

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kateřina Šimonová

**Odstupné a jiné formy 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) : **8.5.2017.**

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 8.5.2017

.....

Kateřina Šimonová

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování této diplomové práce.

OBSAH

1. ÚVOD	1
2. Odstupné	3
2.1 Obecně o odstupném	3
2.2 Historie odstupného.....	4
2.3 Zákonné a smluvní odstupné.....	6
2.4 Výše odstupného	10
2.5 Průměrný výdělek	12
2.6 Vrácení odstupného.....	13
2.6.1 <i>Nástup do zaměstnání k dosavadnímu zaměstnavateli</i>	13
2.6.2 <i>Česká republika v postavení zaměstnavatele</i>	14
2.6.3 <i>Neoprávněně přijaté odstupné a odstupné vyplacené v nesprávné výši</i>	16
2.7 Výplata odstupného.....	17
2.8 Odstupné a podpora v nezaměstnanosti	19
2.9 Kompenzace odstupného Úřadem práce.....	22
3. Odstupné podle způsobu skončení pracovního poměru	24
3.1 Skončení pracovního poměru obecně	24
3.2 Skončení pracovního poměru dohodou.....	24
3.3 Skončení pracovního poměru výpovědí.....	26
3.4 Výpověď daná zaměstnavatelem	28
3.4.1 <i>Výpověď z organizačních důvodů</i>	28
3.4.2 <i>Výpověď ze zdravotních důvodů</i>	30
3.5 Výpověď daná zaměstnancem	31
3.6 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	31
4. Odstupné v režimu pojistných a daňových odvodů	33
4.1 Odstupné a pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	33

4.2 Odstupné a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.....	36
4.3 Odstupné a daň z příjmů fyzických osob	37
5. VYBRANÁ PROBLEMATIKA V OTÁZKÁCH Odstupného	39
5.1 Odstupné a dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr	39
5.2 Odstupné a starobní důchod	41
5.2.1 Skončení pracovního poměru se starobním důchodcem	41
5.2.2 Diskriminační ustanovení v kolektivní smlouvě Teplárny České Budějovice, a.s.	42
5.3 Odstupné a odvolání z vedoucího pracovního místa.....	44
5.4 Odstupné v případě agenturního zaměstnávání.....	46
6. DALŠÍ FORMY KOMPENZACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	49
6.1 Odchodné	49
6.1.1 Odchodné dle zák. č. 65/1965 Sb.	49
6.1.2 Odchodné podle aktuální úpravy	51
6.2 Další odstupné vyplácené úředníkům územních samosprávných celků	52
6.3 Povinnost hradit náklady při porušení kvalifikační dohody	54
6.3.1 O kvalifikační dohodě obecně	54
6.3.2 Náležitosti kvalifikační dohody	55
6.3.3 Povinnost hradit náklady.....	56
6.4 Plnění z konkurenční doložky	57
6.4.1 O konkurenční doložce obecně.....	57
6.4.2 Přiměřené peněžité vyrovnání	59
6.4.3 Smluvní pokuta	60
6.5 Odměny poskytované na základě § 224 odst. 2 zák. práce.....	60
7. ZÁVĚR	62
SEZNAM ZKRATEK	65
SEZNAM LITERATURY	66
ABSTRAKT	72

ABSTRACT	74
KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS	76

1. ÚVOD

Jednotlivé formy kompenzací v pracovněprávních vztazích představují určité vyrovnání či náhradu. Jsou poskytovány stranami pracovněprávních vztahů na základě jednotlivých právních skutečností. Pro potřeby této práce bude dále hovořeno pouze o kompenzacích poskytovaných zaměstnancem nebo zaměstnavatelem v souvislosti se skončením pracovního poměru.

V rámci pracovněprávních vztahů mezi jednotlivé kompenzace poskytované v souvislosti se skončením pracovního poměru řadíme zejména:

- odstupné včetně dalšího odstupného
- odchodné
- náklady, které je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli v souvislosti s porušením povinností stanovených v kvalifikační dohodě
- přiměřené peněžité plnění, ke kterému je zaměstnavatel zavázán v konkurenční doložce
- smluvní pokutu, ke které je zaměstnanec zavázán v konkurenční doložce.

Výše uvedené kompenzace poskytované v souvislosti se skončením pracovního poměru můžeme dělit podle několika kritérií. V případě odstupného, odchodného a přiměřeného peněžitého plnění je poskytujícími subjektem zaměstnavatel, naopak smluvní pokutu a náklady související se zvyšováním, příp. prohlubováním kvalifikace při porušení kvalifikační dohody hradí zásadně zaměstnanec.

Důležité je rovněž dělení na kompenzace, na které vzniká nárok přímo ze zákona, a kompenzace podmíněné smluvním ujednáním. Mezi zákonné kompenzace řadíme odstupné dle § 67 zák. práce, příkladem smluvní kompenzace pak může být smluvní pokuta sjednaná v rámci konkurenční doložky.

Dalším způsobem dělení kompenzací může být to na základě jaké právní skutečnosti vznikají. Mezi kompenzace vznikající na základě právního jednání řadíme např. odstupné či odchodné dle zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce účinného v období od 1.1.2001 do 29.2.2004; smluvní pokuta sjednaná v konkurenční doložce či náhrada

nákladů v souvislosti s porušením kvalifikační dohody pak budou příkladem kompenzací vzniklých na základě protiprávního jednání.

V této práci bude pojednáno rovněž o kompenzacích, jejichž minimální výše je v zákoně přímo upravena. V tomto případě se jedná zejména o úpravu zákonného odstupného, minimálních nákladů vynaložených na prohlubování kvalifikace nutných ke sjednání kvalifikační dohody či přiměřeného peněžitého vyrovnání náležejícího zaměstnanci při sjednání konkurenční doložky. Naproti tomu výše smluvní pokuty nebo náklady vynaložené ke zvyšování kvalifikace výslovně upraveny nejsou.

Funkce kompenzací poskytovaných v souvislosti se skončením pracovního poměru je důležitá pro obě strany pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci je tak v případě, kdy je ve výdělečné činnosti omezen ujednáním v konkurenční doložce, poskytnuto přiměřené peněžité vyrovnání, které mu kompenzuje omezenou možnost uplatnění. Naproti tomu zaměstnavatel ujednáním v konkurenční doložce poskytuje záruku, že zaměstnanec po stanovenou dobu nebude vykonávat činnost, která by měla vůči němu konkurenční povahu a při které by mohl využít speciální znalosti či dovednosti získané u zaměstnavatele, čímž by mu mohl způsobit újmu. Vzájemná práva a povinnosti smluvních stran jsou v takovém případě v rovnováze.

Naproti tomu v případě odstupného je zaměstnanci poskytnuta záruka, že v případě rozvázání pracovního poměru ze zákonem stanovených důvodů bude po přechodnou dobu hmotně zajištěn. Tato zákonná úprava je tak projevem zásady ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany.

Cílem této práce je zejména shrnout právní úpravu odstupného v souvislosti se skončením pracovního poměru. Podrobně bude rozebrán zákonný nárok na odstupné včetně jednotlivých výpovědních důvodů vedoucích k nároku na odstupné, vrácení i výplata odstupného. V rámci kapitoly čtyři pak bude pojednáno o odstupném z hlediska daňových a pojistných odvodů, v kapitole pět budou řešeny vybrané otázky související s problematikou odstupného. V kapitole šest se budu věnovat dalším formám kompenzací poskytovaných v souvislosti se skončením pracovněprávních vztahů.

2. Odstupné

2.1. Obecně o odstupném

Právní úprava odstupného je v současné době obsažena v zákoníku práce v §§ 67 a 68. Tato ustanovení obsahují pravidla pro vznik nároku na odstupné, určení jeho výše, splatnosti i případné vrácení odstupného. Definiční odstupného jako takového nám však zákoník práce neposkytuje. Dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu lze odstupné charakterizovat jako *plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci.*¹

Ustanovení související s odstupným však lze najít i v dalších právních předpisech. Odstupné v souvislosti s poskytnutím podpory v nezaměstnanosti včetně kompenzace vyplacené Úřadem práce upravuje zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, z hlediska zahrnutí do vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění je důležitá úprava obsažena v zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zák. č. 592/1992 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Pro daňové účely je významná rovněž úprava v zák. č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Speciální úpravu k zákoníku práce pak nalezneme v zák. č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků.

V obecném smyslu tedy plní odstupné jistou kompenzační funkci v případě nezaviněného skončení pracovního poměru zaměstnance. Na skončení pracovního poměru tedy nenese žádnou vinu zaměstnanec osobně, jeho nedostatečné pracovní výkony či porušení povinností při výkonu zaměstnání. Toto jednorázové plnění má zaměstnanci pomoci překlenout období, během kterého hledá nové zaměstnání. Nárok na odstupné však není ze zákona podmíněn dalšími skutečnostmi, není tedy rozhodné, zda zaměstnanec bezprostředně nastoupí do nového zaměstnání, zahájí výdělečnou činnost nebo mu bude přiznán starobní důchod.

¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

Z hlediska vzniku nároku na odstupné je důležité rozlišit mezi zákonným odstupným a smluvním odstupným. Zatímco na zákonné odstupné vzniká zaměstnanci nárok přímo ze zákona, smluvní odstupné je nutné sjednat (v individuální smlouvě, kolektivní smlouvě), popř. stanovit (ve vnitřním předpise). Podrobněji o problematice zákonného a smluvního odstupného pojednává kapitola 2.3.

2.2. Historie odstupného

Institut odstupného byl do naší právní úpravy zaveden až vyhláškou Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání s účinností k 1.8.1990. Tato vyhláška v § 17a nově upravovala nároky zaměstnanců spojené s odstupným. Ačkoli tato úprava byla značně nedokonalá, představovala pro zaměstnance důležitý průlom v oblasti jejich zabezpečení při skončení pracovního poměru.

Vyhláška č. 195/1989 Sb. byla nahrazena zák. č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru (dále jen zák. o odstupném), který nabyl účinnosti k 31.5.1991 a pokusil se o komplexní úpravu v oblasti odstupného. Zákon o odstupném přiznával odstupné zaměstnancům, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr z důvodů:

- organizačních změn na straně zaměstnavatele podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. č. 65/1965 Sb.
- uplatnění zákazu některých prací a pracovišť pro ženy.

Podle § 3 odst. 1 zák. o odstupném příslušelo uvolněnému zaměstnanci odstupné ve výši minimálně dvojnásobku průměrného výdělku, bylo ale možné ujednat odstupné nad rámec stanovený zákonem prostřednictvím kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Zároveň však existovalo omezení pro výši sjednaného odstupného, podle § 3 odst. 2 zák.

o odstupném bylo možné zvýšit odstupné až o trojnásobek průměrného výdělku.² Aktuální úprava takové omezení nezná.

S účinností k 1.6.1994 byla problematika odstupného zařazena do zákoníku práce č. 65/1965 Sb., konkrétně do §§ 60a až 60c. V rámci této úpravy vznikal nárok na odstupné zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl skončen výpovědí z důvodů dle § 46 odst. 1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů. Minimální výše odstupného představovala dva průměrné výdělky. Byla tak zrušena zvláštní úprava pro ženy, kterou zavedl zákon o odstupném. Rozvázání pracovního poměru z důvodu dle § 46 odst.1 písm. d) zák. č. 65/1965 Sb. nezakládalo zaměstnanci nárok na odstupné ze zákona, s účinností k 1.3.2004 však dle znění § 60a odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb. bylo možné sjednat v kolektivní smlouvě (popř. stanovit ve vnitřním předpise) podmínky, při jejichž splnění by zaměstnanci náleželo odstupné i při rozvázání pracovního poměru z důvodu dle § 46 odst. 1. písm. d) zák. č. 65/1965 Sb. Konkrétní podmínky či minimální výše odstupného však v zákoně výslovně stanoveny nebyly, úprava tak byla ponechána kolektivní smlouvě (příp. vnitřnímu předpisu).

S přijetím nového zákoníku práce s účinností k 1.1.2007 se dočkala změny i úprava odstupného. Minimální zákonná výše odstupného při skončení pracovního poměru představovala trojnásobek průměrného výdělku. Novinkou bylo i přiznání nároku na odstupné zaměstnancům, se kterými byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, těmto zaměstnancům náleželo odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

S účinností k 1.1.2008 byl rozšířen okruh zaměstnanců, jimž při skončení pracovního poměru náleží odstupné, o zaměstnance, kteří okamžitě zruší pracovní poměr dle § 56 zák. práce. O této problematice podrobněji pojednává kapitola 3.6.

Novelizace zákoníku práce účinná k 1.1.2012 přinesla do problematiky odstupného další podstatné změny. Do té doby účinná zákonná úprava znala odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku (příp. dvanáctinásobku průměrného

² Pro srovnání viz § 3 odst. 2 zák. o odstupném: „...*lze odstupné podle odstavce 1 zvýšit až o trojnásobek průměrného výdělku, popřípadě stanovit podmínky, za kterých toto odstupné přísluší.*“

výdělku v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů dle §56 písm. d) zák. práce), žádná další kritéria pro výši odstupného nezohledňovala.

Od 1.1.2012 však bylo odstupné náležející zaměstnanci z důvodů dle § 52 písm. a) až c) zák. práce odstupňováno podle doby trvání pracovního poměru. Tato úprava má podle důvodové zprávy podporovat zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst, otázkou však zůstává, jestli nebude mít nepříznivý dopad na zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá kratší dobu. Při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c) zák. práce totiž bude finanční dopad pro zaměstnavatele (a tedy situace, zda vyplatí odstupné ve výši jednonásobku či trojnásobku průměrného výdělku) hrát při rozhodování jistě významnou roli. Další změnou spojenou s novelizací zákoníku práce bylo také zúžení okruhu zaměstnanců, jimž při skončení pracovního poměru vzniká nárok na odstupné ze zákona. Podle nové úpravy již tedy odstupné nenáleželo zaměstnancům, kteří okamžitě zruší pracovní poměr dle § 56 zák. práce (viz kapitola 3.6).

2.3. Zákonné a smluvní odstupné

V případě zákonného odstupného vzniká zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru nárok na odstupné při splnění zákonem stanovených podmínek. Podle zákoníku práce vzniká nárok na odstupné zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr z následujících důvodů:

- rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách na pracovišti dle §52 písm. a) až c) zák. práce
- pracovní úraz, nemoc z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice dle § 52 písm. d) zák. práce
- podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 339a zák. práce.

Důvody pro rozvázání pracovního poměru spočívají tedy čistě na straně zaměstnavatele, v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů dle §52 písm. d) zák. práce se jedná o objektivní stav, který vznikl bez jakéhokoli přičinění zaměstnance.

Jelikož tedy zaměstnanec nenese na ukončení pracovního poměru žádnou vinou, náleží mu odstupné v zákonné výši jako kompenzace za ztrátu zaměstnání.

Pokud budeme hovořit o „smluvním odstupném“, jeho přesnou definici v zákoníku práce nenajdeme. V praxi však rozeznáváme v případě smluvního odstupného v zásadě dvě situace, odstupné vyplacené nad rámec zákonem stanovenou výši a odstupné vyplacené z jiných důvodů než dle § 67 odst. 1 zák. práce. Na zákonné odstupné vzniká tedy zaměstnanci nárok přímo ze zákona, smluvní odstupné musí být sjednáno. Smluvní odstupné je možné upravit prostřednictvím:

- individuální smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- kolektivní smlouvy
- jednostranně zaměstnavatelem v rámci vnitřního předpisu³.

Důležité je rovněž zmínit, že ačkoli na smluvní odstupné nevzniká zaměstnanci nárok přímo ze zákona a jeho (ne)sjednání je čistě na úvaze zaměstnavatele a zaměstnance, je-li sjednáno (příp. stanoveno ve vnitřním předpise), vzniká na něj při rozvázání pracovního poměru zaměstnanci nárok. Svého nároku se pak může domáhat u příslušného soudu stejně jako v případě zákonného odstupného.

V případě smluvního odstupného je rovněž důležité vyřešit otázku, zda je vůbec možné sjednat odstupné i z jiných důvodů, než je uvedeno v § 67 odst. 1 zák. práce. V právní teorii se v zásadě vyskytují dva názory. Podle názoru první skupiny autorů je možné sjednat (popř. stanovit) odstupné i z jiných než zákonem stanovených důvodů, jelikož ustanovení § 67 zák. práce není uvedeno v taxativním výčtu ustanovení, od kterých se dle zákoníku práce nelze odchýlit, navíc se jedná o rozšíření ve prospěch zaměstnance.⁴ Naproti tomu druhá skupina se domnívá, že vzhledem k dikci ustanovení § 67 není rozšíření důvodu pro přiznání odstupného možné⁵, v úvahu připadá pouze jeho zvýšení nad zákonem stanovenou hranici.

³ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk 2010. str. 131-132: „*Vnitřním předpisem lze stanovit vyšší odstupné, neboť tím dochází k rozšíření práv zaměstnanců, nikoliv povinností.*“

⁴ K tomuto názoru se kloní i Nejvyšší soud, viz rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 732/2011 ze dne 18. 9. 2012.

