

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Markéta Krajíčková

**ODSTUPNÉ A JINÉ FORMY KOMPENZACE
V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): **1. dubna 2011**

Prohlášení:

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

V Praze 1. dubna 2011

Markéta Krajíčková

Poděkování:

Ráda bych poděkovala panu JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cennou pomoc a rady při zpracování.

Dále chci poděkovat svým rodičům za jejich podporu po celou dobu mého studia, a to nejen podporu materiální.

OBSAH:

1. ÚVOD.....	2
2. OBECNĚ O FORMÁCH KOMPENZACÍ V PRACOVNÍM PRÁVU	4
2.1 Pojem kompenzací v pracovním právu	4
2.1.1 Funkce kompenzací.....	4
2.1.2 Druhy kompenzací a jejich členění	6
2.2 Právní úprava kompenzací v pracovním právu	9
3. Odstupné	11
3.1 Obecně o odstupném	11
3.1.1 Funkce odstupného.....	13
3.1.2 Právo na odstupné	16
3.1.3 Výše odstupného	19
3.1.4 Průměrný měsíční výdělek.....	22
3.2 Odstupné u jednotlivých druhů skončení pracovního poměru	28
3.2.1 Výpověď z organizačních důvodů	28
3.2.2 Výpověď ze zdravotních důvodů	31
3.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	34
3.3 Vrácení odstupného	37
3.3.1 Opětovný nástup do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli.....	38
3.3.2 Nesprávně vypočtená výše odstupného	41
4. DALŠÍ FORMY KOMPENZACÍ.....	42
4.1 Odchodné, další odstupné.....	42
4.1.1 Odchodné dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.....	43
4.1.2 Odchodné dle současné právní úpravy.....	44
4.1.3 Další odstupné úředníků územně samosprávných celků.....	47
4.2 Plnění z konkurenční doložky	48
4.2.1 Finanční plnění z konkurenční doložky	52
4.2.2 Smluvní pokuta za porušení konkurenční doložky	53
4.3 Kompenzace z vypovězení kvalifikační dohody	55
5. ZMĚNY PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH KOMPENZACÍ.....	62
5.1 Současné legislativní tendence	62
5.2 Několik úvah de lege ferenda	65
6. ZÁVĚR.....	68
Seznam zkratk.....	69
Seznam literatury	70
Shrnutí.....	79
Summary.....	80
Klíčová slova / Key words.....	81

1. ÚVOD

Pracovněprávní vztahy patří mezi nejběžnější právní vztahy v životě lidí. Téměř každý se v průběhu svého života setkal s některým ze vztahů upraveným pracovním právem. Buď v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo v rámci nejběžnějšího pracovního vztahu – pracovního poměru, ať v pozici zaměstnance, nebo zaměstnavatele.

Vznik a skončení pracovněprávních vztahů patří mezi nejdůležitější oblasti upravené právem. Zejména pak skončení pracovního poměru mnohdy přináší těžkosti zaměstnanci, ale i zaměstnavateli, a je tak citlivým tématem nikoli jen právně, ale také ekonomicky a sociálně.

Se skončením pracovněprávních vztahů jsou spojeny mnohé práva a povinnosti pro zaměstnavatele, ovšem také pro zaměstnance. Mezi tyto povinnosti (a jim odpovídající práva), patří i povinnost poskytnout různé formy kompenzací, na jejichž poskytnutí může vzniknout právo v souvislosti s ukončením pracovněprávních vztahů. Právě tyto pracovněprávní kompenzace jsou předmětem této práce.

V nejobecnější rovině lze říci, že finanční motivace (tedy získání prostředků pro vlastní obživu), je primárním důvodem, proč lidé pracují. Proto i finanční kompenzace, které mohou pracujícím jedinci náležet, je-li jeho pracovněprávní vztah nedobrovolně ukončen, jsou přirozeně předmětem jeho zájmu.

Obdobně, finanční kompenzace, ke kterým je povinen zaměstnanec, na základě ujednání se zaměstnavatelem, jsou, mimo jiné, prostředkem k ochraně oprávněných ekonomických zájmů zaměstnavatele. I pro zaměstnavatele je tedy nepochybně důležité znát právní úpravu pracovněprávních kompenzací (ať už z pohledu jeho povinností vůči svým zaměstnancům, nebo ochrany svých zájmů).

Od účinnosti nového zákoníku práce nebylo zpracováno mnoho diplomových prací, které by se podrobněji zabývaly kompenzacemi v pracovním právu, související s ukončováním pracovněprávních vztahů. Tuto mezeru se tato práce pokusí zaplnit. Hlavním cílem této diplomové práce však bude podat souhrnný přehled o pracovněprávních kompenzacích souvisejících s ukončováním pracovního poměru, které jsou v současnosti upraveny pracovním právem v České republice.

V úvodu této práce je věnována pozornost obecným otázkám kompenzací v pracovním právu, včetně vymezení jednotlivých pojmů, funkcí a druhů kompenzací, a jejich systematice.

Ústředním tématem této práce je pak problematika odstupného. Odstupné je nejběžnější pracovněprávní kompenzací, v praxi nejhojněji se vyskytující. Z toho důvodu je mu věnována nejobsáhlejší kapitola 3.

Dalšími formami kompenzací se zabývá kapitola 4. V ní je zaměřená pozornost zejména na konkurenční doložky, kvalifikační dohody při zvyšování a prohlubování kvalifikace, a s nimi související kompenzace. Dále je krátce pojednáno o tzv. dalším odstupném úředníků územních samosprávných celků, a též o odchodném vojáků z povolání, příslušníků bezpečnostních složek státu a představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu. Pro úplnost nezůstalo bez povšimnutí odchodné dle předchozího zákoníku práce (které již není upraveno v současně účinném zákoníku práce, avšak mohlo být sjednáno dle předchozí úpravy, která tak může být aplikovatelná i dnes).

V závěru je současná právní úprava kompenzací v českém pracovním právu zhodnocena, a jsou nastíněny některé možnosti, kam by se mohla právní úprava v této oblasti v budoucnu vyvíjet.

Tato diplomová práce byla vypracována dle stavu právní úpravy ke dni 20. března 2011.

2. OBECNĚ O FORMÁCH KOMPENZACÍ V PRACOVNÍM PRÁVU

2.1 Pojem kompenzací v pracovním právu

Slovo kompenzace pochází z latinského slova *com-pensó*, které znamená vyrovnávat, vyvažovat. V běžném jazyce se tedy kompenzací rozumí způsob nebo forma vyrovnání, vyvážení, či náhrada.¹ V oblasti pracovního práva a pracovněprávních vztahů je možné obecně kompenzací taktéž rozumět náhradu či vyrovnání. V širším smyslu může být pojem kompenzace chápán jako náhrada za práci samotnou (tedy mzdu nebo plat), nebo i třeba mimořádné odměny a prémie, či různé zaměstnanecké výhody, ať již finančního nebo nefinančního charakteru. Pro účely této práce však bude uvažováno o slovním spojení *kompenzace v pracovním právu* pouze jako o určité výšce všech myslitelných pracovněprávních kompenzací, či odměn. Bude věnována pozornost kompenzacím v poněkud úžeji vymezeném smyslu; bude pojednáno pouze o pracovněprávních kompenzacích souvisejících s ukončením pracovního poměru.

Dlužno dodat, že slovo "*kompenzace*" se v zákoníku práce nevyskytuje (patrně mimo jiné důsledkem toho, že se jedná o přejaté cizí slovo v českém jazyce; pravidla normotvorby v České republice upřednostňují užití slov českého původu v právních předpisech²). Jedná se tedy o pojem, který se vžil v teorii a praxi pracovního práva; není však teorií, ani praxí jednoznačně vymezen.

Kompenzacemi v pracovním právu bude tedy rozuměno finanční plnění, které poskytuje (ať již povinně nebo dobrovolně) zaměstnavatel zaměstnanci, nebo zaměstnanec zaměstnavateli, v souvislosti s ukončením pracovněprávního vztahu.

2.1.1 Funkce kompenzací

Základním účelem kompenzací v pracovním právu je vyrovnání nepříznivé situace pro zaměstnance (případně zaměstnavatele), která je zapříčiněna skončením pracovního poměru. Nejtypičtějším příkladem je odstupné. Jeho hlavním účelem je zmírnit dopad ukončení pracovního poměru na zaměstnance a poskytnout mu finanční zajištění do

¹ Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Kompenzace>, citováno dne 5. 3. 2011.

² Viz Legislativní pravidla vlády čl. 40 odst. 3, dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/legislativn__pravidla_vl_dy.pdf, citováno dne 9. 3. 2011.

doby, než nalezne zaměstnání nové. Zároveň, z pohledu zaměstnavatele, působí i preventivně, a to v tom směru, že hrozba povinnosti poskytnout zaměstnanci odstupné vyvíjí tlak na zaměstnavatele, aby se vyvaroval nedostatečně uvážených ukončení pracovních poměrů (nebo dokonce před zneužitím institutu výpovědi). Po skončení pracovního poměru jako takového, mohou mít kompenzace vyplacené zaměstnavatelem zaměstnanci vůči zaměstnavateli částečně i funkci sankční.

Oproti tomu existují i kompenzace, kdy zaměstnanec je povinen při rozvázání pracovního poměru poskytnout určitou náhradu zaměstnavateli. Je tomu tak například tehdy, pokud (i) zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli kvalifikační dohodu, ve které se zaměstnavatel zavázal vynaložit náklady na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace zaměstnance, a zaměstnanec se zavázal setrvat po určitou dobu v pracovním poměru u zaměstnavatele, a (ii) zaměstnanec tento svůj závazek porušil, tedy ve smluvené době rozvázal pracovní poměr. V takovém případě vzniká zaměstnanci povinnost nahradit zaměstnavateli náklady, které zaměstnavatel vynaložil na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace tohoto zaměstnance. Obdobná situace může nastat v případě, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali konkurenční doložku, jejíž splnění je zajištěné smluvní pokutou (jedná se o jediný případ, kdy zákoník práce umožňuje sjednání smluvní pokuty k tíži zaměstnance). Jestliže zaměstnanec po skončení pracovního poměru sjednanou konkurenční doložku porušil, bude povinen, na výzvu zaměstnavatele, dohodnutou smluvní pokutu zaměstnavateli zaplatit, což vůči zaměstnanci působí opět i sankčně.

Lze mít za to, že kompenzace, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci při skončení pracovního poměru, jsou projevem ochranné funkce pracovního práva. Pracovní právo chrání slabší stranu smluvního vztahu, za kterou považuje především zaměstnance (jenž ve valné většině případů slabší smluvní stranou bude). Na druhé straně, kompenzace, které zaměstnavatel může nárokovat vůči zaměstnanci, jsou jednak prostředkem k zajištění závazků zaměstnance vůči zaměstnavateli po skončení pracovního poměru (a ovšem, lze říci, že v tomto smyslu zaměstnavatele chrání). Dojde-li k porušení takto zajištěných závazků, až toto porušení umožňuje tuto kompenzaci nárokovat. Až tedy v důsledku aktivního konání zaměstnance (tj. porušením jeho smluvní povinnosti vůči zaměstnavateli), teprve vznikne možnost zaměstnavatele příslušnou náhradu požadovat. Lze tedy konstatovat,

že jedním z hlavních rozdílů mezi kompenzacemi, ke kterým je povinen zaměstnavatel vůči zaměstnanci, a kompenzacemi, ke kterým je povinen zaměstnanec vůči zaměstnavateli, je právě rozdílný charakter právní skutečnosti, která zakládá vznik práva kompenzaci požadovat. V prvním případě se jedná o právní jednání (tedy dobrovolné jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci), v druhém případě o protiprávní jednání (tedy protiprávní jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli – porušení jeho smluvní povinnosti).

Lze tedy shrnout, že funkce kompenzací v pracovním právu jsou (kromě kompenzační funkce samotné, jenž je v této pracovněprávní kategorii pojmově obsažená), i funkce preventivní, ochranná, zabezpečovací, zajišťovací, satisfakční a sankční. Přičemž některé tyto funkce jsou více vnímány z pohledu zaměstnance, jakožto příjemce dané kompenzace (ochranná, zabezpečovací, satisfakční a případně sankční) a některé z pohledu zaměstnavatele (preventivní, ochranná, zajišťovací a sankční). Je vhodné ještě doplnit, že z širšího pohledu pracovněprávní politiky a politiky zaměstnanosti státu, mají kompenzace v pracovním právu nepochybně i funkci zvýšení stability a jistoty (security) v pracovněprávních vztazích, a tedy i ve společnosti jako takové.

2.1.2 *Druhy kompenzací a jejich členění*

V českém právu lze rozeznat tyto základní druhy kompenzací v pracovním právu, které jsou předmětem zájmu této práce:³

1. odstupné (jedná se o nejběžnější kompenzaci, a proto je mu věnována nejrozsáhlejší kapitola 3. této práce);
2. odchodné (je mu věnována pozornost v sub-kapitole 4.1);

³ S výhradou uvedenou sub-kapitole 2.1, ve které je vymezen pojem kompenzací v pracovním právu, tak jak bude používán v této práci. A dále, s doplněním, že nelze vyloučit, že podle zvláštních předpisů mohou existovat ještě další instituty, které mohou splňovat kritéria tohoto vymezení, ale v této práci o nich není blíže pojednáváno. Je také možné, že na základě zásady co není zakázáno je povoleno, zaměstnavatel se zaměstnancem v individuální pracovní smlouvě (nebo ve smlouvě jiné) dohodne na dalším plnění, které může vykazovat znaky shodné s kompenzacemi v pracovním právu. Lze si představit dohodu, kde se zaměstnavatel zaváže poskytnout další plnění zaměstnanci, asi těžko se bude jednat o plnění, ke kterému by byl povinen zaměstnanec, neboť by se jednalo o obcházení zákonníku práce.

3. finanční kompenzace poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci na základě konkurenční doložky (dále také jen "finanční plnění z konkurenční doložky", viz blíže sub-kapitola 4.2.1);
4. smluvní pokuta, kterou je povinen zaplatit zaměstnanec zaměstnavateli, za porušení povinností vyplývajících z konkurenční doložky (dále také jen "smluvní pokuta za porušení konkurenční doložky", viz sub-kapitola 4.2.2);
5. náhrada nákladů, které zaměstnavatel vynaložil na zvyšování či prohlubování kvalifikace, kterou poskytuje zaměstnanec zaměstnavateli při rozvázání pracovního poměru v době, kdy je zavázán kvalifikační dohodou v pracovním poměru u zaměstnavatele setrvat (dále také jen "plnění na základě kvalifikační dohody", blíže viz sub-kapitola 4.3).

Kompenzace v pracovním právu mohou být rozděleny či roztrženy podle různých kritérií. Dále jsou uvedeny některé způsoby kategorizace pracovněprávních kompenzací, které mohou posloužit k lepší orientaci (jsou jistě myslitelná i další kritéria, či způsoby členění, není ovšem záměrem podat teoreticky vyčerpávající výklad způsobů členění kompenzací).

Lze tedy například rozlišit kompenzace v pracovním právu na základě toho, který subjekt pracovněprávního vztahu kompenzací poskytuje. Valnou většinu kompenzací poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci (odstupné, odchodné, finanční plnění z konkurenční doložky). Smluvní pokutu za porušení konkurenční doložky a plnění na základě kvalifikační dohody poskytuje naopak zaměstnanec zaměstnavateli.

Dále, je možné diferencovat pracovněprávní kompenzace podle toho, na základě jaké právní skutečnosti vzniká povinnost povinného kompenzací poskytnout oprávněnému, a právo oprávněného poskytnutí kompenzace od povinného požadovat. Za použití tohoto kritéria, lze rozlišit kompenzace podle toho, zda právo na její poskytnutí (a odpovídající povinnost jí poskytnout) vzniká na základě právního jednání (pracovněprávního úkonu), nebo protiprávního jednání (porušením právní povinnosti). Do první skupiny spadá odstupné, odchodné, finanční plnění z konkurenční doložky, do druhé řadíme smluvní pokutu za porušení konkurenční doložky a plnění na základě kvalifikační dohody.

Jak plyne z právě uvedeného, byl-li založen pracovní poměr, tak předpokladem vzniku práva kompenzaci požadovat (a jemu odpovídající povinnost kompenzaci poskytnout) je vždy nastání konkrétní právní skutečnosti. Jde vždy o skončení pracovního poměru, ovšem v případě finančního plnění z konkurenční doložky, smluvní pokuty za její porušení a plnění na základě kvalifikační dohody, k tomu přistupuje i další právní skutečnost, kterou je porušení právní povinnosti (lze říci, že se v těchto případech jedná o komplexní právní skutečnost).

Obdobně, lze dále rozlišit kompenzace, jejichž poskytnutí je při splnění zákonných předpokladů (vznik pracovního poměru a jeho rozvázání daným způsobem) vždy povinné *ex lege* (odstupné). Naproti tomu stojí kompenzace, které vyžadují ještě konkrétní smluvní ujednání mezi subjekty pracovněprávního vztahu, aby právo na poskytnutí kompenzace mohlo vůbec vzniknout (opět při splnění zákonných předpokladů); což je případ odchodného dle předchozího zákoníku práce, finančního plnění a smluvní pokuty z konkurenční doložky a plnění na základě kvalifikační dohody. Při určitém zjednodušení lze říci, že se jedná o kompenzace obligatorní v prvním případě, a o kompenzace fakultativní v případě druhém.

