho, zda mu vznikl nárok na výsluhový příspěvek nebo na výplatu odbytného.

Výsluhový příspěvek je plnění, na které má nárok voják dle ustanovení § 132 odst. 1 ZoVP po skončení služebního poměru, pokud jeho služební poměr trval alespoň patnáct let. Jestliže služební poměr netrval stanovenou dobu patnácti let, má voják nárok na odbytné, které mu náleží zároveň za předpokladu, že mu nárok na výsluhový příspěvek vznikl, avšak jeho nárok na výsluhový příspěvek neuplatnil.

Právo na odchodné upravuje ZoVP v ustanovení § 140 odst. 1. Při zániku služebního poměru má voják nárok na odchodné, pokud tomuto vojákovi vznikl nárok na výsluhový příspěvek, a který místo vyplacení výsluhového příspěvku ne zvolil uplatnění nároku na výplatu odbytného. Tento nárok je podmíněn trváním služebního poměru v délce minimálních patnácti let a skončením služebního poměru z důvodu uvedených v ustanovení § 132 odst. 1 ZoVP (služební poměr, který zanikl podle ustanovení § 18 písm. a), h) a i) nebo podle ustanovení § 19 odst. 1 písm. a), b), c), e), g) až l), n) a o) ZoVP).

Při splnění uvedených podmínek náleží vojákovi odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého platu. Pokud je voják ve služebním poměru déle než patnáct let, tj. šestnáctý a každý další ukončený rok služebního poměru, odchodné se zvyšuje o 40 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Nejvyšší možná výše odchodného činí šestinásobek průměrného měsíčního hrubého služebního platu.

Z dikce ZoVP neplynou další možnosti zvýšení částky odchodného, například dohodou nebo dle uvážení služebně nadřízeného, díky čemuž lze nahlížet na ZoVP oproti zákoníku práce jako na mnohem striktnější právní úpravu.

Další odlišností od úpravy zákoníku práce je, že ZoVP nezakotvuje povinnost vojáka vrátit vyplacené odchodné, pokud by do služebního poměru znovu nastoupil. Ustanovení § 140 odst. 2 ZoVP upravuje možnost započtení vyplaceného odstupného, pokud voják ukončil další následující služební poměr. Bylo-li vojákovi při předcházejícím zániku služebního poměru nebo při skončení jiného služebního poměru

vyplaceno odchodné nebo odbytné, pak se mu vyplatí při novém zániku služebního poměru odchodné snížené o částku odchodného nebo odbytného, které bylo vyplaceno při předcházejícím skončení služebního poměru. Nedojde-li takto k vzájemnému zúčtování dříve vyplaceného odchodného nebo odbytného na úkor nově náležejícího odchodného, odchodné mu potom nenáleží. Například pokud voják opět nastoupí do služebního poměru, a při jeho ukončení by měl nárok na vyšší odchodné, než mu bylo vyplaceno při ukončení předchozího služebního poměru, ať už z důvodu vyššího počtu let ve služebním poměru, bude mu náležet pouze rozdíl mezi novou výší odchodného a výší dříve vyplaceného odchodného.

4. 2. 2. Odchodné příslušníků bezpečnostních sborů

Pokud jde o nárok na odchodné příslušníků bezpečnostních sborů, ZoSP je mnohem benevolentnější v jeho poskytování z důvodu, že tento nárok vzniká daleko dříve než u vojáků z povolání, a to již po šesti letech výkonu služby. ZoSP vymezuje právo na odchodné v ustanovení § 155 ZoSP. Také přesně stanovuje, kdy právo na odchodné příslušníka bezpečnostních sborů nevzniká. Jedná se o případy, kdy byl příslušník bezpečnostních sborů propuštěn z důvodu spočívajících v porušení jeho povinností, či z důvodu spáchání trestního činu, porušení slibu nebo pokud o propuštění sám požádal.

ZoSP se také liší ve výměře odchodného. Základní výše odchodného příslušníků bezpečnostních sborů je nižší než u vojáků z povolání, a činí jeden násobek měsíčního služebního příjmu. Dle ustanovení § 156 odst. 1 ZoSP se odchodné za každý ukončený rok ve služebním poměru zvyšuje příslušníku bezpečnostních sborů o jednu třetinu, až do maximální výše šestinásobku měsíčního služebního příjmu. Zde se ZoSP shoduje s maximálním násobkem služebního příjmu jako u vojáků z povolání podle ZoVP.

I započtení odchodného příslušníků bezpečnostních sborů při opětovném skončení dalšího služebního poměru upravuje ZoSP obdobně jako ZoVP. Jestliže bylo při předchozím skončení služebního poměru příslušníkovi bezpečnostních sborů vyplaceno odchodné, při novém skončení služebního poměru se mu vyplatí odchodné snížené, a to o částku, která mu již byla vyplacena. Jestliže bylo příslušníkovi bezpečnostních sborů

vyplaceno odchodné ve stejné výši nebo ve vyšší výměře, již mu další odchodné vyplaceno nebude.

Jako u vojáků z povolání, i příslušníkům bezpečnostních sborů nevzniká povinnost vyplacené odchodné vrátit při opětovném vzniku nového služebního poměru.