⁵ Tento názor zastává např. doc. Galvas z Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

Touto problematikou se zabýval ve svém rozhodnutí i Nejvyšší soud. V dané věci obsahovala manažerská smlouva žalobce ustanovení o odstupném, které mu bude vyplaceno v případě rozvázání pracovního poměru. Soud rozhodující v prvním stupni žalobě vyhověl, zároveň však dovedl, že *ujednání obsažené v manažerské smlouvě účastníků ze dne 28.12.2007 nepředstavuje odstupné poskytované podle ustanovení § 67 zákoníku práce, ale "dohodu o finančním plnění označenou jako odstupné", sjednanou pro případ skončení jejich pracovního poměru.*⁶ Odvolací soud na základě odvolání žalované rozsudek změnil tak, že žalobu zamítl a přikázal žalobci uhradit náklady řízení žalované. Odvolací soud se zde zabýval otázkou, na kolik je ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce dispozitivní či kogentní, a zda je vůbec možné sjednat odstupné z jiných než zákonem stanovených důvodů. Nakonec dospěl k závěru, že předmětné ustanovení je relativně kogentní, tj. *že se účastníci mohou odchýlit ve směru, v němž jim to ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce dovoluje: mohou si sjednat vyšší odstupné než je zákonné minimum, nikoliv však odstupné i pro další důvody skončení pracovního poměru*⁷. Žalobce podal proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, ve kterém se domáhal jeho zrušení. Nejvyšší soud se zde ve svém rozhodnutí částečně ztotožnil s názorem odvolacího soudu o relativní kogentnosti ustanovení dle § 67 odst. 1 zák. práce. Relativní kogentnost však na rozdíl od odvolacího soudu spatřuje pouze v tom, že výše uvedené ustanovení chrání zaměstnance před tím, aby mu bylo vyplaceno odstupné nižší než trojnásobek, příp. dvanáctinásobek průměrného výdělku (dle tehdejší úpravy). V případě odstupného sjednaného z jiných než zákonem stanovených důvodů odkazuje Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí na ustanovení v čl. 4 odst. 2 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny, podle kterých může každý činit, co zákon nezakazuje v kombinaci s tím, že § 67 odst. 1 zák. práce není vypočten v § 363 odst. 2 zák. práce jako ustanovení, od kterých se nelze odchýlit. *Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být - na rozdíl od právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31.12.2006 - upraveno (způsobem uvedeným v ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce) odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo*

⁶ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 č.j. 8 EC 64/2009-64.

⁷ Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 17 Co 225/2010-97.

zaměstnanec na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ustanovení § 67 odst.1 zák. práce).⁸

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu tedy vyplývá, že sjednání odstupného z jiných důvodů než stanovených v § 67 zák. práce, je smluvním stranám umožněno (na rozdíl od právní úpravy účinné k 31.12.2006). Zároveň je však při sjednávání odstupného z jiných než zákonem stanovených důvodů nutno dbát zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Rozdělení odstupného na smluvní a zákonné je rovněž velice významné z hlediska zahrnutí do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální pojištění a veřejné zdravotní pojištění. O této problematice bude podrobněji pojednáno v kapitole čtyři.

Jak už bylo zmíněno výše, sjednání odstupného nad zákonný rámec, příp. z jiných než zákonem stanovených důvodů je čistě v kompetenci zaměstnavatele a zaměstnance. Může však představovat zajímavý nástroj pro zaměstnance i zaměstnavatele pro pružnější rozvázání pracovního poměru. V České republice za zmínku stojí například případ společnosti Siemens Elektromotory, která svým propuštěným zaměstnancům v mohelnickém závodě vyplatila odstupné v dubnu 2009 diferenciované podle počtu odpracovaných let ve výši tří až osmi průměrných výdělků, výše jmenovaná společnost zaměstnancům ze zličínského závodu vyplatila odstupné ve výši až šestnácti násobku měsíčního výdělku.⁹

V praxi se můžeme setkat se situací, kdy je smluvní odstupné sjednáno v různé výši pro jednotlivé skupiny zaměstnanců. Nejčastěji půjde nejspíše o zvýšení odstupného po odpracování určitého počtu let u jednoho zaměstnavatele. I v tomto případě je však nutné dbát na zásadu rovného zacházení, která zakazuje stanovit podmínky pro vznik nároku na odstupné diskriminačním způsobem. Problém by tak nastal zejména v okamžiku, kdy by kromě doby trvání pracovního poměru stanovil zaměstnavatel další podmínku, např. zaměstnanci dosud nesměl nevznikl nárok na starobní důchod. Dle

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

⁹<http://www.finance.cz/zpravy/finance/245525-cast-lidi-z-alstomu-v-brne-ziska-rekordni-odstupne-az-24-platu/>.

tohoto ustanovení (kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, individuální smlouvy) by tedy vznikl nárok na smluvní odstupné pouze zaměstnanci, který u zaměstnavatele odpracoval určitý počet let a zároveň mu nevznikl nárok na starobní důchod. Zaměstnanci, který by tyto podmínky nesplňoval, by náleželo pouze odstupné dle § 67 zák. práce. Takové ustanovení by pak bylo považováno za diskriminační.¹⁰ Podrobněji o této problematice pojednává kapitola 5.2. Dalším příkladem diskriminace by např. mohlo být ustanovení v kolektivní smlouvě (příp. vnitřním předpise), ve kterém by se zaměstnavatel zavázal k výplatě smluvního odstupného nad zákonný rámec pouze zaměstnancům, kteří nepobírají rodičovský příspěvek.

2.4. Výše odstupného

V §67 zák. práce jsou vyjmenovány výpovědní důvody, podle kterých vzniká zaměstnanci nárok na odstupné. Jeho výše se však liší s ohledem k jednotlivým výpovědním důvodům, dalším kritériem pro stanovení výše odstupného je pak doba trvání pracovního poměru.

Podle §67 odst. 1 zák. práce náleží odstupné všem zaměstnancům, u kterých dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů dle §52 písm. a) až c) zák. práce podle délky trvání pracovního poměru u daného zaměstnavatele. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl rozvázán výpovědí nebo dohodou náleží odstupné ve výši:

- jednonásobku průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr méně než 1 rok
- dvojnásobku průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- trojnásobku průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 2 roky
- součtu trojnásobku průměrného výdělku a částek uvedených v §67odst. 1 písm. a) až c) zák. práce, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy

¹⁰ BIČÁKOVÁ, O. Poskytování odstupného zaměstnavatelem. Právní zpravodaj 09/2008. str. 11: „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.“

se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle §86 odst.4 zák. práce.

Výše odstupného tedy není daná např. věkem zaměstnance nebo jeho pracovními výkony v průběhu zaměstnání, ale pouze délkou trvání pracovního poměru. Toto ustanovení tedy zajišťuje rovné postavení všem zaměstnancům bez rozdílu v souladu s požadavky antidiskriminačního zákona.

Do doby trvání pracovního poměru se podle §67 odst.1 zák. práce započítává rovněž doba trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud od skončení původního pracovního poměru a vzniku následujícího pracovního poměru neuběhlo více než šest měsíců.

Předchozí právní úprava členění výše odstupného podle doby trvání pracovního poměru neznala, v zák. č. 65/1965 Sb. byla při skončení pracovního poměru výpovědi nebo dohodou z výpovědních důvodů podle §46 odst.1 písm. a) až c) zák. č. 65/1965 Sb. výše odstupného stanovena minimálně na dvojnásobek průměrného výdělku. Při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v §46 odst.1 písm. a) až c) zák. č. 65/1965 Sb. podle §45 odst.1 zák. č. 65/1965 však výpovědní doba činila tři měsíce. Dvuměsíční výpovědní doba v aktuální úpravě se vzhledem k možným narušeným vztahům mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě skončení pracovního poměru jeví jako vhodnější.

S přijetím nového zákoníku práce účinného k 1.1.2007 byla minimální výše odstupného stanovena na trojnásobek průměrného výdělku (příp. dvanáctinásobek průměrného výdělku v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů dle § 52 písm. d) zák. práce), ani v tomto případě však odstupné nebylo odstupňováno podle délky trvání pracovního poměru. Aktuální úprava byla do zákoníku práce zařazena až s účinností k 1.1.2012. O vhodnosti takového řešení lze diskutovat. Zřejmý je úmysl zákonodárce posílit tzv. věrnostní princip v případě delšího trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Otázkou však zůstává, jestli v případě zvoleného odstupňování (méně než jeden rok a více než tři roky) lze skutečně o věrnostním principu hovořit. Nebylo by tedy prodloužení doby pracovního poměru (např. deset let) a zároveň i zvýšení odstupného (např. pětinásobek průměrného výdělku) z tohoto hlediska vhodnější

variantou? Nebo by vedlo pouze ke zvýšeným finančním nákladům zaměstnavatelů v případě rozvázání pracovního poměru se služebně staršími zaměstnanci?

2.5. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek se jako důležitý pojem pracovního práva vyskytuje napříč celou pracovněprávní problematikou, je využíván při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou, za svátek, překážek v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance a samozřejmě také při určení výše odstupného.

Průměrným výdělkem se podle §67. odst. 3 zák. práce rozumí průměrný měsíční výdělek. Při zjištění průměrného výdělku se postupuje podle §351 až 362 zák. práce. Průměrný výdělek se v případě odstupného stanoví z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Pro výpočet průměrného výdělku je rovněž velice důležité stanovit správně hrubou mzdu nebo plat, při jejich definici vyjdeme zejména z §109 a §110 zák. práce. Do hrubé mzdy nebo platu se nezapočítávají:

- cestovní náhrady
- náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce
- výnosy ze zaměstnaneckých akcií
- odměny za pracovní pohotovost.

Rozhodným obdobím je i v tomto případě předchozí kalendářní čtvrtletí. Do rozhodného období se nezapočítává:

- doba, po kterou zaměstnanec nevykonává práci pro existenci překážek v práci
- doba čerpání dovolené
- doba nepřítomnosti zaměstnance v práci

Do rozhodného období se naopak započítává:

- doba, po kterou je zaměstnanci vyplácena náhrada mzdy za svátek

- doba, po kterou je zaměstnanec na pracovní cestě
- doba, po kterou se zaměstnanec účastní školení nebo odborné praxe
- doba, po kterou zaměstnanec vykonává práci přesčas.

Průměrný měsíční výdělek se vypočítá jako součin průměrného hodinového výdělku a týdenní pracovní doby vynásobený počtem týdnů v daném měsíci, který je vyjádřen univerzálním přepočtovým koeficientem. Celou operaci lze vyjádřit následujícím vzorcem:

$PHV * TPD * 4,438 = PMV$, kde:

PHV = průměrný hodinový výdělek zaměstnance

TPD = týdenní pracovní doba zaměstnance.

4,438 = přepočtový koeficient¹¹.

2.6. Vrácení odstupného

2.6.1 *Nástup do zaměstnání k dosavadnímu zaměstnavateli*

Právní úprava vrácení odstupného se zabývá situacemi, kdy byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr z důvodů organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance, zaměstnanci bylo zároveň vyplaceno odstupné a následně byl u tohoto zaměstnavatele opět uzavřen pracovní poměr či dohoda o pracovní činnosti.

Dle §68 odst. 1 zák. práce bude tedy zaměstnanec, se kterým byl rozvázán pracovní poměr z výpovědních důvodů dle §52 písm. a) až d) zák. práce a který po skončení pracovního poměru bude konat práci u dosavadního zaměstnavatele, povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část, pokud neuplynula doba určená podle počtu násobků průměrných výdělků, ze kterých byla určena výše odstupného. V případě vzniku

¹¹ <https://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>

nového pracovního poměru (příp. uzavření dohody o pracovní činnosti) u dosavadního zaměstnavatele totiž odpadá kompenzační funkce odstupného.¹²

Pokud začne zaměstnanec vykonávat práci pro dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti až po uplynutí lhůty stanovené v §68 odst. 1 zák. práce, povinnost vrátit již vyplacené odstupné mu nevzniká.

Za zajímavé lze považovat, že vrácení odstupného v případě konání práce u stejného zaměstnavatele se vztahuje pouze na situace, kdy je práce vykonávána v pracovním poměru nebo prostřednictvím dohody o pracovní činnosti. Právní úprava účinná od 1.1.2007 však stanovila povinnost vrátit odstupné i v případě výkonu práce na základě dohody o provedení práce. Zákonodárce však s účinností k 1.1.2008 zrušil povinnost vrátit odstupné v případě zahájení výkonu práce u dosavadního zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce. Důvodová zpráva vysvětlení této změny neobsahuje, lze se však domnívat, že vzhledem ke stanovenému rozsahu počtu pracovních hodin nepovažuje zákonodárce práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce za skutečnost natolik významnou, aby iniciovala vrácení odstupného.

2.6.2 Česká republika v postavení zaměstnavatele

Za důležité považuji zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1031/2005 týkající se vrácení odstupného v situaci, kdy je zaměstnavatelem Česká republika – stát. V uvedeném případě se jednalo o ředitele (dále žalovaný) Institutu ministerstva spravedlnosti, které bylo zrušeno rozhodnutím ministra spravedlnosti č.3/2002 ze dne 6.3.2002. V tomto rozhodnutí se ministerstvo zároveň zavázalo převzít všechny závazky zrušeného Institutu. Žalovaný byl v návaznosti na jeho zrušení odvolán z funkce ředitele Institutu a následně mu byla zaslána výpověď v souladu s §46 písm c) zák. č. 65/1965 Sb. a vyplaceno odstupné ve výši šesti průměrných výdělků. Pracovní poměr žalovanému skončil uplynutím výpovědní doby k 30.6.2002 (kdy mu zároveň bylo

¹² „Odstupné je totiž dávkou, která má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního přičinění.“ BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo. 6.doplňené vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str.257.

vyplaceno odstupné). Žalovaný však k 2.9.2002 nastoupil do pracovního poměru u Ministerstva spravedlnosti České republiky, čímž mu podle žalobkyně vznikla povinnost vrátit poměrnou část vyplaceného odstupného.

„Za opětovný nástup k dosavadnímu zaměstnavateli z hlediska ustanovení § 60b zák. práce by nebylo možné považovat - jak ze shora uvedeného vyplývá - jedině, kdyby zaměstnanec nastoupil do zaměstnání u jiné organizační složky státu, než na kterou v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu podle ustanovení § 251b až § 251d zák. práce.“¹³

Nejvyšší soud tak potvrdil rozhodnutí odvolacího soudu ve věci a dovolání žalovaného zamítl. Výše uvedené však neplatí, pokud zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů podle §52 písm. a) až c) zák. práce nastoupí do pracovního poměru u jiné organizační složky státu.

„Zaměstnanec, s nímž byl skončen pracovní poměr se státem jako zaměstnavatelem výpovědí danou příslušnou organizační složkou státu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů, není povinen vrátit poskytnuté odstupné, nastoupí-li po skončení pracovního poměru v době, která byla rozhodující pro určení výše odstupného, do pracovního poměru u jiné organizační složky státu.“¹⁴

V tomto rozhodnutí tak Nejvyšší soud nesouhlasil s výrokem odvolacího soudu, že „bude-li přecházet zaměstnanec státu do jeho různých organizačních složek, odstupné mu nenáleží“.¹⁵ Nastoupí-li tedy zaměstnanec do zaměstnání u jiné organizační složky (např. u ministerstva financí), nelze ji ve smyslu §68 odst. 1 zák. práce považovat za dosavadního zaměstnavatele, povinnost vrátit odstupné v takovém případě zaměstnanci nevzniká.

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1031/2005, paragrafové znění podle tehdejší úpravy zákoníku práce.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1031/2005.

¹⁵ Rozsudek Městského soudu v Praze, č.j. 12 Co 336/2004-76.

2.6.3 Neoprávněně přijaté odstupné a odstupné vyplacené v nesprávné výši

K vrácení odstupného může v praxi dojít rovněž v případech, kdy bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné v nesprávné výši. Toto nastává, pokud zaměstnavatel pochybil při výpočtu odstupného, zejména nesprávně určil průměrný výdělek, tedy do výpočtu hrubé mzdy zahrnul např. cestovní náhrady či odměnu za pracovní pohotovost.

„Přeplatek na odstupném by ve vztahu k zaměstnanci byl považován za bezdůvodné obohacení proto, že by se jednalo o plnění na základě právního důvodu, který odpadl.“¹⁶ V takové situaci by tedy bylo zaměstnanci vyplaceno vyšší odstupné, které mu však nenáleželo a byl by je povinen zaměstnavateli vrátit.

Jak už bylo v této práci zmíněno, zaměstnanci náleží zákonné odstupné pouze při splnění podmínek §67 a násl. zák. práce. Musí tedy dojít k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle §52 písm.a) až d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů. Pokud však pracovní poměr dále trvá (např. nebyl platně rozvázán), nárok na odstupné zaměstnanci nevzniká. Touto otázkou se podrobněji zabývá Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 24.6.2003. V tomto rozhodnutí zaslal žalobce žalované výpověď z důvodu podle §46 odst.1 písm. c) zák. č. 65/1965Sb. Odstupné bylo žalované vyplaceno ve lhůtě stanovené zákonem, avšak před uplynutím lhůty pro uplatnění žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu. Žalovaná výpověď napadla v zákonné lhůtě a pravomocným rozsudkem bylo rozhodnuto, že výpověď je neplatná. Jelikož žalovaná trvala na dalším zaměstnávání, pracovní poměr u dosavadního zaměstnavatele trval nadále.