Při užití podobného kritéria členění lze též rozlišit kompenzace podle toho, jak je dána jejich výše. U některých kompenzací je jejich minimální výše dána zákonem – odstupné, finanční plnění z konkurenční doložky (příčemž tato minimální výše může být u konkrétního zaměstnavatele zvýšena vnitřním předpisem, nebo v důsledku ujednání v kolektivní smlouvě, ovšem i v individuální pracovní smlouvě). U jiných kompenzací je jejich výše dána ujednáním, což je případ smluvní pokuty za porušení konkurenční doložky (zde zákoník práce pouze stanoví, že její výše musí být přiměřená). Pro úplnost lze dodat, že zákon maximální výši u žádné kompenzace nestanoví (s výhradou požadavku přiměřenosti u smluvní pokuty za porušení konkurenční doložky).

Je možné též rozdělit pracovněprávní kompenzace podle toho, jakou funkci má ta která kompenzace plnit (a v tomto směru odkázat na výklady v sub-kapitole 2.1.1 výše).

2.2 Právní úprava kompenzací v pracovním právu

V návaznosti na předchozí sub-kapitolu, ve které byla věnována pozornost druhům a členění pracovněprávních kompenzací, je namístě (ostatně jako v jakékoliv práci pojednávající o platném právu) se krátce pozastavit u otázky, kde nalezneme právní úpravu pracovněprávních kompenzací.

Prameny práva, v nichž nalezneme právní úpravu pracovněprávních kompenzací, jsou prameny pracovního práva jako takového. Zde lze odkázat na obecnou pracovněprávní literaturu.⁴ V Listině⁵ a v pramenech mezinárodního práva jsou upraveny některé základní sociální práva související s výkonem práce a odměňování, rovnosti v právech a zákazu diskriminace a další (například čl. 28 Listiny zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky).

Prakticky vzato, základ právní úpravy kompenzací v pracovněprávních vztazích je obsažen v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen "zákoník práce" nebo "ZP"). Relevantní je i právní úprava v dalších zákonech (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – dále jen "ZoZ" nebo "zákon o zaměstnanosti"; zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání; zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce; a nesmí být opomenut ani zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, který je ve vztahu k zákoníku práce v poměru subsidiarity; neřeší-li některou otázku zákoník práce výslovně, aplikuje se podřídně občanský zákoník). Některé kompenzace jsou upraveny zvláštními předpisy, kterým je věnována pozornost v jednotlivých sub-kapitolách.

Mezi prameny práva bývají řazeny také kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, které mohou obsahovat úpravu pracovněprávních kompenzací. Otázkou ale je, do jaké míry mohou být považovány za obecné prameny práva.⁶ Lze souhlasit s omezením, že kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty jsou pramenem práva jen ve své

⁴ Této problematice je věnována např. hlava IV. v BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 78 a násl.

⁵ Listina základních práv a svobod, uvozena ústavním zákonem Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky číslo 23/1991 Sb., ze dne 9. ledna 1991, vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (viz také čl. 112 Ústavy).

⁶ K tomu blíže BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 62: "*Kolektivní smlouvy ovšem nejsou pramenem práva celé, ale pouze jejich normativní část. Normativní část kolektivní smlouvy je ta její část, jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu.*"

normativní části, která zakládá práva zaměstnance, nebo rozvádí ustanovení zákoníku práce, případně dalších právních předpisů.⁷ Nutno dodat, že těmto pramenům nesvědčí presumpce správnosti jako ostatním obecně závazným předpisům.

Jak již bylo napsáno výše, v oblasti kompenzací konkrétní práva a povinnosti vznikají na základě konkrétních právních skutečností; pracovní smlouva, vznik pracovního poměru a jeho skončení jsou těmi základními. U některých kompenzací v pracovním právu k těmto základním přistupují ještě další, a to uzavření konkrétní smlouvy či dohody nad rámec základních náležitostí pracovní smlouvy. U těchto pracovněprávních kompenzací jsou tak jejich podmínky upraveny v konkrétním smluvním ujednání stran. Smluvní volnost je však omezena; je třeba dodržet soulad těchto ujednání se zákonnou úpravou.

⁷ Tamtéž: "Vnitřní předpis má nižší právní sílu než kolektivní smlouva, proto může stanovit práva zaměstnancům, pouze jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno. Vnitřní předpis, který byl vydán písemně a není v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance." Obdobně BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A. Teorie práva, druhé, přepracované vydání. Praha: APSI, 2004, str. 60.

3. Odstupné

3.1 Obecně o odstupném

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, jedním ze základních cílů pracovního práva je ochrana zaměstnanců, jako slabší strany pracovněprávních vztahů.⁸ Právě odstupné je jedním z instrumentů pracovního práva jak tuto ochranu zajistit.⁹ Odstupné můžeme charakterizovat jako finanční kompenzaci, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci při skončení pracovního poměru, při splnění stanovených podmínek.

Odstupné ale není jakákoliv peněžitá kompenzace; jedná se pouze o finanční plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci při ukončování pracovního poměru z důvodů, a způsoby stanovenými zákonem. Jedná se vždy o důvody, které zaměstnanec nezavinil: nespočívají tudíž v nedostacích jeho pracovního výkonu nebo v porušování jeho povinností. Jsou buď důsledkem rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách, změn zdravotního stavu zaměstnance, nebo porušení povinností zaměstnavatele související s odměnou zaměstnance za práci.

Odstupné může být opět členěno, dle různých kritérií. Mezi základní členění lze řadit rozlišení odstupného dle způsobů skončení pracovního poměru, při kterých právo na odstupné vzniká. Takto lze rozlišit případy, kdy náleží zaměstnanci odstupné při skončení pracovního poměru (i) výpovědí dané zaměstnavatelem zaměstnanci (a to buď z organizačních důvodů,¹⁰ nebo ze zdravotních důvodů¹¹) a (ii) okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem.

⁸ Srov. BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 8.

⁹ Viz např. HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, str. 109: "*Hlavním nástrojem ochrany zaměstnance odpovídající principům smluvní volnosti i ochrany zaměstnance by v oblasti skončení pracovního poměru měla být peněžitá kompenzace jeho skončení.*"

¹⁰ Pojem "organizační důvody" je užíván souhrnně pro výpovědní důvody podle § 52 písm a), b) a c), jedná se o tzv. důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele. K tomu blíže BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 207: "Za "organizační změny" se zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technického, technologického, ekonomického nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu; výpovědním důvodem jsou tehdy, 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."

¹¹ Dle § 52 písm. d).

Další členění odstupného je podle výše, ve které zaměstnanci náleží (trojnásobek a dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku, případně odstupné vyšší, na základě dohody nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele).

Praktické je i členění podle právních skutečností, na jejichž základě právo na odstupné vzniká (nebo může vzniknout); takto lze rozlišit odstupné:

- zákonné – to náleží zaměstnanci vždy, jsou-li splněny podmínky stanovené zákoníkem práce;
- smluvní – jde o odstupné ve výši přesahující odstupné zákonné, a to v té části, která výši zákonného odstupného přesahuje; dále jde o případy, kdy právo na odstupné vzniká zaměstnanci z jiných důvodů než na základě zákona, zejména z pracovní či kolektivní smlouvy, či vnitřního předpisu. Toto odstupné je poskytováno zaměstnavatelem „dobrovolně“ (fakultativně).¹²

Základ právní úpravy odstupného je obsažen v § 67 a § 68 zákoníku práce. Dle těchto ustanovení vzniká zaměstnanci právo na odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí, dané zaměstnavatelem zaměstnanci pouze z některých vymezených výpovědních důvodů (nikoliv tedy při výpovědi z jakéhokoli výpovědního důvodu). Podle výše odstupného, na které má zaměstnanec právo, při skončení pracovního poměru z jednotlivých relevantních výpovědních důvodů, lze rozlišit:

- výpověď daná zaměstnanci z organizačních důvodů (podle § 52 písm. a) až c) ZP), kdy zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, nebo
- výpověď daná zaměstnanci ze zdravotních důvodů (§52 písm. d) ZP), má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Podrobněji o otázkách spojených s výší odstupného bude pojednáno v sub-kapitole 3.1.3; problematikou výpočtu průměrného měsíčního výdělku se zabývá sub-kapitola 3.1.4. Sub-kapitola 3.2 se pak blíže věnuje problematice odstupného a jednotlivých výpovědních důvodů.

¹² Viz obdobně HŮRKA, P. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha: ASPI, 2008, str. 46. Pro smluvní odstupné je v praxi také často užíván pojem odchodné, v této práci je však pojmem odchodné rozuměna jiná kompenzace, viz sub-kapitola 4.1.

3.1.1 *Funkce odstupného*

Odstupné bývá chápáno jako určité odškodnění zaměstnance při ztrátě zaměstnání bez jeho zavinění.¹³

Odstupné je tedy možno charakterizovat jako peněžitou satisfakci, která má pomoci zaměstnanci s překlenutím těžkého životního období, které může být se ztrátou zaměstnání spojeno. Ztráta zaměstnání obvykle znamená pro jedince ztrátu životních jistot, především jistot finančních. A ovšem, ztráta zaměstnání přináší i změnu společenského postavení; na nezaměstnané bývá nahlíženo jako na „zátěž“ sociálního systému státu, nezaměstnanost může přinést jedinci i řadu společenských nepříjemností. Navíc, čím je období nezaměstnanosti delší, tím větší dopady na život jedince nezaměstnanost mívá. Po několika týdnech (či měsících) marného hledání nového zaměstnání se nezaměstnaný člověk obvykle vypořádává se skepsí, apatií, případně i pocitem bezmoci. Při ještě delším trvání období bez práce může dojít až ke ztrátě základních pracovních návyků; návrat do dalšího zaměstnání je pak o to těžší.

I přes výše uvedené, institut odstupného nebyval považován za jednu z forem sociálního zajištění při ztrátě zaměstnání; neměl nahrazovat tzv. třetí pilíř, tedy sociální zabezpečení. Odstupné mělo spíše působit jako určitý most mezi zaměstnáním a nezaměstnaností. Předně, skutečnost, zda měl zaměstnanec nárok na odstupné, neměla vliv na přiznání či nepřiznání sociálního zajištění zabezpečovaného státem (ať již podpory v nezaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti, nebo jiných sociálních dávek). V současné době úsporných opatření, se však již od tohoto pravidla upouští. V době vzniku této diplomové práce byl poslaneckou sněmovnou schválen zákon,¹⁴ jímž se novelizuje zákon o zaměstnanosti (v rámci tzv. úsporného balíčku). Tato novela zákona o zaměstnanosti odsouvá čerpání podpory v nezaměstnanosti po ztrátě zaměstnání. Skutečnost, že vzniklo právo na vyplacení odstupného tak nově posunuje počátek podpůrné doby¹⁵ o takový počet měsíců, který bude odpovídat počtu násobků průměrné mzdy nebo platu, který propuštěný zaměstnanec získá jako odstupné. To znamená, že

¹³ JAKUBKA, J., HOLUŠOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČL, L. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2009. 3. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2009, 136 str., obdobně také JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: vydavatel RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2008, str. 229.

¹⁴ Sněmovní tisk 155/0, dostupný na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=155&CT1=0>, citováno dne 15. 11. 2010, schváleno a vyhlášeno jako zákon č. 347/2010 Sb.

¹⁵ Dle § 43 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

pokud má zaměstnanec právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pak mu nárok na podporu v nezaměstnanosti (pokud splní další podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti) vznikne až po uplynutí tří měsíců, během kterých mají být jeho finanční potřeby pokryty získaným odstupným. Záměr státu je zde zcela zřejmý – zákonodárci předpokládají, že si alespoň větší část občanů, kteří by na podporu v nezaměstnanosti měli nárok, najde práci dříve, než tyto dávky začnou čerpat, a k jejich vyplacení tudíž vůbec nedojde. Odstupné touto změnou tudíž získává funkci novou; sociálního zajištění. Finanční potřeby jedince, případně i dalších osob na něm existenčně závislých, tak mají být zabezpečeny odstupným.

Za legislativní nedostatek je považována formulace uvedeného novelizovaného ustanovení zákona o zaměstnanosti, které stanoví, že podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazečům o zaměstnání, kterým přísluší z posledního zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné, až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného. Právě při interpretaci slova "přísluší" může vzniknout praktický problém. Zaměstnanci totiž nemusí být tato kompenzace reálně vyplacena, jen mu na ni vzniklo právo. Zejména při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, lze očekávat, že v řadě případů zaměstnavatel nesplní svou povinnost a nevyplatí zaměstnanci odstupné, na které má zaměstnanec právo. Tento zaměstnanec se poté ocitne v situaci zcela bez prostředků. K této ne zcela šťastné formulaci předmětného ustanovení se vyjadřovalo i Sdružení pro ochranu spotřebitelů.¹⁶

Další změna, která byla v rámci tzv. úsporného balíčku zavedena, je snížení podpory v nezaměstnanosti při rozvázání pracovního poměru dohodou. Podobně jako u výpovědi dané zaměstnavatelem pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně (dle § 52 písm. g) ZP), bude zaměstnanec "sankcionován" za způsob ukončení předchozího zaměstnání. Nejedná se o zcela nelogickou změnu. Není úsporné, aby stát plně finančně zajišťoval jedince, kteří se rozhodnou opustit zaměstnání, aniž by měli zajištěné zaměstnání nové, v důsledku čehož dobrovolně přijdou o zdroj svých příjmů a obživy. Naopak negativní dopad bude pravděpodobně mít tato změna na zaměstnavatele.

¹⁶ PALLA, T. Chyba v právě schvalované novele zákona o zaměstnanosti. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/chyba-v-prave-schvalovane-novele-zakona-o-zamestnanosti-68465.html>, citováno dne 17. 2. 2011.

Zhoršuje se jim výchozí postavení pro uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, se kterými nemají možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí, neboť jsou limitováni důvody, které jim dává zákon. Zaměstnanci zřejmě budou méně ochotni přistupovat na dohodu o skončení pracovního poměru, právě z důvodu snížené výše podpory v nezaměstnanosti (tedy snížení jejich finančních příjmů a s tím spojené snížení životní úrovně). Tyto situace bude možné řešit smluvním odstupným, které bude zaměstnancům kompenzovat snížení podpory v nezaměstnanosti.

Zaměstnavatelé mohou popsané snížení podpory v nezaměstnanosti při rozvázání pracovního poměru dohodou vnímat jako omezení jejich flexibility. Řešení, při kterém budou nuceni zvyšovat finanční kompenzaci zaměstnancům (se kterými budou chtít ukončit pracovní poměr), oproti kompenzacím, za jaké by byli ochotni rozvázat pracovní poměr dohodou, před touto změnou zákona o zaměstnanosti, může vést k tendencím obcházet zákon. Zaměstnavatelé mohou začít hledat jiné možnosti výpovědi a povede to k „umělému“ vytváření výpovědních důvodů. Stát fakticky přenáší břemeno zabezpečení zaměstnanců po dobu nezaměstnanosti na samotné zaměstnavatele.

Na druhé straně, je možné na změnu zákona o zaměstnanosti nahlížet z pohledu státu. Zaměstnavatel pracovníka přijal, ve zkušební lhůtě (kterou mohl sjednat) byl s pracovníkem spokojen a po určité době si další zaměstnávání rozmyslel. Ač ho k tomu organizační ani jiné vážné důvody nevedly (protože pak by mohl pracovníka propustit ze zákonem daných výpovědních důvodů), ukončil pracovní poměr dohodou. Proč by poté stát měl dále hradit životní potřeby tohoto pracovníka? Zaměstnavatel by si měl být vědom nákladů, které s jeho rozhodnutím o ukončení pracovního poměru vznikají, a měl by je tudíž „hradit“ sám. Možná tato změna povede k větší stabilizaci pracovního trhu, kdy zaměstnavatelé, vědomi si problematičnosti propuštění zaměstnance, budou hledat jiné možnosti jeho uplatnění v rámci podniku. Také to ale může vést k situaci, kdy se zaměstnavatelé budou obávat přijímat nové zaměstnance na dobu neurčitou a budou mít snahu vyžadovat větší množství práce a lepší výkonnost po svých současných zaměstnancích. Jaké faktické dopady tato změna bude na pracovní trh mít, bude asi patrné až během následujících let. Procentuální snížení podpory v nezaměstnanosti, pro výše uvedené důvody, může být vnímáno jako přijatelný kompromis.

3.1.2 Právo na odstupné

Nárok na odstupné¹⁷ nevzniká okamžikem učinění právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru (v případě výpovědi, jejím doručením), ale až okamžikem vlastního skončení pracovněprávního vztahu.¹⁸ Na vznik nároku nemá vliv, zda a kdy zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí do nového zaměstnání, nebo zda získá jiný příjem (ať již z důchodového pojištění, nebo vlastní samostatnou výdělečnou činností). S uvedeným souvisí nemožnost přechodu nároku na odstupné na právní nástupce zaměstnance. Pokud zaměstnanec dostal výpověď z organizačních důvodů, výpovědní doba počala běžet, ale zaměstnanec zemře, pak platí, že právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zanikne smrtí zaměstnance a předchozí výpověď pozbývá na významu.¹⁹ Oproti tomu, skončí-li naopak pracovní poměr smrtí zaměstnavatele, je nepřiznání odstupného v rozporu s ústavním principem rovnosti v právech.²⁰

Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru výpovědí z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písmena a) až d) ZP, ale také při ukončení pracovního poměru dohodou z týchž důvodů. To platí i tehdy, když tyto důvody nejsou v dohodě výslovně uvedeny, nebo jsou v ní uvedeny důvody jiné (ze kterých nárok na poskytnutí odstupného nevzniká), avšak zaměstnanec prokáže, že právě takové důvody vedly k ukončení pracovního poměru. Důkazní břemeno je tedy v tomto případě na straně zaměstnance.²¹ Je na místě podotknout, že důvody, pro které pracovní poměr končí dohodou o rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen v dohodě uvést, pokud to zaměstnanec požaduje.²² V případě, že důvody, které vedly ke skončení pracovního poměru, v dohodě uvedeny nejsou, má zaměstnanec

¹⁷ Předchozí právní úprava používala pojem nárok na odstupné, nový zákoník práce od užívání tohoto pojmu upustil a nahradil jej pojmem právo na odstupné. S vědomím, že podle platné právní úpravy je užíváno termínu právo na odstupné, v této práci je užíváno slovní spojení právo na odstupné a nárok na odstupné promiscue.