Jako zajímavost z této oblasti bych zmínila, že dle Nejvyššího soudu právo na odchodné příslušníků bezpečnostních sborů není věcí soukromoprávní ve smyslu občanského soudního řádu, a proto rozhodování o tomto nároku v případě sporu nespadá do pravomoci civilního soudu. Řešení nároku na odchodné příslušníků bezpečnostních sborů spadá do působnosti Ministerstva vnitra.⁸⁸

4. 2. 3. Odchodné představitelů státní moci

Další skupinou, které náleží odchodné, jsou představitelé státní moci, některých státních orgánů a soudci a poslanci Evropského parlamentu dle ZoPP. Do této skupiny nepatří prezident republiky a členové Nejvyššího kontrolního úřadu. Těmto vykonavatelům státní moci náleží odchodné dle ustanovení § 7 odst. 1 ZoPP, jestliže v době tří měsíců od ukončení výkonu své funkce nezačnou vykonávat stejnou nebo jinou funkci představitele státu nebo soudce, za které by jim příslušel plat. ZoPP umožňuje poskytnutí na žádost představitele po skončení výkonu funkce přiměřenou zálohu na odchodné, která se zúčtuje po uplynutí doby tří měsíců. Pokud tuto možnost nevyužije, odchodné se představiteli vyplatí až po uplynutí uvedené tří měsíční lhůty.

Dle ustanovení § 7 odst. 2 ZoPP činí výše, která je přiznána představitelům státní moci v případě skončení jejich funkce, jeden měsíční plat. Rozhodný je pak měsíční plat, který náležel představiteli v posledním kalendářním měsíci skutečného výkonu jeho funkce.

K základní výši odchodného, tedy jednomu měsíčnímu platu, se dále přičte násobek této částky a počet celých ukončených let výkonu funkce. Například pokud představitel vykonával funkci dva roky, náleží mu odchodné ve výši trojnásobku

⁸⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 25 Cdo 580/2004.

měsíčního platu. Možná započitatelná doba je však ZoPP omezena na dobu maximálně čtyř ukončených let výkonu funkce.

5. KOMPENZACE NA ÚSEKU ÚZEMNÍ A STÁTNÍ SPRÁVY

V této kapitole se nejprve zaměřuji na jednu z kategorií osob pracujících ve veřejné správě, a to na úředníky územně samosprávných celků. A to proto, že se jedná o osoby, kterým je poskytováno kromě odstupného dle zákoníku práce i tzv. další odstupné dle zvláštního předpisu. Dále zmiňuji přijetí nové právní úpravy v oblasti veřejné správy, která převádí zaměstnance ústředních orgánů do tzv. „služebního poměru“, který se liší od klasického zaměstnaneckého vztahu upraveného dle zákoníku práce.

5. 1. Další odstupné

Zákoník práce upravuje pracovní a platová práva úředníků územních samosprávných celků podpůrně, tj. subsidiárně. Z čehož vyplývá, že se jeho ustanovení použijí pouze v případech, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak. V tomto případě je zvláštním předpisem zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. ledna 2003 v návaznosti na ukončení činnosti okresních úřadů ke dni 31. prosince 2002. Cílem především bylo vytvořit profesionální úřednický sbor zajišťující kvalitní, odborný, efektivní a zároveň nestranný výkon veřejné správy.

Na úvod je třeba říci, že v územně samosprávných celcích vystupují dvě kategorie zaměstnanců s odlišnými právy a povinnostmi v pracovněprávních vztazích, a to úředníci a tzv. ostatní zaměstnanci. Na tyto ostatní zaměstnance, jež nejsou úředníky, se zákoník práce vztahuje v plném rozsahu. Rozumí se jimi např. zaměstnanci vykonávající práce obslužné, servisní, a jiné.

Působnost zákoníku práce se též vztahuje na funkci starosty. Zde se uplatní ustanovení § 5 odst. 2 zákoníku práce, dle něhož je-li veřejná funkce vykonávaná v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr zákoníkem práce. Veřejnou funkcí se rozumí funkce vymezená určitým časovým obdobím, vzniklá na základě volby nebo

jmenováním podle zvláštních předpisů. Jako příklad bych uvedla funkci poslance Poslanecké sněmovny a senátora Senátu Parlamentu České republiky apod.⁸⁹

Zákoník práce má tedy v otázkách týkajících se pracovněprávních vztahů úředníků podpůrnou platnost. Pokud zákon o úřednících územních samosprávných celků neupravuje specificky některé jejich nároky, platí obecně zákoník práce. Zejména se jedná o oblast dovolené, skončení pracovního poměru, obsahu pracovních smluv, pracovní doby apod. Jedna významná odlišnost je poskytování odstupného úředníkům a zaměstnancům v územně samosprávných celcích.⁹⁰

Důležité je nejprve si vymezit, na jaké subjekty se zákon o úřednících samosprávných celků vztahuje. Úředníky se rozumí zaměstnanci, kteří se podílejí na výkonu správních činností, což znamená, že se podílejí na plnění úkolů v samostatné nebo v přenesené působnosti územně samosprávného celku podle zvláštních předpisů. Správní činností se rozumí například správní rozhodování, správní kontrola, dozor nebo dohled, příprava návrhů právních předpisů a zajišťování právní činnosti správních úřadů, správa rozpočtu samosprávného celku, dále též poskytování dotací a darů nebo vypracování a příprava věcných podkladů k ostatním správním činnostem.