V této věci soud prvního stupně uložil žalované vrátit žalobci vyplacené odstupné, jehož přijetím se bezdůvodně obohatila. *„Námítku obžalované, že odstupné přijala v „dobré víře“, soud prvního stupně odmítl s tím, že „dobrá víra“ na straně žalované dána nebyla, jelikož žalovaná od počátku, co jí byla dána žalobcem výpověď z pracovního poměru, tuto považovala za neplatnou.“¹⁷* Odvolací soud toto rozhodnutí zrušil s odkazem na §243 odst. 3 zák. č. 65/1965Sb. podle kterého byla žalovaná povinna vydat žalobci bezdůvodné obohacení pouze v případě, že při jeho výplatě věděla nebo měla

¹⁶ KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi : základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges. 2014. str. 267.

¹⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

vědět, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou, důkazní břemeno náleželo žalobci. Podmínky tohoto ustanovení však podle odvolacího soudu nebyly splněny a žaloba byla prohlášena za nedůvodnou.

Nejvyšší soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a přiklonil se tak k rozhodnutí a argumentaci soudu prvního stupně. Vyplacené odstupné tedy vzhledem k neplatnosti výpovědi dané z důvodu §46 odst. 1 písm. c) zák. č. 65/1965Sb. a dalšímu trvání pracovního poměru lze v tomto případě považovat za plnění bez právního důvodu, čímž se žalovaná na úkor zaměstnavatele bezdůvodně obohatila.

2.7. Výplata odstupného

Právo na odstupné vzniká zaměstnanci v okamžiku skončení pracovního poměru, tedy po uplynutí výpovědní doby, která dle §51 zák. práce představuje nejméně dva měsíce (výjimku představuje pouze výpověď daná zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Odstupné tudíž zaměstnanec nemůže nárokovat v okamžiku, kdy jsou mezi ním a zaměstnavatelem učiněny úkony vedoucí k rozvázání pracovního poměru.

Odstupné při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit v zákonné lhůtě (popř. ve sjednaném termínu) i v případě, že probíhá soudní spor týkající se neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud by však soudem bylo pravomocně rozhodnuto, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně a pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak dál trvá, vznikla by zaměstnanci povinnost vyplacené odstupné vrátit. Neučinil-li by tak, představovalo by pak vyplacené odstupné majetkový prospěch, kterým se obohatil na úkol zaměstnavatele bez právního důvodu.¹⁸

Podle § 68 odst. 4 zák. práce je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v nejbližším termínu, který je u zaměstnavatele stanoven pro výplatu mzdy nebo platu. Zároveň je v tomto ustanovení ponechán prostor pro ujednání mezi zaměstnancem

¹⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

a zaměstnavatelem, §68 odst. 4 zák. práce věta druhá stanoví, že se může zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru, možné je dohodnout také pozdější termín výplaty. V tomto případě je však nutné dohodnout termín výplaty odstupného dostatečně určitě, aby se předešlo případným sporům.

V případě dohody o termínu výplaty odstupného uzavíranou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nevyžaduje zákon písemnou formu. Pokud by však termín výplaty odstupného byl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán pouze ústně a zaměstnavatel by v dohodnutém termínu odstupné zaměstnanci skutečně vyplatil, nelze se dovolávat bezdůvodného obohacení na straně zaměstnance.¹⁹

Otázkou související s výplatou odstupného se ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4027/2015 zabýval i Nejvyšší soud. Posuzoval zde nárok žalobce, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 zák. práce.²⁰ Žalobce se zde domáhal zaplacení dlužných mezd a odstupného. Podstatou tohoto sporu bylo vyřešení otázky, zda žalobce uplatnil svůj nárok v zákonné lhůtě. Žalobce okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 zák. práce 30.12.2010, avšak svého nároku se domáhal až žalobou podanou 14.1.2014. Podle rozhodnutí soudu prvního stupně bylo odstupné splatné k 31.1.2011 v souladu s ustanovením § 141 odst. 1 zák. práce (výplatní termín byl sjednán k dvanáctému dni v kalendářním měsíci), nárok žalobce v případě odstupného tedy nebyl promlčen.²¹ Žalovaná strana však namítala, že ustanovení o odstupném obsahují vlastní úpravu o splatnosti, kterou je nutno v daném případě aplikovat. Odstupné tedy mělo být vyplaceno dne 12.1.2011 (v souladu se sjednaným výplatním termínem), z čehož vyplývá, že právo mohlo být vykonáno poprvé 13.1.2011 a lhůta pro uplatnění nároku tedy uplynula 13.1.2014. Žalované dal za pravdu odvolací soud, který rozhodnutí soudu prvního stupně

¹⁹ pro srovnání viz. “...bude-li zaměstnavatel plnit na základě ústní dohody a odstupné vyplatí zaměstnanci v termínu, na němž se s ním dohodl, nepůjde na straně zaměstnance o bezdůvodné obohacení.” KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi : základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges. 2014. str.189.

²⁰ Žalobce okamžitě zrušil pracovní poměr k 30.12.2010, tehdejší platná úprava zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 zák. práce, přiznávala nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

²¹ Nárok žalobce v případě nevyplacených mzdových nároků však byl promlčen.

změnil a uložil žalobci zaplatit žalované náklady řízení. Dovolací soud se s názorem odvolacího soudu ztotožnil, zároveň zdůraznil, že *splatnost odstupného nelze odvozovat od splatnosti mzdy upravené v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, neboť odstupné není mzdou ani její složkou, nýbrž – jak bylo uvedeno výše - jednorázovým peněžitým příspěvkem k překlenutí nepříznivé sociální situace zaměstnance v souvislosti se ztrátou zaměstnání.*²² Z výše uvedeného tedy vyplývá, že nárok žalobce byl uplatněn až po uplynutí zákonem stanovené tříleté promlčecí lhůty.

V rámci této subkapitoly bych ještě ráda zmínila nárok na odstupné zaměstnance, jehož zaměstnavatel je:

- v platební neschopnosti a na kterého byl u soudu podán insolvenční návrh nebo bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení
- nadnárodní zaměstnavatel, který byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiné členské zemi Evropské unie

a kterému zároveň nebylo vyplaceno odstupné. Takový zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků²³ dle § 4 odst. 1 zák. č. 118/2000 Sb. kteroukoli krajskou pobočku Úřadu práce ve lhůtě a za podmínek stanovených zákonem. Pokud nebyly mzdové nároky zaměstnance prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojeny, může je zaměstnanec dle § 11 odst. 2 zák. č. 118/2000 Sb. uplatnit v insolvenčním řízení. Tato úprava tak chrání práva zaměstnanců při skončení pracovního poměru za podmínek stanovených v zák. č. 118/2000 Sb.

2.8. Odstupné a podpora v nezaměstnanosti

Novelou č. 347/2010 Sb., která byla přijata v souvislosti s úspornými opatřeními Ministerstva práce a sociálních věcí za doby trvání hospodářské krize, byl do zákona o zaměstnanosti vložen § 44a, který se zabývá odstupným a poskytnutím podpory

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015.

²³ Dle § 3 písm. b) zák. č. 118/2000 Sb. se mzdovými nároky rozumí i odstupné.

v nezaměstnanosti. Předchozí platná právní úprava se případným souběhem odstupného a poskytnutím podpory v nezaměstnanosti nezabývala.

S účinností k 1.1.2011 bylo tedy v § 44a zák. o zaměstnanosti stanoveno, že přísluší-li zaměstnanci po skončení pracovního poměru odstupné, odchodné nebo odbytné, podpora v nezaměstnanosti se poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného; tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, kterým byla uchazeči o zaměstnání stanovena výše odstupného, odbytného nebo odchodného.

Důvodová zpráva v daném bodě hovoří o tom, že podpora v nezaměstnanosti se nebude poskytovat po dobu, po kterou by uchazeč o zaměstnání, jemuž podle jiných právních předpisů přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné, měl být zabezpečen prostředky z odstupného nebo odchodného. Zákonodárce zde tedy vyjádřil názor, že v případě, že zaměstnanci přísluší odstupné, odchodné nebo odbytné, má své životní potřeby po dobu stanovenou zvláštními právními předpisy zabezpečit primárně z těchto prostředků. Formulace v §44a zák. o zaměstnanosti však nebyla zákonodárcem zvolena vhodně, pro poskytnutí podpory v nezaměstnanosti až po době stanovené § 44a zák. o zaměstnanosti by stačilo pouze to, že uchazeči o zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné příslušelo. Podpora v nezaměstnanosti by tudíž byla poskytnuta až po uplynutí doby, která odpovídala výši odstupného, odchodného a odbytného, které uchazeči o zaměstnání příslušelo. Pokud by tedy takové odstupné, odchodné neb odbytné zaměstnavatel při skončení pracovního poměru zaměstnanci nevyplatil, podle znění § 44a zák. o zaměstnanosti by mu přesto podpora v nezaměstnanosti poskytnuta nebyla. Zaměstnanec by tedy zůstal po dobu stanovenou zákonem bez prostředků.

Tato novela však byla na návrh opozičních poslanců zrušena nálezem Ústavního soudu ze dne 1.3.2011, sp. zn. Pl. ÚS 55/10. Navrhovatelé se domáhali zrušení výše uvedeného zákona, který byl přijat ve stavu legislativní nouze ve zkráceném jednání. Ústavní soud se zabýval pouze procesní stránkou napadeného předpisu, problematický §

44a zák. o zaměstnanosti tedy nebyl předmětem řízení. Zák. č. 347/2011 Sb. byl však Ústavním soudem zrušen k 31.12.2011.²⁴

S účinností k 1.1.2012 byl však § 44a do zákona o zaměstnanosti vrácen v pozměněném znění. Zákonodárce zde nahradil problematickou část, podle které se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, kterému přísluší odstupné, odchodné nebo odbytné. Nově tedy § 44a stanoví, že se podpora neposkytuje, bylo-li odstupné vyplaceno. Tato úprava se s ohledem na zájmy zaměstnance jeví jednoznačně jako vhodnější. Zároveň byl do zákona o zaměstnanosti včleněn § 44b upravující situace, kdy odstupné zaměstnanci vyplaceno nebylo (viz kapitola 2.9).

Podle aktuální právní úpravy tedy platí, že bylo-li zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru vyplaceno odstupné, má toto vliv na případné poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Pro přiznání podpory v nezaměstnanosti je nutné splnit kritéria stanovená § 39 zák. o zaměstnanosti, tedy:

- být v evidenci uchazečů o zaměstnání příslušné krajské pobočky Úřadu práce
- požádat o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce
- být účastníkem důchodového pojištění aspoň dvanáct měsíců
- nebýt poživatel starobního důchodu ke dni, ke kterému má být podpora přiznána.

V případě splnění výše uvedených podmínek vzniká nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, tato podpora se však dle § 44a zák. o zaměstnanosti (pokud bylo

²⁴ Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 55/10: „Vzhledem k tomu, že Ústavní soud shledal rozpor napadeného zákona s čl. 1 odst. 1, čl. 6 Ústavy České republiky a čl. 22 Listiny, rozhodl podle § 70 odst. 1 zákona o Ústavním soudu o jeho zrušení uplynutím dne 31. prosince 2011. Ústavní soud při stanovení data zrušení napadeného zákona vzal v úvahu negativní důsledky, které by mohly nastat v případě zrušení zákona ke dni vyhlášení nálezů ve Sbírce zákonů, resp. při jeho zrušení s účinky ex tunc, a to jak z hlediska právní jistoty adresátů dotčených právních norem, tak i s ohledem na dopad takového postupu na státní rozpočet. Je ovšem třeba dodat, že pokud nebude do okamžiku nabytí účinnosti derogačního výroku tohoto nálezů přijata nová úprava, obzvláště dnem 1. ledna 2012 úprava obsažená v právním řádu přede dnem účinnosti zákona č. 347/2010 Sb., zrušeného tímto nálezem.“

uchazeči o zaměstnání vyplaceno odstupné) poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného měsíčního výdělku, ze kterých byla odvozena výše odstupného. Podpora v nezaměstnanosti se tedy nijak nesnižuje ani se nekrátí podpůrní doba.

2.9. Kompenzace odstupného Úřadem práce

Jedná se o nástroj, který nastupuje v případě, že se zaměstnancem byl rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodů dle § 56 písm. a) až d) zák. práce, příp. dle § 339a zák. práce, tedy zaměstnanci (který musí být zároveň uchazečem o zaměstnání evidovaným Úřadem práce) vznikl nárok na odstupné a toto odstupné mu nebylo vyplaceno v nejbližším výplatním termínu, při skončení pracovního poměru nebo v jiném termínu, který byl pro výplatu odstupného sjednán mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Tato problematika byla v zákoně o zaměstnanosti upravena s účinností k 1.1.2012. Zákonodárce tak reagoval na odložení výplaty podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, kterému podle tehdejší úpravy vznikal nárok na odstupné. Pokud by ale uchazeči o zaměstnání odstupné vyplaceno nebylo, výplata podpory v nezaměstnanosti by přesto byla odložena. Nová úprava tak umožnila předcházet situacím, kdy se uchazeč o zaměstnání z titulu nevyplacení odstupného ocitne nezajištěn a bez prostředků. O kompenzaci se vede správní řízení, ve kterém rozhodnutí vydává krajská pobočka Úřadu práce.

V případě poskytnutí kompenzace uchazeči o zaměstnání Úřadem práce se tato kompenzace poskytuje od skončení zaměstnání až po dobu uvedenou v §44a zák. o zaměstnanosti. Pokud je tedy poskytnuta kompenzace, podpora v nezaměstnanosti bude stejně jako v případě odstupného poskytnuta uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla kompenzace poskytnuta.

O výši vyplacené kompenzace informuje krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavatele do tří pracovních dní od právní moci rozhodnutí, zaměstnavateli tímto vzniká povinnost částku odpovídající vyplacené kompenzací uhradit do deseti pracovních

dní v souladu s § 44b odst. 6 zák. o zaměstnanosti. Důležitou otázkou v rámci této kapitoly je, zda v případě vyplacení kompenzace krajskou pobočkou Úřadu práce trvá nárok zaměstnance na odstupné nebo zda vyplacením přechází tento nárok na Úřad práce.

Celou problematikou se zabýval i Nejvyšší soud na základě dovolání, které bylo podáno proti rozhodnutí odvolacího soudu. V dané věci byl s žalobkyní rozvázáán pracovní poměr z důvodů dle § 52 písm. b) zák. práce, čímž jí vznikl nárok na odstupné dle § 67 zák. práce ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Jelikož jí však nebylo odstupné zaměstnavatelem vyplaceno, byla jí poskytnuta kompenzace Úřadem práce dle § 44b odst. 1 zák. o zaměstnanosti. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí dovodil, že význam předmětného ustanovení nelze posuzovat pouze z jazykového hlediska, důležitý je dle jeho názoru zejména logický a systematický výklad. Byla-li tedy uchazeči o zaměstnání úřadem práce vyplacena kompenzace, *přechází právo uchazeče o zaměstnání na odstupné (ve výši vyplacené kompenzace) ze zákona (ex lege) na Úřad práce.*²⁵ Tomuto závěru odpovídá i výše uvedené ustanovení § 44b odst. 6 zák. o zaměstnanosti. Zároveň může dojít také k situaci, kdy by uchazeči o zaměstnání po obdržení kompenzace bylo zaměstnavatelem dodatečně vyplaceno dlužné odstupné. V takovém případě by byl uchazeč o zaměstnání povinen zaměstnavateli toto odstupné vrátit, jinak by se jednalo o bezdůvodné obohacení.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014, uveřejněný pod číslem 1/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

3. Odstupné podle způsobu skončení pracovního poměru

3.1. Skončení pracovního poměru obecně

Skončení existujícího pracovního poměru je možné pouze na základě nějakého důvodu tzv. právního titulu, se kterým právo spojuje určité právní následky. „*Právním titulem ke skončení pracovního poměru je zákonem stanovená právní skutečnost.*“²⁶ Právní skutečnosti dle právní teorie rozdělujeme na skutečnosti závislé na vůli (tzv. právní jednání) a skutečnosti na vůli nezávislé (tzv. právní události).

Právní jednání dále dělíme na právní jednání dvoustranná (dohoda o rozvázání pracovního poměru) a právní jednání jednostranná (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době). Pro potřeby této práce bude dále pojednáno o rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí a okamžitým zrušení pracovního poměru.

3.2. Skončení pracovního poměru dohodou

Jak už bylo výše naznačeno, v případě rozvázání pracovního poměru dohodou se jedná o dvoustranné právní jednání, kterým zaměstnanec a zaměstnavatel společně projevují vůli ukončit pracovní poměr. Rozvázání pracovního poměru je čistě na vůli stran, záleží pouze na jejich ujednání, *neplatí žádné zákazy, možnost uzavření dohody není omezena žádnými důvody či podmínkami*²⁷.

Aktuální úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je poměrně stručná, v §49 zák. práce vymezuje základní náležitosti:

- projev vůle účastníků rozvázat pracovní poměr dohodou

²⁶ HŮRKA, P. a kolektiv. Hůrka, P.. Pracovní právo. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015. str. 188.

²⁷ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010. str. 106.