¹⁸ JAKUBKA, J., HOLUŠOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČL, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009. 3. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2009, str. 136.

¹⁹ JAKUBKA, J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, spol. s r. o., 2000, str. 67.

²⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 21. 3. 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99, Ústavní soud České republiky: Sbírka Ústavního soudu, svazek č. 17, str. 287.

²¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, Soudní judikatura č. 6/2002, str. 423. Obdobně rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95, Právní rozhledy 9/95, str. 373.

²² Srov. § 49 odst. 2 druhá věta ZP.

právo se u soudu domáhat doplnění dohody o rozvázání pracovního poměru o odůvodnění.

Dále, byl-li pracovní poměr ukončen z důvodů, s nimiž zákoník práce nárok na poskytnutí odstupného nespojuje, avšak v dohodě o ukončení pracovního poměru (případně v jiném právním úkonu vedoucím k ukončení pracovněprávního vztahu) je mylně, či záměrně chybně uveden takový důvod, jehož existence by dala vzniknout právu na odstupné, pak platí, že toto právo zaměstnanci nevzniklo.²³

Nárok na odstupné nevzniká zaměstnanci v případě, že je ukončení pracovního poměru jeho iniciativou. To platí i v případě, že pracovní poměr ukončil z důvodů, ze kterých by mu odstupné náleželo, byla-li by mu dána z těchto důvodů výpověď zaměstnavatelem, nebo pokud by zaměstnanec inicioval ukončení pracovního poměru dohodou z týchž důvodů, na kterou zaměstnavatel přistoupil (jednalo by se tedy například o situaci, kdy zaměstnanec si přeje ukončit pracovní poměr z důvodu probíhající reorganizace u zaměstnavatele), avšak v dohodě o ukončení pracovního poměru tyto důvody uvedeny nebyly. Odstupné zde totiž nemusí plnit svou zabezpečovací funkci, neboť zaměstnanec se rozhodl ukončit pracovněprávní vztah ze své vůle. Stejně tak mu právo na odstupné nevzniká, pokud v rámci reorganizace zaměstnavatele dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k dohodě o změně pracovního poměru.

Je však jedna výjimka, kdy zaměstnanci vzniká právo na odstupné při rozvázání pracovního poměru z jeho popudu. Odstupné může požadovat v případě, když okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 56 ZP.²⁴ Lze zmínit, že v tomto ustanovení došlo od počátku účinnosti nového zákoníku práce k zajímavé změně. Právo na odstupné bylo nejprve zakotveno přímo v § 56 ZP, který v druhém odstavci odkazoval na § 67 ZP. Nebylo však jasné, zdali v tomto případě má zaměstnanec právo na trojnásobek, anebo dvanáctinásobek průměrného výdělku. Tento

²³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002, Soudní judikatura č. 5/2003, sr. 340.

²⁴ Znění § 56 ZP: Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).

legislativní nedostatek byl odstraněn technickou novelou zákoníku práce v roce 2008;²⁵ nyní je již jednoznačné, že v těchto případech má zaměstnanec právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Jinak je tomu u dohod konaných mimo pracovní poměr, tedy u dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce (společně dále jen "dohody"). Jak vyplývá z §77 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, při jakékoliv formě ukončení pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod, právo na odstupné zaměstnanci nevzniká. Tato úprava odráží povahu dohod, jež je odlišná od pracovního poměru, jenž vzniká na základě pracovní smlouvy. Jedná se o pracovněprávní vztahy krátkodobého charakteru; pracovněprávní vztahy založené dohodami mají pouze charakter doplňkových forem zaměstnání. Jejich uzavírání je daleko flexibilnější, a tím je oslabena potřeba ochrany zaměstnance. Mezi základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se uvádí jejich doplňkový charakter, omezený rozsah výkonu práce, slabší postavení zaměstnance a posílení smluvní volnosti.²⁶ Přijmeme-li uvedenou charakteristiku, pak lze dojít k závěru, že zařazení dohod mezi ty pracovněprávní vztahy, ze kterých by vznikalo právo na odstupné, by nemělo své místo ani věcné opodstatnění.

Další výjimkou, kdy nárok na odstupné nevzniká, přestože je pracovní poměr ukončen z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP (tedy pro nadbytečnost zaměstnance), je odvolání vedoucího zaměstnance z funkce (nejde tedy o výpověď). Nárok na odstupné podle ustanovení § 73 odst. 6 zákoníku práce v tomto případě zaměstnanci nenáleží (nebylo-li sjednáno něco jiného).²⁷ Ovšem naproti tomu, pokud je z vedoucí funkce zaměstnanec odvolán z důvodu uvedených v § 52 písm. a) nebo b) ZP (tedy z důvodu organizačních změn, například zrušení vedoucí funkce či místa), nárok na odstupné by mu vznikl.²⁸

²⁵ Bod 17. části první novely č. 362/2007 Sb.

²⁶ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 415. Obdobně BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 315.

²⁷ Znění § 73 odst. 6 ZP: Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

²⁸ JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: vydavatel RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2008, str. 230.

Odstupné se vyplácí zaměstnavatelem po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se strany nedohodnou jinak.²⁹ Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že mu odstupné vyplatí v den skončení pracovního poměru, nebo kdykoliv později. Na vyplacení odstupného dříve (před skončením pracovního poměru), není možné se platně domluvit, jelikož tento nárok zaměstnanci dosud právně nevznikl.

Vzhledem k zásadě pracovního práva, že co není zakázáno, je dovoleno, je přirozeně možné, aby zaměstnavatel přiznal odstupné zaměstnanci, jemuž při skončení pracovního poměru takový nárok nepřiznává zákoník práce.³⁰ Důvody k tomu můžou vést zaměstnavatele různé, například tím může ocenit dlouholetou loajalitu zaměstnance, jeho sociální poměry, nebo mimořádné pracovní nasazení. I zde by ale zaměstnavatel, stejně jako při případném zvyšování odstupného, měl dbát na rovné zacházení a nejednat tak, aby v jeho jednání nemohly být spatřeny znaky diskriminačního jednání (například pokud by stanovil, že vyšší odstupné náleží zaměstnancům starším 50 let, pak by se patrně jednalo o diskriminaci z důvodu věku; zřejmě by však bylo možné, a za diskriminační by nebylo považováno, přiznat vyšší odstupné zaměstnancům, kteří pracují u zaměstnavatele nejméně po dobu 10 let).

V neposlední řadě je třeba zmínit, že nárok na odstupné je soudně vymahatelný, stejně jako ostatní nároky zaměstnanců, které plynou z pracovního poměru. Úřad práce může za nevyplacení odstupného též uložit pokutu podle § 139 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozhodnutí úřadu práce o uložení pokuty samozřejmě není rozhodnutím o výsledku pracovněprávního sporu, k čemuž by příslušelo rozhodnout soudu v občanském soudním řízení.³¹

3.1.3 Výše odstupného

Zákoník práce v ustanovení § 67 rozděluje výpovědní důvody, při jejichž užití zaměstnavatelem ke skončení pracovního poměru zaměstnancem, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné, a to v minimální výši trojnásobku či dvanáctinásobku průměrného

²⁹ § 67 odst. 3 ZP.

³⁰ KAHLE, B., VYSOKAJOVÁ, M., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2007, str. 135.

³¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 11. 2003, sp. zn. 7 A 94/2001, Sběrka rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č. 5/2004, str. 467.

měsíčního výdělku. V předchozí právní úpravě³² byla výše odstupného stanovena na minimálně dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku v případě výpovědi z organizačních důvodů. Účinností nového zákoníku práce došlo tedy k navýšení, ovšem toto navýšení doprovázelo také zkrácení výpovědní lhůty ze tří měsíců na dva. Uvedenou změnu lze považovat za pozitivní, protože vztah zaměstnance a zaměstnavatele ve výpovědní lhůtě bývá většinou natolik narušen, že obvykle dochází ke ztrátě důvěry ze strany zaměstnavatele, a naproti tomu ke ztrátě loajality zaměstnance. Ve většině případů tudíž není v zájmu žádné ze zúčastněných stran, aby toto období trvalo příliš dlouho.

Zákonem stanovená výše odstupného je koncipována jako minimální zaručená, ale zákon ani jiný právní předpis neomezuje odstupné co do jeho maximální výše. Zaměstnavatel může zaměstnanci vyplatit odstupné dle svého uvážení, nebo na základě vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy. Je ovšem opět na místě podotknout, že takové navýšení, je-li uplatněno individuálně, by měl zaměstnavatel náležitě odůvodnit, aby v jeho chování nebyly patrné známky diskriminace či nerovného zacházení. Zaměstnavatel má samozřejmě i jiné možnosti jak zaměstnance při jeho odchodu odměnit. Například formou mimořádné odměny, nebo bonusu ke mzdě nebo platu. Je možné tudíž říci, že úprava výše odstupného je, co se týká jejího možného navýšení, flexibilní, a zaměstnavatel ji může libovolně navyšovat dle svého uvážení, neboť tato změna znamená pro zaměstnance zlepšení jeho práv (a nezakládá mu žádné povinnosti).

Je vhodné podotknout, že při určení výše odstupného může hrát důležitou roli účast odborů. Při kolektivním vyjednávání je možné, aby se zaměstnavatel s odbory v kolektivní smlouvě dohodl, odchýlně od zákona, na zvýšení počtu násobků průměrného výdělku, které tvoří odstupné při ukončování pracovního poměru se zaměstnanci. Je obvyklé, že při sjednávání výše odstupného v kolektivní smlouvě se přihlédne například k počtu odpracovaných let u konkrétního zaměstnavatele, nebo k těžším pracovním podmínkám určitého oddělení u zaměstnavatele. Není ovšem možné odvozovat výši odstupného od věku zaměstnance, protože by se jednalo o diskriminační určení, které není možné v kolektivní smlouvě platně dohodnout. Pokud by i přesto zaměstnavatel s

³² Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, účinný do 31. 12. 2005.

odborovou organizací ustanovení diskriminačního charakteru do kolektivní smlouvy dohodl, bylo by takové ujednání kolektivní smlouvy relativně neplatné.³³

V souvislosti s tím, že výše odstupného je zákonem upravena pouze stanovením její minimální výše, a zaměstnavatel není žádným způsobem limitován jeho výší, objevily se také případy, kdy bylo vyplaceno odstupné v až podezřele vysoké výši, nebo byl pracovní poměr rozvázán za okolností, které nasvědčovaly spíše o porušení povinností zaměstnance (a jeho pracovní poměr tak měl být ukončen z důvodu, při jehož užití by zaměstnanci nenáleželo odstupné). Pro tento jev se vžil pojem "zlatý padák". V případech, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr (mnohdy za podivných okolností) a je mu vyplaceno velmi vysoké odstupné (často se totiž jedná o vysoko příjmové zaměstnance, jejichž průměrný výdělek, který je užit k výpočtu odstupného, tedy bývá dosti vysoký; odstupné bývá navíc i často vyšší než odstupné zákonné), je toto ukončení pro zaměstnance více než výhodné. Takováto kompenzace jistě již neplní pouze účel, pro jaký by mělo odstupné sloužit a je otázkou do jaké míry opravdu oceňuje pracovní zásluhy zaměstnance. Případy, kdy je rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem státu (respektive jeho organizační složky), zaměstnanecký vztah je ukončen za podivných okolností a zaměstnanci je vyplaceno vysoké odstupné, jsou velmi negativně vnímány veřejností (mimo jiné proto, že toto odstupné je poskytováno z veřejných peněz).³⁴ Lze mít za to, že v těchto případech se jedná spíše o zneužití institutu odstupného (a veřejných peněz), než o jeho užití v souladu s jeho základní funkcí.

Je určitě také praktické dodat, že odstupné se nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance pro vypočtení výše pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.³⁵ Platí to

³³ Viz <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva>, citováno dne 18. 3. 2011.

³⁴ Z poslední doby můžu uvést příklad náměstka ministra obrany Jaroslava Kopřivy, který byl odvolán z důvodu podezření, že domlouval provize při nákupu minometů. Kolektivní smlouva, která upravuje práva zaměstnanců ministerstva obrany, zaručuje při rozvázání pracovního poměru zaměstnancům odstupné ve výši pětinasobku průměrného měsíčního výdělku. Společně s několika měsíčními platy, které Kopřiva bral po dobu běhu jeho výpovědní lhůty, tak náměstek ministra dostal částku v řádech několika set tisíc korun, neboť ministerstvo nemohlo ukončit pracovní poměr pana Kopřivy na základě hrubého porušení pracovní kázně pro nedostatek důkazů. Blíže viz článek WIRNITZER, J. Dohadoval provizi za minomety, dostal zlatý padák. Podle zákona. Dostupný z http://zpravy.idnes.cz/dohadoval-provizi-za-minomety-dostal-zlaty-padak-podle-zakona-pbq-/domaci.asp?c=A110207_172429_domaci_jw, citováno dne 10. 2. 2011.

³⁵ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění. Vyměřovacím základem zaměstnance se podle § 3 uvedeného zákona rozumí: úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou 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. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí

ovšem pouze pro odstupné zákonné; smluvní odstupné se do vyměřovacího základu zahrnuje (neboť je poskytováno na jiném základě, než podle zvláštních právních předpisů, pro které zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění stanoví výjimku).³⁶ Obdobně, zákonné odstupné se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet výše pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (smluvní odstupné však ano).

Od daňové povinnosti tato finanční kompenzace však osvobozena není; odstupné je zdanitelným příjmem podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Naproti tomu pro zaměstnavatele se jedná, dle § 24 uvedeného zákona, o daňově uznatelný náklad (spadá pod kategorii výdajů vynaložených na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy).

3.1.4 Průměrný měsíční výdělek

Průměrný výdělek je třeba odlišovat od pojmu průměrná mzda, i od dalších pojmů, které se běžně a hojně užívají, avšak laikem nebývají od sebe rozlišovány. Pojem průměrná mzda je statistickou veličinou, kterou zjišťuje a vypočítává Český statistický úřad, jako jednu z nejběžnějších ekonomických statistických veličin. Sdělením ministerstva práce a sociálních věcí je vyhlášována "průměrná mzda v národním hospodářství" (vycházející z údajů Českého statistického úřadu) v každém kalendářním čtvrtletí, která ale slouží jako jeden z podkladů pro stanovení životního a existenčního minima.³⁷ Dalším příbuzným výrazem je vyměřovací základ, užívaného pro výpočet výše pojistného v oblasti zdravotního a sociálního pojištění – viz výše.³⁸

Zákoník práce a další pracovněprávní předpisy užívají pojmu průměrný výdělek. Průměrný výdělek zaměstnance lze vypočítat pro různé časové úseky; může se jednat o hodinový průměrný výdělek, týdenní či měsíční průměrný výdělek.

plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

³⁶ DANĚK, A. Odstupné a ochranná lhůta ve zdravotním pojištění. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. - UNeS - Účetnictví neziskového sektoru, 2009, č. 10, str. 21.

³⁷ Životní a existenční minimum je stanoveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

³⁸ SOUKUPOVÁ, K. Máte zmatek v průměrech u výdělků? Poradíme, jak na výpočet. Dostupný z <http://www.podnikatel.cz/clanky/mate-zmatek-v-prumerech-u-vydelku-poradime/>, citováno dne 2. 2. 2011.

Průměrný výdělek je užíván k výpočtu náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance, pro výpočet různých příplatků a odměn, pro účely odměny za pracovní pohotovost, ale v neposlední řadě také pro výpočet výše odstupného. Ustanovení § 67 odst. 2 ZP stanoví, co se pro účely výpočtu výše odstupného rozumí průměrným výdělkem, přičemž průměrný výdělek jako takový je v zákoníku práce upraven v §§ 351 až 362. Pro určení výše odstupného v konkrétním případě je základem zjištění průměrného měsíčního výdělku konkrétního zaměstnance.

Průměrný výdělek lze vypočítat jako hrubý nebo čistý (tj. snížený o povinné srážky pojistného a daně). Pro výpočet výše odstupného slouží hrubý průměrný výdělek. Hrubý průměrný výdělek zaměstnance zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy (nebo platu) zaměstnance za tzv. rozhodné období, a z odpracované doby v rozhodném období (bude-li dále používáno "průměrný výdělek", míní se tím hrubý průměrný výdělek, není-li výslovně uvedeno jinak).

Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí, čili v konkrétním případě se průměrný výdělek vypočítává k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu roku. Rozhodné je tedy období, za které zaměstnanci odměna za práci náleží, není podstatné, kdy došlo k jejímu reálnému vyplacení.³⁹ Odpracovaná doba je doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

Jak již bylo několikrát uvedeno, pro výpočet výše odstupného se vychází z průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pro výpočet průměrného měsíčního výdělku zaměstnance je třeba nejprve vypočítat průměrný hodinový výdělek. Průměrný hodinový výdělek získáme poměrem celkové výše odměny za práci v rozhodném období, a počtem hodin odpracovaných v rozhodném období.

