

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Leontina Svatošová**

**Odstupné**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: JUDr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 8. ledna 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 215.966 znaků včetně mezer.

Mgr. Leontina Svatošová

V Praze dne 8. ledna 2024

# Obsah

Úvod.....	1
1. Odstupné jako druh kompenzace v pracovněprávních vztazích.....	4
1.1 Historie odstupného.....	4
1.1.1 Vyhláška z roku 1989.....	4
1.1.2 Zákon o odstupném z roku 1991.....	7
1.1.3 Inkorporace odstupného do zákoníku práce z roku 1965.....	8
1.1.4 Vývoj odstupného v současném zákoníku práce.....	10
1.2 Ústavněprávní rámec a důvod existence odstupného.....	12
2. Právní úprava odstupného.....	19
2.1 Ustanovení § 67 ZPr a další základní parametry odstupného.....	19
2.1.1 Výše odstupného.....	22
2.1.2 Zvýšené a smluvní odstupné.....	24
2.1.3 Průměrný měsíční výdělek.....	27
2.1.4 Výplata odstupného.....	29
2.1.5 Režim odvodů a zdanění.....	30
2.2 Výpovědní důvody, s nimiž je spojeno právo na odstupné.....	32
2.2.1 Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZPr.....	36
2.2.2 Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZPr.....	38
2.2.3 Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr.....	39
2.2.4 Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr.....	43
2.2.5 Rozvázání pracovního poměru podle § 339a ZPr.....	47
2.2.6 Dohoda o ukončení pracovního poměru.....	50
2.3 Vrácení odstupného.....	53

3.	Komparace se zahraniční právní úpravou.....	56
3.1	Slovenská republika.....	56
3.1.1	Podmínky pro poskytnutí odstupného.....	57
3.1.2	Výše odstupného .....	60
3.2	Maďarsko.....	61
3.2.1	Podmínky pro poskytnutí odstupného.....	63
3.2.2	Výše odstupného .....	65
3.3	Porovnání zásadních rozdílů mezi českou, slovenskou a maďarskou úpravou.....	66
4.	Úvahy <i>de lege ferenda</i> .....	70
4.1	Maximální výše zákonného odstupného vázaná na délku pracovního poměru.....	70
4.2	Odstupné při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů .....	72
4.2.1	Odstupné v souvislosti s ustanovením § 52 písm. e) ZPr.....	72
4.2.2	Výše odstupného při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů.....	74
4.2.3	Odstupné v návaznosti na způsob rozvázání pracovního poměru.....	75
4.3	Odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	77
4.4	Shrnutí .....	78
	Závěr.....	79
	Seznam použitých zkratk.....	82
	Seznam použitých zdrojů .....	84
	Abstrakt .....	98
	Abstract .....	99

## Úvod

Odstupné jako jedna z forem kompenzací<sup>1</sup> zaměstnance v pracovněprávních vztazích patří mezi zásadní instituty jak v rámci české úpravy pracovního práva, tak i mnoha úprav zahraničních (jak bude v této práci rovněž demonstrováno). Tato peněžní částka poskytovaná zaměstnavatelem v souvislosti se skončením pracovního poměru zajišťuje zaměstnancům jakýsi přechodný „mústek“ či „odškodnění“ v často tíživé sociální situaci, v níž se zaměstnanci po ukončení jejich vztahu se zaměstnavatelem bez svého zavinění mohou nacházet.<sup>2</sup> Odstupné tak mimo jiné spolu s dalšími instituty naplňuje základní zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance<sup>3</sup> a zprostředkovaně rovněž přispívá k naplnění základního práva na důstojnost člověka.<sup>4</sup>

Podobně jako mnoho dalších aspektů pracovněprávní úpravy má ale i odstupné své výkladové a aplikační problémy související především se skutečností, že se poskytuje v různých výších a pouze při naplnění určitých výpovědních důvodů (pokud není dohoda stran pracovního poměru či i obecně pracovněprávního vztahu, v případě sjednání odstupného i u „dohodářů“, jiná). Kromě diskuze ohledně vhodnosti takové diverzifikace, zejména pak ve vztahu k ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, se s tímto nastavením již z podstaty pojí množství nešvarů. Mezi ně patří mimo jiné riziko obcházení zákona za strany zaměstnavatelů, kteří se mohou snažit – a také se dle dostupné judikatury snaží – obcházet zákonná pravidla tím, že příčinu ukončení pracovního poměru „napasují“ na odlišný výpovědní důvod, s nímž právo na odstupné buď není svázáno vůbec či pouze v nižších násobcích. S odstupným je též úzce provázána problematika zákazu diskriminace a nerovného zacházení zaměstnanců;<sup>5</sup> tomuto principu a jeho porušování ve vztahu k (ne)poskytování odstupného bude v této práci rovněž věnována pozornost.

---

<sup>1</sup> Mezi další formy kompenzace dle zákoníku práce patří například plnění na základě konkurenční doložky podle ustanovení § 310 odst. 1 ZPr či odměny poskytované na základě diskrece zaměstnavatele v souladu s § 224 odst. 2 ZPr. Tyto kompenzace ovšem nebudou předmětem rigorózní práce.

<sup>2</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2018, sp. zn. 25 Cdo 535/2018, publikovaný pod č. C 18240 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 67. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 152. Důvody existence odstupného jsou blíže rozebrány v rámci první kapitoly práce.

<sup>3</sup> § 1a odst. 1 písm. a) ZPr.

<sup>4</sup> Čl. 1 LZPS.

<sup>5</sup> § 1a odst. 1 písm. e) ZPr.

Všechny výše uvedené a mnohé další nepříznivé i příznivé stránky odstupného budou předmětem zkoumání v rámci této rigorózní práce, jež je tematicky rozdělena do 4 základních kapitol, které se dále větví na několik podrobnějších podkapitol.

Uvedení do tématu zajistí kapitola první, jež se zaměří na historii odstupného v postkomunistickém Československu a České republice. Dějinný náhled bude doplněn ústavněprávním rámcem tohoto druhu kompenzace a hlubším výkladem ohledně důvodu a podstaty existence odstupného.

Druhá kapitola pak přináší zevrubnou analýzu současné české právní úpravy odstupného, jež je primárně zakotvena v ustanovení § 67 ZPr.<sup>6</sup> Výklad jednotlivých aspektů se ovšem neomezí pouze na pravidla ohledně výše a zákonných důvodů poskytnutí této kompenzace, ale též na představení (i) relevantních výpovědních důvodů a jejich problematických částí (vzhledem k tématu práce samozřejmě především se zaměřením na stránky problematické z hlediska poskytnutí odstupného), (ii) problematiky dohod o ukončení pracovního poměru a jejich limitů pro účely vyplacení odstupného ve světle relevantní judikatury, (iii) institutů zvýšeného a smluvního odstupného, jež představují jakýsi nadstandard sjednaný mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či jednostranně stanovený zaměstnavatelem,<sup>7</sup> (iv) pravidla vrácení odstupného v souladu s ustanovením § 68 ZPr.

Rigorózní práce ve své třetí části zařazuje komparaci s dvěma ne zcela vzdálenými právními řády, a to právním řádem slovenským a maďarským. Důraz bude kladen především na relevantní prameny práva v daných jurisdikcích, výši a podmínky poskytnutí odstupného a poukázání na menší, ale i zásadnější rozdíly ve všech třech zkoumaných úpravách.

Čtvrtá kapitola může díky svému zaměření na návrhy *de lege ferenda* částečně navazovat na kapitolu předchozí, a to nastíněním možností změn současné právní úpravy právě i (ovšem ne pouze) pomocí dílčí implementace relevantních částí zahraničních právních úprav do českého právního řádu. Mimo reflexi slovenského a maďarského zákoníku práce kapitola představí další

---

<sup>6</sup> Zkratky právních předpisů (viz seznam použitých zkratk) budou v této práci používány pouze, pokud budou spojeny s odkazem na konkrétní ustanovení zákona, tedy nikoliv, pokud bude název předpisu stát ve větě samostatně. Zákoník práce se myslí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7</sup> Srov. např. KOCOUREK, Jiří. § 67. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní poměr. *Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 467 či JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 274 a 275.

možná zlepšení české právní úpravy například skrze „zrovnoprávnění“ výpovědí ze zdravotních důvodů (pro účely odstupného).

Analýza obsažená v práci se věnuje pouze odstupnému z hlediska zaměstnanců podle zákoníku práce;<sup>8</sup> předmětem zkoumání tedy není odstupné (či obdobné kompenzace) a vztahy s tím související v rámci například služebního poměru.

Autorka by na tomto místě rovněž ráda uvedla, že v několika případech bude v rámci této práce odkazovat na svou práci diplomovou, jež se zabývala výpovědí ze zdravotních důvodů a okrajově se tedy rovněž věnovala tématu odstupného. Odkazováno na práci nebude proto, že by autorka byla přesvědčena o její výjimečnosti, nýbrž z důvodu poukázání na názor již vyjádřený či podrobněji rozebraný v rámci diplomové práce (pokud s ním autorka nadále souzní) na základě tam uvedené analýzy a odborných zdrojů. Činěno tak bude především v rámci podkapitol, jež se zabývají tématy s odstupným souvisejícími, ovšem nikoliv nosnými pro účely představovaného komplexního rozboru institutu odstupného, např. v podkapitole věnující se výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) ZPr (které již z jeho samotné povahy bylo podrobněji zkoumáno právě v rámci diplomové práce autorky).

Rigorózní práce má primárně za cíl poskytnout hlubší rozbor institutu odstupného v rámci českého pracovního práva spolu s poukázáním na problematické části aktuální právní úpravy, a to mimo jiné za využití bohaté odborné literatury a judikatury. Sekundárně pak práce nastiňuje a porovnává úpravu totožného institutu ve dvou dalších evropských zemích. Z poznatků z analýz příslušných právních úprav je pak dále čerpáno v rámci návrhů *de lege ferenda*, jimiž autorka nastíní možná řešení problematických pasáží a sporných výkladů v rámci současné právní úpravy. Při psaní je užíváno metody deskriptivní, analytické a komparativní.

Tato práce reflektuje právní stav k 5. lednu 2024.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Srov. § 6 ZPr.

<sup>9</sup> Autorka ve své práci hojně odkazuje na publikaci BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 s. ISBN: 978-80-7400-759-0. Autorka si je zároveň vědoma, že několik týdnů před uzavřením rukopisu (konkrétně 20. 12. 2023) bylo představeno 4. vydání dané publikace: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 1688 s. ISBN: 978-80-7400-951-8. Vzhledem k tomu, že podle dostupných zdrojů je vydání aktualizováno především o poznatky vztahující se k novelám zákoníku práce přijatým (či účinným) v průběhu roku 2023 (jež na institut odstupného nemají podstatný vliv) a rovněž berouce v potaz fakt, že i přes snahu autorky není možné aktuální vydání doposud získat přes právnické databáze ani skrze knihovni služby, bude v práci odkazováno na starší vydání publikace, jež je dle názoru autorky ve spojení s ostatními odbornými zdroji plnohodnotným pramenem pro čerpání poznatků k institutu odstupného.

# 1. Odstupné jako druh kompenzace v pracovněprávních vztazích

## 1.1 Historie odstupného

Jak již autorka avizovala v úvodu práce, pozornost bude věnována historii institutu odstupného v rámci postkomunistického vývoje české (a částečně československé) pracovněprávní úpravy. Přestože je možné určité formy satisfakce ve spojení s ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (či dle tehdejšího právně aktuálního označení „organizace“) nalézt již v komunistickém právním řádu,<sup>10</sup> považuje autorka za vhodné věnovat se pouze porevolučnímu vývoji, jenž je sám o sobě bohatý na početné změny a doplnění.

### 1.1.1 Vyhláška z roku 1989

V porevolučním režimu se první regulace odstupného ocitla ve vyhlášce<sup>11</sup> účinné od 1. ledna 1990, jež upravovala formy zabezpečení pracovníků (jak byli zaměstnanci označováni za komunistického režimu) při organizačních změnách souvisejících především s novým vnitřním uspořádáním v zemi.

Ustanovení § 1 Vyhl1989 stanovilo, že se postup dle vyhlášky aplikuje na socialistické organizace, u nichž v souvislosti s organizačními změnami dochází k ukončování pracovních poměrů z tzv. organizačních důvodů,<sup>12</sup> jež byly upraveny § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZPr1965 (nyní obsaženo v § 52 písm. a) až c) ZPr), a to výpovědí či dohodou z týchž důvodů. Část druhá Vyhl1989 (obsahující rovněž úpravu odstupného) se pak podle § 2 vztahovala též na ženy,<sup>13</sup> u nichž docházelo k ukončení pracovního poměru výpovědí či dohodou v důsledku uplatnění zákazu některých prací a pracovišť pro ženy. Vyhláška upravovala základní pravidla pro hmotné

---

<sup>10</sup> Srov. § 47 ZPr1965 ve znění účinném od 1. července 1975 do 31. prosince 1988.

<sup>11</sup> Touto vyhláškou se rozumí vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, zrušena k 31. květnu 1991. Ve spojení s konkrétním ustanovením je v této práci označena zkratkou „Vyhl1989“.

<sup>12</sup> K členění do skupin podle povahy výpovědních důvodů a ke skupině organizačních důvodů srov. např. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 269 a násl.

<sup>13</sup> Je vhodné zmínit, že přestože část druhá Vyhl1989 zahrnovala i § 17a upravující odstupné, pasáž odst. 2 tohoto ustanovení, konkrétně „*pracovní poměr skončí na základě dohody o rozvázání pracovního poměru nejpozději v době do jednoho měsíce poté, co byl po rozhodnutí o organizační změně seznámen s důvody uvolnění*“, nahrává pochybnostem, zda se odstupné skutečně mohlo aplikovat i na skupinu žen uvedených v § 2 Vyhl1989, když v jejich případech zpravidla nedocházelo k organizační změně. Vzhledem ke znění § 1 ZOdst, jenž na vyhlášku navazoval a tuto skupinu žen pro účely odstupného zahrnoval, se domnívám, že se odstupné dle vyhlášky na uvedené ženy pravděpodobně vztahovat mělo.



zabezpečení pracovníků a jejich pracovní uplatnění po ukončení jejich vztahu se socialistickými organizacemi z výše uvedených důvodů.

Socialistickými organizacemi byly myšleny „*státní podniky, ostatní státní, družstevní a společenské organizace, jakož i jiné organizace, jejichž činnost přispívá k rozvoji socialistických vztahů*“.<sup>14</sup> Socialistické organizace byly klíčovými subjekty komunistické pracovněprávní úpravy, jelikož spolu s pracovníky byly stranou tehdejších forem pracovněprávních vztahů.<sup>15</sup> Označení socialistická organizace tak v právní úpravě převládala i určitou dobu po sametové revoluci, v tomto případě zejména z důvodu, že vyhláška byla připravována ještě před listopadovými událostmi.<sup>16</sup> V tehdy platném zákoníku práce byl výraz později nahrazen pojmem organizace<sup>17</sup> a od roku 1994 dnes používaným výrazem zaměstnavatel.<sup>18</sup> Dle § 5 Vyhl1989 se ovšem pravidla v ní uvedená nevztahovala pouze na zmíněné socialistické organizace, ale obdobně rovněž na organizace, v nichž se v rámci pracovněprávních či obdobných vztahů uplatňoval tehdejší zákoník práce.

Popisovaná úprava zajišťovala pracovníkům, kteří byli propouštěni (či u nichž docházelo k jiné formě ukončování pracovněprávních vztahů), případně další pracovní uplatnění<sup>19</sup> a též hmotné zabezpečení zpravidla ve formě mzdového vyrovnání.<sup>20</sup> Od 1. srpna 1990 byl ovšem do úpravy zahrnut též institut odstupného; v případě vyplacení odstupného pracovníkovi nicméně nebylo poskytnuto vyhláškou upravené mzdové vyrovnání.<sup>21</sup>

Odstupné se poskytl pracovníku, jenž byl uvolňován v souvislosti s výše uvedenými důvody, ovšem pouze pokud se tak dělo na základě dohody mezi socialistickou organizací a pracovníkem.<sup>22</sup> Z podstaty úpravy je tedy možné dovozovat, že odstupné mohlo figurovat jako

---

<sup>14</sup> § 8 odst. 1 ZPr1965 ve znění účinném od 1. ledna 1989 do 31. ledna 1991.

<sup>15</sup> Srov. § 1 ZPr1965 ve znění účinném od 1. ledna 1966 do 31. prosince 1988 a § 11 ZPr1965 ve znění účinném od 1. ledna 1970 do 31. prosince 1988.

<sup>16</sup> PICHRT, Jan. *Stručně k vývoji právní úpravy zaměstnanosti v České republice po roce 1989*. In: KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 232. Autorka si je vědoma, že uvedená publikace je dostupná v aktuálnější verzi, konkrétně se jedná o publikaci: KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 481 s. ISBN 978-80-7400-902-0. Autorka nicméně v této publikaci nedohledala obdobnou pasáž zabývající se příslušnou vyhláškou, proto se rozhodla čerpat ze staršího vydání.

<sup>17</sup> § 8 odst. ZPr1965 ve znění účinném od 1. února 1991 do 31. května 1994.

<sup>18</sup> § 8 odst. ZPr1965 ve znění účinném od 1. června 1994.

<sup>19</sup> § 10 Vyhl1989.

<sup>20</sup> § 12 a násl. Vyhl1989.

<sup>21</sup> § 17a Vyhl1989.

<sup>22</sup> § 17a odst. 1 Vyhl1989.

jakýsi motivační prvek, jímž mohl být pracovník přesvědčován k přistoupení na dohodu spíše než k přijetí výpovědi. Pokud pracovní poměr skončil do jednoho měsíce od seznámení pracovníka s důvody uvolnění, příslušelo pracovníku odstupné ve výši pětinasobku průměrného měsíčního hrubého výdělku; tento násobek se snižoval o pětinu s každým měsícem, o nějž se skončení pracovního poměru prodloužilo.<sup>23</sup> Výše odstupného tedy byla oproti současné úpravě poměrně štedrá. V souvislosti s tím je ovšem nutno podotknout, že se změnou režimu byla do určité míry očekávaně spojena i finanční nestabilita a pokles hodnoty peněz, což prokazuje i skutečnost, že v roce 1991 byla hodnota míry inflace 56,6 %.<sup>24</sup>

Stejně jako dnešní § 68 ZPr myslel i § 17a odst. 4 Vyhl1989 na situaci, kdy pracovník započne v krátké době pracovat pod totožným „zaměstnavatelem“ a povinoval v takovém případě pracovníka odstupné vrátit.<sup>25</sup>

Úprava jako celek (tedy nejen odstupné, ale též například mzdové vyrovnání) se nevztahovala na určité pracovníky, například na ty, kteří byli díky přechodu práv a povinností zaměstnání jinou organizací, dále na pracovníky ve vedlejší pracovním poměru<sup>26</sup> či na „dohodáře“.<sup>27</sup>

Jak poznamenal J. Pichrt, úprava odstupného v § 17a Vyhl1989 *"byla zjevnou inspirací i pro podobu odstupného, jak ji známe v současnosti (§ 67 ZPr), [...] nepochybnou předzvěstí budoucí úpravy, kdy měly být částky vyplácené zaměstnancům na odstupném určeny svým cílem k tomu, aby poskytly zaměstnanci jednorázový peněžitý příspěvek za účelem pomoci při překlenutí obtíží spojených se ztrátou zaměstnání"*.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> § 17a odst. 2 a 3 Vyhl1989.

<sup>24</sup> Srov. Statistický bulletin – Olomoucký kraj – 4. čtvrtletí. *Míra inflace v letech 1989 – 2004*. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 28. května 2023]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-7102-04-za\\_1\\_4\\_ctvrtleti\\_2004-mira\\_inflace](https://www.czso.cz/csu/czso/13-7102-04-za_1_4_ctvrtleti_2004-mira_inflace).

<sup>25</sup> Tato povinnost se ale vztahovala pouze na pracovníky uvolněné z ústředního orgánu státní správy, v jejichž čele byl člen vlády nebo z úřadu příslušné vlády.

<sup>26</sup> Výraz „vedlejší pracovní poměr“ nebyl definován přímo ustanoveními vyhlášky, nýbrž § 70 ZPr1965. Klíčový byl pak především § 70 odst. 1 ZPr1965, jenž v rozhodném období (tj., v období účinnosti vyhlášky – od 1. ledna 1990 do 30. května 1991) zněl: „*Koná-li pracovník za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83), výjimečně práce také v dalším pracovním poměru, jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.*“ Současný zákoník práce již hlavní a vedlejší pracovní poměr nerozlišuje. Regulace souběžných pracovních poměrů (ať již u téhož zaměstnavatele či nikoliv) je ovšem do určité míry stále přítomna, a to např. v ustanoveních § 34b či § 304 ZPr.

<sup>27</sup> Srov. § 3 a 4 Vyhl1989.

<sup>28</sup> PICHRT, Jan. *Stručně k vývoji právní úpravy zaměstnanosti v České republice po roce 1989*. In: KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 232.

### 1.1.2 Zákon o odstupném z roku 1991

Předpisem, jenž navázal na výše představenou vyhlášku, byl zákon o odstupném,<sup>29</sup> jenž byl účinný od 31. května 1991 do 31. května 1994.

Obdobně jako v případě bezprostředně předcházející úpravy se zákon vztahoval na případy pracovníků, u nichž v souvislosti s organizačními změnami docházelo k ukončování pracovních poměrů z tzv. organizačních důvodů, jež byly upraveny § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZPr1965, a to výpovědí (což bylo oproti předchozí úpravě naopak novinkou) či dohodou z týchž důvodů a rovněž na ženy, u nichž docházelo k ukončení pracovního poměru výpovědí či dohodou v důsledku uplatnění zákazu některých prací a pracovišť pro ženy.

Jak již bylo zmíněno výše, výraz socialistická organizace byl nahrazen pojmem „organizace“, jenž byl v tehdejší zákoníku práce definován následovně: „*Organizacemi se pro účely tohoto zákoníku rozumí právnické osoby, které zaměstnávají občany v pracovních vztazích a, pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.*“<sup>30</sup> Tato definice se již mnohem více blížila vymezení zaměstnavatele, jak bylo od 1. června 1994 v právní úpravě zakotveno.<sup>31</sup> Zákon o odstupném se ovšem podle svého § 4 opět vztahoval i na organizace, v nichž se v rámci pracovních či obdobných vztahů též uplatňoval tehdejší zákoník práce.

V zákoně byla rovněž zachována povinnost vrátit odstupné v případě opětovného zaměstnání danou organizací.<sup>32</sup> Odstupné se i nadále nevztahovalo na pracovníky ve vedlejším pracovním poměru a na ty, kteří byli díky přechodu práv a povinností zaměstnání jinou organizací.<sup>33</sup>

Oproti předchozí úpravě byla základní výše odstupného stanovena na o poznání nižší dvojnásobek průměrného výdělku.<sup>34</sup> § 3 odst. 2 ZOdst ovšem umožňoval, aby byl tento základní zákonný násobek dále zvýšen až o trojnásobek průměrného výdělku, a to kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem; stejné ustanovení též obsahovalo právo stanovit podmínky, za kterých mělo zvýšené odstupné příslušet. Oproti dnešní úpravě tedy nebylo možné zvýšené odstupné sjednat

---

<sup>29</sup> Zákonem o odstupném se myslí zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru, zrušen k 1.6.1994. Ve spojení s konkrétním ustanovením je v této práci označen zkratkou „ZOdst“.

<sup>30</sup> § 8 odst. ZPr1965 ve znění účinném od 1. února 1991 do 31. května 1994.

<sup>31</sup> § 8 odst. ZPr1965 ve znění účinném od 1. června 1994.

<sup>32</sup> § 5 ZOdst.

<sup>33</sup> § 2 ZOdst.

<sup>34</sup> § 3 ZOdst.

mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve smlouvě;<sup>35</sup> mimoto byla dána maximální výše násobků, o něž se odstupné mohlo zvýšit. Smluvní autonomie stran pracovněprávního vztahu tedy byla v oblasti odstupného tímto ustanovením značně omezena.

### 1.1.3 Inkorporace odstupného do zákoníku práce z roku 1965

S účinností od 1. června 1994 se úprava institutu odstupného nacházela přímo v tehdejším zákoníku práce,<sup>36</sup> a to konkrétně v nových ustanoveních § 60a a násl. ZPr1965. Koncepce úpravy byla přejata ze zákona o odstupném, jenž v této souvislosti pozbyl účinnosti.<sup>37</sup>

Jak je zmíněno v důvodové zprávě k novele inkorporující ustanovení § 60a a násl. ZPr1965, „*úprava koncipuje odstupné, stejně jako tomu bylo v zákoně č. 195/1991 Sb., jako jednorázový příspěvek zaměstnanci, který je určitou formou odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.*“<sup>38</sup> Tento úryvek nám poskytuje náhled na samotnou podstatu institutu odstupného, jak bude blíže rozebrána v podkapitole 1.2 níže.

Ustanovení § 60a ZPr1965 zajišťovalo zaměstnanci právo na odstupné v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZPr1965 (tzv. organizační důvody) nebo v případě dohody uzavřené z týchž důvodů. Na rozdíl od dřívější úpravy v zákonu o odstupném ovšem tehdejší zákoník práce nepočítal s poskytnutím odstupného ženám, u nichž docházelo k ukončení pracovního poměru výpovědí či dohodou v důsledku uplatnění zákazu některých prací a pracovišť pro ženy.

Stejně jako ve výše popsaných předpisech byla v zákoně zachována povinnost vrátit odstupné v případě opětovného zaměstnání dosavadním zaměstnavatelem.<sup>39</sup> Odstupné se i nadále nevztahovalo na zaměstnance ve vedlejších pracovních poměrech a na ty, kteří byli díky přechodu práv a povinností zaměstnání jiným zaměstnavatelem.<sup>40</sup>

Zpočátku § 60a ZPr1965 nepočítal, na rozdíl od § 3 odst. 2 ZOdst, s možností poskytnout zaměstnanci odstupné nad danou zákonnou výši, jež činila dvojnásobek průměrného výdělku.

---

<sup>35</sup> K podrobnějšímu výkladu viz druhá kapitola.

<sup>36</sup> Tímto zákonem se rozumí zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušen k 1. lednu 2007; ve spojení s konkrétním ustanovením je v této práci označen zkratkou „ZPr1965“.

<sup>37</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k bodu 42 a 43.

<sup>38</sup> Tamtéž.

<sup>39</sup> § 60b ZPr1965 ve znění účinném od 1. června 1994.

<sup>40</sup> § 60c ZPr1965 ve znění účinném od 1. června 1994.

Vzhledem k tomu, že i přes tento fakt docházelo v této oblasti k častému „obcházení“ zákona<sup>41</sup> (je otázkou, zda poskytování zvýšeného odstupného, jež není zákonem výslovně zakázáno, znamená obcházení zákona), byla s účinností od 1. ledna 2001 učiněna změna v rámci ustanovení § 60a odst. 1 ZPr1965, které nově umožňovalo „[v] kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu [...] odstupné podle předchozí věty zvýšit o další násobky průměrného výdělku, popřípadě stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné“. Přestože důvodová zpráva k novele zmiňuje, že navrhovanou změnou vytváří kompromis mezi dosavadní právní úpravou a úplnou smluvní volností, dle autorčina názoru fakt, že novela ve své konečné podobě nakonec umožnila odstupné zvýšit o další násobky, nikoliv pouze o původně plánovaný trojnásobek,<sup>42</sup> znamenal spíše výhody ve prospěch smluvní volnosti, která byla upřednostňována i v dalším vývoji.

Další a poslední změna § 60a ZPr1965 proběhla s účinností k 1. březnu 2004 a spočívala v přidání nového odstavce 2, jenž zněl: „*V kolektivní smlouvě lze sjednat, popřípadě ve vnitřním předpisu stanovit, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) [nyní obsaženo v § 52 písm. d) a e) ZPr] nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné za podmínek a ve výši násobku průměrného výdělku stanovených kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.*“ Poprvé tak byla zákonem dána výslovná možnost poskytnout odstupné v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, a to bez ohledu na příčinu takového pozbytí (na rozdíl od současné úpravy, jak bude blíže rozebráno v kapitole 2 níže). Oproti dnešní úpravě ovšem nebyla s daným výpovědním důvodem spojena výslovná povinnost zaměstnavatele odstupné poskytnout.<sup>43</sup> Stejně tak zákon neurčoval výši násobku; ta byla ponechána zcela na zaměstnavatelích a případně odborových organizacích.