K výkonu těchto správních činností zařazuje zaměstnance vedoucí úřadu v souladu s druhem práce uvedené v pracovní smlouvě. Jednotlivý samosprávný celek může zavést vnitřním předpisem systematizaci pracovních míst, na kterých budou vykonávány správní činnosti.

Po formální stránce jsou v zákoně o úřednících územně samosprávných celků upraveny pouze ty záležitosti, u kterých zákoník práce a jiné pracovněprávní předpisy neposkytují uspokojivé řešení vzhledem ke specifčnosti výkonu veřejné správy.⁹¹ Takové specifikum je i další odstupné poskytované těmto úředníkům.

U úředníků, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany územně samosprávného celku z důvodu uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tj. z organizačních důvodů nebo dohodou z těchto důvodů, se vedle

⁸⁹ HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 57- viz in CODEXIS.

⁹⁰ BUDOVEC, Z. *Odstupné podle zákoníku práce a zákona o úřednících*. Poradce Veřejné Správy 9/2013, s. 30.

⁹¹ TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Leges, 2008, s. 115.

odstupného náležití úředníkům podle ustanovení § 67 zákoníku práce zavedlo i tzv. další odstupné, upraveno v ustanovení § 13 zákona o úřednících samosprávných celků.

Další odstupné náleží úředníkům, jež ve veřejné správě odpracovali stanovený počet let, a nadále se zvyšuje podle počtu odpracovaných let, a to na:

- dvojnásobek průměrného výdělku úředníka za deset odsloužených let
- trojnásobek za patnáct odsloužených let
- čtyřnásobek za dvacet odsloužených let

Započítává se ale jen doba trvání pracovního poměru úředníka po 24. listopadu 1990, a to jak u územního samosprávného celku, který s úředníkem rozvazuje pracovní poměr nebo u jiného územního samosprávného celku či správního úřadu, a to za podmínky, že v pracovním poměru byly daným úředníkem v převážném rozsahu vykonávány správní činnosti. Dále se nezapočítává doba pracovního poměru, která je vedlejším pracovním poměrem.

Na rozdíl od zákoníku práce však nelze odstupné v kolektivní smlouvě neomezeně zvýšit, jelikož zákon o úřednících územně samosprávných celků omezuje další odstupné do shora uvedené výše čtyřnásobku průměrného výdělku.⁹²

Samozřejmě poskytování dalšího odstupného má své stinné stránky. Dle zákona o úřednících územně samosprávných celků je územní samosprávný celek povinen vyplatit další odstupné i za předpokladu, že pracovní poměr úředníka skončí dohodou, i když hned vzápětí nastoupí do nového pracovního poměru u jiného samosprávného celku, například přejde z obecního úřadu na krajský úřad. Zákon o úřednících územně samosprávných celků konkrétně nespécifikuje, na který územní samosprávný celek dopadá povinnost další odstupné vyplácet.⁹³ Přikláním se k názoru literatury, že by bylo spravedlivé, aby uhrazení dalšího odstupného dopadalo na územně samosprávný celek jen v té části výše, která odpovídá délce pracovního poměru, po který u něj byl úředník zaměstnán, nikoliv za všechny předchozí zaměstnavatele, tj. za započítatelné

⁹² TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Leges, 2008, s. 127.

⁹³ Tamtéž: „V této souvislosti vyvstává otázka, zdali se do doby započítatelné praxe má započítávat znovu i doba, za kterou úředník další odstupné obdržel. Pokud by tomu tak bylo, mohl by úředník získat za stejné období odstupné několikrát od různých územně samosprávných celků.“

doby jeho pracovních poměrů ve veřejné správě. Opak by představoval skutečnost, že by si jednotlivé územní samosprávné celky velmi obezřetně hlídali zaměstnávání úředníků s již delší praxí ve veřejné správě.

5. 2. Zákon o státní službě

5. 2. 1. Proces vzniku a pojetí státní služby

V souvislosti se zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, publikovaným ve Sbírce zákonů dne 6. listopadu 2014 a aplikačně účinným ke dni 1. ledna 2015 došlo ke změně veřejné správy, jehož hlavní úlohou je v první řadě zkvalitnění státní správy a její depolitizace.

Cesta k této nově přijaté právní úpravě nebyla vůbec jednoduchá. Historie právní úpravy státní služby sahá daleko před již dochovanou a popsanou služební pragmatiku, tj. zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních zaměstnanců a státních sluhů - služební pragmatika. První prameny právní úpravy nalezneme již ve středověku, avšak šlo o úpravu nekomplexní, popisující pouze některé části, navíc doplněnou souborem zvykového práva. Za nejvýznamnější pramen úpravy státní služby lze považovat úřední instrukce pro politické úřady z roku 1855, tj. nařízení vydaná od ministerií záležitostí vnitřních a práv č. 52/1855 ř. z.

Následoval dlouhý proces k nové moderní úpravě státní služby. Ve 20. století byla státní služba přímo službou státu, jednalo se pouze o státní správu. Po revolučním roce 1989, a hlavně po přijetí Ústavy České republiky byl tímto krokem vytvořen ústavní předpoklad vydání nové právní úpravy týkající se státní služby.⁹⁴

Přijetí nové právní úpravy a základní kroky byly následující:

- r. 2000 - reforma veřejné správy, v roce 2002 přijat zákon o úřednících územně samosprávných celků

⁹⁴ VAVERA, F., HULINSKÝ, P. a MATES, P. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 13.