Z takto vypočteného průměrného hodinového výdělku zaměstnance se průměrný měsíční výdělek stanoví následovně. Průměrný hodinový výdělek se vynásobí průměrnou týdenní pracovní dobou (čímž se získá průměrný týdenní výdělek), a dále průměrným počtem týdnů v jednom měsíci (tedy číslem 4, 348).

³⁹ Viz BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 966: "Mzdou nebo platem zúčtovaným v rozhodném období k výplatě se rozumí hrubá mzda nebo plat, na které zaměstnanci v rozhodném období vzniklo právo, a které zaměstnavatel zaměstnanci za toto období zúčtoval k výplatě, bez ohledu na to, zda termín poslední výplaty v rozhodném období připadl již na první měsíc dalšího kalendářního čtvrtletí."

K lepšímu pochopení výpočtu průměrného výdělku může posloužit následující vzorec:

$$PMV = PHV * (TPD * 4,348)$$

kde:

PMV = průměrný měsíční výdělek,
PHV = průměrný hodinový výdělek, a
TPD = týdenní pracovní doba.

Určitě je ještě důležité upřesnit výchozí veličiny, které se k výpočtu průměrného výdělku užijí. Od platu a mzdy je třeba odlišit jiná plnění, která zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje v souvislosti s pracovním poměrem. Základním vodítkem je definice mzdy a platu v § 109 ZP⁴⁰. Do hrubého příjmu se nepočítají:

- cestovní náhrady,
- náhrady za opotřebení vlastního náradí nebo předmětů užívaných zaměstnancem při výkonu práce,
- výnosy ze zaměstnaneckých akcií,
- odměny za pracovní pohotovost.⁴¹

Do odpracované doby se nezahrnuje:

- období, za které zaměstnanec dostává náhradu mzdy při překážkách v práci,

⁴⁰ Znění § 109 ZP: (1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

(2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(3) Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je a) stát, b) územní samosprávný celek,

c) státní fond, d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz 15 poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

(5) Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).

⁴¹ SOUKUPOVÁ, K. Máte zmatek v průměrech u výdělků? Poradíme, jak na výpočet. Dostupný z <http://www.podnikatel.cz/clanky/mate-zmatek-v-prumerech-u-vydelku-poradime/>, citováno dne 2. 2. 2011: "Především u odměn za pracovní pohotovost se často chybuje. Odměna za pracovní pohotovost nemůže být mzdou, protože zaměstnanec ve své podstatě nevykonává práci. Kdyby byl zaměstnanec v době pracovní pohotovosti povolán do práce, pracovní pohotovost se přerušuje a čas je započítán do odpracované doby."

- dobu čerpání dovolené,
- nepřítomnost zaměstnance v práci,
- přestávky v práci (na jídlo a oddech).

Naopak do odpracované doby se zahrnuje:

- práce přesčas,
- doba strávená na pracovní cestě (pokud za ni náleží zaměstnanci mzda),
- doba účasti na školení nebo odborné praxi,
- doba pracovního dne zaměstnance, na který připadl státní svátek, ačkoli zaměstnanec není v zaměstnání a patří mu náhrada mzdy (tzv. placený svátek).

K problematice započítávání doby volna v den státního svátku do odpracované doby se v literatuře vyskytují odlišné názory, zda se tato doba zahrnuje do odpracované doby. Vysvětlení je poměrně prosté; uvedená doba se započítává do odpracované doby jen u kategorie zaměstnanců, kteří pobírají za svou práci plat (tedy zaměstnanci státního sektoru).⁴² Stejně tak se této skupině započítává do odpracované doby náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek, za které se zaměstnanci ex lege plat nekrátí, to znamená, že se poskytuje i za dobu, kdy zaměstnanec nepracuje.⁴³

Pokud by vypočtený průměrný výdělek byl nižší než minimální mzda, pak je nutné průměrný výdělek zvýšit tak, aby alespoň odpovídal minimální zaručené mzdě, vycházející z minimálního mzdového tarifu. Ustanovení §357 ZP dále stanoví, že u zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, vychází se pak z průměrného výdělku zjištěného před touto změnou, pokud je to pro zaměstnance výhodnější (vzhledem k provázanosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je pro zaměstnance jistá vhodná forma dalšího zvýhodnění, ale v důsledku odkazu na zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, se uplatní až od účinnosti tohoto zákona, tj. od 1. ledna 2013).

⁴² Viz článek Průměrný výdělek. Dostupný z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>, citováno dne 2. 2. 2011.

⁴³ BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář, str. 967.

Problém může nastat v případě, když zaměstnanec nepracuje u zaměstnavatele dostatečně dlouho, aby bylo možné vypočítat jeho průměrný výdělek za předchozí kalendářní čtvrtletí. Přesněji řečeno, zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň dvacet jedna dnů u stejného zaměstnavatele. V takových případech se užije institut pravděpodobného výdělku, který je upraven v § 355 ZP. Při výpočtu odstupného bude užití pravděpodobného výdělku spíše málo obvyklé, neboť častěji (tedy když je pracovní vztah ukončován, aniž by zaměstnanec odpracoval oněch jednadvacet dnů) se bude zřejmě jednat o rozvázání pracovního poměru ve zkušební době. V tomto případě zaměstnanci nevzniká právo na odstupné. Jiná situace například nastane při návratu zaměstnance po dlouhodobé nemoci či delší neplacené dovolené, kde se naopak pravděpodobný výdělek užije. Obdobně se s pravděpodobným výdělkem můžeme také setkat při výpovědi dané zaměstnankyni po mateřské/rodičovské dovolené. Po dobu, po kterou žena fakticky práci nevykonává, může u zaměstnavatele dojít k zásadním změnám. Sáhne-li pak zaměstnavatel po návratu zaměstnankyně do práce k řešení, že s ní ukončí pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů, pak jí náleží odstupné, a právě pro výpočet jeho výše je v tomto případě nutné použít pravděpodobný výdělek.

Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání u stejného zaměstnavatele, vypočítává se průměrný výdělek pro každý pracovní vztah samostatně.⁴⁴

Dalším problémem, spojeným s výpočtem výše odstupného, je skutečnost, že dochází k jisté nerovnoprávnosti mezi zaměstnanci, kteří ukončují pracovní poměr v různých obdobích kalendářního roku. Může totiž nastat situace, že je odstupné vypočteno z období, ve kterém jsou vypláceny roční či půlroční bonusy nebo prémie zaměstnanců. V takovém případě je zaměstnanec do jisté míry zvýhodněn oproti zaměstnanci na obdobné pozici, se kterým je pracovní poměr ukončován o několik měsíců později (a tudíž se mu do průměrného výdělku nezapočítají tyto bonusy či prémie). Snižuje se mu tudíž částka pro výpočet průměrného výdělku a zaměstnanec dostane ve výsledku odstupné nižší.

Pro úplnost je vhodné ještě zmínit, v jakých případech se užije čistého průměrného výdělku (namísto hrubého průměrného měsíčního výdělku). Čistý průměrný výdělek se

⁴⁴ Článek Průměrný výdělek. Dostupný z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>, citováno dne 2. 2. 2011.

užije pouze tam, kde právní předpis výslovně stanoví použití průměrného čistého výdělku.⁴⁵ Průměrný čistý výdělek se zjišťuje výlučně v měsíční formě. Výpočet čistého průměrného výdělku je obdobný jako u hrubého měsíčního výdělku. Pro upřesnění, podmínky a sazby pro odečítané pojistné na sociální a zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti (které slouží k výpočtu čistého průměrného výdělku) se posuzují v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje. Toto má význam pro uvádění průměrného výdělku v potvrzení, které při skončení pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci na jeho žádost vydat k prokázání tohoto údaje úřadu práce pro účely podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci. Průměrný měsíční čistý výdělek se totiž zjišťuje až v měsíci, v němž skončí pracovněprávní vztah zaměstnance.⁴⁶

V internetových zdrojích lze nalézt i některé nesprávnosti, na které je vhodné upozornit. Například v článku Průměrný výdělek⁴⁷ autor uvádí, že *"zjišťování průměrného výdělku může zaměstnavatel upravit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise"*. Vzhledem k tomu, že problematika zjišťování a vypočítávání průměrného měsíčního výdělku je upravena v ustanoveních zákoníku práce, která jsou vyjmenována v § 363 ZP, které obsahuje výčet ustanovení, od kterých není dovoleno se odchýlit. Lze tak pochybovat o správnosti závěru uvedeného autora o tom, že je možné způsob výpočtu průměrného měsíčního výdělku upravit jinak (i v jednom z komentářů k zákoníku práce je výslovně uvedeno, že se jedná o kogentní ustanovení, od kterého se účastníci pracovněprávního vztahu nemohou odchýlit⁴⁸).

⁴⁵ Bělina M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 966.

⁴⁶ Článek Průměrný měsíční a hodinový výdělek. Dostupný z <http://www.pracovniradce.cz/mzdy-cz/mzda-plat-srazky/514-prumerny-vydelek>, citováno dne 2. 2. 2011.

⁴⁷ Článek Průměrný výdělek. Dostupný z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>, citováno dne 2. 2. 2011.

⁴⁸ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 965.

3.2 Odstupné u jednotlivých druhů skončení pracovního poměru

3.2.1 *Výpověď z organizačních důvodů*

Vymezení pojmu organizačních důvodů, jakož i pojmu výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů byla již věnována pozornost v subkapitole 3.1. Jedná se o tyto důvody vyjmenované v § 52 písm. a) až c) ZP:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- 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.

Při ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem z těchto výpovědních důvodů, náleží zaměstnanci právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel má povinnost ve výpovědi uvést důvod, pro který zaměstnanci dává výpověď. Tento důvod musí skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a nelze jej dodatečně měnit.

Organizační důvody nejsou důvody na straně zaměstnance, zaměstnanec tyto důvody nijak nepřivodil; nezpůsobil, že tyto důvody vznikly, nebo nastaly. Jde výlučně o důvody na straně zaměstnavatele (ať již vzniklé objektivně, nebo v důsledku jednání zaměstnavatele). Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nastání skutečností, jež mohou být kvalifikovány jako organizační důvody, ve většině případů nemůže nijak ovlivnit, přesto (v případě že je mu z těchto důvodů dána výpověď) nese jejich negativní důsledek primárně on. Pracovní právo proto v této situaci přiznává zaměstnanci nejběžnější pracovněprávní kompenzaci, tedy odstupné. Obecně lze považovat za spravedlivé takovou kompenzaci poskytnout, diskusní je především spravedlivá výše této pracovněprávní kompenzace.

Výpověď z organizačních důvodů je v zákoníku práce relativně podrobně upravena a zaměstnavatel je nucen dodržet přesný postup, pokud chce platně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem. Výpovědi dané zaměstnavatelem pro organizační důvody zaměstnanci musí předcházet rozhodnutí zaměstnavatele o konkrétní organizační

změně.⁴⁹ Není možné, aby zaměstnavatel nejprve dal zaměstnanci výpověď odůvodněnou organizační změnou, a až poté o této změně s konečnou platností rozhodl. Důvod výpovědi musí v době podání výpovědi existovat, aby výpověď byla platná. Naopak není rozhodné, zda ke konkrétní organizační změně již došlo, nebo zdali o ní bylo pouze rozhodnuto.

Z pohledu zaměstnavatele se jako praktičtější jeví, že zaměstnavatel nejprve o změně rozhodne, začne činit úkony vedoucí k ukončení pracovního poměru konkrétního zaměstnance (doručí zaměstnanci výpověď), a až poté k samotné organizační změně dojde. Pokud by zaměstnavatel s doručením výpovědi čekal do doby, než konkrétní organizační změna nastane, mohlo by se stát (vzhledem v délce výpovědní doby zaměstnance), že pracovní kapacita zaměstnance nebude využita (protože jeho místo například zaniklo) a zaměstnavatel nebude moci přidělovat zaměstnanci práci. Poté nezbyvá, než že zaměstnanec zůstane doma pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, a bude tudíž čerpat náhradu mzdy v plné výši do konce výpovědní lhůty (a poté dostane ještě tři měsíční odstupné). Takovýto postup je samozřejmě možný, ale je zřejmé, že je pro zaměstnavatele ekonomicky méně výhodný.

Dále bývá v literatuře zdůrazňováno, že předpokladem platného skončení pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů, je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance, a danou konkrétní organizační změnou.⁵⁰ Uvedená příčinná souvislost nepochybně představuje omezení pro užití tohoto výpovědního důvodu zaměstnavatelem. V případě, kdy zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, nemůže na základě této skutečnosti rozvázat pracovní poměr s jakýmkoli zaměstnancem, se kterým by si přál rozvázat spolupráci. Může dát výpověď pouze zaměstnanci, kterých se organizační změna objektivně dotýká, tedy že v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně bude jeho pracovní místo zrušeno nebo přemístěno, nebo se zaměstnanec stane nadbytečným jinak.

Na druhou stranu, požadavek příčinné souvislosti stále ponechává relativně dostatečný prostor větším zaměstnavatelům k pohodlnému řízení své celopodnikové

⁴⁹ Viz. Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinně právních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), Praha: vydal Nejvyšší soud SSR, 1980, str. 40. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek č. 54/99.

⁵⁰ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář, str. 99.

personální politiky. Je tak například možné, aby v době, kdy z jednoho úseku své výroby zaměstnavatel propouští několik zaměstnanců, může do jiného úseku přijímat zaměstnance nové (např. s jiným odborným vzděláním, či praxí). Pro uvedený závěr lze najít podporu jak v odborné literatuře,⁵¹ tak v judikatuře soudů rozhodujících pracovněprávní spory.⁵²

Je nutné dodat, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nemusí být přijato či vydáno písemně. I tehdy, pokud je povinná písemná forma stanovena ve vnitřním předpise, nemá chybějící písemná forma vliv na platnost výpovědi dané zaměstnanci z organizačních důvodů.⁵³

Soudní praxe též došla k závěru, že určení konkrétního zaměstnance (či konkrétních zaměstnanců), kterého (které) zaměstnavatel z organizačních důvodů propustí, rozhoduje výlučně sám zaměstnavatel.⁵⁴ Rozhodne-li zaměstnavatel o organizační změně, která se týká určitého počtu zaměstnanců, pak není zákonem omezen ve svém rozhodování o tom, kterému zaměstnanci (či kterým zaměstnancům) výpověď skutečně dá, a kterému (kterým) nikoliv. Platí zde pouze obecný princip zákazu diskriminace.

Otázkou zůstává, za jak dlouho poté, co zaměstnavatel provede organizační změnu, může zrušené místo obnovit a přijmout na zrušenou pozici nového zaměstnance, aniž by se předchozí zaměstnanec mohl oprávněně dožadovat neplatnosti výpovědi. Podmínky na trhu se mohou změnit natolik, že zvýšená poptávka po jeho zboží způsobí potřebu znovu obsadit pracovní místo, které bylo zrušeno z důvodu organizační změny. Dobu, která musí uplynout mezi zrušením a opětovným obsazením pracovního místa (aby se organizační změna nejevila jako účelová) je třeba posuzovat individuálně. Je nutné vzít v potaz konkrétní důvody, které zaměstnavatele vedly ke zrušení pracovního místa, a

⁵¹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář, str. 99.

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1396/2001, Sbírka rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 17, str. 148. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, Soudní judikatura č. 5/04, str. 361.

⁵³ Viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94, Právní rozhledy č. 2/96, str. 74. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, Soudní rozhledy č. 11/99, str. 374.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, Soudní rozhledy č. 11/99, str. 374.

objektivní skutečnosti, které nastaly po zrušení místa, a které svědčí pro obnovení pracovního místa.⁵⁵

3.2.2 Výpověď ze zdravotních důvodů

Mezi základní povinnosti zaměstnanců patří povinnost dodržovat právní předpisy a zásady bezpečnosti práce. Oproti tomu je zaměstnavateli dána povinnost zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky a pomůcky, aby mohli práci vykonávat v souladu se všemi bezpečnostními předpisy. Samozřejmě se ale může stát, že i přes dodržení veškerých povinností na obou stranách, může dojít k pracovnímu úrazu, nebo může zaměstnanec onemocnět nemocí z povolání, což jej činí neschopným danou prací pro zaměstnavatele dále vykonávat. V takovém případě je možné rozvázat pracovní poměr z důvodů, které souvisejí se zdravotním stavem zaměstnance a ochranou jeho zdraví, a to buď výpovědí danou zaměstnavatelem zaměstnanci podle § 52 písm. d) ZP, anebo okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 ZP (k tomu více v sub-kapitole 3.2.3).

Podle ustanovení § 52 písm. d) ZP, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nevyšší přípustné expozice.

Zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, a to nejen z pohledu jeho zdraví samotného, ale také z důvodu zhoršení možností jeho dalšího zaměstnávání, odůvodňuje právo zaměstnance na odstupné výrazně vyšší než odstupné při výpovědi z organizačních důvodů. Náleží v minimální výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

⁵⁵ K problematice posuzování doby, která musí uplynout mezi zrušením a obnovením pracovního místa blíže viz HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, str. 90: "Rovněž tak často diskutovanou otázku, za jak dlouhou dobu může zaměstnavatel zrušené pracovní místo obnovit, je třeba posuzovat objektivně. Rozhodující je skutečnost, že ke dni skončení pracovního poměru byl zaměstnanec skutečně nadbytečný a pracovní místo bylo zrušeno. Jeho obnovení může nastat poté, kdy se změni vnější skutečnosti (např. zvýší se poptávka po práci, bude větší potřeba práce) a zaměstnavatel má objektivní důvod místo obnovit. Důležité tak není, za jak dlouho lze místo obnovit, nýbrž zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala."