V souvislosti se zákoníkem práce z roku 1965 je též vhodné zmínit, že po omezenou dobu počítal s institutem tzv. odchodného. To mohlo být poskytováno (tedy na rozdíl od odstupného nešlo o povinnost zaměstnavatele) dle úpravy § 29 odst. 3 ZPr1965 účinné od 1. ledna 2001 do 29. února 2004 vedoucím zaměstnancům, a to za podmínky, že takový vedoucí zaměstnanec byl z funkce odvolán před skončením svého funkčního období a zároveň byla mezi stranami

---

<sup>41</sup> Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k bodu 31.

<sup>42</sup> Tamtéž.

<sup>43</sup> Srov. SOUČKOVÁ, Marie. § 60a. In: SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 203.

pracovního poměru sjednána konkurenční doložka. Pokud některá ze zmíněných podmínek nebyla naplněna, stalo se případné ujednání o odchodném neplatným pro rozpor se zákonem.<sup>44</sup>

#### 1.1.4 Vývoj odstupného v současném zákoníku práce

K 1. lednu 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce,<sup>45</sup> v rámci něhož byla (a je) zakotvena mimo jiné úprava odstupného, a to především v rámci ustanovení § 67 a násl. ZPr.

Ustanovení § 67 odst. 1 ZPr znělo (s účinností od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007) následovně: „Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.“ Obdobně jako za předchozí úpravy se tedy odstupné spojovalo s ukončením pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů. Nový zákon ovšem (minimální) zákonnou výměru zvýšil na trojnásobek průměrného výdělku, čímž se navrátil k právnímu stavu účinnému do 31. května 1994,<sup>46</sup> tedy k úpravě platné do zániku zákona o odstupném. Vzhledem k textaci zákona („nejméně“) se zřejmě rovněž zcela otevřely dveře pro možnost poskytnout zaměstnanci vyšší odstupné (tj. nad zákonnou výměru). Takové navýšení již zákon výslovně neomezoval pouze na ustanovení v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, dá se tedy dovozovat, že takové ujednání mohli učinit zaměstnanec a zaměstnavatel mezi sebou, ať již v pracovní smlouvě či v jiném dvoustranném právním jednání.

Jak je patrné z odstavce výše, § 67 odst. 1 ZPr taktéž výslovně zakotvil právo zaměstnance na odstupné v případě ukončení pracovního poměru navázaného na důvod uvedený v § 52 písm. d) ZPr, a to ve zvýšené částce rovné nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Jelikož ovšem nově došlo k rozdělení výpovědi ze zdravotních důvodů do dvou výpovědních důvodů (§ 52 písm. d) a e) ZPr),<sup>47</sup> vzniká od 1. ledna 2007 právo na odstupné pouze v určitých případech pozbytí zdravotní způsobilosti (jak je blíže rozvedeno v rámci podkapitoly 2.2.4 níže).

---

<sup>44</sup> KOCINA, Jan. *Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2008, s. 56.

<sup>45</sup> Tímto zákonem se rozumí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; ve spojení s konkrétním ustanovením je v této práci označen zkratkou „ZPr“.

<sup>46</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce, k § 67 a § 68.

<sup>47</sup> Tamtéž, k § 52.

Ustanovení § 67 ZPr i mnohá jiná ustanovení upravující odstupné doznala od roku 2007 mnoha dílčích změn. Autorka se v práci nebude věnovat jejich plné šíři, nýbrž představí pouze několik dle autorčina názoru nejzásadnějších úprav.

S účinností ode dne 1. ledna 2008 došlo k přidání možnosti neposkytnutí<sup>48</sup> odstupného ve výši dvanásobku průměrného výdělku, na které by jinak vznikl nárok<sup>49</sup> z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti, pokud se zaměstnavatel v souladu s § 367 odst. 1 ZPr (tehdejšího znění) zcela zprostil své odpovědnosti.<sup>50</sup> Ustanovení je nyní obsaženo v § 67 odst. 2 ZPr.

Zásadní změnu v koncepci odstupného přinesl zákon č. 365/2011 Sb., jenž navázal výši odstupného na počet odpracovaných let, ovšem s výjimkou odstupného v případě ukončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZPr. Od 1. ledna 2012 je tedy výše odstupného poskytovaného na základě tzv. organizačních důvodů odstupňována z hlediska zákonného minima od jednonásobku do trojnásobku průměrného výdělku s tím, že minimum se již nezvyšuje po více než dvou letech odpracovaných u jednoho zaměstnavatele. Předestřená změna tedy přinesla poměrně citelné zhoršení pro zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pracují „čerstvě“. Nová podoba výše odstupného byla předjímana programovým prohlášením vlády ze dne 4. srpna 2010<sup>51</sup> (jednalo se o vládu Petra Nečase)<sup>52</sup> a měla za cíl „více motivovat zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst“.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> Zákoník práce sice mluví o tom, že odstupné v takovém případě zaměstnanci „nepřislouží“, podle názoru autorky se ale strany mohou v souladu se zásadou smluvní autonomie dohodnout či zaměstnavatel může rozhodnout, že odstupné bude poskytnuto (pokud budou dodrženy všechny zákonné zásady a podmínky včetně zásady zákazu diskriminace). V takovém případě je samozřejmě na pováženou, zda se (alespoň ve vztahu k jednostrannému jednání zaměstnavatele) stále jedná o zákonné odstupné.

<sup>49</sup> Autorka si uvědomuje, že existuje rozdíl mezi výrazy „právo“ a „nárok“. Vzhledem k tomu, že z textu často není zřejmé, zda se mluví o obecném právu zaměstnanců daném zákoníkem práce či o nároku zaměstnanců, jimž se již právo na odstupné podle zákona „aktivovalo“ rozvazovacím právním jednáním a ukončením pracovněprávního vztahu, užívá autorka v rámci rigorózní práce střídavě obou výrazů, pokud to kontext dovoluje.

<sup>50</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, k bodu 17.

<sup>51</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, k bodu 68.

<sup>52</sup> Srov. Historie minulých vlád – Přehled vlád ČR. *Vláda Petra Nečase (13.07.2010 - 10.07.2013)*. In: Vláda České republiky [online]. [cit. 11. července 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/petr-necas/prehled-byvalych-clenu-vlady-petra-necas-96390/#>.

<sup>53</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, k bodu 68.

Zákonem č. 365/2011 Sb. též došlo v souladu s evropskou judikaturou a legislativou<sup>54</sup> k inkorporaci ustanovení § 339a ZPr,<sup>55</sup> které zajišťuje zaměstnanci za určitých podmínek (jak budou blíže rozebrány v podkapitole 2.2.5 níže) právo na odstupné v případě podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tzv. automatickým přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jenž je upraven především v § 338 a násl. ZPr.

## 1.2 Ústavněprávní rámec a důvod existence odstupného

Ustanovení § 67 ZPr ani jiné pasáže zákoníku práce neposkytují výslovnou definici<sup>56</sup> institutu odstupného. V uplynulých desetiletích se však vymezení tohoto pojmu hojně věnovala jak judikatura, tak právní akademici a jiní odborníci. Jak již bylo nastíněno v úvodu práce, odstupné můžeme definovat jako zákonem upravenou jednorázovou kompenzací či „odškodnění“ za ztrátu zaměstnání, kdy taková ztráta nebyla zaviněna zaměstnancem (ovšem ne nutně ani zaměstnavatelem). Takový jednorázový příspěvek má zaměstnanci pomoci překlenout či zmírnit potenciální nepříznivou sociální situaci, ve které se z důvodu ukončení pracovního poměru a nutnosti hledání nového pracovního uplatnění zpravidla může ocitnout.<sup>57</sup> To ovšem nic nemění na tom, že zaměstnanec má právo na zákonné odstupné bez ohledu na jeho skutečnou sociální situaci, tedy i v případě kdy je finančně dostatečně či přímo nadstandardně zajištěn.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> Konkrétně v souvislosti se směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

<sup>55</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, k bodu 295.

<sup>56</sup> Jak je potvrzeno i v odborné literatuře, srov. např. VRAJÍK, Michal. *Odstupné při skončení pracovního poměru*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 9, s. 11 a násl. Periodika Personální a sociálně právní kartotéka, Práce a mzda a Právní rozhledy byly autorkou zpřístupněny v elektronické podobě, kde nejsou odlišeny jednotlivé strany článků, proto autorka odkazuje vždy na počáteční stranu v periodiku a strany následující.

<sup>57</sup> Pro základní vymezení pojmu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2018, sp. zn. 25 Cdo 535/2018, publikovaný pod č. C 18240 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2023, sp. zn. 21 Cdo 1060/2021. V odborné literatuře pak DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394 či JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 268.

<sup>58</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné*. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 145.



Rozvázání pracovního poměru je při naplnění příslušných zákonných podmínek nepopiratelným právem zaměstnavatele;<sup>59</sup> odstupné ovšem jeho dopady do sféry zaměstnance při aplikaci určitých výpovědních (a jiných) důvodů zmírňuje, což může být mimo již výše uvedené zdůvodněno též postavením zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.<sup>60</sup>

Autorka práce se domnívá, že z výše popsaného lze dovodit, že odstupné rovněž zprostředkovaně zajišťuje základní právo na důstojnost člověka, jak je koncipováno především v článcích 1 a 10 LZPS. Poskytnutí odstupného jako jednorázového příspěvku poskytuje jedinci prostředky na určitý násobek měsíců dopředu, čímž, jak již bylo uvedeno, zmírňuje nepříznivou sociální situaci, tedy umožňuje dané osobě dále bez značných obtíží (po určitou dobu) zajistit obživu pro sebe či svou rodinu<sup>61</sup> a předchází tak alespoň částečně propadu do chudoby či bezprizornosti. Odstupné je přece jen, jak bude autorkou později nastíněno i skrze komparaci se zahraničními právními úpravami, mezinárodně užívaným institutem, který je mimo jiné zaručen i Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.<sup>62</sup> Článek 12 odst. 1 písm. a) této úmluvy stanovuje, že zaměstnanec má mít v souvislosti s ukončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele nárok „na odchodné nebo jiné podobné dávky, jejichž částka se stanoví mimo jiné se zřetelem k délce zaměstnání v podniku a výši mzdy a které vyplácí přímo zaměstnavatel nebo fond vytvořeny z příspěvků zaměstnavatelů“. Pro úplnost je třeba dodat, že zmíněná úmluva doposud nebyla Českou republikou ratifikována,<sup>63</sup> což ovšem pro účely myšlenky vyjádřené v tomto odstavci není podstatné.

---

<sup>59</sup> Jak bylo potvrzeno mimo jiné i usnesením Ústavního soudu ze dne 8. dubna 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98. Ústavní soud v tomto usnesení ve vztahu k článku 26 LZPS zdůraznil, že „[...] ústavní právo na svobodnou volbu povolání neznamená neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru. [...] Z toho je nutno dovodit, že výpověď z pracovního poměru není a ani nemůže v žádném případě být porušením práva na svobodnou volbu povolání.“ Obdobně srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. května 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020.

<sup>60</sup> Srov. § 1a odst. 1 písm. a) ZPr (základní zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance). Blíže k zaměstnanci jako slabší straně závazku srov. např. WINTR, Jan. *K čl. 28*. In: WAGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 609 a násl.

<sup>61</sup> Srov. VRAJÍK, Michal. *Odstupné při skončení pracovního poměru*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 9, s. 11 a násl.

<sup>62</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394.

<sup>63</sup> Tamtéž a Mezinárodní organizace práce. *Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 13. července 2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluvny-mop>.

Odstupné a podmínky jeho udělení jsou dále silně spjaty se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace, jejichž základ je dán v člancích 1 a 3 LZPS a dále je specifikují mimo jiné antidiskriminační zákon<sup>64</sup> a ve vztahu k zaměstnancům též samotný zákoník práce, a to zejména ve svých ustanoveních § 1a odst. 1 písm. e), § 1a odst. 2 a § 16. Ve vztahu k odstupnému je vhodné zdůraznit především ustanovení § 16 odst. 1 ZPr, které zní: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Jelikož odstupné lze dle názoru autorky jednoznačně podřadit pod jiná peněžítá plnění, vztahují se i na něj pravidla spjatá se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace (což by i mimo uvedené mělo vyplývat z všeobecných pravidel obsažených v § 1a odst. 1 písm. e) ZPr a z Listiny základních práv a svobod).

Výše uvedené ovšem neznamená, že by zaměstnavatel byl při poskytování odstupného nucen udělovat plošně všem zaměstnancům totožný násobek odstupného. Judikatura i odborníci se shodují, že zaměstnavatel může zaměstnancům nejen udělit zvýšené odstupné<sup>65</sup> (či se takto se zaměstnancem dohodnout), tedy odstupné nad zákonný minimální rámec předvídaný § 67 ZPr, ale též může udělit odstupné i v jiných případech, než které předvídá zákoník práce<sup>66</sup> a případně takové zvýšené odstupné či odstupné nad rámec zákonných důvodů vázat na předem stanovené podmínky<sup>67</sup> určené v rámci kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>68</sup> Takové podmínky ovšem nesmí ve svém důsledku představovat nepřipustnou diskriminaci,<sup>69</sup> jejíž zákaz je dán výše zmíněnými právními předpisy.

---

<sup>64</sup> Antidiskriminačním zákonem se rozumí zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Ve spojení s konkrétním ustanovením je v této práci označen zkratkou „AZ“.

<sup>65</sup> Srov. např. KOUČOUREK, Jiří. § 67. In: KOUČOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 467.

<sup>66</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 270.

<sup>67</sup> Srov. např. tamtéž, s. 274 či KOUČOUREK, Jiří. § 67. In: KOUČOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 467.

<sup>68</sup> Srov. § 4a odst. 1 a 2 ve spojení s § 23 odst. 1 ZPr a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

<sup>69</sup> Srov. např. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401. O nepřipustné diskriminaci odborné zdroje mluví především v souvislosti se zvýšeným odstupným u předvídaných zákonných důvodů. Autorka se nicméně domnívá, že obdobný postup by

Podmínky tedy nesmí zakládat jak tzv. diskriminaci přímou (jak je definována ustanovením § 2 odst. 3 AZ), tak diskriminaci nepřímou (kterou blíže vymezuje § 3 AZ). Zjednodušeně tedy zaměstnavatel nemůže (i) přímo vyloučit určitou skupinu z poskytnutí „nadstandardního“ odstupného na základě diskriminačního znaku (např. na základě pohlaví),<sup>70</sup> (ii) ani tak učinit nepřímo, tedy nastavit příslušnou podmínku tak, že „*může být sice shodná pro všechny, v důsledku je však pro některé méně výhodná než pro jiné*“<sup>71</sup> či jak nepřímou diskriminaci definuje samotný antidiskriminační zákon ve svém § 3 odst. 1 vytvořit touto podmínkou „*takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním*“. Nepřímou diskriminací ovšem není, pokud je daná podmínka zaměstnavatelem užita za legitimním cílem, kterého je dosaženo přiměřenými a nezbytnými prostředky.<sup>72</sup>

Pravidla zákazu diskriminace nyní autorka bude demonstrovat na konkrétních příkladech přípustných a nepřípustných podmínek nastavených zaměstnavatelem, jak byly označeny judikaturou či odbornou literaturou.

Zvýšené odstupné může být vázáno mimo jiné na dobu trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele<sup>73</sup> (samo zákonné odstupné je přece jen podle tohoto kritéria rovněž odstupňováno), na určité oddělení v rámci zaměstnavatele či na konkrétní pracovní pozici<sup>74</sup> (např. pozici náročnější na fyzické či psychické zdraví, pozici vedoucího zaměstnance). Zvýšené odstupné může být též vázáno na konkrétního zaměstnance;<sup>75</sup> takové nastavení si lze představit např. jako způsob ocenění mimořádných zásluh daného odcházejícího zaměstnance.

Mezi nepřípustné podmínky navázané na poskytnutí zvýšeného odstupného (nad zákonné minimum) patří všechny formy přímé diskriminace, jak již bylo nastíněno výše, tedy

---

měl být analogicky aplikován i u tzv. smluvního odstupného poskytovaného zaměstnavatelem, tedy vypláceného i v jiných případech ukončení pracovního poměru, než jež jsou předvídané zákoníkem práce.

<sup>70</sup> § 2 odst. 3 AZ.

<sup>71</sup> BARTOŇ, Michal. *Čl. 1*. In: HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021, s. 98.

<sup>72</sup> § 3 odst. 1 věta druhá AZ.

<sup>73</sup> Srov. např. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401.

<sup>74</sup> Srov. např. JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 274.

<sup>75</sup> Srov. např. ŠUBRT, Bořivoj. *Odstupné a jiná plnění při skončení zaměstnání*. In: ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 111 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

např. vyloučení z práva na zvýšené odstupné na základě věku, zdravotního postižení či etnického původu zaměstnance.<sup>76</sup>

Přímá diskriminace ovšem zpravidla není tak tvrdým oříškem. Z důvodu složité rozpoznatelnosti je častěji mnohem ošemetnější rozpoznat diskriminaci nepřímou, na což bude poukázáno i pomocí následujících soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu.

Ve svém rozsudku ze dne 18. ledna 2017 se Nejvyšší soud zabýval sporem,<sup>77</sup> ve kterém zaměstnavatel odmítl dlouhodobé zaměstnankyni poskytnout zvýšené odstupné podle příslušné kolektivní smlouvy, kdy násobky nad rámec zákonné výměry byly zvyšovány podle odpracovaných let až do čtrnáctinásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel při odmítnutí poukázal na fakt, že zaměstnankyně i přes splnění podmínky délky pracovního poměru nicméně nespĺnila další podmínku kolektivní smlouvy, která svým obsahem vylučovala zvýšené odstupné (poskytované na základě odpracované doby) v případě, že zaměstnanci vznikl nárok na starobní důchod. Zaměstnavatel toto omezení vysvětloval tím, že zaměstnanci s nárokem na starobní důchod jsou materiálně zajištěni, a tedy není nutné jim kompenzovat výpadek stálého příjmu. Zaměstnankyně danému ustanovení kolektivní smlouvy a argumentaci zaměstnavatele oponovala tím, že je diskriminační, jelikož je ustanovení sice plošně nastaveno pro všechny zaměstnance stejně, ovšem fakticky znevýhodňuje především skupinu zaměstnanců v důchodovém věku.

Nejvyšší soud dal žalobkyni za pravdu a argumentaci zaměstnavatele odmítl následovně: *„Nehledě k tomu, že zaměstnanec, i když splní předpoklady pro vznik nároku na starobní důchod, nemá právní povinnost požádat o jeho přiznání, nýbrž záleží pouze na jeho rozhodnutí, zda o takovou dávku skutečně požádá, nepřihlíží uvedený názor žalované, ze kterého soudy obou stupňů při svém rozhodování vycházely, náležitě k tomu, že odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a že pro vznik práva na odstupné zásadně není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti dosahuje, zda je poživitelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem.“*<sup>78</sup> Kromě toho nelze přehlédnout, že odstupné sjednané nad

---

<sup>76</sup> § 2 odst. 3 AZ.

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

<sup>78</sup> K tomuto srov. též VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 67. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 152.

*zákonny rámec, tak jak bylo pojato v kolektivní smlouvě, zřejmě představovalo také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance.“<sup>79</sup>*

Soud tedy nepovažoval cíl zaměstnavatele za legitimní a označil příslušnou podmínku kolektivní smlouvy za diskriminační. S takovou argumentací se autorka práce plně ztotožňuje. Vázání vyššího odstupného na neexistenci nároku na starobní důchod nepřímo diskriminuje určité zaměstnance nejen na základě věku, ale též na základě majetkového postavení.<sup>80</sup>

Naopak v jiném případě byl soud vůči omezujícím podmínkám ve vztahu k odstupnému mnohem shovívavější. Ve svém rozhodnutí ze dne 18. května 2020<sup>81</sup> došel k závěru, že „[v]e skutečnosti, že výše odstupného poskytovaného na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZPr je diferencována v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců, nelze spatřovat porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace“.

Autorka se ztotožňuje s první částí rozhodnutí týkající se způsobu rozvázání pracovního poměru. Pokud zaměstnanec a zaměstnavatel rozváží pracovní poměr dohodou a zaměstnavatel tak nemusí využít institutu výpovědi, znamená to pro zaměstnavatele podstatně rychlejší a méně náročné ukončení daného vztahu. Zaměstnanec v takovém případě zpravidla zkrátí svůj pracovní poměr o dvouměsíční výpovědní dobu, čímž zaměstnavateli rovněž „ušetří“ dva měsíce hrazení mezd či náhrad mezd.<sup>82</sup> Daný cíl pro rozlišování výše odstupného je tedy podle názoru autorky legitimní a je ho dosaženo přiměřenými a nezbytnými prostředky. Autorka ovšem vnímá jako problematickou druhou část právní věty rozsudku týkající se odlišení výše odstupného v závislosti na výši příjmů (mezd u zaměstnavatele). Přestože se rozlišení nevztahuje k všeobecné majetkové situaci zaměstnance (která není dána pouze odměnou za práci), stále je podle autorky příliš blízko diskriminačnímu znaku majetkového postavení (majetku) jedince podle čl. 3 odst. 1 LZPS. Autorka vnímá jako vhodnější rozlišit výši odstupného podle příslušnosti zaměstnance k určité pracovní pozici či oddělení v rámci zaměstnavatele.<sup>83</sup> V takovém případě je hlavním rozlišovacím kritériem daná pozice, její náplň a obtížnost, ovšem zaměstnavatel může tímto způsobem

---

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

<sup>80</sup> Srov. článek 3 odst. 1 LZPS a § 2 odst. 3 AZ.

<sup>81</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. května 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020.

<sup>82</sup> K tomu srov. BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, stanovisko č. 49 ze dne 4. dubna 2013, s. 60 a 61.

<sup>83</sup> Takové podmínky jsou odbornou literaturou obecně považovány za přípustné. Srov. např. JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 274.

samozřejmě snadno zohlednit i mzdové podmínky. Takové řešení může být sice považováno za alibistické, nicméně zcela jistě představuje nižší riziko z hlediska zásady rovnosti a zákazu diskriminace.

Témata zvýšeného odstupného, smluvního odstupného a dále také dohody o ukončení pracovního poměru, jež byla částečně otevřena již v této kapitole, budou autorkou blíže rozebrána v rámci kapitoly následující.

## 2. Právní úprava odstupného

### 2.1 Ustanovení § 67 ZPr a další základní parametry odstupného

Jak již bylo nastíněno výše, jádro aktuální úpravy odstupného se nachází v § 67 ZPr. Toto ustanovení poskytuje výčet případů ukončení pracovního poměru, při nichž se zaměstnanci poskytuje odstupné a k těmto se pak přiřazuje příslušná minimální zákonná výše. Dále ustanovení přibližuje význam průměrného výdělku a stanovuje pravidla pro výplatu odstupného.

K vymezení a podstatě odstupného se již autorka obsáhle vyjádřila v rámci podkapitoly 1.2 výše, a proto se k definování tohoto institutu již nebude v této části detailněji vracet. Samotné ustanovení § 67 ZPr, kteréžto bude předmětem zkoumání této podkapitoly, přece jen samo definici odstupného neposkytuje, nýbrž pouze reguluje jeho jednotlivé parametry uvedené v odstavci výše.

Jak je patrné z první věty § 67 odst. 1 ZPr, odstupné se ze zákona poskytuje pouze zaměstnancům v pracovním poměru (tj. s nimiž je rozvázán pracovní poměr způsobem v ustanovení předvídaným), a to bez ohledu na sjednanou pracovní dobu.<sup>84</sup> Ustanovení § 3 ZPr, věta druhá přitom říká, že „[z]ákladními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“. Ze spojení § 3 ZPr, § 67 odst. 1 ZPr a dále též § 77 odst. 2 písm. c) ZPr je tedy zřejmé, že není zákonnou povinností zaměstnavatele poskytnout odstupné zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah je založen dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,<sup>85</sup> kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.<sup>86</sup> Tento fakt samozřejmě nebrání možnosti si právo na odstupné i v případě „dohodářů“ mezi stranami pracovněprávního vztahu sjednat.<sup>87</sup> Autorka se domnívá, že v souladu s § 4a odst. 2 ZPr a vzhledem k postupu uplatňovanému v případě pracovního poměru (k tomu viz podkapitola 1.2 výše) taktéž nic nebrání zaměstnavateli upravit právo na odstupné pro

---

<sup>84</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394.

<sup>85</sup> Srov. též např. KOCOUREK, Jiří. § 67. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 471 či DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 396.

<sup>86</sup> § 74 a násl. ZPr.

<sup>87</sup> Srov. např. JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 268.

„dohodáře“ v rámci vnitřního předpisu či v kolektivní smlouvě (na základě ujednání s odborovými organizacemi).

Odstupné patří mezi jedno ze soudně vymahatelných práv zaměstnance na základě zákoníku práce,<sup>88</sup> čemuž odpovídá i povinnost zaměstnavatele tuto kompenzaci zaměstnanci poskytnout.

V souladu s § 346c ZPr zaměstnanec nemůže, podobně jako v případě mzdy či náhrady mzdy, zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu odstupné zprostit. Pokud by k takovému jednání zaměstnance došlo, ať už v podobě jednostranného prohlášení o zproštění povinnosti či dvoustranné dohody se zaměstnavatelem (kupříkladu o tom, že zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci žádné odstupné, pokud zaměstnanec pozbyde zdravotní způsobilost z důvodu nemoci z povolání), bylo by na dané jednání pohlíženo jako na zdánlivé (nicotné), tedy by se k němu vůbec nemohlo přihlížet.<sup>89</sup> Uvedené by se ovšem podle odborníků nemělo uplatnit v případech, kdy zákon výslovně předvídá možnost zaměstnance zaměstnavatele v omezených případech dané povinnosti zprostit, například pomocí dohody o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů, v tomto případě podle ustanovení § 145 odst. 2 písm. d) ZPr.<sup>90</sup> Mezi takové povolené případy by měla patřit i dohoda o narovnání, která stranám pracovněprávního vztahu umožňuje dohodnout se na právech, která jsou mezi nimi sporná; takové ujednání má tedy do určité míry schopnost modifikovat důvod poskytnutí odstupného či jeho výši.<sup>91</sup>

Pokud zaměstnavatel nebude jednat v souladu se zákonem a neposkytne zaměstnanci odstupné vůbec či ve správné výši nebo jiným způsobem nedodrží příslušná ustanovení zákoníku práce, spáchá tím přestupek podle § 12 (pokud jde o zaměstnavatele fyzickou osobu) nebo § 25

---

<sup>88</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 67. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 152.

<sup>89</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 346c. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1128.

<sup>90</sup> DRÁPAL, Ljubomír. § 346b–346e. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1429 a 1430. K srážkám z odstupného a přístupnosti dohody dále srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 3557/2019 a BUKOVJAN, Petr. *Započtení pohledávky na náhradu škody vůči odstupnému*. In: Petr Bukovjan [online]. [cit. 8. srpna 2023]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/zapocteni-pohledavky-na-nahradu-skody-vuci-odstupnemu/>.

<sup>91</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. § 346c. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1128.