- určení sjednaného dne
- písemná forma
- stejnopis dohody pro každého z účastníků.

Dle § 49 odst. 1 zák. práce se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout na rozvázání pracovního poměru ke sjednanému dni. Sjednaný den se zpravidla označuje jako kalendářní den v kalendářním měsíci v kalendářním roce, je však možné i rozvázání pracovního poměru vázané na nějakou skutečnost např. *dokončení pracovního úkolu*²⁸. Rovněž je možné platně rozvázat pracovní poměr dohodou např. označením „dnes o půlnoci“, zákon totiž umožňuje za sjednaný den označit takový den, který dosud neuplynul. V těchto případech je samozřejmě nutné označit okamžik skončení pracovního poměru dostatečně jasně a určitě, aby se předešlo případným nejasnostem a sporům.

Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru zákon v §49. odst. 2 zák. práce vyžaduje písemnou formu, toto ustanovení je kogentní. Nesplnění zákonem požadované formy má za následek relativní neplatnost. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Zákon nevyžaduje, aby v dohodě o rozvázání pracovního poměru byly na rozdíl od výpovědi specifikovány důvody, jejich vymezení ponechává na vůli účastníků. Je tedy možné platně uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru z jakýchkoli důvodů i bez uvedení důvodů. Uvedení důvodů by však mělo být v zájmu zaměstnance zejména s přihlédnutím k případům, kdy je pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodů organizačních změn na straně zaměstnavatele dle § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo ze zdravotních důvodů zaměstnance dle § 52 písm. d) zák. práce v souvislosti s nárokem na odstupné zaměstnance.

Pokud by však došlo ke skončení pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodů (ačkoli ve skutečnosti by existovaly důvody dle § 52 písm. a) až d) zák. práce), nárok zaměstnance na odstupné by nebyl vyloučen. V takovém případě by však musel

²⁸ KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi : základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. Praha: Leges. 2014. str. 189.

zaměstnanec prokázat, že *organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost.*²⁹

3.3. Skončení pracovního poměru výpovědí

Rozvázání pracovního poměru výpovědí lze označit za jednostranné právní jednání, kterým jedna strana projevuje svoji vůli ukončit vzájemný pracovněprávní vztah uplynutím výpovědní doby. Rozlišujeme výpověď danou zaměstnancem a výpověď danou zaměstnavatelem. Zaměstnanec jako slabší smluvní strana na rozdíl od zaměstnavatele může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodů, pracovní poměr pak zaniká uplynutím výpovědní doby.

V takovém případě však zaměstnanci nevzniká nárok na odstupné, výjimku tvoří pouze výpověď daná zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 319a zák. práce (viz kapitola 3.5). Pokud hovoříme o skončení pracovního poměru z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, další výjimkou je i zkrácení výpovědní doby pod zákonem stanovenou dvouměsíční hranicí. Podle § 51a zák. práce skončí pracovní poměr zaměstnanci nejpozději v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Zaměstnavatel je na rozdíl od zaměstnance ve výpovědi značně omezen zákonem taxativně vymezenými důvody, které musí být ve výpovědi přesně skutkově vymezeny takovým způsobem, aby je nebylo možné zaměnit s jinými. Ani dodatečná změna výpovědních důvodů není možná. Pro zaměstnance i zaměstnavatele však platí, že výpověď musí být druhé straně doručena v písemné formě, jinak se k ní nepřihlíží. Výpověď, která bude dána jen ústně, *nemůže vyvolat zákonem předpokládané účinky.*³⁰

²⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp.zn. 16 Co 44/95 (PR 9/1995).

³⁰ KOTTNAUER, A. Pracovní právo v praxi : základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. Praha: Leges, 2014. str. 191.

Výpověď je možné odvolat pouze se souhlasem druhé smluvní strany, pro samotné odvolání i souhlas s odvoláním zákon vyžaduje písemnou formu. Jak již bylo výše řečeno, jelikož výpověď je jednostranným právním jednáním, jedná se i v případě odvolání výpovědi a souhlasem s odvoláním o dvě samostatná jednostranná právní jednání.

*„Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, kterou lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru.“*³¹ Výpovědní doba je pro zaměstnance i zaměstnavatele shodná a dle §51 odst. 1 zák. práce činí nejméně dva měsíce. Z dikce ustanovení tedy vyplývá, že je možné délku výpovědní doby přizpůsobit konkrétním potřebám zaměstnance a zaměstnavatele a smluvně ji upravit odchylně od zákona. Není však absolutně možné ji snížit pod zákonem stanovenou dvouměsíční hranici.

Rozhodující pro skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby je okamžik doručení výpovědi. Výpověď v písemné formě je nutné druhému účastníkovi doručit. V praxi bude nejčastější doručení výpovědi přímo na pracovišti, není-li to možné, doručuje se prostřednictvím sítě, služby elektronických komunikací, popř. prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Za doručenou se rovněž považuje výpověď, kterou účastník odmítne převzít. Výpovědní doba začíná běžet prvního dne kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Uplynutí výpovědní doby je právní skutečností významnou nejen pro skončení pracovního poměru, ale i pro vznik nároku na odstupné. Nárok na odstupné totiž zaměstnanci vzniká až okamžikem skončení pracovního poměru (tedy uplynutím výpovědní doby), nikoli pouze doručením výpovědi.

³¹ BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo. 6.doplňené vydání. Praha: C.H.Beck. 2014. str.245.

3.4. Výpověď daná zaměstnavatelem

Jak již bylo řečeno, výpověď je projevem autonomie vůle účastníka. V případě pracovněprávních vztahů je však tato autonomie na straně zaměstnavatele značně omezena. V zákoníku práce nalezneme přesně stanovené důvody, prostřednictvím kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem platně rozvázat pracovní poměr. V každé výpovědi je pak tyto důvody nutné přesně a určitě vymežit. Toto omezení je projevem jedné z nejdůležitějších pracovněprávních zásad ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávních vztahů. Výpovědní důvody lze obecně rozdělit do dvou kategorií:

- výpovědní důvody, které mají původ na straně zaměstnavatele (organizační důvody)
- výpovědní důvody, které mají původ na straně zaměstnance (zdravotní stav zaměstnance, způsobilosti zaměstnance, schopnost a chování zaměstnance).³²

Pokud budeme hovořit o vzniku nároku zaměstnance na odstupné, budou pro potřeby této práce dále zmíněny výpovědní důvody mající původ na straně zaměstnavatele – organizační důvody a výpovědní důvody mající původ na straně zaměstnance – zdravotní stav.

3.4.1. *Výpověď z organizačních důvodů*

Pro výpovědní důvody uvedené v §52 písm. a) až c) zák. práce je možné užít obecné označení organizační důvody. Všechny tyto výpovědní důvody patří mezi zákonem taxativně vymezené důvody, pro které může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Mezi tzv. organizační důvody patří:

- zrušení zaměstnavatele nebo jeho části
- přemístění zaměstnavatele nebo jeho části
- nadbytečnost zaměstnance.

³² GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010. str. 112.

Pokud se týká organizačních důvodů, jedná se o případy, kdy se *se zaměstnavatelem děje něco navenek*³³, tedy dochází k jeho zrušení bez právního nástupce (nevznikají žádné nástupnické subjekty) či jeho přemístění. Samotné zrušení zaměstnavatele však nemá za následek automatické zrušení všech existujících pracovních poměrů, ty je nutné ukončit k datu ukončení činnosti zaměstnavatele. Samozřejmě je možné rozvázat pracovní poměr se stávajícími zaměstnanci dohodou, důležité je však toto skončení pracovního poměru z organizačních důvodů v takové dohodě řádně vymezit.

V případě, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným, musí existovat rozhodnutí zaměstnavatele nebo oprávněného orgánu o organizační změně a nadbytečnosti zaměstnance. Mezi těmito dvěma rozhodnutími musí existovat příčinná souvislost a zároveň o nich musí být rozhodnuto před podáním výpovědi. Rozhodnutí o tom, který zaměstnanec se stane nadbytečným, je pak čistě v kompetenci zaměstnavatele. Není však možné tento institut využívat k propouštění „nechtěných“ zaměstnanců. Nadbytečnost jako taková musí objektivně existovat, není možné pracovní místo pro nadbytečnost zrušit a následně vytvořit nové pracovní místo s jiným názvem, avšak s totožnou náplní práce. V takovém případě by se o nadbytečnost nejednalo. Může však nastat situace, kdy pod vlivem objektivních změn, je třeba zrušené místo obnovit. Doba, která od zrušení místa uběhla, není podstatná, důležité je, že se *podstatně změnila vnější skutečnosti* (např. zvýšení poptávky po práci)³⁴.

V případě organizační změny je rozhodné, že tato změna skutečně nastane. Musí být reálná, nikoli fiktivní a musí být o ni rozhodnuto. Není rozhodující, zda nastane již v okamžiku podání výpovědi, je však nutné, aby nastala nejpozději následující den po skončení pracovního poměru zaměstnance. Nastane-li organizační změna před skončením pracovního poměru zaměstnance (např. ve výpovědní době), hovoříme o překážce v práci na straně zaměstnavatele. V takovém případě náleží zaměstnanci až do uplynutí výpovědní doby náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v souladu s §208 zák. práce.

³³ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. Hůrka P. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015. str. 194.

³⁴ tamtéž

3.4.2. Výpověď ze zdravotních důvodů

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v §52 písm. d) zák. práce, pokud zaměstnanec nesmí podle posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu konat dosavadní práci pro:

- pracovní úraz
- onemocnění nemocí z povolání, případně ohrožení touto nemocí
- dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti.

Tyto výpovědní důvody tedy dopadají na situace, kdy zaměstnanec z dlouhodobého hlediska pozbývá schopnost vykonávat práci. O neschopnosti vykonávat práci vydává posudek na základě vyšetření poskytovatel pracovnělékařských služeb, tento posudek (příp. rozhodnutí o jeho přezkoumání příslušným správním orgánem) je podkladem pro výpověď danou zaměstnavatelem. Pokud je se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce, náleží mu odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. I v tomto případě je samozřejmě možné sjednat odstupné nad rámec stanovený zákonem prostřednictvím smlouvy se zaměstnancem, kolektivní smlouvy či vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Dle § 67 odst. 2 zák. práce existuje pro zaměstnavatele možnost zprostit se povinnosti k výplatě odstupného. Zaměstnanci odstupné nepřísluší, pokud jeho nemoc z povolání či pracovní úraz vznikly tím, že:

- porušil právní předpisy a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti na pracovišti, se kterými byl seznámen
- vykonával práci v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek.

Zaměstnavatel však musí zároveň prokázat, že vzniku nemoci z povolání či pracovnímu úrazu nemohl zabránit a výše uvedené skutečnosti byly jediným důvodem vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

3.5. Výpověď daná zaměstnancem

Aktuální právní úprava zaměstnance v oblasti výpovědi zvýhodňuje, jednostranně ukončit pracovní poměr může s uvedením i bez uvedení důvodů. Pokud je však pracovní poměr rozvázán zaměstnancem, ve většině případu neexistuje nárok na odstupné. Jedinou výjimku představuje výpověď daná zaměstnancem podle § 339a zák. práce v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Pokud ve lhůtě dvou měsíců od přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podá zaměstnanec výpověď nebo je-li v téže lhůtě rozvázán pracovní poměr dohodou, může se zaměstnanec v rámci občanského soudního řízení domáhat určení, že k ukončení pracovního poměru došlo z důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek souvisejících s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Lhůta podle ustanovení § 339a zákoníku práce je s odkazem na § 330 zák. práce prekluzivní a po jejím uplynutí se již zaměstnanec svého práva nemůže domáhat. *Důkazní břemeno nese žalující zaměstnanec*³⁵.

Je-li zaměstnanec se svou určovací žalobou úspěšný a soud pravomocně rozhodne, že v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů skutečně došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, stanoví zákon fikci, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce, v takovém případě zaměstnanci náleží odstupné ve výši podle § 67 odst. 1 zák. práce podle délky odpracované doby u zaměstnavatele.

3.6. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

V rámci novelizace zákoníku práce došlo s účinností k 1.1.2012 k významným změnám v oblasti odstupného. Do 31.12.2011 dle tehdejší úpravy vznikala nárok na odstupné zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 zák. práce, tedy z důvodů:

³⁵ KOTTNAUER, A.. Pracovní právo v praxi : základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges. 2014. str. 268.

- podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemohl dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době patnácti dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce
- zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu či jakoukoliv jejich částí do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Pokud tedy zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnavatelem z výše uvedených důvodů, měl ze zákona nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.³⁶

Aktuální právní úprava již nespojuje s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance nárok na odstupné. Dle § 56 odst. 2 zák. práce však zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tedy minimálně dva měsíce (není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno jinak). Aktuální právní úprava je tedy pro zaměstnance méně výhodná, pokud není mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána delší výpovědní doba, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy za dobu odpovídající délce výpovědní doby pouze ve výši dvou průměrných výdělků, úprava účinná k 31.12.2011 však garantovala odstupné ve výši minimálně tří průměrných výdělků. V rámci této novelizace hrál jistě významnou roli fakt, že zákonné odstupné samo o sobě není zahrnováno do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální pojištění a veřejné zdravotní pojištění. Naproti tomu náhrada mzdy vyplácená zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 2 zák. práce podléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

³⁶ Tehdejší úprava neznala výši odstupného podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, odstupňování bylo do našeho pracovního práva zavedeno až k 1.1.2012.

4. Odstupné v režimu pojistných a daňových odvodů

4.1. Odstupné a pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

V případě odstupného se nabízí otázka, zda se odstupné jako takové zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Podle § 5 odst. 2 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen zák. o pojistném na soc. zabezpečení) se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení nezahrnují následující příjmy:

- náhrada škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která **vznikl nárok** podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů
- věnostní přídavek horníků
- plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události.

Zák. o pojistném na sociální zabezpečení tedy v § 5 odst. 2 písm. b) vyjímá odstupné z příjmů zahrnovaných do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení. Důležité je však zdůraznit, že výše uvedené se týká pouze odstupného, na které vznikl nárok ze zvláštních právních předpisů.

Jedná se tedy o případy zákonného odstupného, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů dle § 52 písm. a) až d) (popř. dle § 339a) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů. Zaměstnanci tak vzniká nárok na odstupné přímo ze

zákona. Pokud je pracovní poměr rozvázán z jiných výpovědních důvodů výpovědí či dohodou, nárok na odstupné ze zákona nevzniká. Zaměstnancům však může být i v těchto případech poskytnuto peněžité plnění. *„Často je poskytováno na základě kolektivní smlouvy a často bývá také pojmenováno jako „odstupné“. Jde o vžitý pojem, který se u peněžitých plnění při skončení pracovního poměru používá. Oproti předchozímu odstavci jde však o jinou rovinu.“*³⁷

Podle § 5 odst. 2 písm. b) zák. o pojistném na sociální zabezpečení se do vyměřovacího základu nezahrnuje pouze odstupné, na které vzniká nárok podle zvláštních právních předpisů, odstupné vyplacené z jiných důvodů, než je uvedeno § 56 písm. a) až d) zák. práce (popř. dle § 339a zák. práce), tedy bude zahrnuto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistné se z něj tedy bude odvádět.

Aktuální právní úprava, která nabyla účinnosti k 1.1.2015, tak zpřesnila podmínky pro nezahrnutí odstupného do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení. Dle předchozí úpravy platilo, že do vyměřovacího základu se nezahrnuje odstupné *poskytované na základě zvláštních právních předpisů.*³⁸

Touto problematikou se zabýval ve svém rozhodnutí i Nejvyšší správní soud. V daném případě se jednalo o situaci, kdy zaměstnavatel rozvázal v průběhu let 2008 až 2010 pracovní poměr s osmi zaměstnanci z důvodu dle § 52 písm. e) zák. práce a vyplatil jim odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku v souladu s příslušným ustanovením kolektivní smlouvy.³⁹ Vyplacené odstupné zahrnul zaměstnavatel pod výjimku stanovenou v § 5 odst. 2 písm. b) zák. o pojistném na sociální zabezpečení, tudíž z něj neodvedl pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (ani pojistné na veřejné zdravotní pojištění). Příslušná okresní správa sociálního zabezpečení však zaměstnavateli dlužné pojistné včetně penále zpětně

³⁷ HULEC, V. Odstupné a odvod pojistného na sociální zabezpečení. Národní pojištění č.: 4/2015. str. 18.

³⁸ § 5 odst. 2 písm. b) zák. č. 589/1992 Sb. ve znění účinném k 31.12.2014.