Při ukončování pracovního poměru ze zdravotních důvodů hraje důležitou roli lékařský posudek, ve kterém lékař hodnotí stav zaměstnancova zdraví. Právě na jeho základě je také umožněno oběma stranám pracovněprávního vztahu tento vztah ukončit; je předpokladem platné výpovědi.⁵⁶ Tyto posudky je oprávněno vydat *"zařízení zajišťující závodní preventivní péči prostřednictvím lékařů nebo klinických psychologů, a to na základě posouzení zdravotního stavu pacienta (zaměstnance)"*.⁵⁷ Právě z obsahu tohoto lékařského posudku musí v konkrétním případě vyplynout, zda je pracovní poměr ukončován se zaměstnancem z důvodu úrazu, nebo nemoci jako následku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, nebo se jedná o příčinu jinou. Právo na odstupné je totiž spojeno pouze s případy, kdy nemoc či úraz má přímou souvislost s vykonávanou prací.

Zaměstnavatel však není odpovědný za jakoukoliv nemoc či úraz zaměstnance. Zejména by se nejevilo jako spravedlivé, mimo jiné s ohledem na výši odstupného, aby zaměstnavatel nyní odpovídal i v případech, kdy zaměstnanec nemůže dosavadní práci vykonávat pro úraz nebo nemoc, které nemají souvislost s prací vykonávanou pro zaměstnavatele (například úraz při volnočasové aktivitě). O původu nebo vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání by pro účely vzniku práva na odstupné nemělo být pochyb.⁵⁸

Je namístě také zmínit, že v lékařském posudku se není možné spokojit s pouhým doporučením lékaře, že by konkrétní zaměstnanec raději neměl danou práci vykonávat, anebo že ji může vykonávat, přestože je zde omezení, které by mu výkon práce znesnadňovalo. Musí se jednat o jednoznačné konstatování nemožnosti dalšího konání dosavadních prací vyšetřeným zaměstnancem.

V jednom z komentářů zákoníku práce⁵⁹ se autoři také zabývají otázkou, jaké důsledky má pro zaměstnavatele přiznání invalidního důchodu zaměstnanci. Skutečnost,

⁵⁶ Viz rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95, Právní rozhledy č. 6/96, str. 290.

⁵⁷ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 213.

⁵⁸ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 274: *"Závěr o tom, zda zaměstnancova nezpůsobilost dále konat dosavadní práci byla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, popř. ohrožením nemocí z povolání, nebo zda jde o následek "obecného" onemocnění, musí být výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyjádřen v posudkovém závěru (v rozhodnutí příslušného správního úřadu), jinak nejde o způsobilý podklad pro platnou výpověď."*

⁵⁹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář, str. 100.

že byl zaměstnanec uznán invalidním, není sama o sobě důvodem pro výpověď ze zdravotních důvodů. Pokud zaměstnanec i přes svou invaliditu je schopen dosavadní (nebo jiné, stejně kvalifikované) zaměstnání vykonávat za zvlášť ulehčených podmínek, jsou v tomto případě důvody pro výpověď splněny jen tehdy, pokud zaměstnavatel nemá možnost tyto zvlášť ulehčené podmínky vytvořit.

Je zcela evidentní, že lékařský posudek má zcela zásadní význam při ukončování pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů.

Podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) ZP, mezi povinnosti zaměstnavatele patří sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči. Jedná se o jednu z mnoha povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Problematika závodní preventivní péče se řídí zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů. Na základě tohoto zákona, zaměstnanec nemá možnost si lékaře závodní preventivní péče zvolit sám – jeho svobodná volba je vyloučena. Jiný komentář k zákoníku práce k tomu dále uvádí, že v závodní preventivní péči jsou zahrnuty vstupní lékařské prohlídky při vstupu do pracovního poměru nebo při převedení na jiný druh práce, kdy jejich cílem je právě (pokud možno) vyloučit, aby výkonem sjednané práce na daném pracovišti došlo k negativnímu vývoji zdravotního stavu zaměstnance.⁶⁰ Dále pak zahrnuje pravidelné preventivní prohlídky k posouzení vývoje zdravotního stavu ve vztahu k již vykonávané práci, aby bylo možno včas vyloučit zaměstnance z pracovních podmínek, které jeho zdravotní stav negativně ovlivňují. Další možností je vyžádání si mimořádné lékařské prohlídky, které se uskutečňují za situace, kdy lze předpokládat změnu zdravotní způsobilosti k práci, např. po těžkém úrazu. Podrobnosti závodní preventivní péče jsou stanoveny ve směrnici Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967, která upravuje i posuzování zdravotní způsobilosti v souvislosti s výkonem práce a při dočasné pracovní neschopnosti.

Při tak závažných dopadech, jaký lékařský posudek má, musí být zaměstnanci dána možnost se proti lékařskému posudku bránit, pokud jej považuje za chybný nebo neúplný. Přezkum lékařského posudku provádí správní úřad, který vydal rozhodnutí o registraci, nebo který je zřizovatelem zařízení závodní preventivní péče, jehož lékařský

⁶⁰ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 381.

posudek má být přezkoumán. Oproti tomu soudy ve sporech o neplatnost výpovědi tento lékařský posudek nezkoumají, posudky nepodléhají přezkumu z hlediska svého obsahu, soud z tohoto posudku pouze vychází.⁶¹

V neposlední řadě je důležité zastavit se u možnosti liberace zaměstnavatele. Může dojít k situaci, kdy zaměstnavatel nenese vinu na zranění zaměstnance, které se stalo na pracovišti, a kdy na základě tohoto pracovního úrazu zaměstnanec není schopen nadále vykonávat práci, a proto s ním zaměstnavatel musí rozvázat pracovní poměr z důvodu jeho zdravotní nezpůsobilosti. Bylo by nepřiměřeně tvrdé, kdyby zaměstnavateli v takovém případě zůstala povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel se však musí zcela zprostit své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání za podmínek stanovených v ustanovení § 367 ZP.⁶²

3.2.3 Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Také zaměstnancům jsou dány možnosti, jak mohou pracovní poměr rychle ukončit ze své vůle (a z přesně specifikovaných důvodů), a přesto získat i odstupné.

Zákoník práce umožňuje zaměstnancům okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů uvedených v § 56 ZP. Jedná se o tyto důvody:

- podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

⁶¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002, Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 26, str. 285. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 829/2004, Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 31, str. 44.

⁶² Blíže viz HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu, str. 109: "Věta třetí v odstavci prvním, předmětného ustanovení, mírní negativní následky pro zaměstnavatele při placení vysokého odstupného, pokud nedošlo k porušení povinností na straně zaměstnavatele. Jsou-li dány důvody, při nichž si zaměstnanec způsobil pracovní úraz nebo nemoc z povolání sám výlučně pouze porušením svých povinností, povinnost platit odstupné nevzniká. Zprostit se odstupného lze, pokud si zaměstnanec způsobil pracovní úraz nebo nemoc z povolání výlučně v opilosti nebo pod vlivem návykových látek nebo porušením právních předpisů nebo pokynů zaměstnavatele. Tato skutečnost přitom musela být jedinou příčinou vzniku úrazu nebo nemoci z povolání. Zprostit se tak lze zcela, v opačném případě zůstává celá výše odstupného."

- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Vhledem k závažnosti dopadů, které okamžité zrušení na obě strany pracovněprávního smluvního vztahu má, jedná se o zcela úzce konkrétně vymezené důvody. Na prvním místě je vždy ochrana lidského zdraví jako vyšší hodnoty, proto i zde je umožněno zaměstnanci, aby z důvodu ochrany svého zdraví mohl zaměstnanecký poměr relativně velmi rychle ukončit. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru z výše uvedeného důvodu, zaměstnanci vzniká právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. I zde je nutná existence lékařského posudku, který musí splňovat požadavek, že z něj musí být zcela jasně patrné, že *"zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví... před vydáním takto kvalifikovaného posudku nelze podle tohoto ustanovení postupovat, i kdyby zaměstnanec bez vážného ohrožení svého zdraví (objektivně) nemohl dosavadní práci vykonávat"*.⁶³ Opět musí být zachována podmínka, že daný zdravotní posudek musí být vydán zařízením závodní preventivní péče, které určuje zaměstnavatel (popřípadě rozhodnutím příslušného správního úřadu, který posudek přezkoumává), tedy obdobně jako je tomu v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d). Zákonodárce tak v ustanovení § 56 spojil dvě funkce odstupného, jedná se nejen o zabezpečení finančních potřeb zaměstnance, ale lze jej chápat také jako určitou formu kompenzace za zhoršení zdraví zaměstnance.

Pokud lékařský posudek existuje, pak musí být ovšem splněna druhá podmínka, a to, že zaměstnanec tento posudek zaměstnavateli předloží. Teprve po předložení posudku začne zaměstnavateli běžet patnáctidenní lhůta, během které má povinnost zaměstnance přeložit na práci pro něj vhodnou, kterou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu může konat. Nabízená práce může být svým druhovým zařazením shodná s prací předchozí, toto ale není podmínkou pro splnění povinnosti zaměstnavatelovy nabídkové povinnosti. Zaměstnanec má možnost, nikoli povinnost, tuto práci přijmout.⁶⁴

⁶³ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 245. Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, Soudní judikatura č. 10/04, str. 798.

⁶⁴ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 246: *"Jestliže ji přijme a tato nová práce je pojmově zahrnuta ve sjednaném druhu práce, není třeba postupem podle § 40 odst. 1 měnit pracovní smlouvu; bude-li se jednat o jinou práci, než jaká byla jako druh práce sjednána v pracovní smlouvě, je třeba v této části pracovní smlouvu písemně změnit."*

Zaměstnanci je samozřejmě dána také možnost nabízenou práci odmítnout. Pak ovšem ztrácí možnost ukončit pracovní poměr podle § 56 písm. a) ZP, protože zaměstnavatel splnil veškeré jemu zákonem uložené povinnosti. V případě, že zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, kterou by byl zaměstnanec ochoten přijmout, pracovní poměr může skončit dohodou stran. Pokud se však zaměstnavatel a zaměstnanec na skončení pracovního poměru nedohodnou, pak zaměstnavateli vzniká povinnost zaměstnance přeložit na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) ZP. Zároveň je zaměstnavateli umožněno výpovědí ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci (§ 52 písm. e) ZP). Ovšem nedá-li zaměstnavatel takovému zaměstnanci výpověď, trvá překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Druhým případem, kdy je zaměstnanci umožněno okamžitě zrušit pracovní poměr, je situace, kdy zaměstnavatel nevyplácí zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo náhradu mzdy nebo platu, anebo jakoukoli jejich část. Zaměstnanec bezpochyby pracuje hlavně z důvodu, aby zajistil své finančních potřeby. Pokud zaměstnavatel poruší své povinnosti vyplácet zaměstnanci mzdu, plat, nebo jakoukoliv jejich část, pak uvádí zaměstnance do nejistoty a mnohdy i tíživé životní situace. Proto je zaměstnanci pro tyto případy dána možnost, aby svůj pracovní poměr okamžitě ukončil, aby mohl nastoupit do zaměstnání jiného, a tím flexibilněji vyřešit svou životní situaci.

Komentář k zákoníku práce⁶⁵ uvádí jako základní podmínku pro okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy nebo platu, nebo náhrady mzdy nebo platu, skutečnost, že se takové plnění stalo splatným, a že od termínu splatnosti uplynulo patnáct dnů. Je také důležité rozlišit pojmy splatnost mzdy (platu) a termín výplaty. Splatnost mzdy je přesně daná zákoníkem práce a nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (§ 141 odst. 1 ZP). Na rozdíl od splatnosti si termín výplaty může zaměstnavatel určit sám, kdykoliv v rozmezí měsíce splatnosti (§ 141 odst. 2 ZP).

⁶⁵ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 246.

Zajímavou skutečností je, že důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je nejen nevyplacení mzdy nebo platu, ale i veškeré další porušení povinností ze strany zaměstnavatele, které má přímou souvislost se mzdou nebo platem.⁶⁶

3.3 Vrácení odstupného

V praxi může dojít k řadě situací, které zapříčiní, že zaměstnanec, kterému bylo vyplaceno odstupné, je povinen toto odstupné, nebo jeho část, vrátit zaměstnavateli. Důvody pro vznik této povinnosti mohou být různé. Zákon pamatuje na situaci, kdy zaměstnanec opětovně nastoupí do pracovněprávního poměru ke stejnému zaměstnavateli před uplynutím doby, určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného (například pokud zaměstnanec získá odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, povinnost vrátit odstupné mu vznikne pouze tehdy, pokud do pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli nastoupí do tří měsíců od skončení předchozího pracovněprávního vztahu, z jehož ukončení mu právo na odstupné vzniklo). Dalším případem, kdy může vzniknout povinnost vrátit odstupné, může nastat tehdy, když došlo k špatnému výpočtu výše odstupného. Došlo-li přesto k vyplacení odstupného, takto získané finanční prostředky se mohou stát bezdůvodným obohacím.

Obecně tedy můžeme důvody pro vrácení odstupného rozdělit na ty, pro které je zaměstnanec povinen vyplacené odstupné (nebo jeho poměrnou část), vrátit, protože pominuly důvody, pro které mu právo na odstupné vzniklo, a dále na ty, pro které je zaměstnanec povinen vyplacené odstupné (resp. vyplacené finanční plnění) vrátit, protože nárok na odstupné (nebo jeho část), mu ani nevznikl.

⁶⁶ Viz BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 246: "Proto je dán i tehdy, jestliže zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance nepoukáže příslušné plnění na účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva ani do 15 dnů po uplynutí této splatnosti nebo jestliže zaměstnavatel bez žádosti zaměstnance vyplatil příslušné plnění jiné osobě, počítaje v to i manžela zaměstnance." Obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004, Soudní judikatura č. 5/05, str. 362.

3.3.1 Opětovný nástup do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli

Zákoník práce v § 68 přímo upravuje situaci, kdy zaměstnanec, se kterým byl ukončen pracovní poměr, začne opětovně vykonávat práci pro stejného zaměstnavatele. Účel, pro který mu bylo odstupné vyplaceno, tudíž přestane být aktuální, neboť potřeby zaměstnance jsou pokryty mzdou z tohoto nového pracovního poměru.⁶⁷

Lze proto usoudit, že pokud zaměstnanec opět nalezl zaměstnání u stejného zaměstnavatele, který mu poskytl odstupné při skončení předchozího pracovního poměru, stává se toto plnění nedůvodným, neboť zaměstnanec má finanční příjem, který pokryje jeho potřeby. Nebylo by patřičné žádat po zaměstnavateli, aby v tak krátkém časovém období vyplatil zaměstnanci jak odstupné, tak po několika týdnech mu znovu začal vyplácet mzdu, jako odměnu za vykonanou práci. Tento závěr je podpořen i judikaturou.⁶⁸

Institut vrácení odstupného může působit i tak, aby se zaměstnavatele nebránili tomu, aby zaměstnávali osoby, které byli nuceni propustit (pokud to bude věcně opodstatněné). Pokud tedy dojde k situaci, že v důsledku reorganizace, je propuštěno několik zaměstnanců a následně zvýšená ekonomická potřeba způsobí, že zaměstnavatel opět může několik zaměstnanců přijmout, může být ekonomicky stimulován k tomu, aby opětovně zaměstnal své původní zaměstnance. Sekundárně se pak takovým krokem snižuje riziko možných pracovněprávních sporů, ve kterých se bývalý zaměstnanec domáhá určení, že jeho propuštění bylo nedůvodné.

Důležitou okolností, která podmiňuje povinnost vrácení odstupného, je doba, která uplynula mezi rozvázáním pracovního poměru, a opětovným nástupem do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli. Tato doba je odvozena od částky odstupného, která byla zaměstnanci vyplacena (respektive od počtu násobků průměrného výdělku, který tvořil výši odstupného). Nebylo by praktické, aby zákon přesně stanovil, že pokud zaměstnanec nastoupí do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli do uplynutí tří (dvanácti) měsíců od ukončení pracovního poměru, vzniká mu povinnost vyplacené

⁶⁷ Odstupné je totiž určeno k tomu, "aby formou jednorázového peněžitého příspěvku pomohlo zaměstnanci překlenout obtížnou sociální situaci způsobenou tím, že z důvodů na straně zaměstnavatele či pro nepřítznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice ztratil dosavadní práci a že musí vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započít jinou výdělečnou činnost." v BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 281.

⁶⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1858/97, R 46/99.

odstupné zaměstnavateli vrátit, protože odstupné může být stanoveno vnitřním předpisem, kolektivní smlouvou, pracovní či jakoukoli jinou smlouvou ve vyšší výši. Proto povinnost zaměstnance vzniká, pokud zaměstnanec do zaměstnání nastoupí v průběhu doby, která odpovídá počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného.

V případě, že zaměstnanec do zaměstnání nastoupí až po uplynutí této doby, uvedená povinnost mu nevzniká a vyplacené odstupné (ani jeho část), zaměstnavateli vracet nemusí. Například, pokud zaměstnanec dostal zákonné odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a opětovně ke stejnému zaměstnavateli nastoupí po šesti měsících, pak se stává bezpředmětné, že mu před těmito šesti měsíci odstupné v této výši bylo vyplaceno.