(pokud se jedná o zaměstnavatele právnickou osobu) zákona o inspekci práce,<sup>92</sup> čímž se vystavuje hrozbě udělení pokuty až do výše dvou milionů korun.<sup>93</sup> Případná veřejnoprávní sankce ovšem neřeší související nárok zaměstnance na nevyplacené odstupné; ten musí být uplatněn v rámci soukromoprávního řízení podle občanského soudního řádu.<sup>94</sup>

Ustanovení § 44b zákona o zaměstnanosti<sup>95</sup> do 1. ledna 2024 poskytovalo zaměstnanci další možnost uspokojení, a to v podobě kompenzace, která sloužila jako určitá „záchrana“ v situacích, kdy zaměstnavatel nejednal v souladu se zákoníkem práce a nevyplatil zaměstnanci odstupné, odbytné<sup>96</sup> či odchodné.<sup>97, 98</sup> Krajská pobočka Úřadu práce totiž zaměstnanci podle uvedeného ustanovení poskytovala kompenzaci za takové nevyplacené odstupné (či odbytné nebo odchodné), a to tak, že výše příslušné kompenzace byla určena „jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovníprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání podle pracovníprávních předpisů“.<sup>99</sup> Jakmile krajská pobočka Úřadu práce poskytla zaměstnanci výše uvedenou kompenzaci, přecházelo „právo uchazeče o zaměstnání na odstupné pobírané podle § 67 zák. práce až do výše vyplacené kompenzace na Úřad práce“.<sup>100</sup>

Jak již bylo výše zmíněno, ustanovení § 44b zákona o zaměstnanosti bylo k 1. lednu 2024 zrušeno, a to změnovým zákonem č. 349/2023 Sb. v souvislosti s tzv. „konsolidačním balíčkem“. Ovšem zároveň s tím je důležité podotknout, že stejný zákon zrušil i § 44a totožného zákona, jenž v sobě obsahoval pravidlo odkladu poskytování podpory v nezaměstnanosti v případě, že

---

<sup>92</sup> Zákonem o inspekci práce se rozumí zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>93</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 273.

<sup>94</sup> Tamtéž.

<sup>95</sup> Zákonem o zaměstnanosti se myslí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>96</sup> Odbytné se za určitých podmínek poskytuje vojákům v souladu s § 138 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a to ve výši dvojnásobku až osmnáctinásobku průměrného měsíčního hrubého služebního platu. K tomu srov. DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 158.

<sup>97</sup> Odchodné se za určitých podmínek poskytuje příslušníkům bezpečnostních sborů podle § 155 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a to ve výši jednonásobku až šestinásobku měsíčního služebního příjmu. K tomu srov. DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 158.

<sup>98</sup> BUKOVJAN, Petr. *Odstupné a podpora v nezaměstnanosti*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 3, s. 5 a násl.

<sup>99</sup> Ustanovení § 44b odst. 2 zákona o zaměstnanosti, účinné do 31. prosince 2023.

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014 (R 61/2016 civ.). Srov. též § 44b odst. 6 zákona o zaměstnanosti.

zaměstnanci bylo posledním zaměstnavatelem vyplaceno odstupné. Změna má „zajistit, aby byla podpora poskytována od prvního dne bez ohledu na předchozí finanční vyrovnání. Tím se obnoví původní význam odstupného jako kompenzace pro zaměstnance, kteří ztratí práci z organizačních důvodů.“<sup>101</sup>

### 2.1.1 Výše odstupného

Zákoník práce upravuje výši odstupného v rámci ustanovení § 67 odst. 1 a 2. Ustanovení § 67 odst. 1 ZPr, jež reguluje tento institut v souvislosti s ukončením pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů (tj. § 52 písm. a) až c) ZPr), počítá s odstupňováním příslušné výše poskytnuté částky v závislosti na délce pracovního poměru u zaměstnavatele, a to následujícím způsobem:

- a) pokud pracovní poměr příslušného zaměstnance trval při jeho skončení méně než jeden rok, přísluší mu odstupné nejméně ve výši jednonásobku průměrného výdělku daného zaměstnance;
- b) pokud pracovní poměr příslušného zaměstnance trval při jeho skončení alespoň jeden rok, ovšem zároveň méně než dva roky, přísluší mu odstupné nejméně ve výši dvojnásobku průměrného výdělku daného zaměstnance;
- c) pokud pracovní poměr příslušného zaměstnance trval při jeho skončení alespoň dva roky, přísluší mu odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku daného zaměstnance.

Pro výše uvedené doby trvání pracovního poměru je třeba brát v potaz, že délka takového pracovního poměru se v souladu s ustanovením § 333 ZPr počítá jako časové období ode dne vzniku do dne zániku (od prvního do posledního dne) pracovního poměru.<sup>102</sup>

Ustanovení § 67 odst. 1 písm. d) ZPr pak počítá s určitou modifikací poskytnuté částky v případě, že se na dotčeného zaměstnance, který pracuje v režimu konta pracovní doby, vztahuje § 86 odst. 4 ZPr, jenž zní: „*Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas*

---

<sup>101</sup> Tiskové zprávy MPSV. *Co nás čeká s rokem 2024? MPSV přináší kompletní souhrn nejen legislativních novinek, které příští rok vstupují v platnost.* In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 4. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/co-nas-ceka-s-rokem-2024-mpsv-prinasi-kompletni-souhrn-nejen-legislativnich-novinek-ktete-pristi-rok-vstupuji-v-platnost>.

<sup>102</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Odstupné a jiná plnění při skončení zaměstnání.* In: ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 108.

*odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.“ Zaměstnanci se v takovém případě výše odstupného zvýší o trojnásobek jeho průměrného výdělku; zaměstnanec tak tedy může získat zákonný nárok ve výši až šestinásobku svého průměrného výdělku, pokud u téhož zaměstnavatele pracoval dva roky či více a zároveň se na něj vztahuje zmíněné ustanovení § 86 odst. 4 ZPr.<sup>103</sup> Uvedené pravidlo existuje proto, aby byla zaměstnanci kompenzována do následujícího období převáděná práce přesčas, za niž není poskytována mzda.<sup>104</sup>*

Poslední věta zmíněného prvního odstavce § 67 ZPr pak představuje další pravidlo vážící se k počítání délky pracovního poměru. Podle něj se do takové doby započítává nejen současný pracovní poměr, ale též takový předchozí pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, jenž skončil v době 6 měsíců či kratší před vznikem následujícího pracovního poměru. Jelikož zákoník práce mluví o předchozím pracovním poměru, nikoliv o bezprostředně předcházejícím pracovním poměru, autorka dovozuje, že pokud by existovalo více předchozích pracovních poměrů splňujících danou podmínku, měly by být všechny započítány do délky trvání pro účely určení výše odstupného.<sup>105</sup> Autorka si zároveň uvědomuje, že mohou existovat odlišné názory, a to mimo jiné z důvodu užití jednotného, nikoliv množného, čísla; takový výklad by ovšem upřednostňoval interpretaci striktně jazykovou nad interpretací teleologickou, což by v uvedeném případě podle názoru autorky zbytečně vedlo ke zkracování práv zaměstnance. Pro započítání předchozího pracovního poměru není rozhodné, jakým způsobem došlo k jeho ukončení. Jelikož zákon mluví výslovně o pracovním poměru, není možné v souladu s tímto pravidlem započítat předchozí pracovněprávní vztahy u téhož zaměstnavatele založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 67. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 152.

<sup>104</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401 a ŠTEFKO, Martin. § 86. In: Tamtéž, s. 497.

<sup>105</sup> K tomu srov. PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 11/2012, s. 409 a násl. či DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401.

<sup>106</sup> Srov. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401.

S odlišnou výší odstupného se počítá v případě ukončení pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) ZPr, tj. kvůli dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu nemoci z povolání, ohrožení takovou nemocí, pracovního úrazu či z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice. V takovém případě předepisuje ustanovení § 67 odst. 2 ZPr jako nejnižší částku odstupného poskytovanou zaměstnanci dvanáctinásobek průměrného výdělku. Jak již bylo zmíněno v rámci podkapitoly 1.1.4 výše, zaměstnavatel se může této povinnosti zprostit, a to v případě, že je naplněn § 270 odst. 1 ZPr. Stručný popis možnosti zproštění odpovědnosti předvídané § 270 odst. 1 ZPr ve vztahu k odstupnému si dovoluji citovat z vlastní diplomové práce (úryvek je samozřejmě postaven na příslušných odborných zdrojích): „*Půjde o situace, kdy zaměstnanec svým zaviněným jednáním porušil předpisy či pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokud situace nastala pouze z důvodu požití návykových látek zaměstnancem.*“<sup>107</sup> Je důležité zdůraznit, že zaměstnavatel se musí zcela zprostit své odpovědnosti; částečné zproštění nemá na právo zaměstnance na odstupné vliv.<sup>108</sup>

### 2.1.2 Zvýšené a smluvní odstupné

Problematika odstupného poskytovaného nad rámec limitů stanovených zákoníkem práce byla již částečně rozebrána v rámci podkapitoly 1.2 výše, a to především ve vztahu k zásadě rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Tato podkapitola se tedy oblasti diskriminace v poskytování odstupného bude věnovat pouze okrajově.

Na rozdíl od předchozí právní úpravy<sup>109</sup> současný zákoník práce zaměstnavateli nebrání poskytnout svým zaměstnancům odstupné i nad rámec předvídaný ustanovením § 67 ZPr. Důležité je, že takto upravené podmínky odstupného mohou být nastaveny skutečně pouze tak, aby byly pro zaměstnance výhodnější, nesmí jej tedy v souladu s § 4a odst. 1 ZPr zkrátit o jeho zaručená

---

<sup>107</sup> SVATOŠOVÁ, Leontina. *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů zaměstnance*. Praha, 2022. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce: Matějka Řehořová, Lucie. S. 34 a 35.

<sup>108</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 167.

<sup>109</sup> Srov. podkapitola 1.1 této rigorózní práce.

práva daná zákonem (např. poskytnout pouze šestinásobek průměrného výdělku v případě odstupného podle § 67 odst. 2 ZPr);<sup>110</sup> v tomto smyslu je tedy ustanovení relativně kogentní.<sup>111</sup>

Odchylné podmínky pro odstupné nad rámec zákona smí být upraveny vnitřním předpisem, kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou nebo jinou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>112</sup> V příslušných dokumentech nemusí být kompenzace označována pouze jako „odstupné“ (může být užito např. označení „odměna“ či „odchodné“), to ovšem nic nemění na podstatě takové kompenzace a na právu zaměstnance na její přiznání.<sup>113</sup>

V rámci těchto zákonem povolených odchylných úprav odborná literatura rozlišuje tzv. zvýšené odstupné a smluvní odstupné.

Zvýšené odstupné se vztahuje k zákonem předvídaným důvodům, s nimiž je spojeno zákonné právo zaměstnance na určitou minimální kompenzaci při ukončení pracovního poměru daným způsobem, tj. k tzv. organizačním důvodům a k pozbytí zdravotní způsobilosti podle ustanovení § 52 písm. d) ZPr. Pokud zaměstnavatel poskytuje zvýšené odstupné, znamená to, že je na základě vnitřního předpisu, kolektivní smlouvy či individuální smlouvy s konkrétním zaměstnancem danému jedinci poskytována vyšší částka, než jakou předvídá zákon,<sup>114</sup> taková vyšší částka může být vázána nejen na násobky průměrného výdělku, ale může být tvořena například i stranami sjednanou fixní částkou.<sup>115</sup> Takovéto zvýšené odstupné může být poskytováno jak plošně, tak pouze vyjmenovaným skupinám, pozicím či jednotlivcům, a to i na základě určitých kritérií či podmínek.<sup>116</sup> Stejně tak je možné výši odstupného rozlišovat podle způsobu rozvázání

---

<sup>110</sup> Srov. např. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 288.

<sup>111</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné*. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 145.

<sup>112</sup> Srov. § 4a odst. 1 a 2 ve spojení s § 23 odst. 1 ZPr a dále např. JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 274 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

<sup>113</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2022, sp. zn. 21 Cdo 389/2021 či TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů; aktuální znění včetně novel 2023 a 2024*. 5. vydání. Praha: Grada, 2023, s. 73.

<sup>114</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401 či VRAJÍK, Michal. *Odstupné při skončení pracovního poměru*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 9, s. 11 a násl.

<sup>115</sup> Srov. např. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 165.

<sup>116</sup> Srov. např. KOCOUREK, Jiří. § 67. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 467.

pracovního poměru (dohoda vs. výpověď), jak již bylo nastíněno v podkapitole 1.2 výše. Zvýšeným odstupným lze také „předejít“ hromadnému propouštění či zákazu výpovědi podle § 53 ZPr.<sup>117</sup> Jak již bylo dříve zdůrazněno, všechna tato případná odlišení a kritéria nesmí naplňovat znaky přímé a nepřímé diskriminace, a porušovat tak zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Pokud by zaměstnavatel tohoto zákazu nedbal a neodůvodněně některým zaměstnancům neposkytoval zvýšené odstupné, měl by příslušný znevýhodněný zaměstnanec právo na náhradu škody, a to ve výši rozdílu mezi zvýšeným odstupným poskytovaným v obdobných situacích a odstupným poskytnutým zaměstnavatelem danému zaměstnanci.<sup>118</sup>

Od zvýšeného odstupné je třeba odlišovat tzv. smluvní odstupné. Jedná se o označení kompenzace poskytované při ukončení pracovního poměru i z jiných důvodů než těch předvídaných § 67 (a dalšími příslušnými ustanoveními) ZPr.<sup>119</sup> Jde tedy například o odstupné v případě výpovědi z důvodu tzv. obecného onemocnění, tj. podle § 52 písm. e) ZPr, ale též například u výpovědi z pracovního poměru z důvodu závažného porušení pracovních povinností podle § 52 písm. g) ZPr<sup>120</sup> (i když si lze velmi obtížně představit zaměstnavatele, který by na takové ujednání dobrovolně přistoupil). Možnost poskytnutí smluvního odstupného ze strany zaměstnavatele opakovaně potvrdil i Nejvyšší soud, jenž mimo jiné uzavřel, že „[p]oskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být upraveno (způsobem uvedeným v § 2 odst. 2 zák. práce [nyní § 4a odst. 2 ZPr]) odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou stanoveny zákonem“.<sup>121</sup> Na smluvní odstupné se nevztahují zákonná ustanovení § 67 a násl. ZPr, pokud není

---

<sup>117</sup> Srov. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Stanovisko č. 24 ze dne 4. dubna 2013*. In: *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze*. Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 21. července 2023]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

<sup>118</sup> VRAJÍK, Michal. *Odstupné při skončení pracovního poměru*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 9, s. 11 a násl.

<sup>119</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 270.

<sup>120</sup> Tamtéž.

<sup>121</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011. Obdobně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011, publikovaný pod č. C 12214 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

mezi stranami ujednáno jinak.<sup>122</sup> To mimo jiné souvisí i s režimem odvodů z takového odstupného, čemuž se autorka bude blíže věnovat v rámci podkapitoly 2.1.5. níže.

Jak judikoval Nejvyšší soud, pokud zaměstnanci při ukončení pracovního poměru již podle ujednání se zaměstnavatelem, na základě vnitřního předpisu či podle kolektivní smlouvy existuje nárok na odstupné poskytované nad rámec zákonných pravidel, je jeho právem se ho u zaměstnavatele domáhat a v takovém jednání „nelze spatřovat rozpor s dobrými mravy, neboť žalobce postupoval v souladu se zákonem a v případné majetkové nebo nemajetkové újmě, která by tím vznikla (mohla vzniknout) žalované, lze spatřovat jen vedlejší následek, který je právem dovolený“.<sup>123</sup>

### 2.1.3 Průměrný měsíční výdělek

Zákoník práce ve vztahu k částce odstupného užívá ve svém § 67 ZPr různých násobků průměrného výdělku zaměstnance. Odstavec třetí tohoto ustanovení nám přibližuje, že průměrným výdělkem se myslí průměrný měsíční výdělek. To je ovšem stále poměrně kryptický výraz a je proto vhodné si vymezit, co pojem průměrný měsíční výdělek ve vztahu k odstupnému znamená a jakým způsobem jej lze vypočítat.

Průměrný výdělek jako takový je upraven v ustanovení § 351 a násl. ZPr a neuvádí se pouze při zjišťování nároku na odstupné, ale např. též při výpočtu některých náhrad mzdy a jiných nároků podle zákoníku práce.<sup>124</sup> Ustanovení § 352 ZPr stanovuje průměrný výdělek jako průměrný hrubý výdělek. Podle § 353 ZPr pak „[p]růměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu účtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období“. Je důležité zmínit, že za mzdu se nepovažuje pouze „základní“ mzda, jíž zaměstnanec dostává vyplacenu na základě mzdového výměru či pracovní smlouvy, ale též některé další příjmy účtované k této mzdě v příslušném rozhodném období, tedy mimo jiné i odměny a bonusy.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 270.

<sup>123</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 1193/2015. Tento rozsudek byl sice později překonán, k tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2020, sp. zn. 27 Cdo 1597/2019, ovšem uvedené se nevztahovalo k citované pasáži, nýbrž k neplatnosti smlouvy mezi stranami jako celku; autorka je tudíž toho názoru, že citace příslušné pasáže je do určité míry stále relevantní. Obdobně srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 554/2017.

<sup>124</sup> KOCOUREK, Jiří. § 67. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 468.

<sup>125</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 273.

Zaměstnanec si tak může při ukončení pracovního poměru ve vztahu k „vhodnému“ rozhodnému období na odstupném značně přilepšit; nutno ovšem podotknout, že v případech odstupného vychází ukončení pracovního poměru zpravidla z iniciativy zaměstnavatele, který si tak může výhodnost a nevýhodnost příslušných rozhodných období „pohlídat“.

Pro správný výpočet průměrného hrubého výdělku je třeba na základě ustanovení § 353 ZPr správně určit rozhodné období. To blíže upravuje ustanovení § 354 ZPr ve svých odstavcích 1 a 2. Podle nich je rozhodným obdobím v zásadě předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce, jež po rozhodném období bezprostředně následuje. Uvedené tedy znamená, že i pokud by pracovní poměr zaměstnance skončil např. 29. června, bude rozhodné období tvořeno měsíci leden-březen příslušného kalendářního roku a průměrný výdělek se bude zjišťovat k 1. dubnu.<sup>126</sup> Rozhodné období se v určitých případech stanoví odlišně, jak předvídá i samotný § 354 ZPr. Například v případě zaměstnance pracujícího v režimu konta pracovní doby je rozhodné období určeno jako dvanáct kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období, jež je upraveno v § 86 odst. 3 ZPr.<sup>127</sup> Konto pracovní doby totiž umožňuje, jak již bylo dříve zmíněno, převádění přesčasových hodin a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby; rozhodné období v podobě jednoho čtvrtletí by mohlo být pro zaměstnance značně nevýhodné z důvodu častého kolísání mzdy v jednotlivých obdobích během roku.<sup>128</sup>

Aby se zaměstnavatel dostal k průměrnému hrubému měsíčnímu výdělku na základě určeného rozhodného období, musí nejprve zjistit průměrný hrubý hodinový výdělek (případně průměrný denní výdělek).<sup>129</sup> Ten následně musí být vynásoben příslušným počtem hodin, jež připadají v daném kalendářním roce na jeden měsíc. Pokud takto vypočítaný průměrný hrubý měsíční výdělek nedosahuje zákonné výše minimální mzdy, pak je třeba jej zvýšit alespoň na tuto úroveň.<sup>130</sup>

---

<sup>126</sup> BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, stanovisko č. 202 ze dne 4. února 2014, s. 190.

<sup>127</sup> § 354 odst. 4 ZPr.

<sup>128</sup> K tomu srov. též ROTHOVÁ, Eva. § 354. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1460.

<sup>129</sup> Srov. např. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401.

<sup>130</sup> KOCOUREK, Jiří. § 67. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 469.



#### 2.1.4 Výplata odstupného

Pravidla pro výplatu odstupného upravuje ustanovení § 67 odst. 4 ZPr. V souladu s ním je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v nejbližším mzdovém výplatním termínu po skončení pracovního poměru, jestliže se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu, a to na výplatním dnu v den skončení pracovního poměru či na termínu pozdějším než na nejbližším výplatním termínu mzdy zaměstnance. Autorka si je vědoma názorů některých právních expertů, že zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou domluvit na výplatě odstupného i před skončením pracovního poměru.<sup>131</sup> Uvedené ovšem autorka nepovažuje za správné a přiklání se tak k názorům odborníků, kteří za nejbližší možný den výplaty odstupného považují den skončení pracovního poměru.<sup>132</sup> Tento limit podle autorky vyplývá nejen z jazykového znění § 67 odst. 4 ZPr (pokud by zákonodárce chtěl stranám pracovního poměru dát možnost se odchýlit i tímto způsobem, nejspíše by tak učinil), ale i ze samotné podstaty odstupného. Přece jen se jedná o plnění, jež má zaměstnanci pomoci překlenout nepříznivou situaci nastalou z důvodu ukončení pracovního poměru a má mu poskytnout násobky jeho výdělku pro účely pokrytí výpadku budoucího příjmu. Pokud by odstupné mohlo být poskytnuto přede dnem skončení pracovního poměru, tedy např. již na začátku výpovědní doby, uvedený účel by se do značné míry stal obsoletním.

Na základě výše uvedeného judikatura dovozuje, že právo na odstupné se stává splatným právě v daný nejbližší výplatní termín mzdy, nikoliv jako v případě pravidel pro splatnost mzdy (bez ohledu na určený či stranami dohodnutý výplatní termín) posledním dnem kalendářního měsíce, jenž následuje po měsíci, za který zaměstnanci taková odměna za práci přísluší.<sup>133</sup>

Právo zaměstnance na odstupné se v souladu s § 629 OZ ve spojení s § 4 ZPr promlčuje ve standardní promlčecí lhůtě tří let počínající prvním dnem prodlení (den následující po nejbližším výplatním termínu mzdy).<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 275.

<sup>132</sup> Srov. např. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 162. Publikace neobsahuje údaje o autorství jednotlivých kapitol, autorka proto odkazuje pouze na příslušnou stranu monografie.

<sup>133</sup> BUKOVJAN, Petr. *Splatnost odstupného*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 1, s. s. 31 a násl. a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015.

<sup>134</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015 či ŠUBRT, Bořivoj. *Odstupné a jiná plnění při skončení zaměstnání*. In: ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 110 a 111.

Pro povinnost zaměstnavatele vyplatit odstupné ve výše specifikovaném termínu není rozhodné, zda mezi stranami pracovního poměru teprve probíhá spor o neplatnosti ukončení pracovního poměru podle § 69 a násl. ZPr; zaměstnavatel je i tak povinován zaměstnanci odstupné poskytnout. Až ve chvíli, kdy by zaměstnavatel byl ve sporu úspěšný a soud by pravomocně rozhodl v jeho prospěch, vzniklo by zaměstnavateli právo na vrácení takové částky na základě bezdůvodného obohacení zaměstnance podle ustanovení § 2991 a násl. OZ.<sup>135</sup> Takové právo by se opět promlčovalo ve tříleté promlčecí lhůtě,<sup>136</sup> která počíná běžet ode dne výplaty příslušné částky odstupného.<sup>137</sup>

### 2.1.5 Režim odvodů a zdanění

Jelikož je odstupné příjmem zaměstnance vypláceným zaměstnavatelem v souvislosti s pracovním poměrem, mohou i na něj dopadat režimy zdanění a tzv. odvodů na pojistné. Jak již bylo naznačeno výše, tento režim se liší v závislosti na skutečnosti, zda se jednalo o odstupné standardní, zvýšené či smluvní (k tomu srov. podkapitola 2.1.2 výše).

Ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) ZPSZ stanoví, že vyměřovací základ<sup>138</sup> nezahrnuje „odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné,<sup>139</sup> na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů“. Obdobně pak odstupné z vyměřovacího základu vyčleňuje ustanovení § 3 odst. 2 písm. b) ZPVZP. Odstupné je tedy v souladu se specifikovanými zákony „osvobozeno“ od odvodů na sociální a zdravotní pojistné. Ve světle uvedených ustanovení je ovšem důležité si uvědomit, co je podle nich ještě za odstupné považováno a co už nikoliv.

Odborná literatura a judikatura dovodila, že odstupným se v souvislosti s pravidly ohledně vynětí z vyměřovacího základu myslí odstupné *stricto sensu*, tedy takové peněžité plnění, které

---

<sup>135</sup> Srov. např. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401 a 402.

<sup>136</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5285/2016, publikovaný pod č. C 17093 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>137</sup> Srov. též FETTER, Richard. *Vrácení odstupného v důsledku sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru*. In: epravo.cz [online]. [cit. 25. července 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vraceni-odstupneho-v-dusledku-sporu-o-neplatnost-rozvazani-pracovniho-pomeru-108839.html>.

<sup>138</sup> § 5 odst. 1 ZPSZ vymezuje vyměřovací základ jako „úhrn příjmů [...], které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění“.

<sup>139</sup> K těmto pojmům srov. podkapitola 2.1 výše.

poskytuje zaměstnanci kompenzaci za ztrátu zaměstnání, ke které došlo bez jeho zavinění, tj. odstupné podle ustanovení § 67 ZPr.<sup>140</sup> Mezi něj ovšem nepatří pouze zákonné minimální odstupné („standardní“ odstupné), ale rovněž zvýšené odstupné. Zaměstnanec se tak vyhne odvodům i v případě, že je mu poskytnuto odstupné ze zákonných důvodů, ovšem ve vyšších násobcích.<sup>141</sup> Mimoto jsou takové navýšené částky daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, a to v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů<sup>142</sup> (jedná se o „výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců“).<sup>143</sup>

Z tohoto „benefitu“ je naopak vyňato smluvní odstupné. Pokud si tedy strany pracovního poměru (příp. jiného pracovněprávního vztahu) sjednají či zaměstnavatel určí, že tato kompenzace bude poskytována rovněž v případech zákonem nepředvídaných (např. na základě výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. f) ZPr), pak se takové odstupné do vyměřovacího základu zahrne a bude nutné z něj učinit odvody.<sup>144</sup> Do určité doby činila judikatura pro odstupné navázané na § 52 písm. e) ZPr (pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance z důvodu tzv. obecného onemocnění) určitou výjimku, kdy i toto peněžité plnění bylo považováno za odstupné *stricto sensu* v souladu s výše uvedenými zákony.<sup>145</sup> Tento judikát se ovšem již neuplatní, a to z důvodu změny právních předpisů s účinností od 1. ledna 2015 na základě zákona č. 267/2014 Sb.<sup>146</sup> Tato novela měla za následek, že výše zmíněná ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) ZPSZ a § 3 odst. 2 písm. b) ZPVZP již neobsahují slovní spojení „odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné,

---

<sup>140</sup> Srov, např. BUKOVJAN, Petr. *Odstupné a odvod pojistného*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2014, č. 6, s. 40 a násl., rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 31. srpna 2011, čj. 57 A 80/2010-36, publikovaný pod č. 2580/2012 ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu či JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 275.

<sup>141</sup> Srov. např. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 31. srpna 2011, čj. 57 A 80/2010-36, publikovaný pod č. 2580/2012 ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu či ŠUBRT, Bořivoj. *Odstupné vyplacené nad stanovený limit zákoníku práce*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2014, č. 12, s. 22 a násl.

<sup>142</sup> Zákonem o daních z příjmů je myšlen zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>143</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Odstupné vyplacené nad stanovený limit zákoníku práce*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2014, č. 12, s. 22 a násl.

<sup>144</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava, CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Zákon o pojistném na sociální zabezpečení. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, komentář k § 5 (přístupné pouze v ASPI).

<sup>145</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. března 2014, čj. 6 Ads 90/2013-50, publikovaný pod č. 3066/2014 ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

<sup>146</sup> Srov. NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Terezie. *Tři typy odstupného a dva režimy pojistných odvodů z něj*. In: epravo.cz [online]. [cit. 24. července 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/tri-typy-odstupneho-a-dva-rezimy-pojistnych-odvodu-z-nej-104077.html>.

poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů“, nýbrž „odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů“.

Veškeré typy odstupného nejsou od daně osvobozeny a podléhají dani z příjmů.<sup>147</sup>

## 2.2 Výpovědní důvody, s nimiž je spojeno právo na odstupné

Zákoník práce spojuje zákonné právo zaměstnance na odstupné pouze s určitými situacemi, či lépe řečeno důvody. Tyto předvídá především § 67 ZPr, ale též § 339a ZPr (přechod práv a povinností na jiného zaměstnavatele), jak bude rozebráno níže.