³⁹ Bod C16 dodatku č. 1/2007 ke kolektivní smlouvě na roky 2008-2010, jejíž platnost byla dalšími dodatky prodloužena do roku 2010: *„Při skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. d) ZP a dohodou dle § 49 ZP z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. e) náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 1 ZP ve výši 12násobku jeho průměrného výdělku.“*

vyměřila. Zaměstnavatel se proti vydanému platebnímu výměru bez úspěchu bránil u okresní správy sociálního zabezpečení, která ho vydala, následně proti jejímu rozhodnutí podal správní žalobu k příslušnému krajskému soudu, která však byla zamítnuta. Následovalo tedy podání kasační stížnosti k Nejvyššímu správnímu soudu, kde zaměstnavatel (dále stěžovatel) namítal, že krajský soud *nesprávně posoudil otázku, zda je zaměstnavatel povinen zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného také odstupné vyplácené zaměstnancům na základě ujednání v kolektivní smlouvě v případech skončení pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce.*⁴⁰ Podle tvrzení stěžovatele není úprava odstupného v zákoníku práce taxativní, a tudíž není omezen při vyplacení odstupného zákonnými důvody. Okresní správa sociálního zabezpečení však argumentovala zněním § 5 odst. 2 písm. b) zák. o pojistném na sociální zabezpečení, podle kterého se do vyměřovacího základu nezahrnuje odstupné poskytnuté na základě zvláštních právních předpisů. V této situaci však bylo podle jejího názoru odstupné vypláceno na základě kolektivní smlouvy zaměstnavatele, kterou nelze považovat za zvláštní právní předpis dle § 5 odst. 2 písm. b) zák. o sociálním zabezpečení. Nejvyšší správní soud se ztotožnil s názorem stěžovatele a odstupné vyplácené dle § 52 písm. e) zák. práce uznal jako odstupné vyplácené podle zvláštních právních předpisů dle požadavku § 5 odst. 2 písm. b) zák. o sociálním zabezpečení. Argumentoval zde tím, že zaměstnanec se v situaci zdravotní nezpůsobilosti dle § 52 písm. e) zák. práce ocitl z objektivních důvodů bez vlastního zavinění, navíc tuto situaci lze považovat za významnou sociální událost z hlediska kompenzační a zabezpečovací funkce odstupného.⁴¹ Nejvyšší správní soud tedy zrušil napadené rozhodnutí krajského soudu včetně správního rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení.

Jak už bylo výše zmíněno, s účinností k 1.1.2015 došlo tedy v zákoně o soc. zabezpečení v § 5 odst. 2 písm. b) ke změně, ačkoli původním záměrem zákonodárce bylo zahrnout odstupné (bez ohledu na důvod jeho poskytnutí) do vyměřovacího základu pro

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26.3.2014, čj. 6 Ads 90/2013 - 50, č. 3066/2014 Sb. NSS.

⁴¹ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26.3.2014, čj. 6 Ads 90/2013 - 50, č. 3066/2014 Sb. NSS: *Tento závěr odpovídá i smyslu ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb. Jeho účelem je imunizovat“ před odvody sociálního pojistného takové příjmy, jež mají bezprostředně a přímo („tady a teď“) 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.*

odvod pojistného na sociální zabezpečení i zdravotní pojištění. Toto by však vedlo k situaci, kdy by zaměstnanci bylo z odstupného sraženo pojistné stejně jako v případě hrubé mzdy. Zároveň by se však vyplacené odstupné zahrnovalo do vyměřovacího základu pro důchod v aktuálním roce.

V případě této problematiky považuji rovněž za důležité zmínit případné (ne)zahrnutí odstupného do vyměřovacího základu ve výši přiznané nad rámec zákoníku práce. V § 67 zák. práce je stanoveno odstupné v minimální zákonné výši (nejméně jedenásobek průměrného výdělku až nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku), zaměstnavatel však má možnost zaměstnanci poskytnout odstupné vyšší (např. na základě kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu). V této situaci je jediným kritériem pro nezahrnutí odstupného do vyměřovacího základu pro odvod pojistného otázka, jestli nárok na odstupné vznikl ze zákona, jak vyžaduje § 5 odst. 2 písm. b) zák. o pojistném na sociální zabezpečení. Pokud tedy zaměstnanci vznikl nárok na odstupné z důvodů rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 56 písm. a) až d) nebo dohodou z týchž důvodů (příp. dle § 339a zák. práce), odstupné se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení nezahrnuje bez ohledu na to, že bylo vyplaceno ve výši nad zákonný rámec.

4.2. Odstupné a pojistné na veřejné zdravotní pojištění

Stejně jako zákon o pojistném na sociální zabezpečení, stanoví i zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění výjimky, o které se snižuje vyměřovací základ pro výpočet pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Podle § 3 odst. 2 zák. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění se vyměřovací základ snižuje o:

- náhradu škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která **vznikl nárok** podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů
- věrnostní přídavek horníků

- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání
- jednorázovou sociální výpomoc poskytnutou zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události.

I zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění tedy stanoví podmínku, kterou je nutno splnit, aby bylo možné o odstupné snížit vyměřovací základ pro odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění. V tomto případě se rovněž jedná o odstupné, na které vznikne zaměstnanci nárok ze zákona. Ze smluvního odstupného, na které vzniká nárok z vnitřního předpisu zaměstnavatele, popř. kolektivní smlouvy, je nutné pojistné na veřejné zdravotní pojištění odvést. „*Poskytne-li zaměstnavatel vyšší násobek odstupného než předepisuje ZP, jde stále o odstupné a pojistné se neplatí.*“⁴²

4.3. Odstupné a daň z příjmů fyzických osob

Jak už bylo výše řečeno, při splnění zákonem požadovaných náležitostí se z odstupného neodvádí pojistné na sociální pojištění a veřejné zdravotní pojištění. Odstupné (ačkoli na něj vznikl nárok ze zákona) je však předmětem daně z příjmů fyzických osob a společně s ostatními příjmy, které jsou předmětem daně z příjmu, podléhá v daném měsíci 15% dani. Výjimku představují pouze případy uvedené v § 6 odst. 9 písm. n) zákona o daních z příjmů, podle kterého je od daně z příjmu osvobozeno odstupné podle vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci, vyplácené pracovníkům přeřazeným nebo uvolněným ze zdravotních důvodů pro pracovní riziko, nemoc z povolání, pracovní úraz nebo onemocnění vznikající nebo se zhoršující vlivem pracovního prostředí.

⁴² ČERVINKA, T. Zaměstnanecké výhody a pojistné na zdravotní pojištění. Práce a mzda č.: 07/2007. str. 25.

V praxi však může dojít k situaci, kdy díky vyplacení odstupného bude nutné v daném měsíci odvést navíc i solidární daň. Podle § 16a zák. o daních z příjmů činí solidární daň 7% z kladného rozdílu mezi součtem příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně dle §§ 6 a 7 zák. o daních z příjmů v rozhodném zdaňovacím období a 48 násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Výše rozhodné průměrné mzdy představuje pro rok 2017 částku ve výši 28 232 Kč.⁴³ V roce 2017 se tedy odvádí solidární daň, pokud je v daném měsíci hrubá mzda vyšší než 112 928 Kč⁴⁴. Pokud je tedy zaměstnanci zúčtován příjem (včetně odstupného) vyšší než 112 928 Kč, je nutné odvést solidární daň. Nedosahuje-li však zaměstnanec v průběhu roku tak vysokých výdělků⁴⁵, bude mu odvedená solidární daň vrácena při ročním zúčtování daně u zaměstnavatele příp. na základě jím podaného daňového přiznání.

⁴³ § 1 nařízení vlády č. 325/2016 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2015, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2015, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2017 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2017 a o zvýšení důchodů v roce 2017.

⁴⁴ $(28\,232 \times 48) : 12 = 112\,928$, kde 28 232 je průměrná mzda dle nařízení vlády č. 325/2016 Sb. a 12 představuje počet kalendářních měsíců v daném roce.

⁴⁵ Pro rok 2017 nesmí hrubá mzda překročit částku 1 355 136Kč.

5. Vybraná problematika v otázkách odstupného

5.1. Odstupné a dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru. Na rozdíl od úpravy v zák. č. 65/1965 Sb. však umožňuje kromě pracovního poměru sjednávat i dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr. Předchozí právní úprava umožňovala sjednání dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr pouze ve výjimečných případech a pouze ze zákonem stanovených důvodů.⁴⁶ Vzhledem k rozvíjejícímu se pracovnímu trhu tak aktuální úprava umožňuje zaměstnavatelům zajišťovat plnění svých úkolů prostřednictvím těchto dohod, což vede k jejich větší flexibilitě při absenci zákonných omezení, která platí v případě hlavního pracovního poměru. Dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr tak hrají výraznou roli zejména u zaměstnání malého rozsahu.

Mezi dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr řadí zákoník práce dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Rozsah práce v případě dohody o provedení práce nesmí dle § 75 zák. práce přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce, do této doby se započítává také jiná práce konaná pro stejného zaměstnavatele v kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti je pak upravena v § 76 zák. práce dle kterého není možné při výkonu práce překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

V případě dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr je ponechán velký prostor smluvní volnosti účastníků. U dohody o provedení práce je podstatnou náležitostí uvedení doby, na kterou se uzavírá. Dohoda o pracovní činnosti na rozdíl od předchozího obsahuje úpravu podrobnější, když vyžaduje, aby byl v této dohodě stanoven druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Zároveň je pro obě dohody vyžadováno uzavření v písemné formě.

⁴⁶ Pro srovnání viz § 232 a násl. zák. č. 65/1965 Sb. s účinností k 1.3.2004.

Dle § 77 odst. 4 zák. práce je smluvním stranám umožněno sjednat si způsob zániku pracovněprávního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr, nebude-li však sjednán, jsou zde zároveň upraveny zákonné důvody jeho zániku. Na rozdíl od pracovního poměru lze platně rozvázat pracovněprávní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodů s patnáctidenní výpovědní dobou. Zaměstnavatel zde tedy není povinen dát výpověď v souladu s § 52 odst. 2 a § 52 odst. 4 zák. práce. Pro zaměstnavatele je tato úprava jistě výhodnější, nicméně zaměstnanci jako slabší smluvní straně neposkytuje dostatečnou ochranu.

Není-li stanoveno jinak, vztahuje se dle § 77 odst. 2 zák. práce na úpravu dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru, § 77 odst. 2 písm. zák. práce však obsahuje taxativní výčet ustanovení, která se pro úpravu dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr nepoužijí. Mezi nimi je v § 77 odst. 2 písm. c) zák. práce zmíněno i odstupné, na které tedy v případě zániku pracovněprávního vztahu nepřísluší zaměstnanci nárok ze zákona. Z výše uvedeného ustanovení však neplyne omezení pro případně sjednání smluvního odstupného v dohodnuté výši. *„Lze se tedy domnívat, že nic nebrání tomu, aby si strany při skončení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr odstupné sjednaly, a to ve výši dle dohody stran, když nebudou vázány sjednáním minimální výše odstupného při skončení pracovního poměru dle § 67 zák. práce.“*⁴⁷

Ustanovení upravující odstupné pak rozlišují mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, když § 68 odst. 1 zák. práce v případě vrácení odstupného stanoví, že odstupné nebo jeho poměrnou část je povinen vrátit zaměstnanec, který po skončení pracovního poměru konal u zaměstnavatele práci na základě dohody o pracovní činnosti. Zákonodárce tedy vzhledem k rozsahu práce vykonávané na základě dohody o provedení práce (a tedy i vzhledem k výši odměny, která za výkon práce na základě dohody o provedení práce náleží) zřejmě nepovažoval vrácení odstupného za důležité. V úpravě účinné k 1.1.2007 vznikala zaměstnanci povinnost vrátit odstupné v případě

⁴⁷ BĚLINA M., DRÁPAL L. a kol. BĚLINA T, Zákoník práce komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 2015. str. 508.

výkonu práce po skončení pracovního poměru na základě dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce, v rámci novelizace zákoníku práce s účinností k 1.1.2008 však bylo vrácení odstupného omezeno pouze na výkon práce u dosavadního zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti.

Zejména v případě dohody o pracovní činnosti lze právní úpravu vrácení odstupného považovat za nepřilíš zdařilou. Dle § 68 odst. 2 zák. práce je kritériem pro stanovení poměrné části odstupného pouze počet kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené počtem násobků průměrných výdělků, z nichž byla určena výše odstupného. Pokud by tedy zaměstnanec zahájil u dosavadního zaměstnavatele výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, byl by povinen mu vrátit odstupné v poměrné výši. Vůbec by však nebyla zohledněna specifika práce na základě dohody o pracovní činnosti (především kratší pracovní doba a s tím související nižší odměna). V daném případě by tak bylo daleko vhodnější poměrnou část vrácení odstupného určit nikoli na základě kalendářních dní ale na základě délky úvazku. Otázkou rovněž zůstává, jestli by práci vykonávanou po skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti (stejně jako dohodu o provedení práce) nebylo vhodné z režimu vrácení odstupného úplně vyřadit a ponechat pouze úpravu vrácení odstupného v případě uzavření nového pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele.

5.2. Odstupné a starobní důchod

5.2.1 Skončení pracovního poměru se starobním důchodcem

Platně rozvázat pracovní poměr lze jen způsoby stanovenými zákoníkem práce. Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až h) zák. práce. Avšak jen v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zák. práce náleží zaměstnanci odstupné. Jelikož výčet v § 52 zák. práce je taxativní, z výše uvedeného ustanovení vyplývá, že dosažení důchodového věku, popř. vznik nároku na starobní důchod nepatří mezi důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem.

Rozvázat pracovní poměr se starobním důchodcem výpovědí danou zaměstnavatelem je tedy možné pouze z důvodů uvedených v § 52 zák. práce.

Je-li tedy se zaměstnancem (a zároveň starobním důchodcem) rozvázán pracovní poměr z důvodů dle § 52 písm. a) až d), přísluší mu ze zákona odstupné ve výši stanovené dle § 67 zák. práce.

5.2.2 Diskriminační ustanovení v kolektivní smlouvě Teplárny České Budějovice, a.s.

Problém může nastat v situaci, kdy je u zaměstnavatele upraveno odstupné nad zákonný rámec (např. v kolektivní smlouvě) odchylně pro jednotlivé skupiny zaměstnanců. Konkrétně uvádím příklad kolektivní smlouvy pro rok 2014 Teplárny České Budějovice, a.s., ve které bylo v bodě 2.6.2 stanoveno, že zaměstnanci, se kterým byl pracovní poměr ukončen z organizačních důvodů a jehož pracovní poměr u společnosti trval více než 30 let, náleží odstupné ve výši čtrnáctinásobku průměrného výdělku. Zároveň však bylo v bodě 2.6.7 výše uvedené kolektivní smlouvy stanoveno, že odstupné přísluší pouze zaměstnancům, kterým dosud nevznikl nárok na starobní důchod.

V daném případě byl pracovní poměr rozvázán se zaměstnankyní dle § 52 písm. b) zák. práce, jejíž pracovní poměr u společnosti trval 36 let. S odkazem na ustanovení kolektivní smlouvy 2.6.7 jí bylo vyplaceno odstupné dle ustanovení § 67. odst. 1 písm. c) zák. práce ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Zaměstnankyně se tedy žalobou domáhala vyplacení odstupného ve výši čtrnáctinásobku průměrného výdělku, jelikož ustanovení kolektivní smlouvy 2.6.7 považovala za diskriminační a tudíž neplatné.⁴⁸ Soud prvního stupně její žalobu zamítl, napadené ustanovení kolektivní smlouvy nepovažoval za diskriminační s odůvodněním, že *staršímu zaměstnanci je přiznáno výrazně vyšší odstupné, kdy opět cílem takto vysokého odstupného je, aby zaměstnanci umožnilo překlenout výpadek příjmu v době,*

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 : „Žalobkyně má za to, že bod 2.6.7. kolektivní smlouvy „je v rozporu s antidiskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb., protože diskriminuje osoby, kterým vznikl nárok na starobní důchod, oproti osobám, které jsou mladší a ještě jim nárok na starobní důchod nevznikl“, tedy „jedná se o diskriminaci z důvodu věku“.

*kdy se nachází v předdůchodovém věku, a má umožnit, aby nestrádal do doby, než se mu – zpravidla za delší časový úsek – podaří najít jiné zaměstnání, nebo do doby, než dosáhne důchodového věku a bude moci požádat o starobní důchod.*⁴⁹ Podle názoru soudu prvního stupně u žalobkyně nenastala situace, kdy by se ocitla bez příjmu, jelikož jí již vznikl nárok na starobní důchod. Proti rozhodnutí soudu prvního stupně podala žalobkyně odvolání, odvolací soud však rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil.

Toto rozhodnutí napadla žalobkyně v dovolání, kde argumentovala tím, že žalovaná ze svého závazku poskytnout zvýšené odstupné „vyčlenila skupinu zaměstnanců, kterou je možno determinovat věkem, a této skupině je pak peněžité plnění zapovězeno“⁵⁰, což považovala za zakázanou diskriminaci z důvodu věku. Dále pak zdůraznila, že sporné ustanovení zapovídá zvýšené odstupné všem zaměstnancům, kterým vznikl nárok na starobní důchod. Avšak vznik nároku na starobní důchod se nemusí překrývat s přiznáním starobního důchodu, může tedy nastat situace, že ačkoli zaměstnanci vznikl nárok na starobní důchod, nebyl mu dosud přiznán. V takové situaci mu bude přesto vyplaceno odstupné pouze v zákonné výši. Argumentaci soudu prvního stupně, že osoba, které vznikl nárok na starobní důchod, je již dostatečně zabezpečena, tedy považuje za chybnou.