V praxi je určitě nejhojněji se vyskytujícím případem, kdy zaměstnanec nastoupí zpět k zaměstnavateli až v průběhu doby, která má být pokryta vyplaceným odstupným (zřejmě bude jen méně případů, kdy zaměstnanec opět nastoupí k bývalému zaměstnavateli, ještě dříve, než začne běžet doba, ve které je zaměstnanec při opětovném nástupu do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli povinen vyplacené odstupné vrátit). I na tuto situaci zákon pamatuje. Zaměstnanci vzniká povinnost vrátit poměrnou část odstupného. Tato poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby kryté odstupným. Povinnost odstupné vrátit vzniká dnem, ve kterém zaměstnanec opětovně nastoupil do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli.⁶⁹

Důležité je také upřesnit, co je míněno pojmem "stejný zaměstnavatel". Výklad tohoto pojmu musí být extenzivní. Za stejného zaměstnavatele je považována nejen stejná fyzická či právnická osoba, která se zaměstnancem rozvázala pracovní poměr a poskytla mu odstupné, ale též všichni její právní nástupci, na které přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Judikatura také upřesňuje jak tento pojem vykládat v případech, kdy zaměstnavatelem je Česká republika. Za opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele pak nelze považovat nástup

⁶⁹ V BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 281, je uveden tento příklad: "Skončil-li např. pracovní poměr uplynutím výpovědní doby dne 30. 6. a bylo-li zaměstnanci, který znovu nastoupil do práce u dosavadního zaměstnavatele dne 8. 8., poskytnuto odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, je povinen vrátit svému zaměstnavateli odstupné ve výši 1,7742 násobku průměrného výdělku, podle kterého mu bylo odstupné určeno."

zaměstnanec do zaměstnání u jiné organizační složky státu, než na kterou by v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu podle ustanovení § 343 a násl. ZP.⁷⁰

Dále je vhodné uvést, při kterých pracovněprávních vztazích povinnost vrátit odstupné zaměstnanci vzniká. Zaměstnanec není povinen odstupné vracet v případech, kdy rozsah nového zaměstnání neodpovídá celkovým finančním potřebám zaměstnance; povinnost zaměstnance odstupné vrátit vzniká, pokud začne opětovně pracovat v pracovním poměru, nebo na základě dohody o pracovní činnosti (nikoli však dohody o provedení práce) u stejného zaměstnavatele. Co se týká rozsahu sjednané pracovní doby, pak povinnost zaměstnance vrátit odstupné vzniká jen tehdy, pokud mu za vykonanou práci náleží mzda, plat nebo měsíční odměna za práci v minimálně ve výši, která odpovídá minimální mzdě nebo platu za plnou týdenní pracovní dobu (případně která odpovídá nejnižší úrovni zaručené mzdy).⁷¹

Také do této oblasti přinesla změnu technická novela zákoníku práce.⁷² Do účinnosti této novely (1. 1. 2008) byl zaměstnanec povinen vracet odstupné také v případě, že u stejného zaměstnavatele konal práci na základě dohody o provedení práce. Po této změně si tak zaměstnanec vyplacené odstupné může ponechat, a to i v případě, že by odměna za tuto práci přesahovala měsíčně částku, která odpovídá minimální mzdě pro stanovenou (plnou) pracovní dobu.

U problematiky vracení odstupného se může nabízet, že tento institut může vést ke snahám zaměstnavatelů, aby původního zaměstnance právě proto přijali do zaměstnání znovu, na jinou pozici, za nižší (až minimální) mzdu, plat nebo jinou odměnu, protože zaměstnanci pak vznikne povinnost vyplacené odstupné vrátit. Zákon navíc nestanoví, na jak dlouhou dobu musí zaměstnanec ke stejnému zaměstnavateli nastoupit. Je tudíž možné se znovu přijatým zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu určitou (případně dohodu o pracovní činnosti), čímž odpadá i následný problém,

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004, Soudní judikatura 11/2005, str. 854.

⁷¹ Podrobněji viz BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 282: "Sjednal-li zaměstnanec v pracovním poměru kratší pracovní dobu nebo začal-li znovu konat práci u dosavadního zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti, odpadl důvod, pro který obdržel odstupné, a je tedy povinen vrátit odstupné, jen tehdy, má-li za vykonanou práci právo na mzdu, plat nebo měsíční odměnu alespoň ve výši, která odpovídá minimální mzdě pro stanovenou (plnou) týdenní pracovní dobu nebo, pobírá-li plat nebo mzdu, která není sjednána v kolektivní smlouvě, nejnižší úrovni zaručené mzdy pro stanovenou (plnou) týdenní pracovní dobu."

⁷² Novely č. 362/2007 Sb.

jak se zaměstnancem pracovní vztah opět rozvázat. Je tudíž na konkrétním zaměstnanci, aby zvážil, zda je pro něj výhodné ke stejnému zaměstnavateli za těchto podmínek opět nastoupit, nebo je pro něj lepší najít si zaměstnání u jiného zaměstnavatele.

3.3.2 Nesprávně vypočtená výše odstupného

V běžné praxi může také nastat situace, že pochybením zaměstnavatele dojde k vyplacení odstupného, které zaměstnanci nenáleží, nebo vyššího odstupného, než na jaké měl zaměstnanec právo. Zaměstnavatel může pochybit ve výpočtu průměrného výdělku, ze kterého se výše odstupného odvozuje. Může do výpočtu průměrného výdělku zahrnout náhrady mzdy, které do něj nespádají, může zaměstnance chybně zahrnout do kategorie zaměstnanců, kterým náleží vyšší odstupné na základě kolektivní smlouvy, i když do této kategorie nepatří. Jsou jistě myslitelné i další případy.

Jestliže (i) zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci odstupné, ale (ii) později se ukázalo, že pracovní poměr trvá, a (iii) zaměstnanec věděl, nebo vzhledem k okolnostem musel předpokládat, že jde o částku neprávem vyplacenou, pak se jedná o bezdůvodné obohacení, které je zaměstnanec povinen vrátit.⁷³ Zvláštním znakem bezdůvodného obohacení v těchto případech tedy je, že zaměstnanec nemohl rozumně očekávat, že toto plnění mu náleží oprávněně. Lze souhlasit se závěrem z literatury, že: "*Zaměstnanec je povinen takové žádosti vyhovět za předpokladu, že zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Důkazní břemeno ohledně této tzv. dobré víry zaměstnance nese zaměstnavatel. Není vyloučeno, že se zaměstnavatel musí domáhat vrácení neprávem vyplacených částek soudní cestou. Vrácení takto neprávem vyplacených částek zaměstnavatel může na zaměstnanci požadovat nejpozději ve lhůtě tří let od jejich výplaty.*"⁷⁴

⁷³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003, Soudní judikatura č. 8/03, str. 616.

⁷⁴ Poradna portálu www.konkurz-vyrovnani.cz, autorky HROUZKOVÁ, V. Dostupný z <http://www.konkurs-vyrovnani.cz/index.php?idh=3&idb=18>, citováno dne 14. 2. 2011.

4. DALŠÍ FORMY KOMPENZACÍ

Odstupné, jež bylo předmětem předchozí kapitoly, není jedinou pracovněprávní kompenzací. V této kapitole je věnována pozornost dalším formám kompenzací, které se vyskytují v pracovním právu, a které souvisí s ukončováním pracovních poměrů. Jedná se o odchodné, další odstupné, finanční plnění z konkurenční doložky, smluvní pokutu za porušení konkurenční doložky a plnění na základě kvalifikační dohody. Jak bylo řečeno v kapitole 2., jedná se o kompenzace, které jsou upraveny v českém právním řádu.

4.1 Odchodné, další odstupné

Odchodné a odstupné bývá laickou veřejností velmi často zaměňováno, i když se jedná o instituty zcela odlišné.⁷⁵ Jsou upraveny různými zákony, pro jiné skupiny pracujících lidí. Odchodné je, obdobně jako odstupné, finanční kompenzací či satisfakcí poskytovanou v souvislosti se skončením pracovního vztahu.

Pod pojmem odchodného, se ovšem skrývají dva různé druhy kompenzací. Jde jednak o plnění v souvislosti se skončením pracovního poměru podle zákona č. 65/1965 Sb., účinného do 31. 12. 2005 (dále jen "předchozí ZP" nebo "předchozí zákoník práce"). Totožný pojem odchodného je dále také užit pro kompenzaci v souvislosti s ukončením výkonu služby nebo funkce vojáků, příslušníků bezpečnostních sborů a některých představitelů státu (i když tyto vztahy nejsou předmětem úpravy zákoníku práce, resp. předchozího zákoníku práce, je zajímavé srovnat jejich úpravu s právní úpravou odstupného).

Dále je v této kapitole věnována pozornost dalšímu odstupnému, na které mají nárok úředníci územních samosprávných celků, podle zvláštního předpisu.

⁷⁵ V běžné pracovněprávní praxi se výrazu odchodné často užívá pro smluvní odstupné, tj. pro odstupné nad rámec minimálního zákonného odstupného.

4.1.1 *Odchodné dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce*

Předchozí zákoník práce upravoval institut odchodného pro vedoucí zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním (dále jen "vedoucí zaměstnanci"). Možnost sjednání odstupného s vedoucími zaměstnanci byla podmíněna sjednáním konkurenční doložky. Přestože předchozí zákoník práce již není účinný, je možné, že v době jeho účinnosti bylo sjednáno odchodné pro vedoucího zaměstnance, a takové ujednání je stále v platnosti.⁷⁶

Ustanovení § 29 odst. 3 předchozího ZP umožňovalo sjednat odchodné pro případ odvolání vedoucího zaměstnance před koncem jeho funkčního období (tedy za předpokladu, že byla sjednána i konkurenční doložka). Jednalo se o jednorázové finanční plnění, které poskytoval zaměstnavatel zaměstnanci při skončení pracovního poměru odvoláním před koncem funkčního období, jehož maximální ani minimální výše odchodného nebyla zákonem stanovena.

Pokud došlo ke sjednání odchodného během účinnosti ustanovení § 29 odst. 3 předchozího zákoníku práce, pak nárok na odchodné vzniká vedoucímu zaměstnanci pouze v případě, že je z funkce odvolán pouze před skončením období, na které byl jmenován či volen. U funkcí, které jsou voleny, bývá toto období přesně vymezeno. Na rozdíl od volených funkcí, jmenované funkce jsou obsazovány buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou. Pokud je zaměstnanec jmenován na dobu neurčitou, pak platí, že jeho odvolání kdykoliv je skončením před koncem jeho funkčního období a tudíž mu vzniká nárok na odchodné, bylo-li sjednáno.⁷⁷

Tato právní úprava byla přijata poněkud narychlo, což se poněkud odrazilo na její kvalitě. Ani nesetřvala v předchozím zákoníku práce dlouho; byla schválena novelou předchozího zákoníku práce, zákonem č. 155/2000 Sb., účinným od 1. 1. 2001 (tzv. I. euronovely), a zrušena zákonem č. 46/2004 Sb. (účinným od 1. 3. 2004). Úprava odchodného v § 29 odst. 3 předchozího ZP byla předmětem kritiky, byla ji vytýkána

⁷⁶ Dle § 364 zákoníku práce.

⁷⁷ JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E., TOMANDLOVÁ, L. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2003. 3. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2003, str. 69. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 7. 2004, sp. zn. 21 Cdo 328/2004, Soudní judikatura 8/2004, str. 611.

nedostatečná propracovanost a promyšlenost.⁷⁸ Přesto ani se zrušením tohoto ustanovení odborná veřejnost nesouhlasila.⁷⁹

4.1.2 Odchodné dle současné právní úpravy

Jak bylo řečeno výše, v současnosti není odchodné upraveno v zákoníku práce a nevztahuje se na pracovněprávní vztahy založené na jeho základě. Právní úprava odchodného se nalézá v následujících zvláštních předpisech:

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

Odchodné podle uvedených předpisů je finančním plněním, které je poskytováno v souvislosti se skončením služebního vztahu (v případě ZoVP a ZoSP), či výkonu funkce (v případě ZoPP). Vojáci podle ZoVP a příslušníci bezpečnostních sborů podle ZoSP vykonávají práci pro stát nikoli v pracovním poměru, ale ve služebním poměru. Pokud jde o představitele státní moci podle ZoPP, jejich právní poměr vůči státu se nazývá výkonem funkce.

Zvláštní charakter služebního poměru vojáků z povolání odůvodňuje zvýšené povinnosti státu při zabezpečení vojáka po skončení služebního poměru. Podle ustanovení § 131 ZoVP stát vojákům poskytuje, s přihlédnutím k náročnosti služby vojáka a v závislosti na době trvání služebního poměru a důvodech jeho zániku, tzv. výsluhové náležitosti, mezi které patří i odchodné. Lze říci, že výsluhové náležitosti

⁷⁸Viz např. KAHLE, B. Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004, Mzdy a personalistika v praxi, č. 9/2004, str. 24, se k formulaci podmínek pro poskytnutí odchodného vyjadřuje, že je "nemorální a legislativně nesprávná". Obdobně PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce 10/2003, s. 41, ve kterém nazývá úpravu § 29 odst. 3 předchozího ZP "spíše vyjádření dobře míněné snahy než seriózním pokusem problematiku právně regulovat".

⁷⁹ V popisném vyjádření k návrhu novely zákoníku práce autorů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a prac. vztahů a Bořivoje Šubrta, uveřejněné v časopise Práce a mzda, č. 6/2003, str. 47.

jsou zvláštními kompenzacemi pro vojáky z povolání. Mezi další výsluhové náležitosti patří výsluhový příspěvek, odbytné a úmrtné.

Nárok vojáka na odchodné se odvíjí (mimo jiné) od toho, zda mu vznikl nárok na výsluhový příspěvek nebo na výplatu odbytného (tyto dvě výsluhové náležitosti jsou základními kompenzacemi vojáků z povolání). Výsluhový příspěvek je plnění, na které má nárok voják po skončení služebního poměru, pokud jeho služební poměr trval alespoň patnáct let. Pokud služební poměr netrval alespoň patnáct let, má voják nárok na odbytné (nárok na odbytné má i voják, který měl nárok na výsluhový příspěvek, avšak nárok na výsluhový příspěvek neuplatnil).

Právo vojáka na odchodné je upraveno v § 140 odst. 1 ZoVP. Pokud vojákovi vznikl nárok na výsluhový příspěvek (a který místo vyplácení výsluhového příspěvku nezvolil uplatnění nároku na výplatu odbytného), pak tento voják má při zániku služebního poměru nárok na odchodné. Tento nárok je podmíněn trváním služebního poměru v délce alespoň patnácti let a skončením služebního poměru z důvodů stanovených zákonem.⁸⁰

Při splnění zákonem stanovených podmínek náleží vojákovi odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého platu. Pokud je voják ve služebním poměru déle než patnáct let, pak se odchodné zvyšuje o dalších 40 % průměrného měsíčního hrubého platu, a to až do maximální výše šestinásobku průměrného měsíčního platu.

Oproti úpravě odstupného v zákoníku práce je výše odchodného vojáků z povolání upravena v ZoVP poněkud striktně. Z dikce zákona neplynou žádné další možnosti navýšení částky odchodného (např. dohodou, či dle uvážení služebně nadřazeného), než z důvodu uvedeného v předchozím odstavci.

Také odlišně od úpravy odstupného v zákoníku práce, v ZoVP není zakotvena povinnost vojáka vracet vyplacené odchodné, pokud do služebního poměru opět nastoupí. Ustanovení § 140 odst. 2 ZoVP ovšem upravuje možnost započtení vyplaceného odchodného při dalším ukončení nového služebního poměru. Při tomto opakovaném ukončení služebního poměru je vojákovi vyplaceno odchodné snížené o

⁸⁰ Viz § 132 odst. 1 ZoVP.

částku dříve vyplaceného odchodného (tj. při předchozím ukončení služebního poměru vojáka; případně ovšem i jiného služebního poměru než služebního poměru vojáka). Jestliže tedy voják opět nastoupí do služebního poměru, a při ukončení tohoto nového služebního poměru by měl nárok na vyšší odchodné, než mu bylo vyplaceno při ukončení předchozího služebního poměru (například z důvodu vyššího počtu let ve služebním poměru), pak mu bude vyplacen pouze rozdíl mezi novou výší odchodného a výší dříve vyplaceného odchodného.

Pokud jde o nárok na odchodné příslušníků bezpečnostních sborů, vzniká jim daleko dříve než u vojáků z povolání, a to již po šesti letech výkonu služby. Dle ustanovení § 155 ZoSP vzniká právo na odchodné pouze při ukončení služebního poměru z některých důvodů. Příslušníkovi bezpečnostního sboru nevzniká právo na odchodné, pokud byl propuštěn z důvodů spočívajících v porušení jeho povinností, či z důvodu spáchání trestného činu, porušení služebního slibu, nebo jestliže o propuštění sám požádal.

Základní výše odchodného příslušníků bezpečnostních sborů je nižší než u vojáků z povolání, a činí jeden násobek měsíčního služebního příjmu. Za každý další ukončený rok ve služebním poměru se odchodné zvyšuje o jednu třetinu, až do maximální výše šestinásobku měsíčního služebního příjmu (tedy do stejného maximálního násobku měsíčního služebního příjmu jako u vojáků z povolání podle ZoVP).