Ustanovení § 67 ZPr, které je z hlediska úpravy odstupného stěžejní, dává zaměstnanci právo na kompenzaci v případě, že s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí na základě jednoho z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZPr či pokud je mezi stranami uzavřena dohoda z týchž důvodů. Jak již bylo vícekrát zdůrazněno výše, nic nebrání zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odstupné i nad rámec § 52 písm. a) až d) ZPr (tj. smluvní odstupné). V této kapitole se autorka nicméně bude věnovat pouze v tomto odstavci uvedeným zákonným důvodům a jejich implikacím ve vztahu k institutu odstupného se zaměřením na možné problematické pasáže, a to především z hlediska tzv. výpovědi ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) ZPr.

Nejprve by autorka ráda velmi stručně představila několik zásadních faktů vážících se k výpovědi jako takové. Dohoda o rozvázání pracovního poměru pak bude představena v rámci samostatné podkapitoly 2.2.6 níže.

Výpověď je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, prostřednictvím něhož se zaměstnancem ukončuje pracovní poměr, a to pouze z taxativně vyjmenovaných důvodů předvídaných kogentním ustanovením § 52 ZPr.<sup>148</sup> V takové výpovědi musí být uveden konkrétní důvod rozvázání pracovního poměru, a to nejen případným odkazem na příslušné ustanovení zákoníku práce, ale rovněž dostatečně zevrubným popisem skutkového stavu, na základě něhož pak soud výpověď přezkoumává<sup>149</sup> (pokud strany pracovního poměru, případně pracovněprávního

---

<sup>147</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava, CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Zákon o pojistném na sociální zabezpečení. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, komentář k § 5 (přístupné pouze v ASPI) a NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Terezie. *Tři typy odstupného a dva režimy pojistných odvodů z něj*. In: epravo.cz [online]. [cit. 24. července 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/tri-typy-odstupneho-a-dva-rezimy-pojistnych-odvodu-z-nej-104077.html>.

<sup>148</sup> Srov. např. JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře*. Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2016, s. 33 či PTÁČEK, Lubomír. § 50. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 286.

<sup>149</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

vztahu v případě poskytování odstupného i u „dohodářů“, započnou soudní spor). Soud toto právní jednání přezkoumává podle právního a skutkového stavu odpovídajícímu době, v níž byla výpověď doručena zaměstnanci.<sup>150</sup> Jakmile zaměstnavatel ve výpovědi určí výpovědní důvod, nemůže jej již dodatečně měnit.<sup>151</sup>

Ve vztahu k odstupnému může být mimo jiné poměrně problematické, pokud se z určitého důvodu u jednoho zaměstnance sejdou v krátkém období (či simultánně) dvě výpovědi, kdy jedna z nich s sebou nese právo na odstupné a druhá nikoliv (obdobně situace, kdy je zaměstnanci doručena jedna výpověď se dvěma výpovědními důvody). Odborníci nejsou zcela sjednoceni v přístupu k takové pekulární situaci. Existují názory, že pokud jsou obě výpovědi (či oba výpovědní důvody uvedené v jedné výpovědi) ze strany zaměstnavatele oprávněné (což v konečném důsledku může rozhodnout pouze soud), pak má zaměstnavatel právo „vybrat“ si pro zaměstnance méně příznivý důvod, jenž nejde k tíži zaměstnavatele, a odstupné mu neposkytnout (v takovém případě se samozřejmě jeví jako jednodušší dát zkrátka zaměstnanci pouze jednu výpověď či postavit výpověď na jediném výpovědním důvodu, pokud by to bylo možné).<sup>152, 153</sup> Existují ovšem i opačné názory mluvící veskrze (ne nutně výhradně) ve prospěch poskytnutí odstupného danému zaměstnanci.<sup>154</sup> I sama autorka připouští, že k uvedenému problému nedokáže zaujmout jednoznačné a všeobjímající stanovisko, a že v daných situacích vnímá jako nutné vždy posoudit konkrétní skutkové okolnosti případu *ad hoc* tak, aby byla v co nejširší možné míře zachována ochrana zaměstnance jako slabší strany, ale zároveň byly brány v potaz oprávněné zájmy zaměstnavatele na neposkytnutí odstupného, a to např. v případě, kdy by zaměstnanec

---

<sup>150</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008. K důležitosti objektivního skutkového stavu existujícího v době doručení rozvazovacího právního jednání srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. července 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021.

<sup>151</sup> DOLEŽÍLEK, Jirí. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 397.

<sup>152</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004, publikovaný pod č. C 3306 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>153</sup> Srov. např. PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 11/2012, s. 409 a násl.

<sup>154</sup> Srov. např. VRAJÍK, Michal. *Odstupné při skončení pracovního poměru*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 9, s. 11 a násl. či Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Stanovisko č. 23 ze dne 22. října 2010*. In: *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze*. Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 25. července 2023]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

krátce po obdržení výpovědi z důvodu nadbytečnosti úmyslně závažně porušil své pracovní povinnosti.

Od výše uvedeného je nutné odlišit situaci, kdy dojde k souběhu dvou výpovědních důvodů, s nimiž je s každým samostatně spojeno právo na odstupné (zpravidla jde o souběh ustanovení § 52 písm. c) a § 52 písm. d) ZPr). Odborná literatura a judikatura se v takovém případě kloní na stranu prospěšnější pro zaměstnance, tj. ve prospěch výpovědního důvodu navázaného na pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance (s nímž je zpravidla spojeno o několik řádů vyšší odstupné).<sup>155</sup> Činí tak především na základě toho, že v takovém případě ani u jednoho z výpovědních důvodů neexistuje zavinění zaměstnance a není tedy spravedlivé zaměstnanci přičítat, že se shodou okolností sešly dva jím nezpůsobené výpovědní důvody, kvůli jednomu z nichž by mu měla připadnout nižší kompenzace.<sup>156</sup> Autorka se s těmito závěry zcela ztotožňuje. Je ovšem otázkou, jak by se postupovalo v (nutno podotknout spíše ojedinělém) případě, kdy by zaměstnanec například na základě vnitřního předpisu měl možnost získat vyšší odstupné, pokud by bylo postupováno podle výpovědi z důvodu nadbytečnosti namísto ze zdravotních důvodů. Ve světle výše uvedené argumentace se autorka domnívá, že v takovém případě by zaměstnanci mělo být poskytnuto vyšší odstupné a „přednost“ by tedy protentokrát měla mít nadbytečnost.

V případě soudního sporu o neplatnost výpovědi podle ustanovení § 69 a násl. ZPr není i vzhledem k výše uvedenému překvapením, že spory se často týkají právě nároku zaměstnance na poskytnutí odstupného. Ty mohou vyvstávat i v situacích, kdy rozvazovací právní jednání neobsahuje žádný důvod pro ukončení pracovního poměru či jde o důvod zastírající. Zaměstnanec může u takových rozvazovacích právních jednání u soudu prokázat, jaký byl skutečný důvod pro ukončení pracovního poměru a získat tak na základě soudního rozhodnutí nárok na odstupné.<sup>157</sup>

Problém ovšem nastává v případě, kdy zaměstnanec (či zaměstnavatel) neuplatní své (domnělé) nároky u soudu ve lhůtě určené ustanovením § 72 ZPr, tedy do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit příslušným rozvazovacím právním jednáním (zde tedy výpovědí). Po uplynutí této lhůty se důvod uvedený ve výpovědi stává v zásadě nepopíratelně rozhodným pro

---

<sup>155</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4984/2016. Autorka nicméně musí podotknout, že v obou zmíněných rozsudcích nejprve zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost, až následně vyvstal důvod nadbytečnosti.

<sup>156</sup> PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 11/2012, s. 409 a násl.

<sup>157</sup> Srov. např. JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 270 a 271.

určení práva zaměstnance na odstupné, jelikož takové jednání nebylo soudem pravomocně prohlášeno za neplatné; tedy např. pokud by zaměstnavatel ukončil pracovní poměr se zaměstnancem na základě § 52 písm. e) ZPr, přestože se dle skutečné příčiny jedná o výpověď podle § 52 písm. d) ZPr. V takových případech pak zaměstnanci odstupné nepřísluší.<sup>158</sup>

Na závěr je vhodné zmínit, že mezi zákonné důvody pro poskytnutí odstupného nepatří okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle § 56 ZPr, přestože tomu tak dříve bylo.<sup>159</sup> Nyní nicméně ustanovení § 56 odst. 2 ZPr zajišťuje v takovém případě zaměstnanci alespoň náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby.<sup>160</sup> K vhodnosti uvedené úpravy se autorka blíže vyjadřuje v rámci závěrečné kapitoly věnující se úvahám *de lege ferenda*.

Zaměstnanci dále odstupné nepřísluší, pokud s ním je zrušen pracovní poměr ve zkušební době podle ustanovení § 66 ZPr. Jak ale dovodil Nejvyšší soud,<sup>161</sup> pokud je zaměstnavatelem pracovní poměr ve zkušební době zrušen účelově a skutečným záměrem pro takové zrušení byl pouze zaměstnancův zdravotní stav (spadající pod popis uvedený v ustanovení § 52 písm. d) ZPr), pak je zaměstnanec před daným jednáním zaměstnavatele chráněn pravidlem rovného zacházení a zákazu diskriminace obsaženým mimo jiné v § 16 ZPr, na základě čehož je možné se dovolat neplatnosti takového ukončení pracovního poměru. Uvedeným způsobem je pak rovněž možné dosáhnout na právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 ZPr. Přestože se předmětný judikát zabýval problematikou účelového zrušení pracovního poměru ve zkušební době pouze ve vztahu k ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů (jež by jinak spadalo pod výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. d) ZPr), autorka se domnívá, že analogicky by se mělo postupovat rovněž v dalších případech zákonného práva zaměstnance na odstupné, tj. pokud se zaměstnavatel snaží obejít nutnost dát výpověď z organizačních důvodů. Na druhou stranu si autorka uvědomuje, že institut zkušební doby existuje mimo jiné právě z důvodu zajištění určité (počáteční) flexibility

---

<sup>158</sup> Srov. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 397 či BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, stanovisko č. 25 ze dne 2. února 2016, s. 34 a 35. Judikatura ovšem dovozuje, že pokud lze z dané výpovědi jasně i navzdory vadám dovodit skutečný důvod výpovědi, pak zaměstnanci může příslušet právo na odstupné. K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010.

<sup>159</sup> Srov. § 56 ZPr ve znění účinném od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007 a § 67 odst. 1 ZPr ve znění účinném od 1. ledna 2008 do 31. prosince 2011.

<sup>160</sup> K tomu srov. např. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 395.

<sup>161</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 504/2021.

a dovozená analogie by tak mohla být mnohými vnímána jako nepřiměřené zatěžování zaměstnavatelů.

### 2.2.1 Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZPr

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) ZPr je možné uplatnit, pokud se ruší zaměstnavatel či jeho část. Patří tak mezi jeden z tzv. organizačních důvodů (podle § 52 písm. a) až c) ZPr), tedy takové důvody, jež jsou dány provozními okolnostmi daného zaměstnavatele.<sup>162</sup> Pokud mluvíme o ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů, pak zde hrají roli „všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu (podniku) nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu. Výpovědním důvodem jsou tyto „organizační změny“ vždy, mají-li za následek, že zaměstnavatel nemá nadále (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce, nebo že se jeden nebo více zaměstnanců pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého (některých) z nich pro něho nadále není potřebná.“<sup>163</sup>

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části je faktickým jednáním zaměstnavatele, tedy jednáním soudem nepřezkoumatelným<sup>164</sup> (soud pouze zkoumá, zda takové faktické jednání naplňuje daný výpovědní důvod) a i přes vyznění ustanovení není možné jej ztotožňovat (pouze) se zrušením obchodní korporace podle platných právních předpisů (zejména likvidace podle občanského zákoníku) či s jiným způsobem ztráty právní subjektivity.<sup>165</sup> Zrušení zaměstnavatele či jeho části nastává, pokud zaměstnavatel již zcela nebo zčásti nevykonává činnosti a úkoly, pro něž využíval svých zaměstnanců a zároveň takové činnosti nepřechází na jiného zaměstnavatele

---

<sup>162</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 193.

<sup>163</sup> PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 303.

<sup>164</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 193.

<sup>165</sup> PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 304.



podle § 338 a násl. ZPr.<sup>166</sup> Typicky se bude jednat o ukončení podnikání,<sup>167</sup> dobrovolné či nedobrovolné,<sup>168</sup> a to buď v celém rozsahu, kupříkladu právě kvůli zrušení obchodní korporace, nebo pouze v rozsahu částečném. Částečným ukončením podnikání může být například situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne, že již nebude vykonávat určitý předmět podnikání a související činnost nepřevé na jinou část (např. divizi, oddělení) v rámci společnosti ani na jinou obchodní korporaci, to vše za předpokladu, že takové částečné ukončení podnikání splňuje judikatorní vymezení „zrušení části zaměstnavatele“.

V souvislosti s tímto výpovědním důvodem je rovněž nutné si definovat, co je vlastně myšleno zrušením části zaměstnavatele. K tomuto tématu se již hojně vyjádřila judikatura,<sup>169</sup> na základě níž můžeme dovodit základní znaky části zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZPr. Jedná se o: (i) určitou organizační jednotku, útvar, složku či pobočku zaměstnavatele, (ii) jež se podílí na předmětu činnosti zaměstnavatele vyvíjením v zásadě samostatné činnosti, (iii) přičemž pro takovou činnost jsou organizační jednotce vyčleněny určité prostředky (ať už majetkové či personální) a prostory, a (iv) jež je zpravidla součástí vnitřní organizační struktury (organizačního řádu) zaměstnavatele a v jejímž čele bývá vedoucí zaměstnanec pověřený zaměstnavatelem. U takto vymezené části zaměstnavatele pak skutečně musí dojít ke zrušení, nikoliv pouze k omezení či útlumu jejích činností<sup>170</sup> (nicméně takové omezení činností může teoreticky naplnit jiný výpovědní důvod, zejména nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr).

Pro platnost výpovědi je zásadní, aby zrušení zaměstnavatele či jeho části bylo účinné nejpozději ke dni ukončení pracovního poměru daného zaměstnance.<sup>171</sup>

---

<sup>166</sup> KOCOUREK, Jiří. § 52. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 393 a 394.

<sup>167</sup> A to ať už zaměstnavatele fyzické či právnické osoby. K tomu srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 52. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 104.

<sup>168</sup> Mezi nedobrovolné ukončení podnikání může patřit např. úřední zákaz provozovat určitou činnost. K tomu srov. PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 304.

<sup>169</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. května 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/9 (R 1/1998 civ.) či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

<sup>170</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009, publikovaný pod č. C 8248 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>171</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 194.

V případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu obsaženého v § 52 písm. a) ZPr zaměstnanci v souladu s ustanovením § 67 odst. 1 ZPr přísluší odstupné minimálně ve výši jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku v závislosti na délce pracovního poměru. Je otázkou, zda ukončení odstupňování minimální zákonné výše na trojnásobku průměrného výdělku po dvou letech zaměstnání je adekvátním zohledněním loajality zaměstnance (a to ve vztahu k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z organizačních důvodů obecně); autorka se k této problematice blíže vyjadřuje v rámci návrhů *de lege ferenda* v kapitole čtvrté.

### 2.2.2 Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZPr

Rozvázání pracovního poměru v souladu s ustanovením § 52 písm. b) ZPr předpokládá, že se přemísťuje zaměstnavatel či jeho část. Obdobně jako v případě předchozí podkapitoly, kde bylo zásadní určit si význam slova „zrušení“, zde je třeba si definovat, co zákoník práce myslí výrazem „přemístění“.

Přemístění zaměstnavatele je faktické jednání zaměstnavatele spočívající v (i částečném) přemístění podnikání, zásadních činností či úkolů na jiné místo;<sup>172</sup> v kontextu výpovědního důvodu § 52 písm. b) ZPr jde o místo, kde již zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy.<sup>173</sup>

Jak tedy již vícekrát potvrdila judikatura, změna sídla zaměstnavatele sama o sobě nemusí znamenat naplnění důvodu pro ukončení pracovního poměru se zaměstnancem.<sup>174</sup> To samozřejmě nevyklučuje možnost, že změnou sídla může dojít k přemístění zaměstnavatele, a to např. v případě, kdy je jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě označeno sídlo zaměstnavatele.<sup>175</sup> Stejně tak může k přemístění dojít v případě, že zaměstnavatel se sídlem v Praze přemístí své sídlo do Ostravy, kam pak i fakticky přemístí svou veškerou činnost; výpověď z organizačních důvodů by

---

<sup>172</sup> Srov. např. BUKOVJAN, Petr. *Přemístění sídla zaměstnavatele a právo na odstupné*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2019, č. 4, s. 43 a násl.

<sup>173</sup> K tomu též PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 305.

<sup>174</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000, publikovaný pod č. C 329 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017, publikovaný pod č. C 18113 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>175</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000, publikovaný pod č. C 329 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

pak mohl dostat například zaměstnanec, jenž má jako místo výkonu práce sjednané město Praha.<sup>176</sup> Jinak by tomu ovšem bylo v případě, kdy by zaměstnanec měl určeno jako místo výkonu práce například území České republiky, což české pracovní právo umožňuje,<sup>177</sup> nebo by pracoval výlučně z domova.<sup>178</sup>

Shodně jako v předchozí podkapitole, i při využití § 52 písm. b) ZPr zaměstnanci v souladu s ustanovením § 67 ZPr přísluší odstupné minimálně ve výši jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku v závislosti na délce pracovního poměru.

### 2.2.3 Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr

Tato podkapitola bude pojednávat o třetím z organizačních důvodů, jež jsou obsaženy v ustanoveních § 52 písm. a) až c) ZPr. Tento důvod nastává, „*stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách*“.<sup>179</sup> Aby mohl zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru z uvedeného důvodu, musí být v zásadě naplněny tři podmínky: (i) existence rozhodnutí o organizačních změnách (tj. rozhodnutí specifikované v § 52 písm. c) ZPr), (ii) nadbytečnost zaměstnance, a (iii) příčinná souvislost mezi body (i) a (ii).<sup>180</sup>

Rozhodnutí o organizačních změnách je dalším z faktických jednání přijímaných zaměstnavatelem (u zaměstnavatele právnické osoby zpravidla skrze statutární orgán)<sup>181</sup>, které soud tedy nemůže přezkoumávat<sup>182</sup> (pouze v kontextu správnosti užití výpovědního důvodu) a v rámci něhož zaměstnavatel určí okruh zaměstnanců, na které organizační rozhodnutí dopadá

---

<sup>176</sup> K tomu též srov. JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 195.

<sup>177</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004.

<sup>178</sup> VRAJÍK, Michal. *Organizační změny a hromadné propouštění*. In: ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 45.

<sup>179</sup> § 52 písm. c) ZPr.

<sup>180</sup> Srov. např. PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 306 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, publikovaný pod č. C 1298 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>181</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.

<sup>182</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

a kteří se tak stávají nadbytečnými. To se může dít specifikací druhu práce,<sup>183</sup> organizačního útvaru či obdobným způsobem, ovšem vždy dostatečně určitě<sup>184</sup> (nedostatečné tedy je například „střední zdravotnický pracovník na interním oddělení“); zcela nekonkrétní rozhodnutí zaměstnavatele nemůže způsobit nadbytečnost zaměstnance.<sup>185</sup> Rozhodnutí musí zaměstnavatel přijmout před podáním výpovědi zaměstnanci<sup>186</sup> (či obecně před rozvázáním pracovního poměru z tohoto důvodu), což ovšem nebrání tomu, aby nabylo účinnosti až ve výpovědní době zaměstnance, nejpozději však v den bezprostředně následující dny ukončení pracovního poměru.<sup>187</sup> Rozhodnutí nemusí být učiněno v písemné formě, zaměstnanec s ním ovšem musí být seznámen,<sup>188</sup> proto je doporučené (jako u prakticky všech zásadnějších právních jednání) upřednostnit právě písemnou formu.

Nadbytečným se zaměstnanec na základě výše uvedeného rozhodnutí stane, „*jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě*“.<sup>189</sup> Důležité ovšem je, že objektivně vzato by zaměstnavatel zaměstnance dále zaměstnávat mohl (na rozdíl od důvodů uvedených v § 52 písm. a) a b) ZPr), ovšem takový postup by byl pro daného zaměstnavatele neefektivní.<sup>190</sup>

Rozhodnutí o organizačních změnách musí vždy obsahově směřovat ke změně zaměstnavatelových úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení

---

<sup>183</sup> Na tomto místě je vhodné zmínit, že „[d]ruh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel – v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit - přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru“. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012.

<sup>184</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013, publikovaný pod č. C 14573 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>185</sup> BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, stanovisko č. 34 ze dne 23. října 2010, s. 47 a 48.

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

<sup>187</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 196.

<sup>188</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů; aktuální znění včetně novel 2023 a 2024*. 5. vydání. Praha: Grada, 2023, s. 79.

<sup>189</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, publikovaný pod č. C 1298 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 2013/2016.

<sup>190</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011 (Rc 24/2013) či PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 306.

efektivnosti práce nebo k jiným organizačním změnám, jinak je neplatné a výpověď daná zaměstnanci na základě takového rozhodnutí je též stížena neplatností;<sup>191</sup> stejně tak nebude postačující, pokud se pouze změní název útvaru či dojde k určitému kosmetickému přeskupení, ale náplň a penzum práce zaměstnanců zůstane beze změny.<sup>192</sup> Zaměstnavatel tedy nesmí, jak se bohužel často děje,<sup>193</sup> tento výpovědní důvod zneužívat k obcházení zákona a zbavovat se tak nepohodlného zaměstnance. Na takové zastírající jednání zpravidla poukazuje fakt, že na totožné či obdobně nazvané uvolněné místo byl v krátké době přijat nový zaměstnanec.<sup>194</sup> Nicméně na druhou stranu není možné zkratkovitě dovozovat, že k organizační změně nedošlo, pokud se celkový počet zaměstnanců v krátkém období zvýšil<sup>195</sup> či pokud se zaměstnavatel rozhodl dosavadní náplň práce nadbytečného zaměstnance zajišťovat prostřednictvím osob, jež u něj nejsou zaměstnány<sup>196</sup> (např. skrze osoby samostatně výdělečně činné); to může být součástí strukturálních změn zaměstnavatele směřujících k vyšší efektivitě práce. Rovněž není významné, pokud organizační změna v budoucnu nepřinese kýžený efekt.<sup>197</sup> Opačný závěr by byl k zaměstnavateli krajně nespravedlivý, jelikož i přes důkladné plánování nikdy není možné předvídat, zda se provedená organizační změna prokáže dostatečně účinnou. Zásadní tedy je, aby rozhodnutí o organizační změně směřovalo ke změně zaměstnavatelových úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo k jiným organizačním změnám, nikoliv aby takové skutečnosti byly za všech okolností výsledkem takového rozhodnutí.

I přes výše uvedená omezení je třeba zdůraznit, že je výhradním právem zaměstnavatele vybrat nadbytečného zaměstnance (pokud je jich například více s totožným druhem práce). Při

---

<sup>191</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 (Rc 54/2005) či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1001/2011.

<sup>192</sup> KOCOUREK, Jiří. § 52. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 394.

<sup>193</sup> Srov. např. JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 199.

<sup>194</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, publikovaný pod č. C 1298 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>195</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, publikovaný pod č. C 1248 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>196</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003, publikovaný pod č. C 2275 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>197</sup> KOCOUREK, Jiří. § 52. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 396.

takovém výběru musí ale zaměstnavatel vždy dbát zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Autorka připouští, že v některých případech může být prokázání dodržení této zásady více než ošemetné. Literatura například připouští, že zaměstnavatel může jako nadbytečnou vybrat (z legitimních důvodů) i zaměstnankyni čerstvě se navrátilší z rodičovské dovolené,<sup>198</sup> ovšem nesmí tak učinit právě a jedině z toho důvodu, že se vrátila z rodičovské dovolené.<sup>199</sup> Autorka by jako pomyslný zaměstnavatel k takovému nešťastnému výběru raději nepřistupovala vůbec či velmi opatrně, jelikož u takové výpovědi se nelehko obhájí její oprávněnost před soudem.

Zvláštní postup se uplatní v případě odvolání či vzdání se funkce vedoucího zaměstnance podle ustanovení § 73 a 73a ZPr. Podle § 73a odst. 2 ZPr v takovém případě pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nabídnout jinou vhodnou pracovní pozici. Až pokud žádnou takovou pozici pro zaměstnance nemůže nalézt nebo ji zaměstnanec odmítne, nastává tzv. fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr.<sup>200</sup> Nicméně odstupné bude zaměstnanci náležet pouze v případě „rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny“.<sup>201</sup> Zaměstnanec tak z logických a ospravedlnitelných důvodů nemá právo na odstupné, pokud nastoupí fikce výpovědního důvodu nadbytečnosti po jeho vzdání se vedoucího pracovního místa;<sup>202</sup> taková možnost by pak byla zaměstnancem velmi snadno zneužitelná, a to i vzhledem k poměrně obvyklým nadstandardním vyšším odstupného sjednaných ve prospěch vedoucích zaměstnanců.

Obdobně jako v případě § 52 písm. a) a § 52 písm. b) ZPr, i při využití § 52 písm. c) ZPr zaměstnanci v souladu s ustanovením § 67 ZPr přísluší odstupné minimálně ve výši jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku v závislosti na délce pracovního poměru.

---

<sup>198</sup> BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, stanovisko č. 21 ze dne 1. února 2017, s. 30 a 31.

<sup>199</sup> Srov. např. SMÝKAL, Ondřej. *Kritéria výběru při propuštění pro nadbytečnost*. In: TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, STONJEK, Patrik, PASTOREK, Štěpán (eds.). *Zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, s. 66 a násl. nebo JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 200.

<sup>200</sup> K fikci výpovědního důvodu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 1399/2010.

<sup>201</sup> § 73a odst. 2 ZPr.

<sup>202</sup> Srov. např. JANŠOVÁ, Marie. § 67. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 269.

Jak již bylo zmíněno výše, ani existence povinnosti poskytnout zaměstnanci odstupné nebrání zaměstnavatelům v častém zneužívání tohoto výpovědního důvodu. Zvláště nepříznivé důsledky může mít takové obcházení zákona v případě, že zaměstnanec pozbude zdravotní způsobilosti v souladu s § 52 písm. d) ZPr a mohl by tak být účelovou výpovědí z nadbytečnosti zaměstnavatelem zbaven práva na odstupné ve výši rovné minimálně dvanáctinásobku průměrných výdělků zaměstnance. Obdobně nešťastná by pro zaměstnance byla situace, kdy se tyto dva výpovědní důvody sejdou zcela náhodou (a oba jsou po právu). V takových případech již judikatura dovodila, že rozhodný je výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr,<sup>203</sup> tedy důvod z hlediska výše odstupného zpravidla pro zaměstnance příznivější.

#### 2.2.4 Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr

Předmětné ustanovení představuje jeden ze dvou výpovědních důvodů užívaných v případě pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance. Druhý z nich je obsažen v ustanovení § 52 písm. e) ZPr a od výpovědního důvodu představovaného v této podkapitole se liší tím, že zde není (alespoň prokazatelně) dána odpovědnost zaměstnavatele, jelikož zde podle lékařského posudku není souvislost s vykonávanou prací<sup>204</sup> (tedy např. zaměstnanec není postižen onemocněním z povolání).<sup>205</sup>

Ze znění obou ustanovení je patrné, že „zdravotní výpovědní důvody“ mají vyplývat z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Nemůže se jednat o pouhé doporučení lékaře či obdobné obecné sdělení;<sup>206</sup> musí se skutečně jednat o posudek se všemi příslušnými zákonnými náležitostmi a s jasným závěrem, že zaměstnanec dlouhodobě, tj. po dobu delší než 180 dnů (uplynulou či předpokládanou),<sup>207</sup> pozbyl zdravotní způsobilost konat práci podle pracovní smlouvy, a to buď z důvodů předvídaných ustanovením § 52 písm. d) ZPr (pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání) nebo § 52 písm. e) ZPr

---

<sup>203</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4984/2016.

<sup>204</sup> Z pouhé absence uvedení příčiny v posudku ovšem nelze dovozovat, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost z „obecných příčin“. K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012.