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí ztotožnil s názorem žalobkyně, že žalovaná znevýhodnila určitou skupinu zaměstnanců (kterým v okamžiku skončení pracovního poměru již vznikl nárok na starobní důchod) oproti ostatním zaměstnancům (kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod), kteří se jinak nacházeli ve srovnatelné situaci [jejich pracovní poměr skončil na základě výpovědi podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce a odpracovali u žalované více než pět let].⁵¹ Nejvyšší soud tak zrušil rozhodnutí soudu prvního i druhého stupně z důvodu nesprávného právního posouzení věci a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z výše uvedeného rozhodnutí tedy vyplývá, že vyloučení určité skupiny zaměstnanců z nároku na vyšší odstupné stanovené v kolektivní smlouvě pouze z důvodu

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

vzniku nároku na starobní důchod, je spojeno s dosažením určitého věku, což lze považovat za formu diskriminace z důvodu věku. Pro zaměstnankyni tedy toto ustanovení z důvodu porušení zákazu diskriminace nemá žádné právní účinky.

5.3. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance

Ustanovení § 73 odst. 1 zák. práce stanoví, že vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, může být z pracovního místa odvolán, popř. se ho může sám vzdát. Odvolání z vedoucího pracovního místa je tedy možné kdykoli v průběhu trvání pracovního poměru, rovněž zákon nevyžaduje splnění „odvolacích“ důvodů. Odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa tak lze i bez uvedení důvodů.

Odvoláním (příp. vzdáním se) z pracovního místa vedoucího zaměstnance však pracovní poměr nekončí. Zaměstnavateli je ale stanovena povinnost nabídnout odvolanému zaměstnanci pracovní zařazení, které bude odpovídat jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Po odvolání z pracovního místa tak stále trvá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zaměstnanci však není určen druh práce, kterou má po svém odvolání vykonávat.

Trval-li pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i před jmenováním na vedoucí pracovní místo, považuje se toto jmenování za změnu pracovního poměru.⁵² Automatické zařazení zaměstnance na pracovní místo zastávané před jmenováním tak z titulu odvolání z vedoucího pracovního místa nepřipadá v úvahu.

Jak už bylo výše zmíněno, zaměstnavateli je zákonem uložena povinnost nabídnout zaměstnanci pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu. Pokud zaměstnavatel pro zaměstnance takové místo nemá, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zároveň platí fikce, že je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zák.

⁵² § 40 odst. 1 zák. práce.

práce.⁵³ Zaměstnanec má rovněž možnost nabízené místo odmítnout, i v takovém případě se uplatní fikce stanovená v ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce.

V případě odstupného vedoucího zaměstnance odvolaného z pracovního místa stanoví zákon odlišnou úpravu oproti „nevedoucímu“ zaměstnanci. Odstupné náleží vedoucímu zaměstnanci odvolanému z pracovního místa pouze v situaci, kdy je s ním po odvolání rozvázán pracovní poměr v souvislosti se zrušením takového vedoucího místa z organizačních důvodů.

Pokud je tedy vedoucí zaměstnanec odvolán z pracovního místa a zaměstnavatel pro něj nemá práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, příp. zaměstnanec jím nabízenou práci odmítne, odstupné dle § 67 zák. práce mu nenáleží.

Touto problematikou se ve svém rozhodnutí zabýval i Nejvyšší soud, který došel k závěru, že v daném případě byl *pracovní poměr rozvázán z důvodu fikce nadbytečnosti dle § 46 odst. 1 písm. c) zák. č. 65/1965 Sb.*⁵⁴. Zákonem stanovená podmínka, kterou představuje rozvázání pracovního poměru po odvolání z důvodu zrušení vedoucího místa na základě organizačních změn, tak naplněna nebyla a odstupné tedy odvolanému zaměstnanci nenáleželo.

V souladu s výše uvedeným je tedy ke vzniku nároku na poskytnutí odstupného vedoucímu zaměstnanci nutné splnit následující podmínky:

- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance
- následná výpověď z důvodů dle § 52 písm. c) zák. práce
- zrušení pracovního místa vedoucího zaměstnance,

V případě skončení pracovního poměru fikcí dle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Jelikož po odvolání z pracovního místa nemá zaměstnanec přidělen druh práce, nemůže v průběhu výpovědní doby vykonávat práci z důvodu existence překážek na straně zaměstnavatele a náleží mu tedy náhrada mzdy nebo platu v souladu s ustanovením § 208 zák. práce.

⁵³ § 73a odst. 2 zák. práce.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009.

5.4. Odstupné v případě agenturního zaměstnávání

Zákoník práce v ustanovení § 307a a násl. upravuje situace, kdy agentura práce zaměstnává fyzickou osobu a následně ji pro výkon práce dočasně přiděluje uživateli. Právní úprava agenturního zaměstnávání je sice upravena v pouhých několika paragrafech zákoníku práce, stanovuje však důležité povinnosti agentury práce a uživatele ve vztahu k agenturnímu zaměstnanci.⁵⁵ Naproti tomu právní úprava agenturního zaměstnávání obsažená v zákoně o zaměstnanosti řeší zejména *institucionální zakotvení agentur*.⁵⁶

V případě agenturního zaměstnávání tedy hovoříme o zprostředkování zaměstnání. Takovou činnost lze vykonávat pouze na základě povolení vydaného Generálním ředitelstvím Úřadu práce.⁵⁷

V agenturním zaměstnávání vystupují tři subjekty. V první řadě se jedná o agenturního zaměstnance, který uzavírá pracovní smlouvu, popř. dohodu o pracovní činnosti⁵⁸ s agenturním zaměstnavatelem. Její součástí je ujednání, ve kterém se agenturní zaměstnavatel zavazuje zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele, zároveň se zaměstnanec zavazuje tuto práci podle pokynů uživatele konat. Pracovněprávní vztah a práva a povinnosti z něj plynoucí tedy vznikají mezi agenturním zaměstnavatelem a zaměstnancem, nikoli mezi zaměstnancem a uživatelem. Uživatel jako takový žádnou dohodu nebo smlouvu přímo se zaměstnancem neuzavírá.⁵⁹ S ohledem na znění § 308 zák. práce uzavírá dohodu o dočasném přidělení zaměstnance s agenturou práce, která zaměstnance dočasně k uživateli přidělí na základě písemného pokynu, uživatel.

⁵⁵ STÁDNÍK, J., Kieler, P. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce I. Práce a mzda 4/2015. str. 12.

⁵⁶ tamtéž

⁵⁷ § 60 zák. o zaměstnanosti.

⁵⁸ Dohodu o provedení práce nelze s ohledem na znění § 307a zák. práce uzavřít.

⁵⁹ Viz Šubrt, B. Agenturní zaměstnávání – vztah a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, 6/2008. str. 6: „Naopak, mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda uzavírána není – právní poměry v tomto vztahu jsou však vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Jde tedy sice o vztah bezesmluvní, ale ze smluv odvozený.“

Přidělit zaměstnance uživateli je možné pouze na základě sjednané dohody o dočasném přidělení splňující náležitosti dle § 308 zák. práce uzavírané mezi agenturním zaměstnavatelem a uživatelem. Součástí takové dohody musí být v souladu s § 308 zák. práce určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec u uživatele vykonávat práci. Tato doba nesmí překročit dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. To však neplatí, požádá-li agenturu práce o dočasné přidělení překračující zákonem stanovenou lhůtu sám zaměstnanec či vykonává-li dočasně přidělený zaměstnanec práci jako náhrada za zaměstnance čerpajícího mateřskou, popř. rodičovskou dovolenou.⁶⁰

Výše uvedenou úpravu lze tedy považovat za nadbytečnou, jelikož fakticky umožňuje opakované sjednání dočasného přidělení zaměstnance. S tím souvisí i nevýhody, které agenturní zaměstnávání pro zaměstnance přináší v případě, kdy pro ně uživatel již nemá vhodnou práci.

V pracovní smlouvě sjednané mezi agenturním zaměstnavatelem a zaměstnancem totiž bývá často trvání pracovního poměru omezeno dočasným přidělením k uživateli. Zároveň jsou pak v dohodě o dočasném přidělení sjednány podmínky pro ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na které bylo dočasné přidělení sjednáno.⁶¹ V takovém případě pak představuje pracovní smlouva uzavřená mezi agenturním zaměstnavatelem a agenturním zaměstnancem smlouvu na dobu určitou omezenou trváním dočasného přidělení. Je-li tedy dočasné přidělení ukončeno z důvodů sjednaných v dohodě o dočasném přidělení, skončí pracovní poměr mezi agenturním zaměstnavatelem a zaměstnancem uplynutím sjednané doby.⁶²

Jak je to tedy v případě agenturního zaměstnávání s nárokem zaměstnance na odstupné v případě skončení pracovního poměru? Zaměřme se na následující situaci:

- pracovní poměr založený pracovní smlouvou mezi agenturním zaměstnavatelem a agenturním zaměstnancem je omezen trváním dočasného přidělení

⁶⁰ § 309 odst. 6 zák. práce

⁶¹ Viz § 309 odst. 2 písm. e) zák. práce.

⁶² V souladu s ustanovením § 48 odst. 2 zák. práce.

- v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance uzavřenou mezi agenturním zaměstnavatelem a uživatelem je stanoveno, že dočasné přidělení lze předčasně zrušit v případě organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c) zák. práce
- zaměstnanec je na základě písemného pokynu dočasně přidělen k uživateli.

Pokud by se zaměstnancem v klasickém pracovním poměru rozvázal pracovní poměr zaměstnavatel z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleželo by zaměstnanci odstupné dle § 67 zák. práce. V tomto případě však k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nedošlo, pracovní poměr jako takový skončil uplynutím sjednané doby. Jelikož mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem není vztah jako mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není rozhodné, že k předčasnému rozvázání dohody o dočasném přidělení došlo z organizačních důvodů, se kterými v případě rozvázání pracovního poměru spojuje zákoník práce vznik nároku na odstupné. Navíc zaměstnanec není smluvní stranou dohody o dočasném přidělení, tuto dohodu uzavírají pouze agenturní zaměstnavatel a uživatel. V dané situaci by tedy odstupné zaměstnanci nenáleželo.

Jak plyne z výše uvedeného, jelikož zaměstnanci nevzniká nárok na odstupné, nemůže nastat ani situace, kdy mu bude (jako uchazeči o zaměstnání evidovanému úřadem práce) odloženo poskytnutí podpory v nezaměstnanosti dle § 44a zák. o zaměstnanosti.

Agenturní zaměstnávání tak umožňuje uživatelům (resp. faktickým zaměstnavatelům) pružněji reagovat na personální potřeby vznikající v souvislosti s jejich činností s ohledem na minimalizaci mzdových nákladů. V případě předčasného rozvázání dohody o dočasném přidělení „nadbytečným“ zaměstnancům nemusí vyplácet náhradu mzdy v případě překážek na straně zaměstnavatele dle § 208 zák. práce, nejsou povinni vyplácet odstupné a neběží ani výpovědní doba. Zároveň jsou však znevýhodňováni agenturní zaměstnanci oproti kmenovým zaměstnancům. Je-li dočasné přidělení předčasně skončeno, ocitají se zpravidla ze dne na den bez zaměstnání, aniž by jim byla tato situace zaměstnavatelem jakkoli kompenzována.

6. DALŠÍ FORMY KOMPENZACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

6.1 Odchodné

V praxi bývají pojmy odstupné a odchodné často zaměňovány zejména laickou veřejností. Je však nutné zdůraznit, že se jedná o dva odlišné instituty. Pojem odchodné také bývá často používán jako výraz pro smluvní odstupné. V kolektivní smlouvě tak např. může být upravena částka, kterou zaměstnanec obdrží v případě rozvázání pracovního poměru z jiných důvodů než dle § 52 písm. a) až d) zák. práce jako kompenzaci za ztrátu zaměstnání. I v tomto případě je tedy rozlišení odstupného a odchodného jako tzv. “smluvního odstupného“ významné z hlediska jejich zahrnutí do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění (o této problematice je podrobněji pojednáno v kapitole 4.1 a 4.2).

6.1.1 *Odchodné dle zák. č. 65/1965 Sb.*

Právní úprava odchodného byla v zákoníku práce⁶³ obsažena pouze s účinností od 1.1.2001 do 29.2.2004. Odchodné bylo dle tehdejší úpravy možné sjednat pouze s vedoucím zaměstnancem, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním nebo volbou, byl-li ze svého místa odvolán před uplynutím funkčního období. Zároveň bylo nutné s takovým zaměstnancem sjednat konkurenční doložku. Dle tehdejší úpravy bylo v konkurenční doložce možné sjednat na dobu nejdéle jednoho roku povinnost zaměstnance zdržet se po skončení pracovního poměru činností shodných s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě porušení této povinnosti mohla být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Zaměstnanec tedy po dobu sjednanou v konkurenční doložce nemohl vykonávat činnost, která by měla vůči bývalému zaměstnavateli konkurenční povahu, aniž mu za toto omezení náležela nějaká kompenzace.

⁶³ § 29 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb. účinného do 31.12.2006.

Odchodné tedy dle tehdejší úpravy náleželo pouze vedoucímu zaměstnanci, který byl ze svého místa odvolán před uplynutím funkčního období. Tato úprava však byla považována za nedostatečnou. Problém mohl nastat v situaci, kdy byl vedoucí zaměstnanec ze svého místa odvolán a následně byl u zaměstnavatele jmenován (příp. zvolen) na nové vedoucí místo. Zákon totiž nehovořil výslovně o zániku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, nárok na odchodné (bylo-li sjednáno) u vedoucího zaměstnance spojoval pouze s jeho odvoláním z vedoucího místa před skončením funkčního období a sjednáním konkurenční doložky.

Touto problematikou se podrobněji zabýval ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4479/2011 Nejvyšší soud. V daném případě se bývalý vedoucí zaměstnanec (dále žalobce) domáhal výplaty odchodného sjednaného v souladu s tehdejším § 29 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb. Žalobce byl ze svého místa odvolán před uplynutím funkčního období, zároveň však byl u téhož zaměstnavatele jmenován na nové místo vedoucího zaměstnance, přičemž fakticky se jeho okruh úkolů a řízených zaměstnanců prakticky nezměnil. Nejvyšší soud se zde tedy zabýval otázkou, zda vedoucímu zaměstnanci, který byl odvolán z funkce dle § 29 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., náleží odchodné, ačkoli byl u zaměstnavatele jmenován na jiné vedoucí místo. V úvahu vzal zejména to, že *odchodné sjednané pro případ odvolání vedoucího zaměstnance z funkce, do níž byl zvolen nebo jmenován, představuje - posuzováno z hlediska smyslu a účelu - jednorázový peněžitý příspěvek, který má kompenzovat ztrátu výdělku vedoucích zaměstnanců v případech předčasného ukončení funkce, tedy za situace, kdy se jejich (relativně nejisté) faktické a právní postavení neočekávaně změní.*⁶⁴ I odchodné lze tedy dle názoru Nejvyššího soudu považovat za kompenzační příspěvek, který zaměstnanci pomáhá řešit situaci, kdy se vlivem rozvázání pracovního poměru ocitne bez příjmů. V kontextu s § 65 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb. je zřejmé, že odvoláním z vedoucího pracovního místa pracovní poměr mezi stranami nekončí⁶⁵, pro zaměstnavatele je dána povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci odpovídající jeho kvalifikaci. Pokud však takovou práci nemá, platí zákonná fikce o rozvázání pracovního poměru z důvodu dle § 46 odst. 1 písm. c) zák. č.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4479/2011.

⁶⁵ Ačkoli zákon v ustanovení § 29 odst. 23 zák. č. 65/1965 Sb. nárok na odchodné se zánikem pracovního poměru výslovně nespojuje.

65/1965 Sb. V takovém případě zároveň vzniká zaměstnanci nárok na odstupné dle § 60a zák. č. 65/1965 Sb. ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. V dané situaci byl zaměstnanec jmenován na nové vedoucí pracovní místo, což odpovídá požadavku § 65 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb. Zároveň však v souvislosti s tímto jmenováním byla se zaměstnancem sjednána nová konkurenční doložka a odchodné. Právě toto ujednání však dle názoru Nejvyššího soudu nahrazuje původní ujednání o odchodném a konkurenční doložce, z titulu čehož zaměstnanci nárok na odchodné nevzniká.⁶⁶ Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu tedy nevzniká nárok na odchodné zaměstnanci, jestliže byl po odvolání z vedoucího pracovního místa jmenován na jiné pracovní místo, pro které bylo zároveň sjednáno odchodné.

Právní úprava odchodného byla ze zákoníku práce⁶⁷ vypuštěna s přijetím zák. č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákoník práce. V souvislosti s touto novelizací byla změněna i právní úprava konkurenční doložky. O této problematice bude podrobněji pojednáno v kapitole 6.4.

6.1.2 Odchodné podle aktuální úpravy

Jak už bylo zmíněno v subkapitole 6.1.1, právní úprava odchodného byla v zákoníku práce zrušena s účinností k 1.3.2004. Ani nový zákoník práce zák. č. 262/2006 Sb. otázku odchodného výslovně neupravuje. Aktuálně tedy právní úpravu odchodného nalezneme v následujících předpisech:

- zák. č. 234/20014 Sb., o státní službě
- zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- zák. č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

⁶⁶ Pro srovnání viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4479/2011: „*Jestliže však zaměstnavatel sjedná s odvolaným zaměstnancem, kterého jmenoval do jiné funkce, pro případ odvolání zaměstnance z této jiné funkce právo na odchodné, nahrazuje toto ujednání dohodu o odchodném sjednanou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro případ odvolání zaměstnance z jeho předchozí funkce, neboť tato dohoda nemůže vedle nového ujednání o odchodném obstát.*“

⁶⁷ Zák. č. 65/1965 Sb.