- r. 2002 - přijetí tzv. služebního zákona, tj. zákona č. 218/2002 Sb., předpokládaný účinnost dne 1. ledna 2004, docházelo ke stále odkládání této účinnosti, zpracovatel Ministerstvo práce a sociálních věcí
- r. 2002 - agenda státní služby zřízena na Úřadu vlády ČR, tj. Generální ředitelství státní správy
- r. 2006 - převod agendy státní služby na Ministerstvo vnitra
- r. 2007 - zpracování soukromoprávní úpravy Ministerstvem vnitra, spojený model pro samosprávu i státní správu
- r. 2013 - předložení návrhu zákona „Nečasovou vládou“, soukromoprávní povaha pouze na státní správu, kvůli rozpuštění Poslanecké sněmovny neprojednán
- r. 2013 - novela služebního zákona „Rusnokovou vládou“ zpracovanou zejména Ministerstvem práce a sociálních věcí (3. února 2014 návrh vládou B. Sobotky stáhnut z dalšího legislativního procesu)
- r. 2013 - příprava novely služebního zákona koaliční vládou (po volbách do Poslanecké sněmovny z října 2013)
- r. 2014 - po všech úpravách a komplexních změnách přijat zcela nový právní předpis, zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě a následně zákon č. 250/2014 Sb., tzv. změnový zákon⁹⁵

Samotná právní úprava státní služby pak vychází z ústavních principů stanovených v čl. 2 odst. 3 Ústavy České republiky kdy: *„Státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.“* Základ právní úpravy státní služby je též postaven na ustanovení čl. 2 odst. 1 Listiny základních práv a svobod: *„Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a způsobem, který zákon stanoví.“*

K provedení zákona o státní službě nalezneme řadu nařízení vlády a vyhlášek Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

⁹⁵ VAVERA, F., HULINSKÝ, P. a MATES, P. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 13.

Vůči zaměstnancům vykonávající svoji činnost v pracovním poměru, státní úředníci jsou zvláštní, samostatnou kategorií zaměstnanců vykonávající činnost ve služebním poměru. Na ústavněprávní úrovni je postavení veřejných zaměstnanců upraveno v čl. 79 Ústavy České republiky, který říká, že: „*Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.*“

Specifičnost služebního poměru se vyznačuje zejména jeho veřejnoprávní povahou, kdy postavení státních zaměstnanců je již ze své povahy rozdílné proti postavení zaměstnanců v soukromoprávní sféře.

Do služebního poměru, tj. pod zákon o státní službě spadají státní zaměstnanci vykonávající ve správních úřadech státní správu a některé další fyzické osoby, o kterých to stanoví zákon. Státní správu lze definovat jako činnost státu prováděnou buď přímo státními orgány, nebo jinými orgány, na které stát výkon státní správy v určitém rozsahu delegoval. Státní správu vykonávají buď ústřední orgány státní správy s celostátní působností, například jednotlivá ministerstva, dále územní orgány státní správy s místní působností, například stavební a jiné úřady, ostatní státní orgány a v neposlední řadě jiné k tomu oprávněné subjekty, jimž stát veřejnou moc deleguje či propůjčuje. Zvláštní roli a postavení mezi jednotlivými orgány má Ministerstvo vnitra, které je klíčovým orgánem pro výkon státní služby a jemuž jsou přisuzována určitá oprávnění vyjmenovaná v ustanovení § 13 zákona o státní službě.

Dále pak z osobní působnosti tohoto zákona jsou pak vyňati členové vlády a jejich poradci, náměstci člena vlády, stejně jako ostatní zaměstnanci pracující pro člena vlády či jeho náměstka. Zákon o státní službě nepůsobí vůči předsedům a místopředsedům některých správních úřadů a zaměstnancům zařazených v bezpečnostních sborech, Generálním štábu Armády České republiky, Vojenské policii, Vojenském zpravodajství a v Národním bezpečnostním úřadu. Dále tento zákon nezahrnuje zaměstnance vykonávající činnosti, které nejsou chápány jako státní služba, například pomocné servisní a manuální práce.⁹⁶

⁹⁶ JANDA, K. *Státní služba*. Poradce Veřejné Právy 1/2016, s. 4.

5. 2. 2. Služební poměr versus pracovní poměr

Postavení zaměstnanců ve služebním poměru⁹⁷ se výrazně odlišuje od postavení zaměstnanců v pracovním poměru založeného dle zákoníku práce, přičemž jako zásadní rozdílnost se vyjímá již uvedená veřejnoprávní povaha služebního poměru.

Služební poměr se zakládá a ukončuje jednostranným rozhodnutím služebního úřadu a jedním z účastníků tohoto vztahu bude vždy orgán veřejné moci, proto z tohoto důvodu bude vždy služební poměr vztahem veřejnoprávním. Služební poměr mezi státem a státním zaměstnancem vzniká na základě jednostranného vrchnostenského rozhodnutí státu s předchozím souhlasem osoby, jež se o pozici státního zaměstnance uchází. Služební orgán vystupuje v pozici, kdy na státního zaměstnance klade zákonné povinnosti, které musejí být ze strany státního zaměstnance dodržovány, a jsou jím některá práva omezována. Zato pracovní poměr je vždy smluvním vztahem zaměstnance a zaměstnavatele a vzniká na základě oboustranného souhlasu.