<sup>205</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, publikovaný pod č. C 10308 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>206</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95.

<sup>207</sup> K tomu srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 52. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 106.

(tzv. obecné onemocnění či obecný úraz).<sup>208</sup> Lékařský posudek je tak podkladem výpovědi ze zdravotních důvodů, ale zároveň je podle současné judikatury a převažující části odborníků pouhým dobrozdáním, tedy není pro soud závazný a může tak být přezkoumáván v rámci soudního řízení.<sup>209</sup> Uvedená skutečnost vede ke mnoha výkladovým a aplikačním problémům, o čemž autorka pojednávala v rámci své diplomové práce, na niž a především na odborné zdroje v ní uvedené pro účely podrobnějších poznatků o lékařském posudku tímto odkazuje.<sup>210</sup>

Ustanovení § 52 písm. d) ZPr pracuje s několika výrazy, jež je vhodné si stručně definovat; autorka jimi má konkrétně na mysli: (i) pracovní úraz, (ii) nemoc z povolání, (iii) ohrožení nemocí z povolání, a (iv) nejvyšší přípustnou expozici.

Pracovní úraz je vymezen ustanovením § 271k odst. 1 ZPr následovně: „*Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a 274).*“ Odstavec 2 totožného ustanovení pak doplňuje, že se jako pracovní úraz posuzuje též úraz utrpěný zaměstnancem pro plnění pracovních úkolů.

Pro nalezení definice nemoci z povolání je třeba propojit § 271k odst. 4 ZPr a § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, jenž nám přibližuje, že „*[n]emoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“ Ustanovení § 347 odst. 1 ZPr pak říká, že ohrožením nemocí z povolání je takový stav, kdy je sice nepříznivě změněn zdravotní stav zaměstnance z příčin totožných, kvůli nimž vznikají nemoci z povolání, nicméně poškození zdraví zaměstnance doposud nedosáhlo příslušné intenzity.

---

<sup>208</sup> K těmto pojmům srov. např. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 79-80.

<sup>209</sup> Srov. např. PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 313.

<sup>210</sup> SVATOŠOVÁ, Leontina. *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů zaměstnance*. Praha, 2022. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce: Matějka Řehořová, Lucie.



Nejvyšší přípustná expozice je pak hranicí stanovenou příslušnými orgány, tj. krajskými hygienickými stanicemi,<sup>211</sup> pro profese se značně nepříznivým vlivem pracovního prostředí (např. pro horníky). Po jejím dosažení pak není vydáván žádný lékařský posudek ani rozhodnutí jakéhokoliv druhu a zaměstnavatel je již z objektivní skutečnosti dosažení dané hranice povinen se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr nebo jej převést na jinou práci bez ohledu na skutečný zdravotní stav zaměstnance.<sup>212</sup>

Příslušný způsob rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů musí jasně určit, zda zaměstnavatel se zaměstnancem rozvazuje (či zda se strany dohodly rozvázat) pracovní poměr na podkladu ustanovení § 52 písm. d) či § 52 písm. e) ZPr.<sup>213</sup> Uvedené je důležité mimo jiné právě proto, aby mohlo dojít k jasnému určení práva zaměstnance na odstupné. Jak již bylo zmíněno výše v rámci této práce, štedrý (nejméně) dvanáctinásobek průměrného výdělku přísluší podle zákona pouze zaměstnanci, s nímž je ukončen pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) ZPr či dohodou z týchž důvodů, pokud se zaměstnavatel zcela nezproští své povinnosti podle § 270 odst. 1 ZPr (k tomu více v podkapitole 2.1.1 výše). Autorka se blíže zabývá spravedlností takového rozlišení a případnými možnými změnami v platném zákonném nastavení v kapitole čtvrté věnující se úvahám *de lege ferenda*.

V případě tohoto výpovědního důvodu ve vztahu k odstupnému nastává několik zvláštních situací, které jsou dány především poměrně rozporuplnou judikaturou Nejvyššího soudu, jež bude autorkou představena níže.

Předně je důležité zdůraznit, že soudy opakovaně došly k závěru, že vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nesmí v souladu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) ZPr dopustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejíž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, musí v případě nepříznivého závěru v lékařském posudku v určitých případech přistoupit k výpovědi. Z možnosti dát zaměstnanci výpověď se tak může stát povinnost, a to pokud zaměstnavatel na základě závěrů uvedených v lékařském posudku nepřistoupí k převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci v souladu s § 41 odst. 1 písm. b) ZPr, a to ať již z objektivních (např. neexistence vhodné pracovní pozice) či subjektivních (zaměstnavatel nechce zaměstnance

---

<sup>211</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 52. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 205.

<sup>212</sup> Srov. např. PTÁČEK, Lubomír. § 52. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 312-314.

<sup>213</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

převést na jinou práci a hodlá rovnou přistoupit k výpovědi) důvodů.<sup>214</sup> Jak již autorka nastínila ve své diplomové práci, nevidí v tomto závěru přímou rozpornost, jelikož § 52 ZPr je nutné vykládat spolu s jinými příslušnými ustanoveními zákoníku práce, a to včetně § 103 odst. 1 písm. a) ZPr.

Předmětem mnoha odborných diskuzí se stalo usnesení, v němž Nejvyšší soud došel k závěru, že pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci bez svého souhlasu, nemůže se jednat o konečné řešení dané záležitosti a zaměstnavatel buď musí se zaměstnancem uzavřít dohodu o změně jeho pracovního poměru či přistoupit k výpovědi ze zdravotních důvodů (na základě níž bude mít zaměstnanec nárok na odstupné).<sup>215</sup> Autorka rozumí názorům a výkladům obou stran a sama se přiklání (i když s větší zdráhavostí než v případě předchozího odstavce) k závěru Nejvyššího soudu, jelikož samotný § 41 odst. 7 ZPr předpokládá, že převedení na jinou práci je pouze dočasné a časem (i když přesné časové období není zákoníkem práce stanoveno) je tedy třeba najít určité trvalé a konečné řešení.

Jako ošemetný pak autorka vnímá závěr Nejvyššího soudu spočívající v tom, že pokud zaměstnanec odmítne či nechce vykonávat práci, na kterou byl bez souhlasu převeden zaměstnavatelem podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZPr, není to při rozvázání pracovního poměru na újmu jeho právu na odstupné.<sup>216</sup> I když zde existuje opodstatnění v podobě předcházení situacím, kdy zaměstnavatel, i přes znění § 41 odst. 6 ZPr, zaměstnance převede na práci pro něj určitým způsobem potupnou, intelektuálně nevhodnou či jiným způsobem nedostačující, nelze přehlédnout fakt, že zaměstnavatel má podle judikatury na výběr, zda přistoupí k převedení na jinou práci či k výpovědi;<sup>217</sup> toto právo mu ovšem zmíněný rozsudek svým vyzněním do značné míry omezuje.

---

<sup>214</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, publikovaný pod č. C 17317 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017, publikovaný pod č. C 17311 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>215</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS. V odborné literatuře srov. např. TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 19 a násl.

<sup>216</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS. V odborné literatuře srov. např. BUKOVJAN, Petr. *Převedení na jinou práci vs. výpověď z pracovního poměru a odstupné*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 3, s. 28 a násl.

<sup>217</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek, s nímž autorka nesouzní, je ten, v němž Nejvyšší soud dovodil, že pokud zaměstnavatel nesplní svou povinnost vyplývající z ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZPr a nepřistoupí k převedení na jinou práci ani k výpovědi, není v takovém případě dotčeno právo zaměstnance na odstupné ani v případě, že k výpovědi přistoupí sám zaměstnanec.<sup>218</sup> Přestože autorka zcela rozumí ratiu daného rozhodnutí, vnímá jej jako zcela rozporné s jazykovým zněním § 67 odst. 2 ZPr a v důsledku toho jako znatelné narušení právní jistoty adresátů právních předpisů.<sup>219</sup> V uvedeném případě by autorka vnímala jako vhodné změnit znění § 67 odst. 2 ZPr tak, aby právo na odstupné vzniklo zaměstnanci při jakémkoliv způsobu rozvázání pracovního poměru bezprostředně následujícím po pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance z předem daných důvodů, kdy je takové pozbytí potvrzeno příslušným lékařským posudkem; blíže se autorka této podle ní vhodné změně věnuje v rámci kapitoly čtvrté níže.

### 2.2.5 Rozvázání pracovního poměru podle § 339a ZPr

Zákonné právo na odstupné nevzniká pouze na základě ustanovení § 67 ZPr. Toto právo zaměstnanci přiznává též § 339a ZPr, jenž se váže k úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsažené v § 338 a násl. ZPr a, vzhledem k pravidlu obsaženému v ustanovení § 345a ZPr, rovněž k úpravě přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 343 a násl. ZPr.<sup>220</sup> Ustanovení § 338 a násl. ZPr reflektuje evropské předpisy<sup>221</sup> a stanoví, kdy a za jakých okolností dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele; obecně řečeno se tak děje při tzv. převodu činnosti, který

---

<sup>218</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, publikovaný pod č. C 17317 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS. V odborné literatuře srov. např. BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a právo na odstupné*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2018, č. 6, s. 38 a násl. nebo KOMENDOVÁ, Jana. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení*. Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2019, s. 63 a násl.

<sup>219</sup> K tomu srov. též TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů; aktuální znění včetně novel 2023 a 2024*. 5. vydání. Praha: Grada, 2023, s. 82 a 83.

<sup>220</sup> Úprava ustanovení § 343 a násl. ZPr se věnuje situacím, kdy zaniká, ruší se či se převádí část organizační složky státu.

<sup>221</sup> Konkrétně se jedná o směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. K tomu srov. JANŠOVÁ, Marie. § 338. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1086.

je buď stanoven přímo právním předpisem (např. fúze) nebo se určí za pomoci zákonem daných podmínek vyjmenovaných v § 338 odst. 3 ZPr.

V souvislosti se samotným přechodem práv a povinností zaměstnanci nenáleží právo s ním vyslovit souhlas či nesouhlas<sup>222</sup> ani ho jiným způsobem „vetovat“ a stejně tak zaměstnanci nenáleží odstupné, ať už kvůli samotnému přechodu<sup>223</sup> nebo kvůli rozhodnutí zaměstnance podat výpověď z důvodu chystaného přechodu práv a povinností podle § 51a ZPr. Stejně tak zaměstnanci odstupné nenáleží ani v případě, pokud s dosavadním zaměstnavatelem rozváže pracovní poměr z organizačních důvodů a poté nastoupí přímo k přejímajícími zaměstnavateli;<sup>224</sup> vznikla by tak absurdní situace, kdy by přijal odstupné, jenž by vzápětí musel zaměstnavateli vracet (k vrácení odstupného blíže viz podkapitola 2.3 níže).

Jiná situace ovšem nastává v případě, kdy zaměstnanec v souladu s ustanovením § 339a odst. 1 ZPr dá výpověď pro podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 343 a násl. ZPr) či pracovní poměr se zaměstnavatelem rozváže dohodou z týchž důvodů. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru z uvedených důvodů do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu a zároveň dá soud zaměstnanci za pravdu ohledně podstatného zhoršení pracovních podmínek (pravomocným soudním rozhodnutím),<sup>225</sup> náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 1 ZPr, jak předvídá ustanovení § 339a odst. 2 ZPr. Zaměstnavatel se nicméně podle autorky může případně rozhodnout poskytnout zaměstnanci odstupné i bez rozhodnutí soudu, koneckonců to může pro obě strany znamenat ve výsledku o mnoho rychlejší a levnější vyřešení situace.

Odkaz na ustanovení § 67 odst. 1 ZPr znamená, že odstupné se bude poskytovat v totožných výších jako při výpovědi z organizačních důvodů s tím, že do délky pracovního poměru se samozřejmě započítává též odpracovaná doba u původního (dosavadního)

---

<sup>222</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné*. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 152.

<sup>223</sup> Srov. DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 396.

<sup>224</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, publikovaný pod č. C 8040 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>225</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 399 a 400.

zaměstnavatele.<sup>226</sup> Odborná literatura dovozuje, že pokud zaměstnavatel poskytuje zvýšené odstupné (např. na základě vnitřního předpisu či ujednání se zaměstnancem), mělo by zaměstnanci být uděleno i v případě odstupného podle ustanovení § 339a odst. 2 ZPr.<sup>227</sup> Autorka práce je totožného názoru, jelikož by bylo vůči příslušnému zaměstnanci neopodstatněně diskriminační takové odstupné nevyplatit.

Výraz podstatné zhoršení pracovních podmínek není zákonem výslovně definován, vyjádřil se k němu ovšem Nejvyšší soud, jenž konstatoval, že při posuzování jeho naplnění je třeba přihlídnout mimo jiné „*k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního, technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické či psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti (jak zmiňuje žalobce), k provedeným organizačním změnám, možností jazykové komunikace, zaváděným novým programům a řízení, stupni kontroly pracovní i osobní (soukromé) činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce (jak z toho vyšly soudy) apod. Zároveň platí, že naznačená hlediska (okolnosti) mohou mít v každém jednotlivém případě s ohledem na jeho ostatní okolnosti různý stupeň významnosti.*“<sup>228</sup> Posouzení je tedy v každém konkrétním případě vysoce individuální. Odborná literatura nicméně dovozuje (i na základě judikatury), že jako podstatné zhoršení pracovních podmínek může být vnímáno např. započetí s úporným kamerovým sledováním zaměstnance na pracovišti<sup>229</sup> či jednostranné zrušení benefitů ze strany přejímajícího zaměstnavatele.<sup>230</sup>

Zákoník práce zaměstnance výslovně časově neomezuje v podání žaloby podle ustanovení § 339a odst. 1 ZPr; praxí je tedy zpravidla dovozována obecná tříletá promlčecí lhůta v souladu s § 629 OZ ve spojení s § 4 ZPr.<sup>231</sup>

---

<sup>226</sup> ŠTEFKO, Martin. § 339a. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1408.

<sup>227</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 339a. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1112.

<sup>228</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019, publikovaný pod č. C 19321 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>229</sup> RANDLOVÁ, Nataša. § 339a. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 735.

<sup>230</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 339a. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1111 a 1112.

<sup>231</sup> Tamtéž.

Otázkou je, jak by mohl zaměstnanec postupovat v případě, kdy by k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek došlo až po dvou měsících ode dne účinnosti přechodu a z toho důvodu by se tak rozhodl přistoupit k rozvázání pracovního poměru. Extenzivní výklad § 339a odst. 1 ZPr umožňující prodloužení časové lhůty není dle autorky na místě, jelikož by šel zcela proti znění dané části ustanovení a mimoto by znamenal silnou právní nejistotu pro zaměstnavatele. Na druhou stranu ponechat zaměstnance bez jakéhokoliv zadostiučinění se rovněž může zdát jako nežádoucí. Odborná literatura tak dovozuje, že po uplynutí dvouměsíční lhůty by zaměstnanec měl mít možnost se domáhat náhrady újmy vyplývající ze zhoršení pracovních podmínek.<sup>232</sup> Autorka ovšem připouští, že taková cesta se pro zaměstnance může zdát poněkud nejistá, pokud na rozdíl od předvídatelné částky odstupného není možné odhadnout případnou výši kompenzace, jíž by soud mohl přiznat (na základě návrhu petitu zaměstnance), pokud by vůbec byla udělena.

V souvislosti s právem na odstupné je též třeba zdůraznit, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází práva a povinnosti právě i v souvislosti s případným zvýšeným či smluvním odstupným. Zákon pak v ustanovení § 338 odst. 2 ZPr výslovně říká, že „*práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku*“. Nejvyšší soud již v rámci své rozhodovací činnosti dovedl, že zvýšené odstupné sjednané v rámci kolektivní smlouvy má normativní povahu a pro přejímajícího zaměstnavatele je tedy závazné a pokud by nastala situace kolektivní smlouvou předvídaná, je povinen takové zvýšené odstupné zaměstnanci poskytnout.<sup>233</sup> Autorka se domnívá, že podobný závěr by měl být uplatněn, i pokud by se mělo jednat o smluvní odstupné.

### **2.2.6 Dohoda o ukončení pracovního poměru**

Jak předvídá ustanovení § 67 ZPr (a též § 339a ZPr), zaměstnanec má právo na odstupné nejen, pokud s ním zaměstnavatel jednostranně rozváže pracovní poměr výpovědí, ale rovněž v případě uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souladu s ustanovením § 49 ZPr.

---

<sup>232</sup> RANDLOVÁ, Nataša. § 339a. In: HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 736.

<sup>233</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jedním z možných způsobů ukončení pracovního poměru (podle § 48 ZPr) a zároveň jediným dvoustranným právním jednáním takového druhu.<sup>234</sup> Dohoda patří mezi jednu z nejčastějších forem právních jednání v oblasti pracovního práva.<sup>235</sup> Umožňuje stranám ukončit pracovní poměr flexibilně a bez některých omezení typických pro výpověď, jakým je například ochranná doba; zaměstnanec a zaměstnavatel tak mohou ukončit pracovní poměr například i v čase, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopen.<sup>236</sup>

Podstatnými náležitostmi dohody o rozvázání pracovního poměru jsou ujednání mezi stranami o ukončení pracovního poměru a den ukončení pracovního poměru (ať už vyjádřený datem či jiným dostatečně konkrétním časovým údajem).<sup>237</sup> Mezi *essentialia negotii* ovšem nepatří důvod rozvázání pracovního poměru, přestože pravidelně součástí dohod bývá.<sup>238</sup> To, že důvod pro uzavření dohody nemusí být v samotném právním jednání uveden, může ovšem znamenat jisté komplikace z hlediska poskytnutí odstupného.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru zůstává platnou i v situaci, kdy v ní není uveden jeden z důvodů vyjmenovaných v ustanovení § 52 ZPr (či jiný důvod); stejně tak zaměstnanci zůstává jeho právo na odstupné, pokud byla dohoda stranami uzavřena z důvodů (i když výslovně nevyjádřených)<sup>239</sup> zákoníkem práce předvídaných (k tomu srov. též podkapitola 2.2 výše). Uvedený závěr je mimo jiné součástí mnoha judikátů Nejvyššího soudu.<sup>240</sup> Nic to ovšem nemění

---

<sup>234</sup> PTÁČEK, Lubomír. § 49. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 281.

<sup>235</sup> Srov. např. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů; aktuální znění včetně novel 2023 a 2024*. 5. vydání. Praha: Grada, 2023, s. 71 či JOUZA, Ladislav. *Podle občanského zákoníku nebo zákoníku práce?* In: epravo.cz [online]. [cit. 2. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/podle-obcanskeho-zakoniku-nebo-zakoniku-prace-102884.html>.

<sup>236</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 49. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 173.

<sup>237</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů; aktuální znění včetně novel 2023 a 2024*. 5. vydání. Praha: Grada, 2023, s. 71.

<sup>238</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 49. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 175 a 176.

<sup>239</sup> K tomu srov. např. PTÁČEK, Lubomír. § 49. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 282.

<sup>240</sup> K odstupnému z organizačních důvodů srov. např. rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. dubna 1995, sp. zn. 16 Co 44/95 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, publikovaný pod č. C 1217 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS. K odstupnému ze zdravotních důvodů srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014.

na tom, že z takové dohody se stává poněkud složitý podklad pro odstupné a prakticky nepoužitelný důkaz v soudním řízení.<sup>241</sup> Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci odstupné nevyplatit, musí zaměstnanec své právo totiž prokázat u soudu, což bez písemného důkazu jde často pouze stěží. Lze si představit, že v mnoha případech může posloužit jako důkaz lékařský posudek se závěrem o pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu uznání nemoci z povolání či fakt, že v daném období docházelo k několika rozvázáním pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Nicméně i tak může nastat nespočet situací, kdy zaměstnanec není schopen u soudu prokázat skutečný důvod uzavření dohody. Je proto vždy doporučeníhodné v dohodě důvod rozvázání pracovního poměru uvést, a to nejen z hlediska jistoty zaměstnance, ale rovněž zaměstnavatele.

Zaměstnanec má rovněž možnost u soudu rozporovat důvod uvedený v rozvazovacím právním jednání, pokud se jedná o důvod zastírající (tedy nikoliv skutečný) a docílit tak svého práva na odstupné. Uvedené pravidlo ovšem funguje i naopak; zaměstnanec nemá právo na odstupné, pokud je v dohodě jako zastírající důvod uveden ten, s nímž je spojeno právo na odstupné (přestože na základě skutkových okolností zaměstnanec právo na odstupné nemá). Pokud ovšem zaměstnanec byl v dobré víře, může se na zaměstnavateli domáhat náhrady škody.<sup>242</sup> Na neprávem vyplacené odstupné se ovšem nikdy nemusí přijít a uvedený scénář je tak v mnoha situacích pouze hypotetický.

S dohodou o rozvázání pracovního poměru bývá též často spojeno zvýšené odstupné, a to právě z důvodu využití tohoto způsobu ukončení pracovního poměru, jenž je pro zaměstnavatele ve výsledku o mnoho flexibilnější a rychlejší. Jak již bylo zmíněno dříve v této práci, taková praxe je judikaturou i odbornou literaturou považována za běžnou, ospravedlnitelnou a nediskriminační.<sup>243</sup>

---

<sup>241</sup> Srov. JOUZA, Ladislav. *Dohoda o skončení pracovního poměru*. In: Bulletin-advokacie.cz [online]. [cit. 2. srpna 2023]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=mobi>. Ve vztahu k dřívější právní úpravě v § 60a ZPr1965 obdobně srov. HOCHMAN, Josef. § 60a. In: HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce. Komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání)*. 5. aktualizované vydání k 1. 4. 2005. Praha: Linde, 2005, s. 235.

<sup>242</sup> PTÁČEK, Lubomír. § 67. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 398.

<sup>243</sup> K tomu srov. BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, stanovisko č. 49 ze dne 4. dubna 2013, s. 60 a 61 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. května 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020.



## 2.3 Vrácení odstupného

V pracovním právu není vyloučeno, že zaměstnanec může v poměrně krátké době začít opětovně pracovat pro totožného zaměstnavatele. Může se tak stát i v případě, že mu při předchozím ukončení pracovního poměru bylo poskytnuto odstupné. Můžeme si představit například situaci, kdy je zaměstnanec propuštěn z důvodu nadbytečnosti jeho pozice a o měsíc či dva později je shodou okolností přijat na jiné pracovní místo u toho samého zaměstnavatele. V takových situacích dříve poskytnuté odstupné ztrácí své opodstatnění, jelikož zaměstnanec již (i díky jednání dosavadního zaměstnavatele) nepotřebuje prostředky (či plnou výši takových prostředků) pro překonání nepříznivé životní situace.<sup>244</sup> Nadále se může živit prostřednictvím poskytované mzdy, kterou mu má povinnost vyplácet totožná osoba, jež mu udělila odstupné. Takové nastavení se tedy zdá nejen nelogické, ale též nespravedlivé vůči zaměstnavateli (jelikož by *de facto* platil v krátkém období zaměstnanci dvakrát – nejprve odstupné a následně též mzdu).<sup>245</sup> Z toho důvodu zákoník práce ve svém ustanovení § 68 adresuje následky opětovného zaměstnání shodným zaměstnavatelem.

Podle § 68 odst. 1 ZPr platí, že „[b]ude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část“. Z uvedeného vyplývá, že stanovený postup se neuplatní, pokud zaměstnanec začne u dosavadního zaměstnavatele pracovat na základě dohody o provedení práce.<sup>246</sup> Poměrná část odstupného se pak v souladu s odstavcem 2 téhož ustanovení poskytuje podle kalendářních

---

<sup>244</sup> K tomu srov. např. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, s. 164 či Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Stanovisko č. 29 ze dne 4. dubna 2013*. In: *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze*. Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 3. srpna 2023]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

<sup>245</sup> V souvislosti s tím je zmiňován i korektiv dobrých mravů, srov. např. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Stanovisko č. 30 ze dne 22. října 2010*. In: *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze*. Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 3. srpna 2023]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

<sup>246</sup> K tomu srov. např. KOCOUREK, Jiří. § 68. In: KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 474.

dnů, jež zbývají ode dne „nového“ nástupu do zaměstnání do uplynutí doby odpovídající počtu násobků průměrných výdělků. Pokud je tedy předchozí pracovní poměr zaměstnance ukončen např. k 30. červnu 2023 a takovému zaměstnanci je vyplaceno odstupné ve výši odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pak musí zaměstnavateli vrátit plnou částku odstupného či poměrnou část (tím menší, čím později opětovně nastoupí), pokud započne vykonávat práci pro téhož zaměstnavatele do 30. září 2023 včetně. Pokud tedy na nové pracovní místo nastoupí 1. října 2023 či později, pak zaměstnavateli žádnou část odstupného není povinen vracet.

Je důležité zdůraznit, že za dosavadního zaměstnavatele se považuje nejen zaměstnavatel, který odstupné fakticky poskytl, ale též fyzická či právnická osoba, na niž podle ustanovení § 338 a násl. ZPr přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.<sup>247</sup> Uvedený závěr je zcela logický, jelikož „nový“ zaměstnavatel přebírá nejen často zdůrazňované povinnosti (k tomu srov. podkapitola 2.2.5 výše), ale též práva, jak je patrné i z předchozí věty a ze zákonného pravidla; mezi taková práva patří právě i právo zaměstnavatele podle ustanovení § 68 ZPr na vrácení odstupného.

Zaměstnavatel nemá právo na vrácení odstupného (či dokonce jeho nevyplacení) v případě, že zaměstnanec vykonává práci souběžně i v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele. Samozřejmě je na jednu stranu možné říci, že zaměstnanec má stále alespoň jeden příjem (od téže osoby) a není tak pravděpodobně v tak tíživé sociální situaci jako jiné osoby po rozvázání pracovního poměru, na druhou stranu ovšem nelze přehlédnout, že příjem z druhého souběžného zaměstnání, které již existovalo, nemůže kompenzovat ztrátu toho prvního.<sup>248</sup>

Zaměstnavatel se samozřejmě i přes práva mu udělená ustanovením § 68 ZPr může rozhodnout, že je neuplatní a že po zaměstnanci vrácení odstupného požadovat nebude.<sup>249</sup> Uvedené totiž neodporuje znění daného zákonného ustanovení ani nezkracuje zaměstnancova

---

<sup>247</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009, publikovaný pod č. C 8604 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, publikovaný pod č. C 8040 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>248</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Stanovisko č. 29 ze dne 4. dubna 2013*. In: *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze*. Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 3. srpna 2023]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

<sup>249</sup> K tomu srov. BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, stanovisko č. 52 ze dne 22. října 2010, s. 62 a 63

práva, spíše naopak. Nejvyšší soud ovšem došel k závěru,<sup>250</sup> že pokud se zaměstnavatel rozhodne, že po zaměstnanci při opětovném nástupu „pod jeho křídla“ nebude požadovat vrácení předmětné částky a o takovém zvoleném postupu zaměstnance ujistí, je proti dobrým mravům, pokud takový příslib zaměstnanci poruší a rozhodne se odstupné přesto „vymáhat“ zpět. S uvedeným závěrem autorka zcela souzní. Zaměstnanec by v mnoha případech pravděpodobně zaujal odlišný postoj (např. by se pokusil odložit den vzniku pracovního poměru či by si hledal práci jiným způsobem), pokud by věděl, že zaměstnavatel po něm bude požadovat navrácení příslušné části odstupného. Jednání zaměstnavatele popsané v předchozích větách zneužívá postavení zaměstnance jako slabší strany a ve svém výsledku odporuje základní zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance podle § 1a odst. 1 písm. a) ZPr, tím pádem by tedy nemělo požívat ochrany, jak předvídá § 8 OZ.<sup>251</sup>

---

<sup>250</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013. K rozsudku též srov. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Stanovisko č. 31 ze dne 9. listopadu 2018*. In: *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze*. Uspořádal: Petr Bukovjan. In: *AKVpracpravo.cz* [online]. [cit. 3. srpna 2023]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

<sup>251</sup> Srov. MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 169.