- zák. 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.

Výše uvedené právní předpisy však upravují právní vztahy vznikající na základě služebního poměru a nebudou tudíž v této práci podrobněji rozebrány.

6.2 Další odstupné vyplácené úředníkům územních samosprávných celků

Právní úprava obsažena v zákoně č. 312/2004 Sb. upravuje pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků v některých otázkách odchylně od zákoníku práce. Není-li však v zákoně č. 312/2004 Sb. stanoveno jinak, použije se úprava zákoníku práce. Zákoník práce je tak vůči zákonu o úřednících územních samosprávných celků předpisem subsidiárním. Vzhledem k výše uvedenému lze pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků považovat za soukromoprávní (na rozdíl od služebního poměru, který má veřejnoprávní charakter), pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků je totiž *postaven na základě smluvním, protože vytváří prostor k uplatnění vůle obou stran vznikajícího právního vztahu.*⁶⁸

V případě zákona o úřednících územních samosprávných celků je důležité správně vymezit skupinu zaměstnanců, pro které platí speciální zákonná úprava. Úředníkem se tedy dle zák. č. 312/2002 Sb. rozumí zaměstnanec zařazený do obecního úřadu (popř. městského úřadu...) podílející se na výkonu správních činností. V § 1 odst. 3 písm. a) až c) zák. č. 312/2002 Sb. pak nalezneme taxativní výčet zaměstnanců, pro něž se ustanovení zákona o úřednících územních samosprávných celků nepoužijí. Jedná se o zaměstnance:

- zařazené v jeho organizačních složkách
- zařazené jen v jeho zvláštních orgánech

⁶⁸ GALVAS, M. a kolektiv. CHRÁSTKOVÁ, K., MACHÁLEK P. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2015. str. 170.

- kteří vykonávají výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo kteří výkon takových prací řídí.

Pro skupinu zaměstnanců uvedenou v §1 odst. 3 písm. a) až c) zák. č. 312/2002 Sb. se tedy použije právní úprava stanovená zákoníkem práce.

Zákon o úřednících územních samosprávných celků obsahuje zvláštní úpravu dalšího odstupného, které je úředníkům územních samosprávných celků vypláceno při skončení pracovního poměru. Úředníkovi, s nímž je rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů dle § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží odstupné dle § 67 a násl. zák. práce. Vedle odstupného náležejícího dle zákoníku práce náleží úředníkovi ještě další odstupné, které závisí na délce trvání pracovního poměru úředníka k územnímu samosprávnému celku (popř. správnímu úřadu). Do této doby se však započítává pouze hlavní pracovní poměr, který trval od 24.11.1990. S ohledem na znění zákona se započítává i pracovní poměr u jiného územního samosprávného celku, než který s úředníkem rozvázal pracovní poměr, popř. správního úřadu, byl-li náplní práce úředníka převážně výkon správní činnosti.

Další odstupné tedy náleží úředníkovi, který dovršil ke dni rozvázání pracovního poměru zákonem stanovený počet let trvání pracovního poměru a dle § 13 odst. 2. zák. č. 312/2002 Sb. představuje:

- dvojnásobek průměrného výdělku, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 10 let
- trojnásobek průměrného výdělku, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 15 let
- čtyřnásobek průměrného výdělku, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 20 let.

Jelikož zákon o úřednících územních samosprávných celků neobsahuje v případě odstupného žádnou další zvláštní úpravu, lze mít za to, že v souladu s ustanovením § 1 odst. 2 zák. č. 312/2004 Sb. se v otázkách výplaty a vrácení odstupného použije úprava stanovená zákoníkem práce.

V souvislosti s dalším odstupným náležejícím úředníkovi dle zákona o úřednících územních samosprávných celků se nabízí otázka, zda bude toto další odstupné zahrnuto do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění. Podle ustanovení § 5 odst. 2

písm. b) zák. o pojistném na soc. zabezpečení, resp. § 3 odst. 2 písm. b) zák. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění se do vyměřovacích základů pro odvod pojistného nezahrnuje odstupné, na které vznikl nárok na základě zvláštních právních předpisů. Lze mít za to, že zákon o úřednících územních samosprávných celků takovým zvláštním právním předpisem je, a tudíž další odstupné poskytované na jeho základě nebude podléhat odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

6.3 Povinnost hradit náklady při porušení kvalifikační dohody

6.3.1 O kvalifikační dohodě obecně

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci sjednat pro situace, kdy dochází ke zvyšování či prohlubování kvalifikace zaměstnance tzv. kvalifikační dohodu, ve které se zaměstnanec zaváže setrvat po sjednanou dobu od zvýšení kvalifikace v pracovním poměru u zaměstnavatele. V opačném případě je zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit náklady, které mu vznikly v souvislosti se zvyšováním či prohlubováním jeho kvalifikace. Jedná se tak o kompenzaci, která v případě rozvázání pracovního poměru přísluší zaměstnavateli a slouží k úhradě nákladů, které vynaložil na zvyšování kvalifikace zaměstnance. Možnost sjednat kvalifikační dohodu skýtá výhody oběma stranám pracovního poměru, zaměstnanci umožňuje zvýšení, příp. prohloubení kvalifikace, zaměstnavateli garantuje *návratnost vynaložených nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace*.⁶⁹

V souvislosti s problematikou kvalifikační dohody je nutné rozlišit mezi zvyšováním a prohlubováním kvalifikace. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata včetně jejího udržování a obnovování.⁷⁰ Zvyšování kvalifikace je naproti tomu v zákoně definováno jako změna hodnoty kvalifikace včetně jejího získání či rozšíření.⁷¹ Zvyšováním kvalifikace tedy zaměstnanec získává novou, resp. další kvalifikaci, v případě prohlubování kvalifikace si

⁶⁹ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. BOGNÁROVÁ, V. Zákoník práce. komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. str. 983.

⁷⁰ § 230 odst. 1 zák. práce.

⁷¹ Pro srovnání viz § 231 odst. 1 zák. práce.

zaměstnanec pouze *doplňuje teoretické nebo praktické znalosti nebo dovednosti vztahující se k jím již získané kvalifikaci.*⁷²

Rozlišení těchto dvou pojmů je důležité z hlediska možnosti uzavřít kvalifikační dohodu. Zatímco v případě zvyšování kvalifikace je možné uzavřít kvalifikační dohodu bez dalšího, u prohlubování kvalifikace zákon stanoví minimální výši nákladů, které je nutno vynaložit, aby bylo možné kvalifikační dohodu sjednat. Ke sjednání kvalifikační dohody tedy musí náklady na prohlubování kvalifikace dosáhnout aspoň 75 000 Kč. Zároveň platí, že takové prohlubování kvalifikace nelze zaměstnanci nařídit. V tomto ohledu přinesl nový zákoník práce podstatnou změnu, původní úprava umožňovala sjednání kvalifikační dohody v případě prohlubování kvalifikace, jestliže minimální náklady představovaly 100 000 Kč.⁷³ Dle aktuální úpravy rovněž lze výše uvedenou částku zvýšit nařízením vlády. Díky tomuto ustanovení je tudíž možné pružněji reagovat na konkrétní potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů. V praxi však k jejímu zvýšení dosud nedošlo.

6.3.2 *Náležitosti kvalifikační dohody*

Jak už bylo zmíněno v subkapitole 6.3.1, kvalifikační dohodu lze sjednat pouze pro případy zvyšování či prohlubování kvalifikace. V kvalifikační dohodě se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvyšování, příp. prohlubování kvalifikace a zároveň se zaměstnanec zavazuje setrvat po sjednanou dobu v pracovním poměru u zaměstnavatele. Délka sjednané doby však nesmí přesáhnout pět let. Tato doba se *nepovažuje za pracovní poměr na dobu určitou, jedná se pouze o závazek setrvat v pracovním poměru po dohodnutou dobu.*⁷⁴ V případě porušení povinností vyplývajících z kvalifikační dohody pak zaměstnanci vzniká povinnost uhradit náklady, které zaměstnavateli vznikly v souvislosti se zvyšováním či prohlubováním jeho kvalifikace.

⁷² BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. BOGNÁROVÁ, V. Zákoník práce. komentář, 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. str. 976.

⁷³ Pro srovnání § 143 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb.

⁷⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. BOGNÁROVÁ, V. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání, Praha: C. H. Beck. 2015. str. 984.

Pro kvalifikační dohodu vyžaduje zákon písemnou formu, dále dle § 234 odst. 3 písm. a) až c) zák. práce stanoví náležitosti, při jejichž absenci je kvalifikační dohoda neplatná dle § 39 obč. zák. pro rozpor se zákonem.⁷⁵ V kvalifikační dohodě tedy musí být sjednán:

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení
- doba, 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.

6.3.3 Povinnost hradit náklady

Poruší-li zaměstnanec povinnost setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu po zvýšení kvalifikace nepřesahující pět let, která mu plyne z kvalifikační dohody, vzniká mu povinnost uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním či prohlubováním jeho kvalifikace. Pokud nesplní svůj závazek pouze z části, povinnost uhradit náklady se mu poměrně sníží.

Do sjednané doby se dle § 235 odst. 1 zák. práce nezahrnuje doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte dle § 196 zák. práce⁷⁶ a nepřítomnost zaměstnance nacházejícího se ve výkonu trestu odnětí svobody či vazby, byl-li pravomocně odsouzen. S ohledem na výše uvedené ustanovení tedy vyplývá, že nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání z jiných než zákonem stanovených důvodů (např. z důvodu nemoci) nemá na běh sjednané doby vliv. Rozhodné není ani to, jestli zaměstnanec vykonává práci, která odpovídá jeho zvýšené kvalifikaci. „*Je však zájmem zaměstnavatele, aby v případě zvýšení kvalifikace, která je v souladu s jeho potřebou,*

⁷⁵ GALVAS, M. a kolektiv. GALVAS, M. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2015. str. 631: „*Bude-li na základě této neplatné dohody přesto zaměstnanci poskytováno volno s náhradou mzdy ke studiu, zřejmě se ze strany zaměstnance jedná bezdůvodné obohacení, avšak vracet vynaložené náklady by zaměstnanec musel jen tehdy, jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené. Důkazní břemeno leží na zaměstnavateli.*“

⁷⁶ Tato formulace není zvolena vhodně, dle § 196 zák. práce se rodičovská dovolená poskytuje matce dítěte po mateřské dovolené a otci dítěte od narození dítěte.

*nabídl zaměstnanci po jejím zvýšení takové pracovní zařazení, při kterém zaměstnanec nově získanou kvalifikaci využije.*⁷⁷ Zaměstnavatel by tedy měl využít kvalifikaci dosaženou zaměstnancem dle kvalifikační dohody, v opačném případě by totiž zaměstnanec nebyl povinen při porušení povinnosti plynoucí z kvalifikační dohody k úhradě nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace.⁷⁸

Povinnost hradit náklady spojené se zvyšováním či prohlubováním kvalifikace zaměstnanci nevzniká, nastanou-li důvody uvedené v § 235 odst. 3 písm. a) až d) zák. práce.

6.4 Plnění z konkurenční doložky

6.4.1 O konkurenční doložce obecně

Aktuální právní úprava umožňuje sjednat zaměstnavateli a zaměstnanci konkurenční doložku za podmínek stanovených zákoníkem práce. Ustanovení upravující konkurenční doložku byla do našeho novodobého právního řádu vložena až s účinností k 1.1.2001.⁷⁹

Tato právní úprava však na první pohled obsahovala nedostatky. Za největší problém bylo považováno, že podle dikce ustanovení § 29 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., existovala v případě porušení závazku plynoucího z konkurenční doložky zaměstnancem možnost sjednat smluvní pokutu. Zároveň však nebyla výslovně stanovena povinnost pro zaměstnavatele, která by zaměstnanci kompenzovala omezení plynoucí z konkurenční doložky.

V praxi tak existovala jen minimální motivace k uzavírání konkurenčních doložek ze strany zaměstnanců. Zvýhodněna byla pouze skupina vedoucích zaměstnanců, jejichž

⁷⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. BOGNÁROVÁ, V. Zákoník práce komentář. 2. vydání, Praha: C. H. Beck. 2015. str. 987.

⁷⁸ Dle § 235 odst. 3 písm. d) zák. práce není povinen uhradit náklady související se zvyšováním kvalifikace zaměstnanec, jestliže zaměstnavatel v posledních dvanácti měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikaci zaměstnancem dosaženou z kvalifikační dohody nevyužíval.

⁷⁹ § 29 odst. 2, 3 zák. č. 65/1965.

pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním. Těm byla zákonem výslovně dána možnost sjednat si tzv. odchodné pro případ odvolání z vedoucího místa před skončením funkčního období, bude-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Odchodné zde by však s ohledem na judikaturu Nejvyššího soudu mělo *představovat jednorázový peněžitý příspěvek vyplacený zaměstnanci jako kompenzaci za ztrátu jistého zaměstnání, a poskytnout mu tak prostředky pro překlenutí neočekávaného výpadku příjmů*⁸⁰, nikoli kompenzaci poskytovanou zaměstnavatelem za omezení vyplývající z konkurenční doložky.

Tato úprava tedy byla z výše uvedených důvodů novelizována s účinností k 1.3.2004, odstraněno bylo ustanovení o odchodném a naopak podrobněji byla rozpracována problematika konkurenční doložky. Největším průlomem bylo výslovné zakotvení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání stanovené ve výši nejméně průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku.

Konkurenční doložka je tedy definována jako ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje, že se po sjednanou dobu, nejdéle však po 1 rok, zdrží:

- výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele
- nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Součástí konkurenční doložky pak s ohledem na dikci ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce musí být závazek zaměstnavatele, že za omezení plynoucí zaměstnanci z takové konkurenční doložky, poskytne zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání závazku. Naproti tomu zákoník práce stanoví možnost sjednat smluvní pokutu pro případ porušení kvalifikační dohody zaměstnancem. V dané situaci tedy existuje povinnost na straně zaměstnance (zdržet se konkurenčního jednání, příp. zaplatit smluvní

⁸⁰ Pro srovnání rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4479/2011.

pokutu), které odpovídá závazek na straně zaměstnavatele (za toto omezení poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání).

6.4.2 Přiměřené peněžité vyrovnání

Součástí platně sjednané konkurenční doložky musí být závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Uzavřením konkurenční doložky totiž vznikají zaměstnanci omezení, která vedou ke znesnadnění jeho dalšího uplatnění.

Dle aktuální úpravy účinné od 1.1.2012 představuje výše přiměřeného peněžitého vyrovnání minimálně polovinu průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání závazku. Ujednáním v konkurenční doložce může být výše peněžitého vyrovnání samozřejmě upravena odchýlně od zákona, je však bezpodmínečně nutné respektovat zákonem stanovenou minimální výši.

Oproti právní úpravě v zák. č. 65/1965 Sb. i zák. č. 262/2006 Sb. účinného do 31.12.2011 byla tedy minimální výše přiměřeného peněžitého vyrovnání snížena o polovinu.⁸¹

V praxi se však můžeme setkat se situací, kdy je sjednána konkurenční doložka, ve které je stanovena povinnost zaměstnance zdržet se konkurenční činnosti vůči bývalému zaměstnavateli při skončení pracovního poměru. V případě porušení závazku vyplývajícího z konkurenční doložky pak vzniká povinnost zaplatit smluvní pokutu. Konkurenční doložka však neobsahuje odpovídající závazek zaměstnavatele poskytnout bývalému zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. V takovém případě by se s ohledem na ustanovení § 588 obč. zák. zřejmě jednalo o absolutní neplatnost takto sjednané konkurenční doložky.⁸²

⁸¹ 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.*“

⁸² Pro srovnání viz BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. str. 1219.

6.4.3 Smluvní pokuta

Zákoník práce dále umožňuje sjednat v konkurenční doložce smluvní pokutu, kterou bude zaměstnanec povinen zaplatit, jestliže poruší závazek vyplývající z konkurenční doložky. Na rozdíl od přiměřeného peněžitého vyrovnání, které poskytuje za omezení plynoucí z konkurenční doložky zaměstnavatel, se však nejedná o podstatnou náležitost konkurenční doložky, jejíž absence by vedla k absolutní neplatnosti sjednané konkurenční doložky.

Výše smluvní pokuty není na rozdíl od přiměřeného peněžitého plnění v zákoně výslovně upravena, podle dikce ustanovení § 310 odst. 3 zák. práce je však nutné ji sjednat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele. Její přiměřenost tedy bude nutné posuzovat vždy s ohledem na konkrétní situaci.⁸³

Jak již bylo výše zmíněno, poruší-li zaměstnanec závazek z konkurenční doložky, vzniká mu povinnost zaplatit smluvní pokutu ve sjednané výši. Zaplacením smluvní pokuty však závazek plynoucí z konkurenční doložky zaniká. Zaměstnanec tedy není dále vázán povinnostmi stanovenými v konkurenční doložce.