Existují i výjimky, u kterých zákon o státní službě odkazuje na zákoník práce, například institut překážky v práci. V ostatních případech zákoník práce není aplikován, a není vůči zákonu o státní službě subsidiárním předpisem, ale jejich vztah jen na bázi delegace.

Služební poměr obecně nepodléhá úpravě obsažené v soukromoprávních předpisech, neuplatňují se na něj principy spolu s ustanoveními občanského zákoníku. Naopak subsidiárním předpisem vůči zákonu o státní službě je zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Z výše uvedeného vyplývá, že se na služební poměr neuplatňují ani základní zásady soukromého práva, které najdeme v části první hlavě I. občanského zákoníku. Na tento druh poměru se uplatňují zásady veřejné moci a základní zásady vyplývající ze správního řádu. Soudní přezkum následně přísluší do kompetence správních soudů.

⁹⁷ Charakteristika služebního poměru dle usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2221/2002: „Služební poměr policisty vznikající mocenským aktem služebního funkcionáře je svojí povahou právním poměrem státně zaměstnaneckým - veřejnoprávním a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak poměrem soukromoprávním, jelikož účastníci mají rovné postavení. Vzájemné vztahy účastníků služebního poměru se vyznačují tím, že jeden účastník vystupuje vůči druhému jako nositel veřejné svrchované moci a tím jako silnější subjekt, který druhému subjektu může jednostranně zakládat práva.

V neposlední řadě se zde uplatňují analogicky také základní zásady trestního řízení, jelikož například kárné řízení nebo řízení o skončení služebního poměru jsou svou povahou kárnými řízeními.⁹⁸

Ráda bych ještě zmínila, že zákon dává úředníkům, jejichž agenda spadá pod služební zákon, možnost se rozhodnout, zda chtějí být státními zaměstnanci ve služebním poměru či nikoliv. Klíčové datum bych označila 1. července 2016, kdy došlo k tzv. překlopení zaměstnanců do režimu služebního zákona. V prvé řadě šlo o vedoucí zaměstnance - představené, ti měli povinnosti složit služební slib do konce srpna, jímž se zavázali sloužit České republice v souladu s právním řádem. Pokud tak neučinili, na pracovních místech skončili.

Řadových zaměstnanců se překlopení netýkalo, ale od 1. července 2016 do 31. srpna 2016 museli požádat o zařazení do služebního poměru. Jestliže se rozhodli opačně, dle zákona mohou svoji činnost vykonávat v daném pracovněprávním poměru, avšak nejpozději do 30. června 2017, následně jim pracovní poměr skončí. Tento postup je zcela pochopitelný, díky němuž je zajištěna kontinuita státní správy a její určitá ochrana před okamžitým ukončením pracovního poměru.⁹⁹

5. 2. 3. *Odbytné při skončení služebního poměru*

V předešlých kapitolách jsem se věnovala jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru, a to jak rozvázání dohodou, tak výpovědí. Přičemž blíže byly rozebírány ty způsoby skončení pracovního poměru, při kterých měl zaměstnanec nárok na odstupné či jinou formu kompenzace.

Služební poměr je v zásadě možné ukončit pouze třemi způsoby, tj. rozhodnutím služebního orgánu, na žádost samotného zaměstnance a třetím způsobem je tzv. skončení služebního poměru ze zákona. Vylučuje se uzavřít dohodu o skončení služebního poměru. Na podobném principu byl vystavěn zákoník práce z roku 1965,

⁹⁸ JANDA, K. *Státní služba*. Poradce Veřejné Právy 1/2016, str. 5. Srov. KORBEL, F. STAŇKOVÁ, K., HENGALOVÁ M. *Krok směrem k moderní správě, nebo jen ústupek evropské harmonizaci?* Právní rádce 12/2015, s. 54-57.

⁹⁹ VAVERA F. *Zákon o státní službě: Zkušební úředníci se ho bát nemusí*. Moderní obec 7/2015, s. 26-27.

který fungoval na principu „co není dovoleno, je zakázáno“. A právě tento zásadní princip se jasně projevuje i v případě služebního zákona, z čehož vyplývá, že jiné způsoby skončení služebního poměru, než ty výslovně uvedené ve služebním zákoně, jednoduše nelze aplikovat.

Pokud jde o skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu, jedná se v podstatě o čtyři možné situace, z nichž zmíním dvě nejčastější. Jako první z nich jsou dvě negativní služební hodnocení za sebou. Právě v tomto případě může nastat spor, neboť dotyčný úředník s tímto hodnocením nebude souhlasit.

Druhým je pak možnost skončení služebního poměru postavením mimo výkon služby. V podstatě se jedná o způsob velmi připomínající institut z pracovního práva, tj. skončení pracovního poměru pro organizační důvody. Tento způsob, který můžeme chápat i jako postavení dotyčného mimo službu z organizačních důvodů, je spíše přechodným opatřením, neboť jej lze zavést maximálně na dobu 6 měsíců. Nebude-li nalezena pro dotyčného odpovídající práce do šesti měsíců, pak je tato situace důvodem pro skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu. V takovém případě dotyčnému náleží tzv. odbytné¹⁰⁰, jež může dosáhnout výše až dvanácti měsíců platu.