### 3. Komparace se zahraniční právní úpravou

Autorka v rámci této kapitoly prozkoumá úpravu institutu odstupného ve dvou ne až tak vzdálených právních řádech, a to v právním řádu slovenském a maďarském. V obou z nich je možné nalézt mnoho podobností s českou pracovněprávní úpravou, ale zároveň též několik drobných i zásadnějších odlišností, jak autorka více přiblíží především v podkapitole 3.3 níže a čehož rovněž využije v rámci možných úprav *de lege ferenda* v rámci kapitoly čtvrté.

Vzhledem k prevenci nežádoucí nadměrné rozsáhlosti práce a vzhledem k preferenci autorky se v rámci předestřených komparací věnovat zejména základním stavebním pilířům institutu odstupného se autorka rozhodla představit a porovnat pouze určité zásadní aspekty zahraničních právních úprav. Pozornost tak bude věnována především podmínkám pro poskytnutí odstupného (tj. způsoby rozvázání pracovního poměru, výpovědní důvody, s nimiž je spojeno odstupné apod.) a výši odstupného, jak je koncipována příslušnými právními předpisy slovenského a maďarského pracovního práva.

#### 3.1 Slovenská republika

Shodně jako v případě České republiky se úprava odstupného ve Slovenské republice řídí především jedním ústředním pracovněprávním předpisem, a to zákoníkem práce, tj. zákonem č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.<sup>252</sup> Relevantními pasážemi jsou potom především ustanovení § 76 a násl. SZPr.

Individuální pracovní smlouva, kolektivní smlouva nebo jiné obdobné dokumenty (např. vnitřní předpis zaměstnavatele) mohou stanovit, že zaměstnanec má právo na vyšší částku odstupného, než stanoví zákon (tedy zvýšené odstupné, jak bylo představeno výše);<sup>253</sup> naopak snížení těchto zákonných částek není možné, obdobně jako v případě české právní úpravy.<sup>254</sup>

---

<sup>252</sup> Autorka bude dále k tomuto zákonu referovat jako ke slovenskému zákoníku práce, případně ve spojení s konkrétním ustanovením jako ke „SZPr“.

<sup>253</sup> Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 16. prosince 2010, sp. zn. 3Cdo/226/2009. Obecně slovenská judikatura bohatě vychází z českých soudních rozhodnutí (k tomu srov. např. BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydání. Bratislava: C. H. Beck SK, 2022, 1240 s.), kteréžto autorka nebude v této kapitole opětovně zmiňovat.

<sup>254</sup> BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. § 76. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydání. C. H. Beck SK, 2022, s. 818.

Pokud je zvýšené odstupné sjednáno v kolektivní smlouvě, považuje se za normativní, a tedy zaměstnanci vymahatelnou, součástí takové smlouvy.<sup>255</sup>

Ustanovení § 76 odst. 7 SZPr rovněž zakotvuje, že zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci odstupné i v jiných případech, než stanoví zákon (ovšem vždy za podmínky dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace).<sup>256</sup> Slovenský zákoník práce tedy na rozdíl od toho českého výslovně počítá s tzv. smluvním odstupným.

Slovenský zákoník práce rovněž upravuje pravidla pro výplatu odstupného<sup>257</sup> a vrácení odstupného,<sup>258</sup> a to obdobným způsobem, jak jej nalezneme v českém zákoníku práce.

### 3.1.1 Podmínky pro poskytnutí odstupného

Podle ustanovení § 76 odst. 1, 2 a 3 SZPr má zaměstnanec právo na odstupné, jestliže pracovní poměr skončí výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z následujících důvodů:

- a) pokud jsou naplněny výpovědní důvody podle § 63 odst. 1 písm. a) a b) SZPr (tzv. organizační důvody),<sup>259</sup> tedy pokud dojde k(e):
  - i. zrušení zaměstnavatele nebo jeho části;
  - ii. přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (a zaměstnanec zároveň nedá souhlas se změnou místa výkonu práce); nebo
  - iii. nadbytečnosti zaměstnance z důvodu organizačních změn;
- b) pokud zaměstnanec nemůže vykonávat práci vzhledem ke svému aktuálnímu zdravotnímu stavu;<sup>260</sup> a

---

<sup>255</sup> BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. *Slovakia*. In: HENDRICKX, Frank (eds). *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Netherlands: Kluwer Law International BV, 2014, s. 198. Publikace neobsahuje údaje o autorství jednotlivých kapitol, autorka proto odkazuje pouze na příslušnou stranu učebnice.

<sup>256</sup> ŽUĽOVÁ, Jana, BARINKOVÁ, Milena, DOLOBÁČ, Marcel. *Pracovné právo v poznámkach, s príkladmi*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 142. Publikace neobsahuje údaje o autorství jednotlivých kapitol, autorka proto odkazuje pouze na příslušnou stranu učebnice.

<sup>257</sup> § 76 odst. 6 SZPr.

<sup>258</sup> § 76 odst. 4 SZPr.

<sup>259</sup> K nim srov. např. OLŠOVSKÁ, Andrea. *Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov*. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 78 a násl.

<sup>260</sup> Srov. též BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. § 76. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydání. C. H. Beck SK, 2022, s. 818 nebo BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. *Slovakia*. In: HENDRICKX, Frank (eds). *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Netherlands: Kluwer Law International BV, 2014, s. 164.

- c) pokud zaměstnanec dosáhl věku 65 let a zároveň věku stanoveného pro vznik nároku na starobní důchod.<sup>261</sup>

Je poměrně překvapivé, že je ve Slovenské republice možné ukončit (byť relativně nově) pracovní poměr z důvodu pokročilého věku spojeného se vznikem nároku na důchod. Autorka změnu nevnímá jako příznivou, a to nejen z hlediska diskriminačního vyznění ustanovení, ale především proto, že si stojí za tím, že zapojování seniorních občanů do pracovního života po co nejdelší možnou dobu (samozřejmě pokud o takové zapojení senioři stojí) je přínosné pro všechny strany, a to nejen finančně, ale rovněž z hlediska psychického zdraví osob pokročilého věku. Autorka ovšem zároveň připouští, že existence práva dotčených zaměstnanců na odstupné může alespoň případné nepříznivé finanční důsledky ukončení pracovního poměru do značné míry zmírnit.

Na rozdíl od České republiky má slovenský zaměstnanec právo na odstupné ze zdravotních důvodů bez ohledu na to, zda tyto zdravotní důvody souvisejí s výkonem práce (pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí či dosažení nejvyšší přípustné expozice), či nikoliv (tzv. obecné onemocnění),<sup>262</sup> i když v rozdílných výších (k tomu blíže viz podkapitola 3.1.2). Stejně jako v případě České republiky však zaměstnavatel nemusí poskytnout odstupné, pokud zdravotní důvody související s výkonem práce nastaly proto, že zaměstnanec porušil bezpečnostní předpisy nebo byl pod vlivem návykové látky.<sup>263</sup>

Podle ustanovení § 29a SZPr má zaměstnanec právo na odstupné také v případě, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli má za následek podstatné změny pracovních podmínek zaměstnance a zaměstnanec s těmito změnami nesouhlasí. Jelikož úprava vyplývá z evropské směrnice,<sup>264</sup> není s podivem, že je zahrnuta jak v českém, tak ve slovenském zákoníku práce. Přesto zde existují určité odchylky. Ustanovení § 29a SZPr mívá svým zněním spíše časově dopředu; právo na odstupné totiž má zaměstnanci náležet, pokud se zaměstnanci *mají* přechodem zásadně změnit pracovní podmínky a zaměstnanec s jejich změnou

---

<sup>261</sup> Srov. např. AHMAD, Iftikhar. *Decent Work Check*. In: WageIndicator.org [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/decent-work-check>.

<sup>262</sup> Srov. ŽUŠOVÁ, Jana, BARINKOVÁ, Milena, DOLOBÁČ, Marcel. *Pracovní právo v poznámkách, s příklady*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 141.

<sup>263</sup> Srov. např. *CMS expert guide to dismissals and termination of employment in Slovakia*. In: CMS [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/slovakia>.

<sup>264</sup> Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

nesouhlasí. V takovém případě se pak pracovní poměr považuje za ukončený výpovědí podle § 63 odst. 1 písm. b) SZPr, a to ke dni přechodu.

Při zaměření se na zaměstnance, kteří mají právo na odstupné za výše uvedených podmínek, není důležité (stejně jako v případě České republiky), zda měl zaměstnanec uzavřenou smlouvu na stanovenou či kratší pracovní dobu,<sup>265</sup> na dobu neurčitou nebo určitou,<sup>266</sup> nebo zda je poživitelem starobního či jiného důchodu.<sup>267</sup> Opačný postup by znamenal porušování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace podle článku 1 SZPr ve spojení s § 13 SZPr a podle slovenského antidiskriminačního zákona.<sup>268</sup> Vzhledem k pravidlům týkajícím se práva na odstupné v určité výši (viz podkapitola 3.1.2 níže) je však zřejmé, že zaměstnanec, u něhož dochází k ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, má právo na odstupné pouze v případě, že u zaměstnavatele pracoval alespoň dva roky.

Ve Slovenské republice navíc existuje zvláštní typ peněžitého plnění pro důchodce podobný odstupnému, který se nazývá odchodné. Podle § 76a SZPr má zaměstnanec při prvním ukončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod (s tím, že pokles pracovní schopnosti musí být vyšší než 70 %) právo na odchodné ve výši rovné nejméně jednonásobku jeho měsíčního výdělku, a to za podmínky, že uvedený zaměstnanec požádá o poskytnutí starobního či invalidního důchodu před skončením pracovního poměru nebo do deseti pracovních dnů po jeho skončení. Na odchodné podle § 76a SZPr má zaměstnanec ze zákona nárok pouze jednou. Slovenská právní praxe dovozuje, že souběh odstupného a odchodného není vyloučen.<sup>269</sup> Zaměstnanec tak může získat jak odstupné podle § 76 SZPr, tak odchodné podle § 76a SZPr.

---

<sup>265</sup> Srov. § 49 SZPr.

<sup>266</sup> Srov. např. *Nárok na odstupné*. In: Advokátska kancelária BĀNOS & KOŠÚTOVÁ s. r. o. [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.banos.sk/sluzby/pracovne-pravo/narok-na-odstupne/>.

<sup>267</sup> FICEK, Milan, FICEK, Barbora, GĀL, Boris, OZIMANIČ, Patrik. *Súbeh odstupného a odchodného*. In: Advokátska kancelária Ficek & Partners [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://ficek.sk/subeh-odstupneho-a-odchodneho-28672>.

<sup>268</sup> Slovenským antidiskriminačním zákonem se myslí zákon č. 365/2004 Z. z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>269</sup> Srov. FICEK, Milan, FICEK, Barbora, GĀL, Boris, OZIMANIČ, Patrik. *Súbeh odstupného a odchodného*. In: Advokátska kancelária Ficek & Partners [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://ficek.sk/subeh-odstupneho-a-odchodneho-28672> či BARANCOVÁ, Helena. § 76a. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydání. C. H. Beck SK, 2022, s. 823.

### 3.1.2 Výše odstupného

Ustanovení § 76 SZPr rovněž stanovuje minimální částky odstupného, na něž má zaměstnanec právo. Tyto částky se liší nejen na základě délky trvání pracovního poměru, ale také na základě způsobu ukončení pracovního poměru, tj. je rozdíl v minimální částce odstupného při ukončení výpovědí ze strany zaměstnavatele podle § 63 SZPr a při ukončení dohodou o rozvázání pracovního poměru podle § 60 SZPr. Ačkoliv v dostupné literatuře není pro tento rozdíl jasné vysvětlení, autorka je toho názoru, že je pravděpodobně způsoben tím, že zaměstnanci, u nichž je pracovní poměr ukončen výpovědí, mají zákonem stanovenou výpovědní dobu, která jim poskytuje více času na nalezení nového zaměstnání a po kterou jim je nadále poskytována mzda, a proto mají právo na nižší částku odstupného než ti zaměstnanci, kteří skončili pracovní poměr na základě dohody (jež zpravidla pracuje s daleko kratším horizontem ukončení pracovního poměru). Rozlišení minimální výše odstupného v závislosti na způsobu ukončení pracovního poměru může též sloužit jako motivační faktor pro zaměstnance ukončit pracovní poměr dohodou dříve a umožnit tak zaměstnavateli využít rychlejší a flexibilnější řešení situace.<sup>270</sup>

Pokud je pracovní poměr ukončen výpovědí danou zaměstnavatelem, má zaměstnanec podle ustanovení § 76 odst. 1 SZPr právo na odstupné ve výši, jež tvoří minimálně:

- d) jednonásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň dva roky, ale zároveň méně než pět let;
- e) dvojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň pět let, ale zároveň méně než deset let;
- f) trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň deset let, ale zároveň méně než dvacet let;
- g) čtyřnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval dvacet let či více.

Pokud je pracovní poměr ukončen dohodou o rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 60 SZPr, má zaměstnanec v souladu s § 76 odst. 2 SZPr právo na odstupné ve výši, jež tvoří minimálně:

- a) jednonásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval méně než dva roky;

---

<sup>270</sup> Implicitně tak lze dovodit z BARANCOVÁ, Helena. *Skončenie pracovného pomeru: Právna úprava poskytovania odstupného pri skončení pracovného pomeru*. In: BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert. *Pracovné právo*. 4. přepracované a doplněné vydání. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2018, s. 293.



- b) dvojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň dva roky, ale zároveň méně než pět let;
- c) trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň pět let, ale zároveň méně než deset let;
- d) čtyřnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň deset let, ale zároveň méně než dvacet let;
- e) pětinásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval dvacet let či více.

Pokud byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání (nebo ohrožení touto nemocí) nebo z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti zaměstnavatele, náleží mu podle ustanovení § 76 odst. 3 SZPr odstupné ve výši nejméně desetinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku (bez ohledu na délku trvání pracovního poměru). Pro ostatní zdravotní důvody (tedy typicky tzv. obecné onemocnění) se uplatní diferencované odstupné, jak je představeno výše.

### 3.2 Maďarsko

Obdobně jako v České republice a ve Slovenské republice, je i v Maďarsku odstupné upraveno tamějším zákoníkem práce, konkrétně zákonem č. 1/2012, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (v originálním znění: *2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről*),<sup>271</sup> a to především v ustanovení § 77 MZPr.<sup>272</sup>

---

<sup>271</sup> Autorka bude dále k tomuto zákonu referovat jako k maďarskému zákoníku práce, případně ve spojení s konkrétním ustanovením jako k „MZPr“.

<sup>272</sup> Při odkazu na maďarský zákoník práce autorka vychází z aktuálního maďarského znění tohoto předpisu a též z dostupného anglického překladu. Srov. *Zákon č. 1/2012, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről)*. In: Wolters Kluwer [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> a *Hungary – Labour codes, general labour and employment acts*. In: International Labour Organization [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=89886&p\\_country=HUN&p\\_classification=01.02](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=89886&p_country=HUN&p_classification=01.02).

Ustanovení § 77 MZPr je dispozitivní právní normou,<sup>273</sup> a proto se od něj lze odchýlit v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě a dalších právních jednáních,<sup>274</sup> toto ovšem podle ustanovení § 205 MZPr neplatí u veřejných zaměstnavatelů, tam je jakékoliv odchýlení se sjednané po účinnosti maďarského zákoníku práce zákonem zakázáno.<sup>275</sup>

Pozoruhodné je, že v případě kolektivních smluv ustanovení § 277 MZPr výslovně umožňuje odchýlit se z hlediska výše odstupného nejen ve prospěch, ale i v neprospěch zaměstnanců (v Maďarsku tedy lze poskytnout nižší odstupné, než stanoví zákon).<sup>276</sup> V kolektivních smlouvách je podle maďarského pracovního práva obecně možné se v mnoha oblastech odchýlit v neprospěch zaměstnance. Tato poměrně rozporuplná koncepce měla s příchodem nového maďarského zákoníku práce přinést nárůst zájmu zaměstnavatelů o uzavírání kolektivních smluv.<sup>277</sup> Ustanovení § 277 MZPr představuje zásadní rozdíl mezi maďarskou úpravou a prameny práva České republiky a Slovenské republiky. Autorka může již dopředu říci, že osobně uvedené nastavení nevnímá jako praxi vhodnou následování českou právní úpravou. Vzhledem k tomu, že by muselo dojít ke změně jedné ze základních koncepcí pracovního práva obsažené v ustanovení § 4a a § 23 odst. 1 ZPr, autorka takovou případnou změnu ani nevnímá jako možnou, jelikož by se pro ni jen stěží našla politická vůle.

Volnost pro zaměstnavatele ovšem není bezbřehá. Pokud by došlo ke zvýšení či snížení zákonného odstupného na základě nepřipustných podmínek (např. vyšší odstupné za výměnu

---

<sup>273</sup> Srov. např. *Hungary – 2021*. In: International Labour Organization [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:HUN,,2021:NO](https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:HUN,,2021:NO).

<sup>274</sup> Odchýlení ve prospěch zaměstnance (tedy směrem nahoru) není zákonem omezeno, uplatní se na něj ovšem v souladu s judikaturou korektiv dobrých mravů. Je otázka, jak moc vysoké odstupné by již mohlo být považováno za „nemravné“. Srov. rozsudek Metropolitního odvolacího soudu (*Fővárosi Ítéltábla*) ze dne 28. října 2021, sp. zn. 2.Mf.31.142/2021/8.

<sup>275</sup> Srov. též rozsudek Odvolacího soudu v Szegedu (*Szegedi Ítéltábla*) ze dne 18. března 2021, sp. zn. Mf.I.40.084/2020/7.

<sup>276</sup> Srov. např. *Hungary: Severance pay/redundancy compensation*. In: European Monitoring Centre on Change [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/hungary-severance-payredundancy-compensation> či *Hungary – 2021*. In: International Labour Organization [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:HUN,,2021:NO](https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:HUN,,2021:NO).

<sup>277</sup> GYULAVÁRI, Tamás, KÁRTYÁS, Gábor. *The Hungarian flexicurity pathway? New labour code after twenty years in the market economy*. Budapešť: Pázmány Press: PPCU Faculty of Law and Political Sciences, 2015, s. 27 a 28. Publikace neobsahuje údaje o autorství jednotlivých kapitol, autorka proto odkazuje pouze na příslušnou stranu monografie.

vzdání se určitého zákonného práva ze strany zaměstnance), jsou takto stanovené podmínky podle judikatorních závěrů neplatné.<sup>278</sup>

### 3.2.1 Podmínky pro poskytnutí odstupného

Podle ustanovení § 77 odst. 1 MZPr má zaměstnanec právo na odstupné, pokud je pracovní poměr ukončen:

- a) ze strany zaměstnavatele;
- b) při zrušení zaměstnavatele bez právního nástupnictví; nebo
- c) podle § 63 odst. 1 písm. d) MZPr, tj. pokud se na zaměstnavatele, na nějž přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, nevztahuje maďarský zákoník práce.<sup>279</sup>

Existují však poměrně široké výjimky dané ustanovením § 77 odst. 5 MZPr. Podle nich zaměstnanec nemá právo na odstupné, pokud:

- a) je uznán za důchodce (tedy má nárok na nějaký typ důchodu); nebo
- b) je propuštěn z důvodů souvisejících s jeho jednáním a schopnostmi v oblasti pracovního poměru<sup>280</sup> (vyjma zdravotních důvodů).

Pokud tedy vezmeme v úvahu uvedené výjimky, zaměstnanec nemá právo na odstupné ve všech případech výpovědi ze strany zaměstnavatele, ale pouze tehdy, pokud je výpověď dána z organizačních důvodů (např. zrušení zaměstnavatele) nebo ze zdravotních důvodů;<sup>281</sup> obecně je tedy situace dosti podobná té v České republice a ve Slovenské republice, i když formulace maďarského zákoníku práce je, podle názoru autorky, o poznání zmatenější. Podstatný rozdíl však spočívá v tom, že maďarský zákoník práce neříká, že odstupné by mělo být poskytnuto také v případě, že je pracovní poměr ukončen dohodou ze stejných důvodů. Případné ujednání o odstupném v takové dohodě je tedy čistě na vůli kontrahujících stran. Autorka vnímá toto

---

<sup>278</sup> Rozsudek Metropolitního odvolacího soudu (*Fővárosi Ítéltábla*) ze dne 4. května 2021, sp. zn. I.Mf.31.006/2021/7.

<sup>279</sup> HAJDÚ, József. *Hungary*. In: HENDRICKX, Frank (eds). *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Netherlands: Kluwer Law International BV, 2019, s. 207.

<sup>280</sup> K tomu srov. např. rozsudek Odvolacího soudu v Győru (*Győri Ítéltábla*) ze dne 11. ledna 2022, sp. zn. Mf.V.30.056/2021/7, jež popisuje jednání v českém prostředí pravděpodobně podřaditelné pod ustanovení § 52 písm. g) ZPr a jež v takovém případě potvrzuje absenci práva na odstupné.

<sup>281</sup> *Labour law in Hungary*. In: CMS [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary>.

nastavení jako poměrně nebezpečné pro zaměstnance, jelikož dává zaměstnavatelům poměrně snadný prostředek, jak obejít svou zákonnou povinnost poskytnout odstupné.

Nicméně na rozdíl od České republiky a Slovenské republiky má zaměstnanec právo na odstupné ve výši předvídané § 77 odst. 3 MZPr (k tomu viz podkapitola 3.2.2 níže) i v případě, že okamžitě ukončil pracovní poměr bez výpovědní doby, a to podle § 78 odst. 3 MZPr. Ustanovení § 78 MZPr dává zaměstnanci možnost okamžitě ukončit pracovní poměr v případě, že zaměstnavatel úmyslně nebo z hrubé nedbalosti závažně poruší podstatnou povinnost vyplývající z pracovního poměru nebo se jinak dopustí jednání, které zaměstnanci znemožňuje pokračovat v pracovním poměru. Judikatura tamějších soudů dovozuje, že mezi takové závažné porušení povinnosti patří například nevyplácení mzdy či jiné odměny založené na zákonném ustanovení.<sup>282</sup>

Posledním důvodem (upraveným ustanovením § 40 MZPr), na jehož základě může zaměstnanec obdržet odstupné, je stejně jako v případě České republiky a Slovenské republiky situace, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr z důvodu, že přechod práv a povinností k jinému zaměstnavateli znamená podstatnou nepříznivou změnu pracovních podmínek a zachování pracovního poměru by bylo nemožné nebo by vedlo přinejmenším k nepřiměřenému znevýhodnění.<sup>283</sup> Toto právo zaměstnance vychází z již zmíněné evropské legislativy,<sup>284</sup> ale od dříve představených právních rádu se implementace evropského práva opět mírně liší. Zaměstnanec totiž takové právo může uplatnit pouze do 30 dnů ode dne účinnosti přechodu (změny zaměstnavatele) a výlučně na základě výpovědi, nikoliv tedy skrze dohodu o ukončení pracovního poměru

Pokud jde o zaměstnance, kteří mají obecně právo na odstupné za výše uvedených podmínek, není důležité, zda měl zaměstnanec smlouvu na stanovenou nebo kratší pracovní dobu<sup>285</sup> či na dobu neurčitou nebo určitou.<sup>286</sup>

---

<sup>282</sup> Srov. rozsudek Odvolacího soudu v Pécsi (*Pécsi Ítéltábla*) ze dne 17. prosince 2021, sp. zn. Mf.I.30.049/2021/10.

<sup>283</sup> *The Global Employer – Focus on Hungary*. In: Baker McKenzie [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2015/09/the-global-employer-hungary/bk\\_emea\\_globalemployerhungary\\_2015.pdf?la=en](https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2015/09/the-global-employer-hungary/bk_emea_globalemployerhungary_2015.pdf?la=en).

<sup>284</sup> Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

<sup>285</sup> Srov. § 12 a 34 MZPr.

<sup>286</sup> JÁCINT, Ferencz. *Pracovní poměr na dobu určitou a právní důsledky jeho ukončení (A határozott idejű munkaviszony és megszüntetésének jogkövetkezményei)*. In: MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2018/1 [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [http://hlj.hu/letolt/2018\\_1/M\\_02\\_FerenczJ\\_hlj\\_2018\\_1.pdf](http://hlj.hu/letolt/2018_1/M_02_FerenczJ_hlj_2018_1.pdf).

Jak však již bylo uvedeno výše, ustanovení § 77 odst. 5 MZPr stanoví, že zaměstnanci s nárokem na důchod jsou z práva na odstupné vyloučeni. Tato podmínka by v dalších dvou zemích (minimálně pak v České republice) byla nejspíše považována za diskriminační a s největší pravděpodobností by tak nemohla být součástí příslušných právních předpisů. Autorka si je nicméně vědoma, že redukce odstupného či přímo jeho neposkytnutí v případě zaměstnanců s nárokem na důchod (zpravidla starobní) je rozporuplným tématem a přístup v jednotlivých státech se v tomto ohledu do značné míry různí,<sup>287</sup> přestože judikatura Soudního dvora Evropské unie se v úpravách obdobných té maďarské trvale přiklání k označení daných ustanovení jako diskriminačních.<sup>288</sup>

Vzhledem k pravidlům týkajícím se konkrétní výše odstupného (viz podkapitola 3.2.2 níže) je navíc zřejmé, že zaměstnanec nemá právo na odstupné, pokud u zaměstnavatele nepracoval alespoň tři roky. To je oproti úpravám minimální výše odstupného v České republice a Slovenské republice poměrně přísné kritérium.

### 3.2.2 Výše odstupného

Maďarský zákoník práce v ustanovení § 77 odst. 3 upravuje minimální zákonné výše odstupného. Zaměstnanec podle nich má právo alespoň na:

- a) jednoměsíční odstupné, pokud pracovní poměr trval alespoň tři roky, ale zároveň méně než pět let;
- b) dvouměsíční odstupné, pokud pracovní poměr trval alespoň pět let, ale zároveň méně než deset let;
- c) tříměsíční odstupné, pokud pracovní poměr trval alespoň deset let, ale zároveň méně než patnáct let;
- d) čtyřměsíční odstupné, pokud pracovní poměr trval alespoň patnáct let, ale zároveň méně než dvacet let;

---

<sup>287</sup> K tomu srov. např. NUMHAUSER-HENNING, Ann, VOTINIUS, Jenny Julén, ZBYSZEWSKA, Ania. *Chapter 7: Equal treatment and age discrimination – inside and outside working life*. In: NUMHAUSER-HENNING, Ann. *Elder Law: Evolving European Perspectives*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited, 2017, s. 164 a násl. K situaci v Maďarsku dále srov. GYULAVÁRI, Tamás, KÁRTYÁS, Gábor. *The Hungarian flexicurity pathway? New labour code after twenty years in the market economy*. Budapešť: Pázmány Press: PPCU Faculty of Law and Political Sciences, 2015, s. 178 a násl.

<sup>288</sup> K tomu srov. např. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Leges, 2020, s. 135 a násl.

e) pětíměsíční odstupné, pokud pracovní poměr trval alespoň dvacet let, ale zároveň méně než pět dvacet pět let;

f) šestíměsíční odstupné, pokud pracovní poměr trval alespoň dvacet pět let.

Výše uvedená částka odstupného se navíc zvyšuje až o tříměsíční ekvivalent částky odstupného, pokud je pracovní poměr ukončen v období do pěti let před datem, kdy zaměstnanec dosáhne hranice důchodového věku.<sup>289</sup> To nejspíše zohledňuje složitou situaci zaměstnance, jenž si snaží najít novou práci těsně před dosažením důchodového věku. O to více pak připadá autorce nevyvážené upírat odstupné zaměstnancům, jež mají podle zákona nárok na (v tomto případě starobní) důchod.

Výpočet částky pro účely odstupného upravuje ustanovení § 148 MZPr. Obecně se částka vypočítá na základě měsíční základní mzdy zaměstnance a případných příplatků k této základní mzdě.<sup>290</sup>

Na rozdíl od České republiky a Slovenské republiky není při ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů stanovena žádná konkrétní zvýšená částka. Při výpovědi zaměstnavatele ze zdravotních důvodů se tedy výše odstupného rovněž diferencuje podle délky pracovního poměru, jak předvídá § 77 odst. 3 MZPr. Uvedené znamená, že v některých případech nemusí mít zaměstnanec při výpovědi ze zdravotních důvodů právo na žádné odstupné, což je podle názoru autorky opět velmi striktní vůči zaměstnanci. Na druhou stranu ovšem maďarská úprava (stejně jako slovenská) počítá s poskytnutím odstupného v jakýchkoliv případech pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance.