Započtení odchodného příslušníků bezpečnostních sborů při opětovném skončení dalšího služebního poměru je upraveno obdobně jako v ZoVP. Odchodné při dalším propuštění ze služebního poměru se sníží o předchozí vyplacené odchodné. Pokud bylo příslušníkovi vyplaceno odchodné ve stejné nebo vyšší výměře, další odchodné mu nebude vyplaceno. Ani příslušníkům bezpečnostních sborů nevzniká povinnost vyplacené odchodné vracet při opětovném vzniku služebního poměru. Je vhodné ještě dodat, že Nejvyšší soud ohledně práva na odchodné příslušníků bezpečnostních sborů judikoval, že se nejedná o soukromoprávní věc (ve smyslu občanského soudního řádu), tudíž rozhodování o tomto nároku v případě sporu nespadá do pravomoci civilních soudů. Projednání nároku na odchodné příslušníku bezpečnostních sborů spadá do působnosti Ministerstva vnitra.⁸¹

⁸¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.4.2004, sp.zn. 25 Cdo 580/2004.

Další skupině, které je přiznáno odchodné, a to na základě ZoPP, jsou představitelé státní moci, některých státních orgánů a soudci a poslanci Evropského parlamentu (s výjimkou prezidenta republiky a členů Nejvyššího kontrolního úřadu). Těmto zástupcům státní moci náleží odchodné, pokud v době tří měsíců od ukončení výkonu funkce, nezačnou vykonávat stejnou nebo jinou funkci představitele státu nebo soudce, za které by jim náležel plat. Zajímavé je, že toto odchodné se vyplatí představiteli až po uplynutí uvedené tří měsíční lhůty. Představitelům je však dána možnost, dle § 7 odst. 4 ZoPP, požádat o přiměřenou zálohu, která se po uplynutí tří měsíční lhůty zúčtuje.

Výše odchodného, která je přiznána představitelům státní moci v případě ukončení jejich funkce, se rovná částce jednoho měsíčního platu. Přičemž rozhodný je měsíční plat, který příslušel představiteli v posledním kalendářním měsíci skutečného výkonu funkce. Dále se ve výpočtu výše odchodného zohlední doba výkonu funkce. K základní částce odchodného (tedy jeden měsíční plat), se přičte násobek této částky a počtu celých ukončených let výkonu funkce. Pokud tedy představitel vykonával funkci tři a půl roku, náleží mu odchodné ve výši čtyřnásobku jeho posledního měsíčního platu (tedy jeden násobek plus tři násobky měsíčního platu). Zohlednění doby výkonu funkce je však omezeno; při výpočtu odchodného se zohlední maximálně doba čtyř ukončených let výkonu funkce.

4.1.3 Další odstupné úředníků územně samosprávných celků

Další zvláštní kategorii osob pracujících ve veřejné správě tvoří úředníci územně samosprávných celků. Jde o zaměstnance v pracovním poměru podle zákoníku práce, a mají při ukončení pracovního poměru nárok na odstupné za podmínek § 67 zákoníku práce jako ostatní zaměstnanci. Nadto, podle zvláštního zákona⁸² je jim za určitých okolností přiznáno také právo na tzv. další odstupné.

Úředníkovi, s nímž územní samosprávný celek rozváže pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (nebo dohodou z týchž důvodů), vedle odstupného náleží i další odstupné, pokud jeho pracovní poměr trval alespoň deset let.

⁸² Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů, v platném znění.

Výše dalšího odstupného závisí na celkové délce trvání pracovního poměru. Úředník, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně deset let pracovního poměru, má nárok na další odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Při dovršení patnácti let trvání pracovního poměru náleží úředníkovi další odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Nejvyšší možné další odstupné získá úředník po dovršení dvaceti a více let trvání pracovního poměru, a to ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Do doby trvání pracovního poměru pro účely dalšího odstupného se započítává pouze doba trvání pracovního poměru po listopadu 1990, a to za podmínky, že v tomto pracovním poměru byly v převážném rozsahu vykonávány správní činnosti. Doba pracovního poměru, který je vedlejším pracovním poměrem se do této doby nezapočítává.

4.2 Plnění z konkurenční doložky

Konkurenční doložka je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejíž obsahem je závazek zaměstnance, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru (nejdéle však po dobu jednoho roku) zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu.⁸³ Za dodržování konkurenční doložky je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci finanční plnění. Oproti tomu, zaměstnavateli je umožněno se zaměstnancem sjednat smluvní pokutu pro případ, že zaměstnanec poruší své povinnosti z konkurenční doložky. Plnění, které na základě konkurenční doložky poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, i zaplacení smluvní pokuty zaměstnancem zaměstnavateli, můžeme zařadit mezi kompenzace v pracovněprávním právu, které mají souvislost se skončováním pracovního poměru.

Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Jedná se však o neplatnost relativní, což potvrzuje také Nejvyšší soud ve svém rozsudku 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18. prosince 2008, kde uvádí, že neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci k tíži. Proto neplatná konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec řídí,

⁸³ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 207.

(tedy nevykonává zaměstnání, kterým by bývalému zaměstnavateli konkuroval) nezpůsobuje zánik závazku poskytnout za tuto dobu zaměstnanci finanční plnění, které mu podle konkurenční doložky náleží.

Oproti předchozí právní úpravě došlo k rozšíření zákazu činností, které zaměstnanec nemůže vykonávat. Jsou to nejen činnosti, které jsou přímo shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, ale nově jsou obecně zakázány i činnosti, které vůči zaměstnavateli mají soutěžní povahu. Jedná se o snahu obecnou kategorií podchytit všechny možné činnosti, které bývalého zaměstnavatele potenciálně ohrožují; tuto změnu lze považovat za pozitivní. Otázkou zůstává, zda by tento zákaz výdělečných činností neměl být rozšířen i na činnosti nevýdělečné, protože takto formulována úprava může vést k jejímu obcházení v praxi.⁸⁴

Rozsah činností, které budou zaměstnanci zakázány vykonávat po skončení pracovního poměru, lze dohodou stran zúžit, nikoli však rozšířit nad zákonný rámec. Předmět činnosti zaměstnavatele může zahrnovat mnoho činností a dohodou stran je tak možné vymezit, které konkrétní činnosti chce zaměstnavatel konkurenční doložkou chránit.⁸⁵

Konkurenční doložka je uzavírána v případech, kdy se zaměstnanec při výkonu svého zaměstnání u zaměstnavatele seznámil (nebo měl možnost seznámit nebo přijít do kontaktu) s informacemi či know-how zaměstnavatele, jejichž užití u jiného nového zaměstnavatele by mohlo předchozího zaměstnavatele poškodit nebo zhoršit jeho pozici na trhu, či jeho konkurenceschopnost. Zaměstnavatel tak chce ochránit své pracovní postupy a zajistit si tak, že jeho získaných zkušeností nevyužije někdo jiný, a jeho pozice na trhu nebude ohrožena.⁸⁶

Pokud nebyla sjednána zkušební doba, je možné konkurenční doložku se zaměstnancem sjednat přímo v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel a zaměstnanec

⁸⁴ TOMEK, M. Konkurenční doložka. Dostupný z http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka, citováno dne 26. 2. 2011.

⁸⁵ Viz BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 799: "*Zejména u zaměstnavatelů, jejichž předmět činnosti zahrnuje desítky jednotlivých činností, bude praktické, když konkurenční doložka bude omezena na závazek zaměstnance zdržet se ve výkonu výdělečné činnosti v "klíčových" či "hlavních" předmětech činnosti zaměstnavatele.*"

⁸⁶ V BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 798 se přímo uvádí, že ustanovení § 310 ZP, které konkurenční doložku upravuje: "*preventivně brání zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a brání potenciálnímu konkurenčnímu střetu zájmů, k němuž by mohlo dojít mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem, případně třetí osobou, pro niž bývalý zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost.*"

zkušební dobu sjednají, pak konkurenční doložku mohou sjednat nejdříve po jejím uplynutí. Sjednání konkurenční doložky během trvání zkušební doby by způsobilo její relativní neplatnost. Je však otázkou, zda uvedené omezení pro sjednávání konkurenčních doložek je pro zaměstnavatele (a potažmo i pro zaměstnance) úplně šťastné, a zda spíše neomezuje možnosti plného využití institutu zkušební doby.⁸⁷ Sjednání konkurenční doložky již za trvání zkušební doby by sice mohlo vést k situaci, kdy zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval pouze několik dnů či týdnů, bude vůči zaměstnavateli zavázán k tomu, aby určitou dobu nevyvíjel žádnou činnost ve svém oboru, což lze považovat za poněkud nepřiměřené. Přesto však uvedené omezení jeví jako nadbytečné a sjednání konkurenční doložky by bylo vhodnější ponechat na vůli zaměstnavatelů a zaměstnanců, zda chtějí konkurenční doložku sjednat už během zkušební doby. Je totiž jistě možné, a i běžné (a mnohdy pro splnění účelu zkušební doby je i nezbytné), že již ve zkušební době se zaměstnanec seznámí s pracovními postupy nebo informacemi, jejichž využití by u jiného zaměstnavatele po skončení pracovního poměru mělo negativní vliv na podnikatelskou činnost bývalého zaměstnavatele.⁸⁸ Dojde-li k takové situaci, lze za současného právního stavu zaměstnavatelům doporučit alespoň uzavření dohody o mlčenlivosti se zaměstnancem pro případ, že zaměstnanec se v průběhu zkušební doby seznámí s důvěrnými informacemi zaměstnavatele, a pracovní poměr ve zkušební době skončí.

Konkurenční doložku mohou zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřít kdykoliv během trvání pracovního poměru (kromě zkušební doby), nikoliv tedy jen na jeho začátku. Časté totiž budou i situace, že zaměstnanec v rámci své pracovní náplně přijde do styku s citlivými informacemi zaměstnavatele až po nějaké době trvání pracovního poměru.

Konkurenční doložka může být nejen součástí pracovní smlouvy (pokud není sjednána zkušební doba), ale může být také uzavřena jako samostatná dohoda. Maximální doba, na kterou je možné zaměstnance omezit dodržováním konkurenční doložky po skončení pracovního poměru, je dvanáct měsíců.

Dohodu o konkurenční doložce ovšem není dovolené uzavřít s kterýmkoliv zaměstnancem. Lze ji sjednat pouze se zaměstnancem, od něhož její uzavření lze

⁸⁷ Srov. PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, č. 10/2003, str. 38.

⁸⁸ Dalším podpůrným argumentem pro zrušení uvedeného omezení může být i skutečnost, že pro vynalézavé personalisty jistě nebude problém toto omezení v praxi snadno obejít.

spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti po skončení zaměstnání by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.⁸⁹ Přičemž závěr, zda zaměstnanec splňuje uvedené podmínky, které umožňují se zaměstnancem konkurenční doložku platně sjednat, je nutné posuzovat vzhledem k individuálním okolnostem konkrétního zaměstnance a druhu práce vykonávané pro zaměstnavatele.⁹⁰ Existují i některé další výjimky.⁹¹

Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance (nikoli tedy po jeho skončení), přičemž toto odstoupení musí být učiněno písemnou formou (jinak je neplatné). Oproti tomu zaměstnanci není umožněno od konkurenční doložky odstoupit; platí zde pouze subsidiárně obecná ustanovení občanského zákoníku o odstoupení od smlouvy (tedy že odstoupit od smlouvy lze tehdy, pokud to stanoví zákon, například pokud zaměstnanec uzavřel dohodu v tísní nebo za nápadně nevýhodných podmínek, nebo v dohodnutých případech). Avšak prakticky vzato, v případech kdy není sjednána smluvní pokuta, má porušení konkurenční doložky zaměstnancem obdobné důsledky, jako odstoupení od konkurenční doložky (tj. zaměstnavatel mu přestane platit finanční plnění z konkurenční doložky; již vyplacené finanční plnění však není povinen vracet).

Přestože je zaměstnavatel časově omezen v odstoupení od konkurenční doložky, jeho odstoupení od konkurenční doložky je způsobilé zaměstnance poškodit. Byl-li učiněn úkon směřující ke skončení pracovního poměru a zaměstnanec hledá nové

⁸⁹ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, str. 207.

⁹⁰ Blíže viz BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 800: "*Posouzení těchto skutečností bude třeba posuzovat vždy individuálně podle druhu práce vykonávané zaměstnancem, podle povahy činnosti zaměstnavatele a s přihlédnutím ke všem okolnostem konkrétního případu. Stěžít si lze např. představit uzavření konkurenční doložky se zaměstnancem vykonávajícím jednoduché či pomocné práce.*"

⁹¹ Další omezení okruhu zaměstnanců, se kterými není možné platně uzavřít konkurenční doložku, je v § 311. Dle tohoto paragrafu není možné konkurenční doložku sjednat s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Další omezení se týká zaměstnanců územních samosprávných celků, kdy je uzavření konkurenční doložky přímo zakázáno v ustanovení § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Omezení u těchto zaměstnanců je důsledkem jisté svébytnosti a specifičnosti činnosti státních orgánů, kde by sjednání konkurenční doložky u zaměstnanců státní správy byl neúčelný, protože jejich případná podnikatelská činnost nemůže být konkurenční ve vztahu k činnosti státních orgánů. Viz také TOMEK, M. Konkurenční doložka. Dostupný z http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka, citováno dne 26. 2. 2011.

uplatnění v souladu s konkurenční doložkou, může přistoupit na nabídku práce za horších finančních podmínek, než na jakou by dosáhl ve svém oboru (který je mu ovšem konkurenční doložkou zakázán). Během této doby hledání tedy předpokládá, že je (bude) zavázán plnit konkurenční doložku, a je tak omezen ve svých možnostech uplatnění na trhu práce.⁹²

Právní jistota zaměstnance by byla vyšší, pokud by právní úprava zákoníku práce omezovala zaměstnavatele v možnosti odstoupení od konkurenční doložky do určité doby před skončením pracovního poměru. Vhodnější by bylo, kdyby možnost odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem bylo například omezeno okamžikem doručení výpovědi zaměstnanci, nebo určitou dobou před skončením pracovního poměru.⁹³

4.2.1 Finanční plnění z konkurenční doložky

Z konkurenční doložky neplnou povinnosti jen pro zaměstnance. Zaměstnanec je konkurenční doložkou omezen co do možností jeho další výdělečné činnosti, proto pro zachování vyváženosti této dvoustranné dohody náleží kompenzace v podobě finančního plnění z konkurenční doložky poskytované zaměstnavatelem.

Zákon stanoví pouze minimální výši této finanční kompenzace, maximální výše omezena není. Minimální výše finančního plnění z konkurenční doložky je průměrný měsíční výdělek zaměstnance za každý měsíc plnění závazku z konkurenční doložky. Problémem spojeným se skutečností, že není omezena maximální výše finančního plnění z konkurenční doložky, jsou případy, kdy je vysoké plnění z konkurenční doložky poskytnuto zaměstnancům státních podniků.⁹⁴ Pro takováto plnění se také užívá

⁹² Blíže viz PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, č. 10/2003, str. 42: "*Do obdobné situace se ostatně dostane i zaměstnanec, který sjednal – při respektování dohody o zákazu konkurence – s novým zaměstnavatelem méně "atraktivní pracovní poměr" a kterému bývalý zaměstnavatel přestane záhy platit peněžité vyrovnání. Pak sice zaměstnanec může podle navrhované úpravy dohodu o zákazu konkurence vypovědět, v důsledku čehož nebude nadále konkurenčně omezován, avšak, bude moci po bývalém zaměstnavateli vymáhat jen dlužnou peněžitou částku do doby skončení výpovědní doby.*"

⁹³ Viz TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, č. 15/2008, str. 550.

⁹⁴ Médii např. proběhl případ ředitele Českého rozhlasu Richarda Medka, který vykonával funkci dva měsíce a po nemoci se rozhodl ukončit pracovní poměr. Při tomto ukončení pak získal několikaměsíční zajištění v podobě plnění z konkurenční doložky ve značné výši, což bylo veřejností velmi negativně chápáno. Viz PROCHÁZKOVÁ, M. Dva měsíce pracoval, tři marodil. Za to šéf rozhlasu bere odstupné 1,5 milionu. Dostupný z http://zpravy.idnes.cz/dva-mesice-pracoval-tri-marodil-za-to-sef-rozhlasu-bere-odstupne-1-5-milionu-1to-domaci.asp?c=A100226_102107_domaci_taj, citováno dne 18. 2. 2011.

pojmem "zlatý padák", obdobně jako v případech vysokého odstupného (viz výše subkapitulu 3.1.3). Tyto případy bývají veřejností vnímány negativně, navíc se v řadě případů může jednat přímo o zneužití státních peněz. Je vůbec otázkou, zda konkurenční doložky jsou vůbec namístě u zaměstnanců státních podniků.

Minimální výše této finanční kompenzace je zákonem stanovena jako relativně vysoká. Pokud uvážíme, že konkurenční doložka se sjednává ve většině případu se zaměstnanci na vysokých manažerských pozicích, jejichž měsíční výdělek bývá obvykle poměrně vysoký, pak takové plnění pro zaměstnavatele představuje značnou částku a může snížit možnost praktického využití konkurenční doložky. Lze mít za to, že snížení minimální výše finančního plnění z konkurenční doložky by přineslo vyšší flexibilitu pracovního práva. Finanční plnění z konkurenční doložky by měla zohledňovat také množství informací, se kterými se zaměstnanec v průběhu výkonu práce seznámil, důležitost pozice, kterou u zaměstnavatele zastával a dopady, které by mělo využití těchto informací konkurencí na bývalého zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel nevyplatil finanční plnění z konkurenční doložky zaměstnanci (nebo jeho část) do patnácti dnů po uplynutí jeho splatnosti, pak je zaměstnanec oprávněn podle ustanovení § 310 ZP konkurenční doložku vypovědět. Tato výpověď musí být učiněna písemně, jinak je neplatná. Dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Zákonem je také stanovena splatnost této finanční kompenzace pro případ, že není stranami výslovně dohodnuta. Není-li dohodnuto jinak, pak je toto finanční plnění z konkurenční doložky splatné pozadu za měsíční období, kdy zaměstnanec plní své povinnosti z konkurenční doložky.