Stejný postup je aplikovatelný také v případech, kdy státní zaměstnanec je uznán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým pro výkon práce na dosavadním služebním místě, a to i v případech, kdy zdravotní nezpůsobilost je následkem obecného onemocnění či úrazu, které vůbec nesouvisí s výkonem práce. I v takovém případě, není-li k dispozici jiné vhodné služební místo, přichází v úvahu dle ustanovení § 62 odst. 1 zákona o státní službě státního zaměstnance zařadit mimo výkon služby z organizačních důvodů a po uplynutí lhůty bude jeho služební poměr ukončen pravděpodobně i s nárokem na odbytné. Zákon o státní službě stanovuje v ustanovení § 115 zvláštní odchodné pro případy ukončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění

¹⁰⁰ Srov. POSPÍŠIL, P. *Právní úprava státní služby - Služební poměr*. ÚNES 3/2015, s. 17: „Při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z organizačních důvodů má státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného. Při nepřetržité době trvání služebního poměru do 3 let, do 6 let, do 9 let a přes 9 let přísluší státnímu zaměstnanci odbytné v odstupňované výši trojnásobku, šestinásobku, devítinásobku, resp. dvanáctinásobku měsíčního platu.“

předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby ve výši 12 násobku měsíčního platu.¹⁰¹

Výpovědní doba v zákoně o státní službě není uvedena přímo, nicméně zákon stanoví lhůtu pro nabytí právní moci rozhodnutí služebního orgánu o skončení služebního poměru. Dotyčný zaměstnanec má možnost v této lhůtě podat odvolání. Důležité je zmínit, že v této lhůtě je státní zaměstnanec placen, jako by práci skutečně vykonával, neboť služební poměr skončí právě až nabytím právní moci.

Pokud jde o další způsob skončení služebního poměru, tzv. ze zákona, i zde se objeví nejčastěji tři způsoby. Jedná se o ty případy, kdy na straně státního zaměstnance dojde ke vzniku překážky výkonu služby, například kdy se dotyčný stane vojákem z povolání, poradcem člena vlády, členem vlády apod.

Z výše uvedeného vyplývá, že vždy půjde o správní rozhodnutí, které by mělo splňovat náležitosti dané správním řádem, a dále i poučení dotyčného o odvolání, jež se podává u toho orgánu, proti jehož rozhodnutí odvolání směřuje, tzn. služebnímu orgánu, jenž je zároveň zaměstnavatelem.

Ze zákona o státní službě je jednoznačně zřejmé, že rozhodování o skončení služebního poměru je rozhodováním podle správního řádu, tj. správním řízením. Neuspěje-li dotyčný zaměstnanec s odvoláním, bude toto rozhodnutí pravomocné. Z jeho strany může následovat podání žaloby k příslušnému správnímu soudu, poté do dvou týdnů od doručení rozhodnutí krajského soudu kasační stížnost, a při neúspěchu i ústavní stížnost u Ústavního soudu, u které je stanovena lhůta dvou měsíců od doručení rozhodnutí o kasační stížnosti jakožto posledního opravného prostředku.

I v případě služebního poměru se může stát, že rozhodnutí o skončení služebního poměru bude prohlášeno za nicotné, jako tomu je v případě pracovního poměru. Tuto možnost dává správní řád i soudní řád správní¹⁰². Služební zákon však neuvádí možnost, že by rozhodnutí znělo jinak než na konstatování verdiktu nezákonnosti.

¹⁰¹ <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html>.

¹⁰² zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.

Velice zajímavá se jeví situace, bude-li dotčený zaměstnanec namítat nicotnost a soud tak opravdu rozhodne.¹⁰³

I když zaměstnanci územně samosprávných celků mají vlastní úpravu z roku 2002, zákon o státní službě se jich do určité míry také dotýká, neboť obsahuje některá ustanovení, jež mají na jejich činnost vazbu.

Například zákon o státní službě umožňuje prostupnost u úřednických zkoušek. Což znamená, že pokud má úředník úřadu samosprávného celku úspěšně složenou zkoušku podle zákona o úřednících územních samosprávných celků z určité oblasti odpovídající oboru služby v rámci státní správy, bude mu tato úřednická zkouška uznána, a tudíž nebude nutné, aby ji znovu absolvoval.

Na to navazuje možnost úředníků územně samosprávných celků účastnit se výběrových řízení na posty ve státní službě, a to od řadových míst až po vyšší místa představených. Přičemž těchto výběrových řízení se budou moci zúčastnit i někteří volení představitelé.¹⁰⁴

Pokud bych měla porovnat zákon státní službě se zákonem o úřednících územně samosprávných celků, zákon o státní službě poskytuje velmi štědré částky, co týče skončení služebního poměru, byť úředníkům územně samosprávných celků při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů přísluší za první odstupné dle zákoníku práce a za druhé další odstupné dle zákona o úřednících územně samosprávných celků.

¹⁰³ <http://www.pravniprostor.cz/clanky/spravni-pravo/nezakonne-skonceni-sluzebniho-pomeru-a-souvisejici-pravni-otazky-i>.

¹⁰⁴ VAVERA, F. *Zákon o státní službě: Zkušenosti úředníci se ho bát nemusí*. Moderní obec 7/2015, s. 25. Srov. CHLUM, J. *Demytizace státní služby, Hledat nové symboly prestiže*. Veřejná správa, 8/2015, s. 15.