### **3.3 Porovnání zásadních rozdílů mezi českou, slovenskou a maďarskou úpravou**

Autorka poukazovala na určité shody a rozdíly již v průběhu této kapitoly; nyní tak učiní komplexně s poukázáním na nejvýraznější odlišnosti v rámci těchto tří evropských právních ráďů.

Je zřejmé, že ve všech představených zemích je pro úpravu institutu odstupného primárním pramenem práva právní předpis, konkrétně zákoník práce příslušné země. Další výrazná podobnost spočívá v tom, že od těchto pravidel se lze odchýlit (ať už jednostranně vnitřním předpisem či vícestranně prostřednictvím například kolektivní či pracovní smlouvy); Maďarsko je

---

<sup>289</sup> Srov. § 77 odst. 4 MZPr.

<sup>290</sup> HAJDÚ, József. Hungary. In: HENDRICKX, Frank (eds). *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Netherlands: Kluwer Law International BV, 2019, s. 178.

však jedinou ze tří zemí, kde lze takovou odchylku učinit i v neprospěch zaměstnanců (alespoň v kolektivních smlouvách).

Pokud jde o podmínky (důvody), za kterých zaměstnancům toto právo náleží, mají všechny tři země obecně společné tyto důvody pro odstupné: (i) výpověď z organizačních/provozních důvodů (např. zrušení zaměstnavatele, nadbytečnost); (ii) výpověď ze zdravotních důvodů (v České republice ovšem pouze v případě, že je zde souvislost s vykonávanou prací, tedy např. při pracovním úrazu či nemoci z povolání); (iii) výpověď ze strany zaměstnance spojená s přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

Jak již bylo uvedeno výše, maďarský zákoník práce jako jediný ze zkoumaných právních předpisů nestanoví, že právo na odstupné vzniká i v případě, že je pracovní poměr ukončen dohodou založenou na totožných důvodech (navíc žádný z uvedených zdrojů nenaznačuje, že by takové pravidlo mělo vyplývat z judikatury nebo obecné právní praxe). Podle autorčina názoru může být absence takové úpravy pro zaměstnance v Maďarsku nebezpečná, neboť zaměstnavatelé se mohou snažit obejít svou povinnost poskytnout odstupné tím, že budou své zaměstnance tlačit k podpisu „vzájemné“ dohody.

Na druhou stranu má zaměstnanec v Maďarsku právo na odstupné i v případě, že ze stanovených důvodů okamžitě ukončí pracovní poměr, na rozdíl od České republiky a Slovenské republiky. To autorka vnímá jako spíše prospěšné; ustanovení tak může „motivovat“ zaměstnavatele k důslednému dodržování svých povinností, jelikož hrozbou při opačném postupu může být nejen okamžitá ztráta pracovní síly, ale rovněž (v mnoha případech citelná) „penalizace“ v podobě nutnosti poskytnout takovému zaměstnanci odstupné. Na druhou stranu taková úprava může nahrávat obcházení zákona ze strany zaměstnance, který může mít za cíl pouze získat odstupné a daného ustanovení tak využije účelově (definitivní rozřešení ve věci pak poskytne zaměstnavateli často až soud).

Pokud jde o zaměstnance, kteří mají právo na odstupné, pak ve všech třech zemích platí, že právo zaměstnanců není závislé na tom, zda měl zaměstnanec uzavřenou smlouvu na stanovenou či kratší pracovní dobu, na dobu neurčitou nebo určitou. Takový přístup by totiž byl pravděpodobně ve všech zemích vnímán jako diskriminační.

Existují však poměrně znatelné rozdíly, pokud jde o práva důchodců (ať už starobních či jiných). Maďarsko je jedinou ze zemí, která zaměstnance s nárokem na důchod z práva na odstupné naprosto vylučuje. Naopak slovenský zákoník práce jde opačným směrem a zaměstnancům s nárokem na starobní důchod přiznává nejen právo na odstupné, ale také právo

na tzv. odchodné (ty mohou a nemusí být v souběhu). Na druhou stranu Slovenská republika umožňuje, aby zaměstnanec v důchodovém věku byl právě na základě takové skutečnosti propuštěn z pracovního poměru (ovšem vždy s nárokem na vyplacení odstupného). Jak již autorka předestřela výše, nevnímá takové nastavení jako žádoucí a česká právní úprava jí proto v tomto ohledu připadá ze tří uvedených jako nejvíce vhodná a souladná s principem rovnosti a zákazu diskriminace.

Při zohlednění požadované délky trvání pracovního poměru je Česká republika jedinou zemí, kde i zaměstnanec pracující u zaměstnavatele méně než dva roky má vždy právo na odstupné (ve Slovenské republice to platí pouze v případě ukončení pracovního poměru dohodou). Ve Slovenské republice jsou nutné alespoň dva roky odpracované doby (v případě výpovědi dané zaměstnavatelem), v Maďarsku pak alespoň tři roky. Na druhou stranu ovšem slovenský i maďarský právní řád počítají s diferenciací výše odstupného po delší dobu a do vyšších násobků a jsou tak výhodnější pro loajální zaměstnance.

Výše odstupného je konec konců aspektem, který se v jednotlivých zemích liší nejvíce. V České republice se zákonná výše zastavuje na trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele alespoň dva roky; není tedy rozdíl v minimálním zákonném odstupném zaměstnance, který je v pracovním poměru dva roky a zaměstnance pracujícího u stejného zaměstnavatele například dvacet let. Lze tedy dovodit, že pro zaměstnavatele nepředstavuje zásadní finanční zátěž propouštět loajální zaměstnance (pokud není u zaměstnavatele aplikováno zvýšené či smluvní odstupné). Vzhledem ke krátké době trvání pracovního poměru, která je nutná pro vznik práva na odstupné, však může být propuštění krátkodobého zaměstnance v České republice poměrně nákladné (na rozdíl od Slovenské republiky a Maďarska). Ve Slovenské republice může zákonná částka dosáhnout až pětinasobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a délka zohledňované praxe se zastavuje až na dvaceti letech. V Maďarsku je maximální částka odstupného nejtědřejší ze všech zemí – tvoří ji částka rovná šesti měsícům příslušného obnosu stanoveného § 148 MZPr (pokud délka pracovního poměru činí alespoň dvacet pět let), navíc může být ještě vyšší v případě zaměstnanců blízcích se důchodovému věku.

Právní úprava v České republice a ve Slovenské republice pak na rozdíl od Maďarska také zvlášť upravuje zvýšené částky při ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, jež souvisí s povahou zaměstnání (např. nemoc z povolání). Autorka přístup České republiky a Slovenské republiky vnímá jako správný, jelikož pozbytí zdravotní způsobilosti zásadně ovlivní



zaměstnanec při dalším zaměstnání (a jeho hledání), pokud je ho vzhledem ke zdravotnímu stavu vůbec schopen. Vzhledem k faktu, že v popsáných případech navíc „může“ za nepříznivý zdravotní stav (výhradně) vykonávaná práce, je dle autorky nevyhovující vázat takové minimální zákonné odstupné na délku pracovního poměru u zaměstnavatele či na jinou podmínku, ať už závislou na loajalitě či ne.

Autorka dovozuje, že právní úprava srovnávaných zemí je v mnoha ohledech podobná (zejména v případě České republiky a Slovenské republiky), což lze vysvětlit mimo jiné společnou historií a hodnotami těchto zemí. S přihlédnutím ke všem relevantním faktorům a výše představeným závěrům je autorka také přesvědčena, že maďarskou právní úpravu je možné označit za nejméně příznivou pro zaměstnance, a to zejména s ohledem na možnost odchýlit se od zákonných pravidel v neprospěch zaměstnanců a absenci zákonného odstupného v případě ukončení pracovního poměru dohodou.

## 4. Úvahy *de lege ferenda*

V této kapitole se autorka hodlá komplexněji věnovat možným změnám v rámci zákoníku práce, jež vyplývají jak z výše provedené analýzy současné právní úpravy, judikatury a názorů odborníků, tak z provedené komparace se slovenským a maďarským právním řádem, které mohou být v určitých ohledech vhodnou inspirací pro ten český.

Před samotným představením jednotlivých úvah autorka považuje za nutné zmínit, že v rámci svého dosavadního působení na trhu práce se nacházela pouze v postavení zaměstnance a nemá tak zkušenosti s pozicí zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné či jiného podnikatele (zaměstnavatel nemusí být nutně podnikatelem, ale zpravidla tomu tak bývá). I přes snahu autorky tak mohou níže popsané úvahy postrádat návrhy změn (či připomínky k uvedeným změnám) vhodné z perspektivy zaměstnavatele, a to ne z důvodu, že by je autorka záměrně opomíjela, nýbrž jednoduše proto, že onu perspektivu postrádá.

### 4.1 Maximální výše zákonného odstupného vázaná na délku pracovního poměru

Jak již bylo rozebráno v rámci podkapitoly 2.1.1 této rigorózní práce, minimální výše odstupného v souvislosti s organizačními důvody se pohybuje v rozmezí od jednonásobku do trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance s tím, že trojnásobek má být podle zákona poskytnut od chvíle, kdy příslušný zaměstnanec u zaměstnavatele strávil alespoň dva roky. Pokud se tedy zaměstnavatel nerozhodne pro interní úpravu zvýšeného odstupného, je při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů poskytnut totožný násobek průměrných výdělků jak zaměstnanci, který u zaměstnavatele působil dva roky, tak zaměstnanci, jenž je zaměstnavateli věrný již dvacet let. Autorka již výše v práci naznačila, že jí v současnosti platné a účinné nastavení diferenciací částky odstupného nepřipadá spravedlivé z hlediska ocenění loajality zaměstnance.

Samozřejmě je pravdou, že hlavním účelem odstupného není oceňovat věrnost zaměstnanců; v rámci této práce dala autorka několikrát důraz na fakt, že odstupné představuje především kompenzaci za zaměstnancem nezaviněnou ztrátu zaměstnání a jakousi peněžní pomoc pro překonání nepříznivé sociální situace, jež ukončením pracovního poměru vznikla. Z tohoto hlediska se tedy může zdát zohlednění loajality zaměstnance jako nepodstatné.

Autorka je nicméně toho názoru, že věrnost zaměstnance s hlavním účelem odstupného velmi úzce souvisí. Zpravidla totiž platí, že čím delší dobu zaměstnanec u totožného zaměstnavatele stráví, tím těžší bývá ztráta zaměstnání a následné „pátrání“ po vhodné alternativě. Zaměstnanci se přerušují nejen léty nasbíraná zkušenost s náplní práce a vnitřní organizací

zaměstnavatele a s tím nabraná jistota, ale rovněž sociální vazby s kolegy, z nichž se po dlouhodobé spolupráci často stávají i přátelé. Nemluvě o tom, že zaměstnanec při ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů do jisté míry ztrácí (přinejmenším dočasně) určitý sociální a pracovní status, jež si dlouholetou prací u téže (fyzické či právnické) osoby vybudoval a na nějž se zpravidla navazuje tím hůře, čím déle je člověk „zakonzervován“ na jednom místě. Zaměstnanec za sebou rovněž po déle trvajícím pracovním poměru často nechává zásluhy (jež nezřídka nejsou finančně či jinak kompenzovány), jež zaměstnavateli mohly být ku menšímu či většímu prospěchu.

Ze všech výše uvedených důvodů se autorka domnívá, že účel odstupného je s principem loajality zaměstnance neodmyslitelně spjat, což lze konec konců vyvodit i z toho, že veškeré v této práci představené právní řády počítají s odstupňováním částek (alespoň některých typů) odstupného podle délky trvání pracovního poměru.

V souvislosti s existencí této diferenciace je ovšem česká úprava zajímavá právě v tom, že se zvyšováním příslušných průměrných výdělků končí právě již u dvou let trvání pracovního poměru. Jak již autorka zmínila v rámci předchozí kapitoly, ve Slovenské republice se délka zohledňované praxe pro účely minimální výše zákonného odstupného zastavuje až na dvaceti letech, v Maďarsku pak dokonce na dvaceti pěti letech. Přitom autorka i vzhledem k průměrné době trvání pracovního poměru v České republice (u jednoho zaměstnavatele)<sup>291</sup> nevidí zvláštní důvod pro zastavení vývoje částek u tak krátké doby zaměstnání (a to přesto, že loajalita zaměstnanců z hlediska dlouhodobých trendů klesá).<sup>292</sup>

Ze všech výše uvedených důvodů by autorka vnímala jako prospěšné diferenciaci výše odstupného podle ustanovení § 67 odst. 1 ZPr pozměnit více ve prospěch loajálních zaměstnanců. Jako vhodnou inspiraci autorka vnímá slovenskou právní úpravu (z hlediska odstupňování kompenzace v případě dohod o ukončení pracovního poměru), jež obdobně jako česká právní úprava (ovšem na rozdíl od maďarské právní úpravy) zajišťuje právo na odstupné i zaměstnancům pracujícím u téhož zaměstnavatele méně než dva roky, ovšem zároveň oproti českému zákoníku

---

<sup>291</sup> Srov. ČTK. *V práci končíme nejčastěji po roce nebo šesti letech. Déle než 15 let vydrží pětina lidí*. In: Aktuálně.cz [online]. [cit. 14. srpna 2023]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/v-praci-koncime-nejcasteji-po-roce-nebo-šesti-letech-dele-ne/r~aea3fdceff2211e5a5f4002590604f2e/> a HÖFFEROVÁ, Markéta. *Klesá loajalita zaměstnanců? Lidé většinou vydrží v jednom zaměstnání méně než 2 roky*. In: Kurzy.cz [online]. [cit. 14. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/454500-klesa-loajalita-zamestnancu-lide-vetsinou-vydrzi-v-jednom-zamestnani-mene-nez-2-roky/>.

<sup>292</sup> Tamtéž.

práce přiznává vyšší násobky kompenzace zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru déle než pět let, deset let apod. V souvislosti s uvedenou snižující se loajalitou zaměstnanců je samozřejmě na pováženu, zda by se diferenciací násobků neměla rozprostřít v kratším časovém horizontu než v období až dvaceti let trvání pracovního poměru; to ovšem neovlivňuje hlavní myšlenku, kterou se autorka snaží sdělit.

S vyšší mírou rozlišení výše odstupného též souvisí samotné poskytované násobky částek průměrného výdělku. Česká republika se v porovnání se Slovenskou republikou a Maďarskem opět nachází na poměrně nízké maximální hranici, kterou je v případě ustanovení § 67 odst. 1 ZPr trojnásobek průměrného výdělku. To samozřejmě souvisí se skutečností, že současný zákoník práce diferencuje právě jen v rozmezí dvou let trvání pracovního poměru. Pokud by tedy, jak autorka nastiňuje, mělo dojít ke zvýšení časových hranic pro jednotlivé minimální výše odstupného, pak by se mělo zároveň počítat s více stupni diferenciací a ve výsledku tedy i s více minimálními násobky průměrného výdělku. Zákoník práce by tak mohl například zajišťovat poskytnutí minimálně jednonásobku až pětinasobku průměrného výdělku, a to v rozmezí od započetí trvání pracovního poměru až do kupříkladu patnácti let trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele. Pouze tak by se mohlo jednat o změnu, jež by vedla k alespoň částečnému prospěchu obou stran. Zohledňovala by se tak loajalita zaměstnanců, zároveň by ale diferenciací minimálních zákonných částek odstupného byla více rozložena v čase.

## **4.2 Odstupné při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů**

### **4.2.1 Odstupné v souvislosti s ustanovením § 52 písm. e) ZPr**

Ze současného znění zákoníku práce vyplývá, že odstupné ze zákona zaměstnanci v případě ukončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti náleží pouze v případě, že je daným skutkovým stavem naplněno ustanovení § 52 písm. d) ZPr, tj. pokud je pracovní poměr ukončen v návaznosti na nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání, pracovní úraz či dosažení nejvyšší přípustné expozice. Pokud tedy zaměstnanec pozbude zdravotní způsobilost pro výkon své práce z důvodu tzv. obecného onemocnění (či obecného úrazu), například kvůli vážnému typu rakoviny či ochrnutí (kdy takové onemocnění ani úraz nejsou způsobeny vykonávanou prací či taková spojitost není prokázána), zákon mu nepřiznává právo na žádnou částku odstupného. Autorka se domnívá, že takové zákonné nastavení není žádoucí.

Je poměrně snadno odvoditelné, z jakého důvodu zákonodárce do zákoníku práce nezahrnul právo na odstupné v případech předvídaných ustanovením § 52 písm. e) ZPr. Na první

pohled zde totiž není žádné zavinění či snad objektivní „příspěvní“ zaměstnavatele (spočívající například v povaze práce), naopak může často takové onemocnění či úraz částečně či zcela zapříčinit zaměstnanec svým životním stylem či přístupem k rizikům. Nemusí se tedy zdát spravedlivé žádat po zaměstnavateli kompenzaci zaměstnance ve chvíli, kdy (alespoň zdánlivě) za jeho újmu nenese odpovědnost.

Nicméně nesmíme zapomenout na to, že ani zákonné odstupné poskytované na základě ustanovení § 52 písm. a) až d) ZPr není nutně vázáno na zavinění zaměstnavatele; rozhodující jsou objektivní nastalé skutečnosti. Odstupné tak musí být poskytnuto i v situacích, kdy zaměstnavatel musí například zrušit svou pobočku či se musí přemístit do jiné obce ze zcela objektivních (nezaviněných) důvodů, na které nemohl mít vliv (či na ně mohl mít pouze zanedbatelný vliv), i pokud by vynaložil veškerou požadovanou péči. Příkladem takové situace může být znatelný pokles poptávky po určitém zboží jako výsledek vývoje nové technologie či rozhodnutí o uzavření/demolici budovy, v níž má zaměstnavatel sídlo a zároveň jej v dané obci nemůže nahradit vhodným ekvivalentem.

Mimoto není možné přehlédnout, že i na tzv. obecném onemocnění či obecném úrazu se často alespoň zčásti podílí pracovní podmínky daného zaměstnance (především pak stres spojený s prací), nicméně ne do takové míry, aby bylo možné uzavřít, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost za okolností uvedených v § 52 písm. d) ZPr. Samozřejmě mohou existovat případy, kdy pracovní podmínky neměly žádný či zcela zanedbatelný vliv na dané onemocnění či úraz, a stav zaměstnance tak vznikl buď zcela spontánně či čistě jeho zaviněním. Problémem ovšem je, že ani moderní medicína zpravidla nedokáže s jistotou určit konkrétní příčiny vzniku nepříznivého zdravotního stavu, tím méně přidělit k jednotlivým příčinám procentuální podíly zavinění či objektivního příspěvní. Je pak otázkou, zda takový nepříznivý stav přičítat „k tíži“ pouze zaměstnanci, pokud je v případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti podle ustanovení § 52 písm. e) ZPr indisponován obdobně jako v případech předvídaných ustanovením § 52 písm. d) ZPr. Jeho vyhlídky na možnost nalézt si novou práci obdobného charakteru a náplně jsou na dlouhou dobu buď zcela vyloučené či mizivé, a zpravidla tak nastává právě již několikrát zmiňovaná tíživá sociální situace. V daných případech může sice pomoci institut invalidního důchodu či jiné formy sociálního zabezpečení, proces provázející jejich získání je ovšem často poměrně zdoluhavý a nemůže tak plnit stejnou funkci jako odstupné, jež poměrně vysokou jednorázovou částkou pomáhá překlenout několik prvních kritických týdnů či měsíců, jež mohou přijít po ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.

Ze všech výše uvedených důvodů se autorka domnívá, že by zaměstnanec měl mít nárok na určitou minimální zákonnou výši odstupného i v případě, kdy je s ním pracovní poměr rozvázán z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) ZPr. Jako argument podporující její závěr vnímá i fakt, že ve dvou v této práci porovnávaných zahraničních právních řádech (slovenském a maďarském) se počítá se zákonným právem na odstupné (byť v různé výši) u jakéhokoliv typu z tzv. zdravotních důvodů. Autorka v tomto případě vnímá zahraniční úpravu jako vzor hodný následování.

Mimo možnosti ponechat hrazení odstupného podle § 52 písm. e) ZPr zcela na zaměstnavatelích autorka považuje za vhodné zmínit, že odborná literatura rovněž zmiňuje alternativu, kdy by poskytované odstupné bylo pro zaměstnavatele refundovatelné skrze systém sociálního zabezpečení.<sup>293</sup> Tato možnost se jeví jako ideální jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, nevýhodná by mohla být pouze pro státní finance. Autorka ovšem vnímá jako potenciální riziko této varianty poměrně snadnou možnost obcházení zákona ze strany zaměstnavatelů (ale i zaměstnanců či poskytovatelů zdravotních služeb, pokud by i pro ně z dané dohody vyplývaly určité výhody), kteří by se snažili v případě výpovědi ze zdravotních důvodů skutkový stav „napasovat“ na § 52 písm. e) ZPr, jenž by jim skýtal možnost refundace ze strany státu. Nelze ovšem přehlížet, že v současné době jsou oběti těchto obdobných snah o obcházení zákona právě zaměstnanci, jelikož pro zaměstnavatele je rozvázání pracovního poměru v souladu s § 52 písm. e) ZPr mnohem levnější variantou.

#### **4.2.2 Výše odstupného při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů**

V této podkapitole se autorka nehodlá zabývat aktuální výší odstupného poskytovanou v návaznosti na rozvazovací právní jednání založené na zdravotních důvodech podle ustanovení § 52 písm. d) ZPr, jak ji upravuje § 67 odst. 2 ZPr. Dvanáctinásobek průměrného výdělku autorka vnímá jako zcela odpovídající závažnosti a dlouhodobosti situace zaměstnance. Předmětem následujících odstavců naopak bude ve světle předchozí podkapitoly možné nastavení výše odstupného, pokud by mělo být ze zákona poskytováno i v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru z důvodu obecného onemocnění či obecného úrazu.

Jako pro zaměstnance nejpriznivější se samozřejmě jeví zakotvit takové odstupné do ustanovení § 67 odst. 2 ZPr a poskytnout tak všem zaměstnancům, jejichž pracovní poměr je

---

<sup>293</sup> ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 196.

ukončen z tzv. zdravotních důvodů, dvanáctinásobek průměrného výdělku. Autorka ovšem uvedené nevnímá jako vhodné, snad s výjimkou situace, kdy by došlo ke sloučení výpovědních důvodů obsažených v § 52 písm. d) a e) ZPr, což je též jedna z možných alternativ, jež je často zmiňovaná v souvislosti s komplikovaným právním postavením lékařského posudku.<sup>294</sup> Nicméně i přes výše uvedenou argumentaci nelze pominout, že mezi oběma rozebíranými výpovědními důvody existuje (často velmi podstatný) rozdíl v míře vlivu vykonávané práce na zdravotní stav zaměstnance.

Autorka tak vidí dva možné přístupy k nastavení výše odstupného navázaného na výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. e) ZPr.

Zákoník práce by stejně jako v případě § 67 odst. 2 ZPr mohl obsahovat právo na jednotnou částku odstupného pro všechny dotčené zaměstnance, například ve výši osminásobku či šestinásobku průměrného výdělku.

Jako ještě lepší řešení předestřené situace ovšem autorka vnímá úpravu obdobnou slovenskému zákoníku práce, tedy navázání takového odstupného na délku pracovního poměru, což prakticky znamená vložení dalšího důvodu vzniku odstupného do ustanovení § 67 odst. 1 ZPr. Autorka se mimo jiné domnívá, že odstupňování výše kompenzace v takovém případě dostatečně reflektuje možný vliv pracovních podmínek u daného zaměstnavatele na zdravotní stav zaměstnance, tj. čím déle zaměstnanec u daného zaměstnavatele působí, tím spíše bude mít stres z práce či jiné nevyhovující pracovní podmínky nepříznivý vliv na zdravotní stav zaměstnance a tím více se též budou podílet na výsledném pozbytí zdravotní způsobilosti. Představené řešení dle názoru autorky přiměřeně vyvažuje zájmy a náklady (ať už finanční, pracovní či jiného druhu) zaměstnanců, zaměstnavatelů a případně též státu.

#### **4.2.3 Odstupné v návaznosti na způsob rozvázání pracovního poměru**

Jak již autorka zmínila výše v rámci této práce (k tomu viz podkapitulu 2.2.4), ve vztahu k odstupnému poskytovanému v návaznosti na zdravotní důvody by bylo vhodné zvážit, zda právo na takovou kompenzaci nutně spojovat pouze s výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou mezi stranami z těchto důvodů, jak s tím v současné době počítá § 67 odst. 2 ZPr. Z judikatury

---

<sup>294</sup> Srov. např. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 88.

Nejvyššího soudu<sup>295</sup> je totiž zřejmé, že předestřené způsoby rozvázání pracovního poměru nemusí být v kontextu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance dostačující. Nejvyšší soud tak mimo jiné dovodil, že za určitých okolností vznikne zaměstnanci právo na odstupné i v situaci, kdy je výpověď podána z jeho strany.

Autorka již při prvotním zmínění této judikatorní praxe vyjádřila názor, že přestože vnímá motivace a důvody přijetí příslušných rozhodnutí jako ospravedlnitelné, neměly by se takové změny vyznění zákonného ustanovení dít skrze rozhodovací praxi (vyšších) soudů, nýbrž skrze změny legislativní. V uvedených případech se totiž částečně přesouváme od extenzivního výkladu k dotváření zákona, což je vždy nežádoucí, a to především z důvodu vytváření právní nejistoty adresátů právních norem.

Z výše uvedených důvodů se tedy autorka přiklání k názoru některých odborníků, že by právo příslušného zaměstnance na odstupné v souvislosti s § 52 písm. d) ZPr (případně i § 52 písm. e) ZPr) nemělo být vázáno na konkrétní způsoby rozvázání pracovního poměru, „*nýbrž na skutečnost, že ke skončení pracovního poměru dochází v jisté časové návaznosti na to, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání* [či že, ve světle podkapitoly 4.2.1 výše, pozbyl zdravotní způsobilost z jakýchkoliv důvodů předvídaných § 52 písm. d) a e) ZPr)]. *Tímto způsobem by se zaměstnanci ve všech případech zmiňovaných výše dostali k finančnímu zabezpečení, aniž by za tím účelem bylo nutno zcela převrátit výklad zákoníku práce.*“<sup>296</sup>

Je samozřejmě otázkou, jaká hranice časové návaznosti na pozbytí zdravotní způsobilosti by měla být v zákoníku práce zakotvena, aby se eliminovala snaha zaměstnavatele obcházet pravidla zákoníku práce, ovšem aby zároveň mohla objektivně stále existovat souvislost ukončení pracovního poměru s pozbytím zdravotní způsobilosti. Autorka je toho názoru, že příslušná doba zakotvená v zákoníku práce by se měla pro účely naplnění podmínek uvedených v předchozí větě pohybovat od tří do šesti měsíců ode dne skutečného pozbytí zdravotní způsobilosti (pokud jej lze určit, například u pracovního úrazu), případně ode dne vydání lékařského posudku zahrnujícího závěr o pozbytí zdravotní způsobilosti. Uvedené lhůty by případně mohly být prodlouženy

---

<sup>295</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, publikovaný pod č. C 17317 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

<sup>296</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 19 a násl.



o ochranné doby (typicky o dobu dočasné pracovní neschopnosti) navazující na pozbytí zdravotní způsobilosti.

### 4.3 Odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Další možnou změnou, jež je zmiňována i experty v oblasti pracovního práva,<sup>297</sup> je zavedení odstupného i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem v souladu s ustanovením § 56 ZPr. Nyní v takovém případě zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dobu odpovídající délce výpovědní doby, ovšem dříve zaměstnanci při okamžitém zrušení bylo vypláceno odstupné,<sup>298</sup> jak již autorka podotkla v kapitolách výše. Odstupné se poskytovalo ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku, tedy ve stejné (tehdejší) výši jako v případě ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů. Pokud by mělo být v návaznosti na ustanovení § 56 ZPr zaměstnanci opět poskytováno odstupné, mělo by tak podle autorky „kopírovat“ historickou koncepci a opět být navázáno na § 67 odst. 1 ZPr (tedy mělo by být obdobně jako u organizačních důvodů stupňováno v závislosti na délce pracovního poměru).