6.5 Odměny poskytované na základě § 224 odst. 2 zák. práce

V ustanovení § 224 odst. 2 zák. práce je dán výčet odměn, které zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout z různých důvodů. Pro potřeby této práce budou brány v úvahu pouze odměny poskytnuté v souvislosti se skončením pracovního poměru, kterými dle § 224 odst. 2 písm. a) zák. práce jsou:

- odměny přiznané při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně
- odměny přiznané po nabytí nároku na starobní důchod.

⁸³ Pro srovnání viz BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. str. 1219.

Vzhledem k dikci ustanovení § 224 odst. 2 zák. práce se však jedná o výčet demonstrativní, zaměstnavatel tak může přiznat odměnu i z jiných než zákonem stanovených důvodů.

Zaměstnavatel tedy může podmínky pro poskytnutí odměny sjednat se zaměstnancem či v kolektivní smlouvě, příp. stanovit ve vnitřním předpise. Samozřejmě je nutné dbát zásad rovného zacházení v souladu s ustanovením § 16 zák. práce a zákazu diskriminace.

V praxi se často nabízí otázka, jestli vzniká na poskytnutí odměny z důvodů vyjmenovaných v ustanovení § 224 odst. 2 zák. práce nárok přímo ze zákona. Ustanovení § 224 odst. 2 zák. práce však nehovoří o povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odměnu. Zmíněna je pouze možnost odměnu z demonstrativně uvedených důvodů poskytnout. Toto ustanovení je navíc některými autory považováno za nadbytečné s odkazem na ustanovení § 4a zák. práce.⁸⁴ Je tedy čistě na vůli zaměstnavatele, jestli se zaměstnancem (popř. s odborovou organizací) poskytnutí takové odměny sjedná, příp. stanoví ve vnitřním předpise.

Pokud je však odměna poskytovaná v souvislosti se skončením pracovního poměru sjednána popř. stanovena ve vnitřním předpise, vzniká na ni zaměstnanci při splnění stanovených podmínek nárok. V takovém případě je zaměstnavatel povinen ji vyplatit.

Odměna vyplacená zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru dle § 224 odst. 2 zák. práce nesplňuje náležitosti stanovené v § 5 odst. 2 písm. b) zák. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, resp. § 3 odst. 2 písm. b) zák. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a bude tudíž zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

⁸⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. BOGNÁROVÁ, V. *Zákoník práce. komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. str. 968: „Bez ohledu na použitý text může zaměstnavatel obecně při vytváření pracovních podmínek postupovat odchylným způsobem, může poskytovat plnění, na kterých se dohodne s odborovou organizací nejčastěji v kolektivní smlouvě, se zaměstnancem, nebo sám stanoví ve vnitřním předpisu.“

7. Závěr

Oblast pracovního práva prošla od roku 1989 spoustou změn. Největším průlomem bylo přijetí nového zákoníku práce, který nahradil zákoník práce z dob socialismu, který nabyl účinnosti 1.1.2007.

Právní úprava odstupného byla do našeho právního řádu zahrnuta již vyhláškou č. 195/1989 Sb. s účinností k 1.1.1990. V souvislosti s přijetím nového zákoníku práce však došlo v případě odstupného k významným změnám. Právní úprava dle nového zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci sjednat si odstupné i z jiných než zákonem stanovených důvodů⁸⁵. Naproti tomu podle znění úpravy účinné k 31.12.2006 nebylo možné sjednat odstupné z jiných než zákonem stanovených důvodů. Jedinou výjimku představovalo rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 46 odst. 1 písm. d) zák. č. 65/1965 Sb. nebo dohodou z týchž důvodů. V tomto případě bylo možné sjednat v kolektivní smlouvě (příp. stanovit ve vnitřním předpise) podmínky, za kterých by zaměstnanci náleželo odstupné ve sjednané výši. Při rozvázání pracovního poměru z jiných důvodů však odstupné nebylo možné sjednat. Omezení existovala i co se týče výše odstupného. Dle právní úpravy účinné do 31.12.2006 bylo možné zvýšit odstupné prostřednictvím kolektivní smlouvy (příp. vnitřním předpisem) pouze o násobky průměrného výdělku.

V rámci úpravy dle nového zákoníku práce došlo v otázkách odstupného k nejrozsáhlejší novelizaci s účinností k 1.1.2012. V souvislosti s touto novelizací byla nahrazena úprava minimální výše odstupného, která představovala nejméně trojnásobek průměrného výdělku. Nově bylo tedy odstupné diferenciováno podle doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku tak zaměstnanec, s nímž byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů dle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, dosáhl jedině trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nejméně dva roky. Naproti tomu předchozí právní úprava garantovala zaměstnanci odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku v případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů bez ohledu na dobu trvání

⁸⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

pracovního poměru. Nová úprava se tedy jeví z hlediska zaměstnanců jako méně výhodná.

V rámci této práci byly rovněž nastíněny některé problematické otázky související s právní úpravou odstupného. Zejména se jedná o právní úpravu agenturního zaměstnávání, která umožňuje sjednat pracovní smlouvu s agenturním zaměstnancem omezenou trváním dočasného přidělení. Jakmile je však takové dočasné přidělení ze strany uživatele vypovězeno, agenturní zaměstnanec se ocitá bez zaměstnání. Tato ztráta zaměstnání mu pak (na rozdíl od „klasických“ zaměstnanců) není ze strany agenturního zaměstnavatele nijak kompenzována. Rovněž znění § 309 odst. 6 zák. práce umožňující prakticky časově neomezené dočasné přidělování agenturních zaměstnanců přispívá k tomu, že ačkoli mohou agenturní zaměstnanci pracovat u uživatele i delší dobu než „kmenoví“ zaměstnanci, nárok na kompenzaci jim při vypovězení dočasného přidělení nevzniká.

Za problematickou lze považovat rovněž právní úpravu vrácení odstupného. V § 68 odst. 1 zák. práce je stanoveno, že bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat u dosavadního zaměstnavatele práci na základě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle násobku průměrných výdělků, z nichž byla určena výše odstupného, bude povinen vyplacené odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit. Poměrná část odstupného se pak dle § 68 odst. 2 zák. práce stanoví podle počtu kalendářních dnů od nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle § 68 odst. 1 zák. práce. V rámci tohoto ustanovení jsou při určení výše poměrné části odstupného, které má být vráceno, zohledněny pouze kalendářní dny. Pokud tedy zaměstnanec na základě předchozího pracovního poměru dosahoval u zaměstnavatele vyšší mzdy, příp. platu a na základě nového pracovního poměru (či dokonce dohody o pracovní činnosti) dosahuje podstatně nižší mzdy nebo platu, nemá toto na povinnost

vrátit odstupné žádný vliv.⁸⁶ Jako vhodnější by se zde jednoznačně jevila úprava, kdy by výpočet poměrné části odstupného, které by byl povinen zaměstnanec vrátit, byl odvozen nikoli od počtu kalendářních dnů ale od výše úvazku zaměstnance.

Cílem této práce bylo podrobně rozebrat zejména institut odstupného vypláceného v souvislosti se skončením pracovního poměru. V souvislosti s tím bylo v rámci jednotlivých kapitol upozorněno na problémy, které se k institutu odstupného vážou. Odstupné jako takové (ačkoli mu byla věnována největší pozornost v rámci této práce) však není jedinou kompenzací poskytovanou v souvislosti se skončením pracovního poměru. V rámci kapitoly šest proto byly zpracovány další formy kompenzací dle aktuální právní úpravy, pro srovnání bylo zmíněno rovněž odchodné dle úpravy zák. č. 65/1965 Sb.

⁸⁶Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014, spis. zn. 21 Cdo 2071/2013: „Pro povinnost vrátit poskytnuté odstupné podle ustanovení § 68 odst.1 zák. práce na druhé straně není významné, jak vysokou mzdu (plat, odměnu) zaměstnanec pobíral u dosavadního zaměstnavatele v původním (skončeném) pracovním poměru. Zákon v tomto směru vychází z předpokladu, že je výlučně na úvaze samotného zaměstnance, zda začne (znovu) konat práci u dosavadního zaměstnavatele - oproti dříve pobírané mzdě (platu, odměně) - i za méně výhodných či zcela nevýhodných podmínek a zda tak dá "přednost" novému (dalšímu) pracovnímu zapojení u dosavadního zaměstnavatele, ačkoliv s tím je spojena povinnost vrátit (celé) vyplácené odstupné.“

SEZNAM ZKRATEK

Zák. č. 118/2000 Sb. - zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Zák. o zaměstnanosti – zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zák. práce – zák. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zák. o pojistném na soc. zabezpečení – zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zák. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění – zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Zák. o daních z příjmů – zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zák. č. 312/2002 Sb. – zák. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných a o změně některých zákonů.

Obč. zák. – zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Vyhláška č. 195/1989 Sb. – vyhláška č. 195/1989Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání.

Zák. o odstupném – zák. č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru.

Ústava – ústavní zák. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Listina – usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zák. č. 118/2000 Sb. – zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

SEZNAM LITERATURY

Monografie a komentáře

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 10.vydání. nakladatelství ANAG. 2016. 1271 s. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck. 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

FETTER, R., W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava-Přívoz. Nakladatelství KEY Publishing s.r.o. 2010. 106 s. ISBN 978-80-7418-088-0.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2.vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. 2.vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

KAHOUN, V. a kol. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. vydání. Praha: Triton. 2013. 468 s. ISBN 978-80-7387-733-0.

KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2016. 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6.

KOTTNAUER, A., *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges. 2014. 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

PICHT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer. 2015. 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

SPIRIT, M et al. *Pracovní právo a právo sociální zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání Praha: Wolters Kluwer. 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk. 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva, Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*.mPraha : Aleš Čeněk. 2012. 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck. 2013. 320 s. ISBN 978-80-7400-473-5.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2008. 504 s. ISBN 978-80-73-57-327-0

Odborné články

BIČÁKOVÁ, O. *Poskytování odstupného zaměstnavatelem*. Právní zpravodaj 09/2008. s. 11.

ČERVINKA, T. *Zaměstnanecké výhody a pojistné na zdravotní pojištění*. Práce a mzda. č.: 07/2007, s. 25.

DOHNAL, J. *Obrácené odstupné jako smluvní pokuta*. Právní rozhledy 16/2001. s. 592.

DVOŘÁK, T. *K článku o neúčtě k zákoníku práce*. Právní rozhled 08/1998. s. 403.

HULEC, V. *Odstupné a odvod pojistného na sociální zabezpečení*. Národní pojištění č.: 4/2015. s. 18.

HULEC, V. *Ukončení pracovního poměru, odstupné a odvod pojistného*. Národní pojištění. 10/201., s. 17.

JOUZA, L. *Dohody o zvýšení kvalifikace*. Právní zpravodaj 12/2007. s. 9.

PROKEŠ, M. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy 11/2012. s. 409.

PICHRT, J. *Konkurenční doložka a odchodné*. Právní rádce 10/2003. s. 38

RÁMIŠ, V. *Konkurenční doložka po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy 14/2004. s. 523

STÁDNÍK, J., KIELER, P. *Agenturní zaměstnávání a zákoník práce I.* Práce a mzda 4/2015. s. 12.

STEINER, M. *Nový pohled na pracovní právo*. Soudní rozhledy 1/2000. s. 6.

ŠUBRT, B. *Agenturní zaměstnávání – vztah a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda. 6/2008, s. 6.

TOMEK, M. *Konkurenční doložka*. Právní rádce. 2007, č. 8. s. 29.

TUREK, M. *Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 15/2008. s. 541.

TÝC, J., KOTTNAUER, A. *Obdarování zaměstnanců – dovolený postup nebo neúcta k zákoníku práce?* Právní rozhledy 6/1998. s. 317.

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 14.3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 55/10.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26.3.2014, čj. 6 Ads 90/2013 - 50, č. 3066/2014 Sb. NSS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 1031/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4479/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014, spis. zn. 21 Cdo 2071/2013.

Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 17 Co 225/2010-97.

Rozsudek Městského soudu v Praze, č.j. 12 Co 336/2004-76.

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 č.j. 8 EC 64/2009-64.

Právní předpisy

Ústavní zák. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

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

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.

Zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru.

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

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

Zák. č. 234/20014 Sb., o státní službě.

Zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zák. č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Zák. 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.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání.

Naiřízení vlády č. 325/2016 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2015, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2015, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2017 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2017 a o zvýšení důchodů v roce 2017.

Internetové zdroje

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/245525-cast-lidi-z-alstomu-v-brne-ziska-rekordni-odstupne-az-24-platu/>

<https://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>

ABSTRAKT

V rámci této diplomové práce je pojednáno na téma odstupného a dalších forem kompenzací v pracovněprávních vztazích. V jednotlivých kapitolách jsou popsány různé druhy kompenzací, které aktuální pracovněprávní úprava zná, zároveň jsou však zmíněny i kompenzace, na které vznikal nárok zaměstnancům podle předchozí právní úpravy. Pouze okrajově jsou zmíněny kompenzace poskytované v rámci služebních vztahů.

Diplomová práce je členěna do sedmi kapitol. V první kapitole je provedeno systematické členění kompenzací, kterému odpovídá obsah této práce.

Druhá kapitola je věnována obecným otázkám týkajícím se odstupného jako je vznik nároku na odstupné, rozlišení mezi smluvním a zákonným odstupným, výplata odstupného či vrácení odstupného. Provedeno je rovněž srovnání s právní úpravou odstupného podle zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce účinného do 31.12.2006.

Třetí kapitola se zabývá způsoby skončení pracovního poměru zakládajícími nárok na odstupné. Podrobně rozebrány jsou způsoby skončení pracovního poměru zaměstnavatelem a skončení pracovního poměru zaměstnancem včetně skončení pracovního poměru dohodou. Důraz je kladen na skončení pracovního poměru z důvodů dle § 52 písm. a) až d) zák. práce. Závěrem je zmíněno rovněž okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, se kterým již aktuální právní úprava nárok na odstupné nespojuje.

Čtvrtá kapitola se zabývá problematikou odstupného v režimu pojistných a daňových odvodů. Řeší zde zejména otázku zahrnutí odstupného do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění. Zmíněna je i relevantní judikatura.

V páté kapitole jsou zpracované vybrané otázky odstupného, které nebyly zmíněny v předchozích kapitolách. Prostor je zde věnován vzniku nároku na odstupné v případě zaměstnání na dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr, rozvázání pracovního poměru v případě vzniku nároku na starobní důchod, vzniku nároku

na odstupné při odvolání z vedoucího místa a při skončení pracovního poměru u agenturního zaměstnávání.

V šesté kapitole jsou rozebrány další formy kompenzací v pracovněprávních vztazích spojené se skončením pracovního poměru. V první subkapitole je zmíněno odchodné podle zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce účinné do 31.12.2006, následuje úprava dalšího odstupného podle zák. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Na závěr této kapitoly je prostor věnován nárokům plynoucím z kvalifikačních dohod a konkurenčních doložek.

ABSTRACT

In this Master's thesis there is discussed the subject of redundancy payment and other forms of compensation in labour-law relations. In individual chapters there are described different types of compensation, which the current labour law knows and at the same time there are mentioned even compensations for which employees shall have the right according to the previous legislation. Only marginally there are mentioned compensation provided within the civil service.

The Master's thesis is divide into seven chapters. In the first chapter there is performed the systematic classification of compensations, which corresponds with the content of this thesis.

Second chapter is focused on the general matters connected with severance payment such as the origin of claim for redundancy payment, difference between contractual and statutory redundancy payment, paying of redundancy payment or return of redundancy payment. There is perform also the comparison with redundancy payment according to the Act No. 65/1965 Coll., Labour Code in effect until 31st December 2006.

Third chapter is focused on manners of the termination of labour relation establishing the claim for redundancy payment. In detail there are analysed manners of the termination of labour relation by an employer and termination of labour relation by an employee, including the termination of labour relation by agreement. Emphasis is placed on the termination of labour relation because of reasons according to the Section 52 letters a) to d) of the Labour Code. In the conclusion there is also mentioned the immediate termination of an employment by employee, which does not establish the claim for severance payment according to the current legislation.

Fourth chapter is focused on the matter of redundancy payment in the regime of insurance and tax payments. It deals especially with the matter of the inclusion of redundancy payment in the base for the payment of social security and contribution to the state employment policy and public health insurance. Also the relevant court decisions are mentioned.

In the fifth chapter there are processed selected matters of redundancy payment, which were not mentioned in previous chapters. There is mentioned the origin of claim for redundancy payment in case of contracts for works and works performed outside the full-time employment, termination of an employment in case old age pension, origin of claim for redundancy payment in case of recall from a leading position and during termination of employment in relation to agency employment.

In the sixth chapter there are analysed other forms of compensation in labour-law relation connected with the termination of employment. In the first subchapter there is mentioned severance payment according to the Act No. 65/1965 Coll., Labour Code in effect until 31st December 2006 and then there is severance payment according to the Act No. 312/2002 Coll., on officers of territorial self-government units. In the end of this chapter there are mentioned claims arising from qualification agreements and non-compete clauses.

KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS

Skončení pracovního poměru

Odstupné

Kompenzace

Termination of employment

Redundancy payment

Compensation