6. ZÁVĚR

Pracovní právo vystupuje jako samostatné právní odvětví, jeho samostatnost je však relativní, jelikož všechna právní odvětví jsou vzájemně provázána a tvoří subsystémy systému právního řádu. Má obrovský význam pro každodenní život většiny obyvatel, protože právě díky závislé práci získává převážná část obyvatel prostředky ke své obživě a k uspokojování svých potřeb.

Naopak skončení pracovního poměru přináší řadu těžkostí nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavateli. A právě zde nastupuje důležitá role kompenzací souvisejících s ukončením pracovního poměru, které nepříznivou situaci alespoň částečně vyrovnávají.

Účelem této práce bylo se zamyslet nad okruhem kompenzací v současném českém pracovním právu, též možno chápat jako určité odškodnění, náhradu či vyrovnání, které přímo souvisejí se skončením pracovního poměru a podat o nich ucelený přehled.

V neposlední řadě bylo nezbytné do této diplomové práce začlenit a nastínit novou komplexní úpravu mezi státními zaměstnanci a správními úřady, jejíž hlavním aspektem, který odlišuje služební poměr státních zaměstnanců od jejich dosavadního pracovního poměru, je její právní povaha.

SEZNAM ZKRATEK

- zákon č. 65/1965 Sb. - zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- ZoVP - zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění
- ZoSP - zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění
- ZoPP - zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, v platném znění

SEZNAM LITERATURY

Monografie a komentáře:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014. 168 s. ISBN: 978-80-7263-850-5.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN: 978-80-7400-290-8.
- BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 350 s. ISBN: 978-80-7357-403-1.
- GALVAS M. a kol. *Pracovní právo*. 2. akt. vydání. Brno: MU, 2004. 672 s. ISBN: 8072391739.
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN: 978-80-7380-243-1.
- HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. 2. vyd., 1. v nakl. Beck/SEVT. Praha: Beck/SEVT, 1994. 252 s. ISBN: 80-7049-091-8.
- HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1064 s. ISBN: 978-80-7263-857-4.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN: 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. 192 s. ISBN: 978-80-9037-8604-9.
- JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E. A TOMANDLOVÁ, L. *Zákoník práce a související předpisy s komentářem*. 3 akt. vydání. Praha: ANAG, 2003. 305 s. ISBN: 80-7263-170-5.

- NEŠČÁKOVÁ L. *Zákoník práce v praxi*. 4. vyd. GRADA PUBLISHING, Praha, 2014. 296 s. ISBN: 978-80-2475-125-2.
- PŘIBÁŇ, J., HOLLÄNDER, P. *Právo a dobro v ústavní demokracii. Polemické a kritické úvahy*, Slon, Praha, 2011. 270 s. ISBN: 978-80-7419-045-2.
- SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2015*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 168 s. ISBN: 978-80-7263-917-5.
- STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Sondy, 2012. 255 s. ISBN: 978-80-8684-645-3.
- TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Leges, 2008. 176 s. ISBN: 978-80-8721-205-9.
- VAVERA, F., HULINSKÝ, P., MATES, P., CHRÁSKOVÁ, K., DOLEŽÍTEK, J., ŠKODA, J. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN: 978-80-7380-518-0.

Odborné články:

- BUDOVEC, Z. *Odstupné podle ZP a zákona o úřednících*. *Poradce Veřejné Správy* 9/2013, s. 30.
- HULEC, V. *Ukončení pracovního poměru, odstupné a odvod pojistného*. *Národní pojištění*, 10/2014, s. 17.
- HŮRKA, P. *Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu*. *Právní rozhledy* 24/2007, s. 883.
- CHLUM, J. *Demytizace státní služby, Hledat nové symboly prestiže*, *Veřejná správa*, 8/2015, s. 15.
- JAKUBKA, J. *Konkurenční doložka*. *Práce a mzda*, 2001, č. 8, s. 5–10.
- JANDA, K. *Státní služba*, *Poradce Veřejné Právy* 1/2016, s. 4.

- JOUZA, L. *Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie 1-2/2008, s. 42.
- KAHLE, B. *Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004*. Mzdy a personalistika v praxi, č. 9/2004, s. 24.
- KORBEL, F., STAŇKOVÁ, K., HENGALOVÁ, M. *Krok směrem k moderní správě, nebo jen ústupek evropské harmonizaci?* Právní rádce 12/2015, s. 54-57.
- PELIKÁNOVÁ, I. *Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy*. Právní praxe v podnikání, 1997, č. 1.
- POSPÍŠIL, P. *Právní úprava státní služby - Služební poměr*. ÚNES 3/2015, s. 17.
- ŠUBRT, B. *Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců*. Práce a mzda, č. 1/2008, s. 19.
- ŠUBRT, B. *Odstupné vyplacené nad stanovený limit zákoníku práce*. Práce a mzda. 2014/12, s. 22.
- TOMEK, M. *Konkurenční doložka*. Právní rádce, 2007, č. 8, s. 29.
- TUREK R. *Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 15/2008, s. 541.
- TUREK R. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy 22/2008, s. 830.
- URBANEC, D., KRČMÁŘOVÁ, L. *K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky*. Právní rozhledy 7/2010, s. 253.
- VAVERA, F. *Zákon o státní službě. Zkušenosti úředníci se ho bát nemusí*. Moderní obec 7/2015, s. 25.
- <http://finexpert.e15.cz/minimalni-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2015>.
- <http://www.financninoviny.cz/zpravy/odchodne/218058>.