Zavedení odstupného v představeném případě by bylo spravedlivé a konzistentní vzhledem k tomu, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen v případech vyjmenovaných zákoníkem práce, kdy zaměstnavatel závažně porušuje své pracovněprávní povinnosti, tedy zaměstnanec opět ztrácí zaměstnání bez svého zavinění. Samozřejmě je možné argumentovat, že pokud zaměstnanec ukončuje pracovní poměr sám, nese odpovědnost za následky, ovšem v situaci, kdy je pracovní poměr ukončován z důvodů zásadní zdravotní nebezpečnosti práce či nevyplácení mzdy, to lze zaměstnanci pouze těžko vyčítat.

Odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je zavedeno mimo jiné ve výše rozebíraném maďarském zákoníku práce (který je v mnoha jiných oblastech vůči zaměstnancům spíše přísný), jenž navíc poskytuje zaměstnanci poměrně široký obecný důvod k ukončení „spolupráce“, a to v případě, kdy zaměstnavatel úmyslně nebo z hrubé nedbalosti závažně poruší podstatnou povinnost vyplývající z pracovního poměru nebo se jinak dopustí jednání, které zaměstnanci znemožňuje pokračovat v pracovním poměru.

---

<sup>297</sup> Srov. např. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné*. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 160.

<sup>298</sup> Srov. § 56 ZPr ve znění účinném od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007 a § 67 odst. 1 ZPr ve znění účinném od 1. ledna 2008 do 31. prosince 2011.

Ve světle výše uvedeného by autorka vnímala jako žádoucí uvedenou změnu zákoníku práce provést. Zároveň ale připouští, že jí vzhledem k existujícímu právu zaměstnance na náhradu mzdy podle § 56 odst. 2 ZPr připadá jako nejméně potřebná ze všech v této kapitole představených změn.

#### **4.4 Shrnutí**

Autorka si uvědomuje, že předestřené návrhy *de lege ferenda* by vzhledem ke svému obsahu byly spíše v neprospěch zaměstnavatelů a implementace všech z nich by tak byla nejen nereálná (především vzhledem k politickým reáliím), ale nejspíše i značně nevyrovnaná a tedy i nespravedlivá vůči jedné ze stran pracovněprávních vztahů.

Jako vhodná se tedy autorce jeví alespoň částečná změna dosavadní právní úpravy odstupného, kdy jako nejpalcivější vnímá nastavení pravidel odstupného při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů, vhodné změny v rámci něhož byly představeny v podkapitole 4.2 výše. Vzhledem ke zmatečné judikatuře Nejvyššího soudu se jako naprosto zásadní a volající po zásahu zákonodárce pak jeví téma rozebrané v rámci podkapitoly 4.2.3, tj. (ne)navázání odstupného poskytovaného „ze zdravotních důvodů“ na konkrétní způsoby rozvázání pracovního poměru.

Přestože se autorka snažila pojmout své úvahy *de lege ferenda* komplexně, nevylučuje tím existenci mnoha dalších žádoucích změn, ať už zásadních i spíše kosmetických, v rámci právní úpravy odstupného a souvisejících institutů.

## Závěr

Odstupné bylo v předložené práci představeno jako jeden ze zásadních institutů současného pracovního práva. Tato kompenzace je spojena s určitými typy ukončení pracovního poměru (případně i obecně pracovněprávního vztahu, pokud si strany ujednají možnost odstupného i u „dohodářů“) a vzhledem ke své výše vymezené povaze patří mezi sdílené instituty nemálo právních řádů. I přes či možná právě kvůli své důležitosti a svému přesahu je ovšem spojeno s mnoha spory a nejasnostmi v praxi a odborném výkladu.

Autorka ve světle výše uvedeného představila odstupné jako formu kompenzace či „odškodnění“ (jak je odstupné často označováno) za nezaviněnou ztrátu zaměstnání, jež slouží mimo jiné k překonání nepříznivé sociální situace, která po mnohdy nečekaném rozvázání pracovního poměru zpravidla nastává; jak ale autorka v rámci práce zdůraznila, tísnivá či obecně zhoršená sociální situace nastat nemusí, subjektivní poměry zaměstnance nejsou rozhodné a odstupné je poskytováno nezávisle na nich. To ovšem nebrání zaměstnavatelům snažit se neposkytnutí odstupného zdůvodnit právě příznivou sociální situací zaměstnance (např. v podobě nároku na starobní důchod) či jiným diskriminačním důvodem, jak bylo poukázáno v rámci kapitoly první za využití příslušné judikatury.

Předmětný institut autorka dále popsala a analyzovala nejen z pohledu platné právní úpravy, ale též ve světle jeho vývoje v postkomunistickém Československu a České republice, což, jak autorka doufá, přiblížilo kontext zvyšující se důležitosti a propracovanosti odstupného v rámci české pracovněprávní úpravy. Jak bylo avizováno v úvodu, autorka pomocí rozsáhlé judikatury, komentářové literatury a jiných odborných textů provedla hloubkovou deskripci a analýzu ustanovení § 67 ZPr a dalších klíčových pasáží zákoníku práce týkajících se odstupného, přičemž se zároveň snažila stručně přiblížit témata s předmětem práce úzce souvisejícím, např. relevantní výpovědní důvody či automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 a násl. ZPr. Autorka se přitom neomezila pouze na vymezení pojmů a popis daných ustanovení, ale rovněž na mnoha místech poukázala na problematické aspekty (samozřejmě s pomocí příslušné odborné literatury), k nimž zároveň zpravidla zaujala vlastní postoj, jenž případně dále rozebrala buď přímo v dané kapitole či v rámci kapitoly čtvrté zabývající se úvahami *de lege ferenda*.

Autorka věří, že přinesla zajímavý komparativní aspekt v rámci kapitoly třetí, v níž se zabývala úpravou institutu odstupného v rámci slovenské a maďarské právní úpravy, a to přestože

se, jak v rámci úvodu příslušné kapitoly upozornila, zabývala pouze určitými aspekty odstupného. Přestože se ukázalo, že mezi úpravami je ve vybraných aspektech mnoho podobností (a to především mezi úpravou institutu v České republice a ve Slovenské republice), bylo rovněž poukázáno na to, že existuje i mnoho často pozoruhodných odlišností, některé z nichž inspirovaly autorku k návrhům možných zlepšení v rámci českého zákoníku práce. Zároveň se ovšem v zahraničních zákonech vyskytuje nemálo prvků, jejichž případné následování by bylo dle názoru autorky více než nežádoucí, jak zdůraznila již dříve v příslušné pasáži práce; jako příklad může sloužit maďarská koncepce možnosti odchýlení se od pravidel odstupného v neprospěch zaměstnance či vyloučení osob s nárokem na důchod ze zákonného práva na odstupné. Ve světle uvedeného tak autorka mimo jiné shledává, že česká právní úprava se jak zněním zákona, tak závěry judikatury (například ohledně limitů zvýšeného a smluvního odstupného) snaží poměrně striktně dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace, což lze jistě ocenit.

Nabytých poznatků z předešlých kapitol a názorů předních odborníků na pracovní právo autorka využila v rámci kapitoly čtvrté a v ní přednesených návrhů *de lege ferenda*. V ní prvotně představila možnost několika změn v rámci maximální výše zákonného odstupného vázané na délku pracovního poměru, tj. v rámci současného ustanovení § 67 odst. 1 ZPr. Zde autorka využila mimo jiné právě komparace se slovenskou a maďarskou právní úpravou, kde jsou příslušná ustanovení koncipována poměrně odlišně vzhledem k maximálním násobkům a jim odpovídajícím letům „praxe“ u příslušného zaměstnavatele, což autorka vnímá jako vhodnější uchopení daného typu odstupného.

Jako stěžejní pak autorka vnímá potřebnou změnu odstupného ve vztahu k rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů, a to ve třech rovinách (i) zavedení práva na odstupné i v případě tzv. obecného onemocnění či obecného úrazu, tj. při ukončení pracovního poměru v souladu s ustanovením § 52 písm. e) ZPr, (ii) s bodem (i) související vyřešení vhodné koncepce zákonné výše odstupného (opět s poukázáním na zahraniční právní úpravu), a (iii) navázání práva na odstupné na určitý časový úsek po pozbytí zdravotní způsobilosti, tedy nikoliv na pouhé dva typy rozvázání pracovního poměru, které se judikaturou ukázaly být jako nedostatečné.

V závěru čtvrté kapitoly pak autorka na základě analýzy odborných zdrojů představila možnou inkorporaci práva na odstupné rovněž v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, jak již byla dříve známá českému právu a jak ji zahrnuje jinak k zaměstnancům poměrně nepříznivý maďarský zákoník práce.

Autorka tak v rámci rigorózní práce za využití metody deskriptivní, analytické a komparativní široce a do značné hloubky představila institut odstupného jako kompenzace poskytované zaměstnancům podle zákoníku práce, a to jak z hlediska historického vývoje, tak z pohledu současné platné a účinné právní úpravy, v níž mimo jiné za pomoci citovaných zdrojů poukázala na legislativní výkladové nedostatky, jejichž možnými řešeními se zabývala v závěrečné kapitole práce, v rámci níž rovněž bohatě využila dříve analyzované zahraniční právní úpravy. Autorka je tak přesvědčena, že naplnila cíle práce, jak byly vytyčeny v úvodu, čímž ovšem nevylučuje, že lze k tématu přistoupit i jiným či širším způsobem, například zaměřením se na úpravu odstupného (či kompenzace obdobného rázu), jak je podána v jiných českých platných právních předpisech. Autorka ovšem již v rámci úvodu uvedená témata vyloučila z předmětu svého zkoumání, a to právě proto, aby mohla zvolenou látku podrobit co nejdetailnější analýze.

## Seznam použitých zkratek

<b>AKV</b>	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.
<b>AZ</b>	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
<b>LZPS</b>	Listina základních práv a svobod, vyhlášená ve Sbírce zákonů jako usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 pod č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.
<b>MZPr</b>	Maďarský zákon č. 1/2012, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről).
<b>OZ</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
<b>SZPr</b>	Slovenský zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.
<b>Vyhl1989</b>	Vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, zrušena k 31. květnu 1991.
<b>ZOdst</b>	Zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytnutém při skončení pracovního poměru, zrušen k 1. červnu 1994.
<b>ZPr</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
<b>ZPr1965</b>	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušen k 1. lednu 2007.
<b>ZPSZ</b>	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

**ZPVZP**

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## Seznam použitých zdrojů

### A. SEZNAM ZDROJŮ K ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

#### 1. Seznam použitých monografií, učebnic a komentářů

BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN: 978-80-7380-443-5.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 s. ISBN: 978-80-7400-759-0.

BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 216 s. ISBN: 978-80-7478-825-3.

BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 120 s. ISBN: 978-80-7552-620-5.

CIMLEROVÁ, Květoslava, CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Zákon o pojistném na sociální zabezpečení. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ASPI ID: KO589\_1992CZ (přístupné pouze v ASPI).

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovních právních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 392 s. ISBN: 978-80-7478-886-4.

DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce. Komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání)*. 5. aktualizované vydání k 1. 4. 2005. Praha: Linde, 2005, 768 s. ISBN 80-539-7.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, 585 s. ISBN: 978-80-7380-915-7.

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jan, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 848 s. ISBN: 978-80-7598-910-9.

HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021, 1456 s. ISBN 978-80-7400-812-2.



- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 676 s. ISBN 978-80-7400-809-2.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 332 s. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0.
- MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 260 s. ISBN: 978-80-7598-723-5.
- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 792 s. ISBN: 978-80-7400-853-5.
- SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, 740 s. ISBN 80-7179-868-1.
- ŠTEFKO, Martin. *Lékařské posudky v pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, 216 s. ISBN: 978-80-87439-46-3.
- ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 247 s. ISBN: 978-80-7554-218-2.
- TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 164 s. ISBN: 978-80-7598-646-7.
- TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, STONJEK, Patrik, PASTOREK, Štěpán (eds.). *Zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, 144 s. ISBN 978-80-7630-022-4.
- TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů; aktuální znění včetně novel 2023 a 2024*. 5. vydání. Praha: Grada, 2023, 200 s. ISBN: 978-80-271-3981-1.
- VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s. ISBN 978-80-7400-889-4.
- WAGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2023, 1010 s. ISBN 978-80-7676-747-8.

## 2. Seznam použitých odborných článků

BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a právo na odstupné*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2018, č. 6, s. 38.

BUKOVJAN, Petr. *Odstupné a odvod pojistného*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2014, č. 6, s. 40.

BUKOVJAN, Petr. *Odstupné a podpora v nezaměstnanosti*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 3, s. 5.

BUKOVJAN, Petr. *Přemístění sídla zaměstnavatele a právo na odstupné*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2019, č. 4, s. 43.

BUKOVJAN, Petr. *Převedení na jinou práci vs. výpověď z pracovního poměru a odstupné*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 3, s. 28.

BUKOVJAN, Petr. *Splatnost odstupného*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 1, s. 31.

BUKOVJAN, Petr. *Srážky z odstupného a nezabavitelná částka*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 4, s. 27.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře*. Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 9/2016, s. 31.

KOCINA, Jan. *Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2008, s. 53.

KOMENDOVÁ, Jana. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení*. Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 7-8/2019, s. 60.

PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 11/2012, s. 409.

ŠUBRT, Bořivoj. *Odstupné vyplacené nad stanovený limit zákoníku práce*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2014, č. 12, s. 22.

TOMŠEJ, Jakub. *Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance: dva výpovědní důvody, mnoho problémů?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 1/2020, s. 19.

VRAJÍK, Michal. *Odstupné při skončení pracovního poměru*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: Wolters Kluwer, 2015, č. 9, s. 11.

### 3. Seznam použitých internetových zdrojů

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *Souhrnné vydání výkladových stanovisek AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve vazbě na skončení pracovního poměru při příležitosti 8. konference k pracovnímu právu konané dne 13. června 2019 v Praze*. Uspořádal: Petr Bukovjan. In: AKVpracpravo.cz [online]. [cit. 21. července 2023]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

BUKOVJAN, Petr. *Započtení pohledávky na náhradu škody vůči odstupnému*. In: Petr Bukovjan [online]. [cit. 8. srpna 2023]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/zapocteni-pohledavky-na-nahradu-skody-vuci-odstupnemu/>.

FETTER, Richard. *Vracení odstupného v důsledku sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru*. In: epravo.cz [online]. [cit. 25. července 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vraceni-odstupneho-v-dusledku-sporu-o-neplatnost-roz vazani-pracovniho-pomeru-108839.html>.

JOUZA, Ladislav. *Dohoda o skončení pracovního poměru*. In: Bulletin-advokacie.cz [online]. [cit. 2. srpna 2023]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=mobi>.

JOUZA, Ladislav. *Podle občanského zákoníku nebo zákoníku práce?* In: epravo.cz [online]. [cit. 2. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/podle-obcanskeho-zakoniku-nebo-zakoniku-prace-102884.html>.

NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, Terezie. *Tři typy odstupného a dva režimy pojistných odvodů z něj*. In: epravo.cz [online]. [cit. 24. července 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/tri-typy-odstupneho-a-dva-rezimy-pojistnych-odvodu-z-nej-104077.html>.

*Odchodné a odstupné*. In: epravo.cz [online]. [cit. 10. července 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odchodne-a-odstupne-18028.html>.

### 4. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušen k 1. lednu 2007.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

Vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, zrušena k 31. květnu 1991.

Zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru, zrušen k 1. červnu 1994.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Listina základních práv a svobod, vyhlášená ve Sbírce zákonů jako usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 pod č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Narizení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 267/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů.

## **5. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. dubna 1995, sp. zn. 16 Co 44/95.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. ledna 1996, sp. zn. 16 Co 398/95.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. května 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/9 (R 1/1998 civ.).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. dubna 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. března 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000, publikovaný pod č. C 329 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, publikovaný pod č. C 1217 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, publikovaný pod č. C 1248 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, publikovaný pod č. C 1298 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003, publikovaný pod č. C 2275 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 (Rc 54/2005).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004, publikovaný pod č. C 3306 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. května 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, publikovaný pod č. C 8040 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009, publikovaný pod č. C 8248 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009, publikovaný pod č. C 8604 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 31. srpna 2011, čj. 57 A 80/2010-36, publikovaný pod č. 2580/2012 ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 1399/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, publikovaný pod č. C 10308 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1001/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011 (Rc 24/2013).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011, publikovaný pod č. C 12214 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. března 2014, čj. 6 Ads 90/2013-50, publikovaný pod č. 3066/2014 ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013, publikovaný pod č. C 14573 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014 (R 61/2016 civ.).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 1193/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 2013/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, publikované pod č. C 16345 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4984/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 554/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5285/2016, publikovaný pod č. C 17093 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, publikovaný pod č. C 17317 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017, publikovaný pod č. C 17311 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2018, sp. zn. 25 Cdo 535/2018, publikovaný pod č. C 18240 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017, publikovaný pod č. C 18113 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 3557/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019, publikovaný pod č. C 19321 v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek NS.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. května 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2020, sp. zn. 27 Cdo 1597/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 504/2021.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. července 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2022, sp. zn. 21 Cdo 389/2021.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2023, sp. zn. 21 Cdo 1060/2021.

## 6. Seznam ostatních zdrojů

ČTK. *V práci končíme nejčastěji po roce nebo šesti letech. Déle než 15 let vydrží pětina lidí.* In: Aktuálně.cz [online]. [cit. 14. srpna 2023]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/v-praci-koncime-nejcasteji-po-roce-nebo-sesti-letech-dele-ne/r~aea3fdceff2211e5a5f4002590604f2e/>.

Důvodová zpráva k zákonu č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Historie minulých vlád – Přehled vlád ČR. *Vláda Petra Nečase (13.07.2010 - 10.07.2013).* In: Vláda České republiky [online]. [cit. 11. července 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/petr-necas/prehled-byvalych-clenu-vlady-petra-necas-96390/#>.

HÖFFEROVÁ, Markéta. *Klesá lojalita zaměstnanců? Lidé většinou vydrží v jednom zaměstnání méně než 2 roky.* In: Kurzy.cz [online]. [cit. 14. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/454500-klesa-lojalita-zamestnancu-lide-vetsinou-vydrzi-v-jednom-zamestnani-mene-nez-2-roky/>.

Mezinárodní organizace práce. *Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou.* In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 13. července 2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluvy-mop>.



Statistický bulletin – Olomoucký kraj – 4. čtvrtletí. *Míra inflace v letech 1989 – 2004*. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 28. května 2023]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-7102-04-za\\_1\\_\\_\\_\\_4\\_\\_ctvrtleti\\_2004-mira\\_inflace](https://www.czso.cz/csu/czso/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-mira_inflace).

SVATOŠOVÁ, Leontina. *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů zaměstnance*. Praha, 2022. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce: Matějka Řehořová, Lucie.

Tiskové zprávy MPSV. *Co nás čeká s rokem 2024? MPSV přináší kompletní souhrn nejen legislativních novinek, které příští rok vstupují v platnost*. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 4. ledna 2024]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/co-nas-ceka-s-rokem-2024-mpsv-prinasi-kompletni-souhrn-nejen-legislativnich-novinek-ktere-pristi-rok-vstupuji-v-platnost>.

## B. SEZNAM ZDROJŮ KE SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

### 1. Seznam použitých monografií, učebnic a komentářů

BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydání. Bratislava: C. H. Beck SK, 2022, 1240 s. ISBN 978-80-8232-024-7.

BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 227 s. ISBN: 978-80-7380-443-5.

BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. *Slovakia*. In: HENDRICKX, Frank (eds). *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Netherlands: Kluwer Law International BV, 2014, 215 s. ISBN: 9789065449054.

BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert. *Pracovné právo*. 4. přepracované a doplněné vydání. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2018, 579 s. ISBN: 978-80-89710-39-3.

ŽUĽOVÁ, Jana, BARINKOVÁ, Milena, DOLOBÁČ, Marcel. *Pracovné právo v poznámkach, s príkladmi*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, 414 s. ISBN: 978-80-8168-686-3.

### 2. Seznam použitých internetových zdrojů

*CMS expert guide to dismissals and termination of employment in Slovakia*. In: CMS [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/slovakia>.

*Decent Work Check*. In: WageIndicator.org [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/decent-work-check>.

FICEK, Milan, FICEK, Barbora, GÁL, Boris, OZIMANIČ, Patrik. *Súbeh odstúpného a odchodného*. In: Advokátska kancelária Ficek & Partners [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://ficek.sk/subeh-odstupneho-a-odchodneho-28672>.

*Nárok na odstúpné*. In: Advokátska kancelária BÁNOS & KOŠÚTOVÁ s. r. o. [online]. [cit. 4. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.banos.sk/sluzby/pracovne-pravo/narok-na-odstupne/>.

### 3. Seznam použitých právních předpisů

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 365/2004 Z. z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

#### **4. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 16. prosince 2010, sp. zn. 3Cdo/226/2009.

## C. SEZNAM ZDROJŮ K MAĎARSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

### 1. Seznam použitých monografií, učebnic a komentářů

GYULAVÁRI, Tamás, KÁRTYÁS, Gábor. *The Hungarian flexicurity pathway? New labour code after twenty years in the market economy*. Budapešť: Pázmány Press: PPCU Faculty of Law and Political Sciences, 2015, 266 s. ISBN: 978-963-308-263-8.

HAJDÚ, József. *Hungary*. In: HENDRICKX, Frank (eds). *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Netherlands: Kluwer Law International BV, 2019, 311 s. ISBN: 9789065449054.

NUMHAUSER-HENNING, Ann. *Elder Law: Evolving European Perspectives*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited, 2017, 432 s. ISBN: 9781785369087.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Leges, 2020, 266 s. ISBN: 978-80-7502-470-1.

### 2. Seznam použitých internetových zdrojů

*Hungary – 2021*. In: International Labour Organization [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:HUN,,2021:NO](https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:HUN,,2021:NO).

*Hungary: Severance pay/redundancy compensation*. In: European Monitoring Centre on Change [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/hungary-severance-payredundancy-compensation>.

JÁCINT, Ferencz. *Pracovní poměr na dobu určitou a právní důsledky jeho ukončení (A határozott idejű munkaviszony és megszüntetésének jogkövetkezményei)*. In: MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2018/1 [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [http://hlj.hu/letolt/2018\\_1/M\\_02\\_FerenczJ\\_hlj\\_2018\\_1.pdf](http://hlj.hu/letolt/2018_1/M_02_FerenczJ_hlj_2018_1.pdf).

*Labour law in Hungary*. In: CMS [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary>.

*The Global Employer – Focus on Hungary*. In: Baker McKenzie [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2015/09/the-global-employer-hungary/bk\\_emea\\_globalemployerhungary\\_2015.pdf?la=en](https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2015/09/the-global-employer-hungary/bk_emea_globalemployerhungary_2015.pdf?la=en).

### 3. Seznam použitých právních předpisů

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

Zákon č. 1/2012, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről).

#### 4. Seznam použité judikatury

Rozsudek Odvolacího soudu v Szegedu (*Szegedi Ítéltábla*) ze dne 18. března 2021, sp. zn. Mf.I.40.084/2020/7.

Rozsudek Metropolitního odvolacího soudu (*Fővárosi Ítéltábla*) ze dne 4. května 2021, sp. zn. 1.Mf.31.006/2021/7.

Rozsudek Metropolitního odvolacího soudu (*Fővárosi Ítéltábla*) ze dne 28. října 2021, sp. zn. 2.Mf.31.142/2021/8.

Rozsudek Odvolacího soudu v Pécsi (*Pécsi Ítéltábla*) ze dne 17. prosince 2021, sp. zn. Mf.I.30.049/2021/10.

Rozsudek Odvolacího soudu v Győru (*Győri Ítéltábla*) ze dne 11. ledna 2022, sp. zn. Mf.V.30.056/2021/7.

#### 5. Seznam ostatních zdrojů

*Hungary – Labour codes, general labour and employment acts*. In: International Labour Organization [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=89886&p\\_country=HUN&p\\_classification=01.02](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=89886&p_country=HUN&p_classification=01.02).

*Sbírka soudních rozhodnutí (Bírószági Határozatok Gyűjteménye)*. In: Maďarské soudy (*Magyarország bíróságai*) [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: <https://birosag.hu/ugyfeleknek/birosagi-hatarozatok-gyujtemenye>.

Zákon č. 1/2012, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről). In: Wolters Kluwer [online]. [cit. 7. srpna 2023]. Dostupné z: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>.

## Odstupné

### Abstrakt

Předložená rigorózní práce se do hloubky zabývá právním institutem odstupného jako kompenzace poskytované zaměstnancům podle zákoníku práce v některých případech rozvázání pracovního poměru.

Autorka za využití metody deskriptivní, analytické a komparativní a s pomocí bohaté odborné literatury a judikatury podává nejen vymezení a popis současné pracovněprávní úpravy odstupného obsažené v ustanovení § 67 (a dalších) zákoníku práce a jejího předcházejícího historického vývoje po sametové revoluci, ale rovněž souvisejících institutů, kterými jsou mimo jiné výpovědní důvody spjaté s odstupným, tj. důvody podle ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, a dále například postup rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce.

V práci se autorka rovněž zabývá komparací s právními řády poměrně blízkými České republice, a to právním řádem slovenským a maďarským. Pomocí zaměření se na zásadní aspekty úpravy odstupného v příslušných zemích (za které autorka považuje pro účely dané kapitoly výši odstupného a zákonné podmínky pro jeho udělení) je poukazováno na podobnosti a odlišnosti daných institutů.

Na základě analýzy současné české právní úpravy odstupného a provedené komparace se zahraničními právními řády je pak v průběhu jednotlivých částí práce a především pak v závěrečné kapitole věnované úvahám *de lege ferenda* představeno několik návrhů možných změn v ustanoveních § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Mimo odlišnou koncepci diferenciaci výše odstupného v případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů autorka zmiňuje rovněž několik žádoucích změn ve vztahu k rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce a dále možnost poskytnout zaměstnanci odstupné i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

**Klíčová slova: odstupné; kompenzace; rozvázání pracovního poměru**

## **Severance pay**

### **Abstract**

The submitted rigorous thesis explores in depth the legal institute of severance pay as a compensation provided to employees under the Labour Code in certain cases of termination of employment.

Using the descriptive, analytical and comparative methods and with the help of rich literature and case law, the author provides not only a definition and description of the current labour law regulation of severance pay contained in the provisions of Section 67 (and others) of the Labour Code and its previous historical development after the Velvet Revolution, but also of the related institutes, which include, among others, the termination grounds related to severance pay, i.e. the grounds under Section 52(a) to (d) of the Labour Code, as well as the procedure for termination of employment in connection with the transfer of employment law rights and obligations under the provisions of Section 338 et seq. of the Labour Code.

The author also compares the domestic regulation with legal systems relatively close to the Czech Republic, namely the Slovak and Hungarian legal systems. By focusing on the essential aspects of the regulation of severance pay in the respective countries (which the author considers to be, for the purposes of the relevant chapter, the amount of severance pay and the legal conditions for its granting), the similarities and differences of the given institutes are pointed out.

On the basis of the analysis of the current Czech legal regulation of severance pay and the comparison with foreign legal systems, several proposals for possible changes in the provisions of Section 67(1) and (2) of the Labour Code are presented in the course of the individual parts of the thesis and especially in the final chapter devoted to possible solutions according to the designed law. In addition to the alternative approach to the differentiation of the amount of severance pay in the event of termination of employment for organisational reasons, the author also mentions several other desirable changes in relation to termination of employment for health reasons under Section 52(d) and (e) of the Labour Code and the possibility of granting severance pay to an employee also in the event of immediate termination of employment by the employee.

**Key words: severance pay; compensation; termination of employment**