- <http://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie/opomijena-realita-prakticke-dopady-verejnopravni-povahy-sluzebniho-pomeru-prislusniku-bezpecnostnich-sboru-a-vojaku-z-povolani>.
- <http://www.pravniprostor.cz/clanky/spravni-pravo/nezakonne-skonceni-sluzebniho-pomeru-a-souvisejici-pravni-otazky-i>.
- <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pravidla-vyplaceni-odstupneho/>.
- <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html>.
- <https://www.novinky.cz/kariera/232690-poradna-vztah-odstupneho-a-podpory-v-nezamestnanosti.html>.

Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ze dne 7. prosince 2004, sp. zn. I. ÚS 670/02.
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
- Nález Ústavního soudu ze dne 21. března 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. Cdo 1667/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. Cdo 1031/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. Cdo 1950/2003.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 25 Cdo 580/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2014, č. j. 4 Ads 90/2013-55.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. července 2007, zn. 21 Cdo 2654/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. listopadu 1996, sp. zn. 21 Cdo 198/96.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, 21 sp. zn. Cdo 1276/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 2002.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2221/2002.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. září 1992, sp. zn. 5 Cao 108/92.

Právní předpisy:

- Nařízení vydaná od ministerií záležitostí vnitřních a práv č. 52/1855 ř. z.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku české republiky.
- Vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen k 1. lednu 2007.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 129/2000, o krajích, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.
- Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních zaměstnanců a státních sluhů - služební pragmatika.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě a následně zákon č. 250/2014 Sb.
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.
- Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

ABSTRAKT

Diplomová práce pojednává o problematice odstupného a jiných formách kompenzací v pracovněprávních vztazích. Jejím cílem je podrobně popsat okruh kompenzací v současném českém pracovním právu, které souvisejí se skončením pracovního poměru.

Každé skončení pracovního poměru s sebou nese nejen práva, ale také povinnosti jak ze strany zaměstnavatele, načež i ze strany zaměstnance. Mezi tyto povinnosti se řadí i poskytnutí různých forem kompenzací, na jejichž právo vzniká právě při ukončení pracovněprávních vztahů vyplývajících nejen ze zákona, ale i na základě ujednání stran.

Diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol. Po úvodní první kapitole je v kapitole druhé věnována nejprve pozornost pracovnímu právu obecně, jelikož pracovněprávní vztahy patří mezi nejzákladnější právní vztahy v životě téměř každé osoby. Dále se v ní setkáváme s hlavním tématem této diplomové práce, a to problematikou odstupného, jaký je jeho účel, kdy právo na odstupné vzniká, z jakých právních důvodů, jaká je jeho výše v jednotlivých případech skončení pracovního poměru a její způsob výpočtu. Též je popsána problematika vrácení odstupného, kdy má zaměstnanec za určitých okolností povinnost zaměstnavateli přijaté odstupné vrátit.

Třetí kapitola se zaměřuje na konkurenční doložku a kvalifikační dohody při zvyšování a prohlubování kvalifikace a pracovněprávní kompenzace s nimi související.

Následně je v kapitole čtvrté rozebrána problematika týkající se odchodného jakožto další pracovněprávní kompenzace, přestože již v současně účinném zákoníku práce zařazen není a je tedy zmíněna i jeho úprava dle předchozí úpravy. Dále je popsáno odchodné vojáků z povolání, příslušníků bezpečnostních složek státu a představitelů státní moci a některých orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.

Závěrečná pátá kapitola obsahuje pojednání o odstupném ve veřejné správě, konkrétně problematiku tzv. dalšího odstupného úředníků územních samosprávných

celků. Neopomenuta nezůstala ani změna právní úpravy v oblasti veřejné správy, kroky k jejímu přijetí, co s sebou tato změna přinesla a její specifčnost.

ABSTRACT

The dissertation discusses problems of redundancy payments and other forms of compensation under labour law. Its focus is to describe in depth the current Czech law system's range of compensation which is related to employment termination.

Every termination of employment comes with certain rights as well as obligations for either the employer or the employee. Among some of the obligations, provisions of different types of compensation are found, to which the rights are gained by termination of labour relations that are implied by the law as well as the agreement made by both sides.

This dissertation is divided into five chapters. The introduction describes the labour law in general, because labour relations are ones of the most fundamental law relations in the life of almost every person.

In the second chapter, we encounter the main topic of this dissertation - redundancy payments issues, what is their purpose, how one's rights to the payment are gained, on what legal grounds, what is the amount paid in specific cases of employment termination, and how it is calculated.

The third chapter focuses on a specific clause and qualification agreement on improvement and deepening knowledge, and related labour compensation.

Subsequently, in the fourth chapter, I discuss the severance issues as another labour compensation despite not being in the current Labour code anymore and is therefore mentioned its modification according to the previous version. Also, the severance of soldiers, state law-enforcement members, state and authority representatives, judges and Members of the European parliament is described.

The final, fifth chapter contains a treatise on severance in the field of public administration, more specifically the issues of the so-called 'other severance of territorial self-governing unit officials'. Also, included are the legal changes in the public administration – legislation between state officials and civil service, the steps antecedent passing the legislation, what the changes caused and its specificity as well.

KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS

- Skončení pracovního poměru
- Odstupné
- Kompenzace

- Termination of employment
- Redundancy payment
- Compensation