4.2.2 Smluvní pokuta za porušení konkurenční doložky

Zaměstnavateli je umožněno sjednat v konkurenční doložce smluvní pokutu, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, pokud poruší svůj závazek z konkurenční doložky. Jedná se o jediný případ v pracovním právu, kdy je zaměstnavateli zákoníkem práce umožněno se zaměstnancem smluvní pokutu sjednat (její sjednání však samozřejmě není povinné).

Smluvní pokuta slouží k zajištění povinnosti zaměstnance, že dodrží povinnost nevykonávat činnosti, které jsou mu konkurenční doložkou zakázané. Jedná se vedle srážek ze mzdy či příjmů z pracovněprávního vztahu o jedinou možnost zajištění závazků zaměstnance.⁹⁵

Jestliže ze strany zaměstnance dojde k porušení konkurenční doložky, pak automaticky zaniká povinnost bývalého zaměstnavatele platit zaměstnanci finanční kompenzaci. Zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem zanikne zaměstnancův závazek z konkurenční doložky.

Výše smluvní pokuty není v zákoníku práce upravena striktně. Omezení výše smluvní pokuty je pouze obecné; smluvní pokuta musí být přiměřená. Ve výši smluvní pokuty musí být zohledněn význam a povaha informací, pracovních a technologických postupů, se kterými zaměstnanec přišel do styku v důsledku výkonu práce pro zaměstnavatele, a které zaměstnavatel chrání před jejich využitím konkurencí.⁹⁶ Samotná přiměřenost smluvní pokuty pak musí být posuzována individuálně. Mělo by se přihlídnout ke konkrétnímu omezení zaměstnance v možnostech jeho další činnosti (jak omezení co do předmětu činnosti, prostoru i času), a dále k výši finanční kompenzace, kterou zaměstnanci zaměstnavatel poskytuje v souvislosti s dodržováním konkurenční doložky (případně k dalším podmínkám, které si smluvní strany ujednaly). Opominuta by neměla být ani důležitost a význam dodržení konkurenční doložky pro činnost bývalého zaměstnavatele.⁹⁷

Povinnost zaplatit smluvní pokutu vzniká zaměstnanci při porušení konkurenční doložky bez ohledu na to, zda zaměstnavatel skutečně utrpěl škodu či nikoliv.

⁹⁵ Možnosti zajištění závazků v pracovním právu je značně omezena a k otázce tohoto omezení se vyjadřoval i Ústavní soud v nálezu ze dne 12. 3. 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., uveřejněném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. dne 14. 4. 2008. Ústavní soud konstatoval: *"Nelze však říci, že vyloučení těchto institutů má ústavněprávní rovinu a že zasahuje do vlastnického práva zaměstnavatele. Současně také nelze přisvědčit stanovisku navrhovatelů, že vyloučením možnosti jiného zajištění závazků je bezdůvodně chráněn zaměstnanec, který se chová a jedná protiprávně. Tento argument není případný, protože zajišťovací instituty v principu nemají charakter sankční a neslouží k postihu za eventuální protiprávní chování dlužné strany. Sám zákoník práce upravuje instituty, které lze označit za postihy za protiprávní chování zaměstnance (včetně náhrady způsobené škody); zajišťovací instituty pak vedle nich představují jen akcesorický nástroj k upevnění oprávnění zaměstnavatele."*

⁹⁶ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 800: *"Výše této smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele, jejichž využití při výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost."*

⁹⁷ Viz TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, č. 15/2008, str. 550.

Zaměstnavatel je oprávněn se domáhat i náhrady škody, která mu vznikla v důsledku porušení povinnosti zaměstnance, ve výši přesahující výši smluvní pokuty, jen pokud tak bylo výslovně ujednáno (chybí-li takové ujednání, nárok na náhradu škody nemá a smluvní pokuta slouží pouze jako tzv. paušalizovaná náhrada škody).

Bývalý zaměstnanec se může, kromě porušení povinností z konkurenční doložky, dopustit i nekalosoutěžního jednání podle obchodního zákoníku. Sjednaná konkurenční doložka nemá vliv na případné nároky bývalého zaměstnavatele podle obchodního zákoníku, které může na zaměstnanci vymáhat nezávisle.⁹⁸

Smluvní pokuta musí být, stejně jako konkurenční doložka, jejíž je součástí, sjednána písemně. Oproti úpravě v občanském zákoníku, který stanoví, že nedostatek písemné formy má za následek absolutní neplatnost smluvní pokuty, podle zákoníku práce způsobí nedostatek formy pouze neplatnost relativní.⁹⁹

4.3 Kompenzace z vypovězení kvalifikační dohody

Odborný rozvoj zaměstnanců je důležitým zájmem nejen zaměstnavatele. Zaměstnavatelům přináší vyšší výkonnost a lepší kvalitu práce zaměstnanců, a zaměstnancům může přinést lepší finanční ohodnocení jejich práce. Na významu to nabírá v dnešní době neustálých modernizací výrobních procesů za pomoci nových technologií a zavedení nejrůznějších počítačových systémů, které postupně nahrazují klasickou manuální práci. Předpokladem úspěšné implementace moderních technologií a informačních systémů nepochybně je, že se zaměstnanci s nimi naučí pracovat.

Lze říci, že investice zaměstnavatelů do vzdělání zaměstnanců jsou přínosem nejen pro zaměstnavatele a zaměstnance, ale i pro celou společnost, respektive pro ekonomiku. Prohlubování a zvyšování kvalifikace je tak jednou z oblastí pracovního

⁹⁸ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 800: "Podle § 53 obchodního zákoníku osoby, jejichž práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, se mohou proti rušiteli domáhat, aby se tohoto jednání zdržel a odstranil závadný stav. Dále mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení."

⁹⁹ K této problematice se např. vyjadřuje TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, č. 15/2008, str. 550: "Ústavní soud totiž zrušil § 4 ZPr, který vyjadřoval princip delegace zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, a založil tak princip subsidiarity vůči občanskému zákoníku. S ohledem na výše uvedené mám za to, že právní úprava smluvní pokuty dle § 310 odst. 3 ve spojení s § 310 odst. 6 ZPr upravující písemnou formu konkurenčních doložek představuje speciální právní úpravu ve vztahu k občanskému zákoníku a smluvní pokuta sjednaná v jiné než písemné formě bude založena relativně neplatným právním úkonem."

práva, kde zákonodárce chrání obě strany pracovněprávního vztahu rovnoměrně (není-li ochrana zaměstnavatele ještě vyšší, než ochrana zaměstnance).

Zákoník práce přímo uvádí, že zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců, a této problematice věnuje celou druhou hlavu části zákoníku práce, která je nazvána péče o zaměstnance. Zákoník práce rozlišuje dvě formy odborného rozvoje zaměstnanců. První formou je prohlubování kvalifikace, která představuje zvýšení odborného rozvoje zaměstnance pouze v omezeném rozsahu. Druhou formou je zvyšování kvalifikace, která naopak představuje kvalitativní posun v odborné kvalifikaci zaměstnance.

Prohlubováním kvalifikace zákoník práce rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnavatelům je umožněno zaměstnancům prohloubení kvalifikace nařídít (například účastí na školení).

Zákoník práce definuje zvýšení kvalifikace jako změnu hodnoty kvalifikace, její získání nebo rozšíření. Jedná se o studium, vzdělávání, školení, nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvyšování kvalifikace bývá často i podnětem zaměstnance, který chce zvýšit svou kvalifikaci s vidinou, že získá lepší pracovní uplatnění a s tím související lepší finanční ohodnocení. Zvyšování kvalifikace zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nařídít nebo jinak vnutit, vyžaduje se vždy souhlas zaměstnance.

Prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců představuje pro zaměstnavatele mnohdy nemalé náklady. Tyto náklady jsou dvojího druhu. Jde jednak o náklady spojené s nepřítomností zaměstnance v práci, neboť přestože zaměstnanec nevykonává práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Dále jde o náklady, které zaměstnavatel přímo vynaloží na zaměstnancovo školení, studium nebo jiný způsob zvýšení či prohloubení kvalifikace (např. školné, kurzovné). Vynaloží-li zaměstnavatel náklady na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace v nezanedbatelné výši, je přirozeně jeho zájmem, aby náležitě využil nových dovedností, které zaměstnanec nabyt (a tak zajistil návratnost své investice do vzdělání zaměstnance). Zákoník práce tento zájem zaměstnavatele chrání, a umožňuje mu uzavřít se zaměstnancem kvalifikační dohodu,

jejímž obsahem je závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu poté, co dojde ke zvýšení jeho odbornosti na náklady zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele po dohodnutou dobu nesetrvá, vznikne mu povinnost zaměstnavateli nahradit náklady, které zaměstnavatel na jeho odborný rozvoj vynaložil.

Kvalifikační dohodu je možné uzavřít při zvyšování kvalifikace vždy (bez ohledu na výši nákladů, které jsou se zvyšováním kvalifikace zaměstnance spojeny). Pokud jde o prohlubování kvalifikace, mohou nastat dva případy. Pokud předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace zaměstnance nepřekračují výši 75 000 Kč, pak zaměstnavatel může prohloubení kvalifikace zaměstnanci nařídit, avšak v takovém případě zákoník práce nedovoluje se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu. Pokud předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace zaměstnance převyšují částku 75 000 Kč, může být kvalifikační dohoda se zaměstnancem sjednána. Nepřistoupí-li zaměstnanec na kvalifikační dohodu, zaměstnavatel mu sice prohloubení kvalifikace může nařídit, avšak kvalifikační dohodu mu vnutit nemůže.

Lze zmínit, že uvedený práh byl zákoníkem práce snížen, a to nikoliv nepodstatně ve srovnání s jeho výší v předchozím zákoníku práce, která byla stanovena na 100 000 Kč.¹⁰⁰ S přihlédnutím i k tomu, že od účinnosti této úpravy v předchozím zákoníku práce jistě došlo k všeobecnému zvýšení cenové hladiny, tak je zřejmé, že šlo o částku o nemálo vyšší. Důsledkem toho bylo, že kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace nebyly příliš užívány; až průběhem doby (možná i v důsledku zvyšování cenové a mzdové hladiny) postupně docházelo k hojnějšímu využívání tohoto institutu.¹⁰¹

Kvalifikační dohoda musí obsahovat tyto povinné náležitosti:

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
- b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace (maximálně však 5 let),

¹⁰⁰ § 143 odst. 2 předchozího zákoníku práce.

¹⁰¹ ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, č. 1/2008, str. 19.

- c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat u něj v zaměstnání.

Kvalifikační dohodu je možné uzavřít nejen před zahájením zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, ale také kdykoliv v jejím průběhu. Zaměstnanec je z kvalifikační dohody zavázán i v případě, že k rozvázání pracovního poměru dojde ještě v průběhu zvyšování či prohlubování kvalifikace (např. před ukončením kurzu).

První povinnou náležitostí kvalifikační dohody je druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení. Je nutné přesně vymežit kvalifikaci a způsob jejího zvyšování či prohlubování (například, určením konkrétní formy studia na určité škole nebo institutu, označením konkrétního kursu a pořadatele tohoto kursu).¹⁰²

Další povinnou náležitostí je délka doby, na kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele, který uhradil náklady na zvyšování či prohlubování jeho kvalifikace. Tato doba je omezena horní hranicí pěti let, avšak konkrétně sjednaná výše by měla být přiměřená. Je vhodné podotknout, že se nejedná o sjednání pracovního poměru na dobu určitou, nýbrž jde o zvlášť sjednaný závazek v rámci existujícího pracovního poměru.

Co se týče přesného okamžiku vzniku závazku zaměstnance setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele, pak se uvádí, že vzniká nikoliv podepsáním kvalifikační dohody, nýbrž až zvýšením kvalifikace. Není-li tedy dovršen proces zvýšení kvalifikace, nevznikne závazek u zaměstnavatele setrvat.¹⁰³ Uvedené se však vztahuje pouze k závazku zaměstnance setrvat u zaměstnavatele, nikoliv na povinnost k úhradě nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace, kde platí režim částečně odlišný. Povinnost uhradit náklady spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace vznikne zaměstnanci, i když ke zvýšení nebo prohloubení kvalifikace nedošlo, pokud došlo k

¹⁰² BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 620.

¹⁰³ Viz BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 619: "Podle výslovného znění závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Z této úpravy vyplývá, že pokud si zaměstnanec kvalifikaci nezvýší, nevznikne ani závazek setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru a z nesetrvání v pracovním poměru nelze dovozovat žádný právní důsledek."

vynaložení nákladů zaměstnavatelem, a došlo ke skončení pracovního poměru před zvýšením nebo prohloubením kvalifikace.¹⁰⁴

Povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli náklady vynaložené na zvyšování či prohlubování kvalifikace (dále jen "náklady") nevzniká při jakémkoliv ukončení pracovního poměru. Tato povinnost vzniká jen, je-li pracovní poměr ukončen v době, po kterou se zaměstnanec zavázal setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele, a pokud je ukončen určitým způsobem, nebo z určitých důvodů (jak vyplývá z ustanovení § 235 odst. 3 ZP), jak popsáno dále.

Prvním z případů, kdy zaměstnanec nemá povinnost k náhradě nákladů, je pokud zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci.

Dalším případem, kdy zaměstnanci nevznikne povinnost hradit náklady zaměstnavateli, je když zaměstnanec nemůže vykonávat práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, případně pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

V neposlední řadě, zaměstnanec není povinen hradit zaměstnavateli náklady, pokud je se zaměstnancem rozváznut pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem, s výjimkou případů, kdy byla zaměstnanci dána výpověď z důvodů porušení povinností zaměstnancem vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP.

Poslední možností, kdy může zaměstnanec ukončit pracovní poměr (během doby, ve které se zavázal u zaměstnavatele setrvat), aniž by mu vznikla povinnost nahradit zaměstnavateli náklady, je pokud zaměstnavatel nevyužíval v posledních dvanácti

¹⁰⁴ Viz ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, č. 1/2008, str. 19.

měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Doba, na kterou se zaměstnanec zavázal setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele, může být v některých případech prodloužena. Do této doby se nezapočítává doba, po kterou je zaměstnanec či zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené, nebo ve výkonu trestu odnětí svobody, případně vazby, pokud následně dojde k pravomocnému odsouzení.

Pro běh doby, během které se zaměstnanec zavázal setrvat v pracovním poměru u konkrétního zaměstnavatele, není rozhodné, zda zaměstnanec skutečně vykonává práci, nebo jestli vykonává práci, při které nově nabytou kvalifikaci využívá, nýbrž pouze skutečnost, zda pracovní poměr trvá. Je pouze na úvaze zaměstnavatele, zda kvalifikaci zaměstnance, jejíž náklady uhradil, při zadávání pracovních úkonů využije.

Poslední povinnou náležitostí kvalifikační dohody je vymezení nákladů, které bude zaměstnanec povinen platit zaměstnavateli, pokud nedostojí svému závazku setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele po zvýšení kvalifikace. Tyto náklady musí být v kvalifikační dohodě specifikovány druhově, a musí být uvedena jejich celková očekávaná výše. Očekávaná výše nákladů bývá obvykle vyjádřena konkrétní sumou, ale pro její určitost postačí, pokud bude určena natolik konkrétně, že nevzniknou pochybnosti o její výši, kterou chtěli smluvní strany v dohodě stanovit.

Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně. Nedodržení její písemné formy způsobuje její absolutní neplatnost.¹⁰⁵

Zaměstnavatel má možnost v kvalifikační dohodě poskytnout zaměstnanci náhrady nejen v minimálním rozsahu stanoveném zákonem, ale může jim poskytovat i další náhrady nad jeho rámec (např. pracovní volno s náhradou mzdy ve větším rozsahu). Pokud pak bude požadovat úhradu nákladů nad rámec zákona po zaměstnanci, pokud ten nezůstane u zaměstnavatele po dobu, na níž se zavázal, pak je nutné, aby tyto náklady v kvalifikační dohodě přesně vymezit. Pokud tak neučiní, nevznikne zaměstnanci povinnost mu tyto náklady nahradit.

¹⁰⁵ Viz článek Základní náležitosti dohody o zvýšení kvalifikace zaměstnance a její právní následky, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-nalezitosti-dohody-o-zvyseni-kvalifikace-zamestnance-a-jeji-pravni-nasledky-18014.html>, citováno dne 1.4.2011.

Dále platí, že zaměstnanec je povinen uhradit zaměstnavateli pouze skutečně vynaložené náklady na jeho kvalifikaci, přičemž jejich celková výše nesmí přesáhnout částku dohodnutou v kvalifikační dohodě.¹⁰⁶

Pokud zaměstnanec splnil svůj závazek setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po určitou dobu pouze z části, tedy setrval u zaměstnavatele pouze po část doby, po kterou se zavázal u něj setrvat, pak je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli pouze poměrnou část nákladů, které zaměstnavatel vynaložil na zvýšení či prohloubení jeho kvalifikace (což zřejmě bude nejtypičtější případ).¹⁰⁷

Na závěr by bylo vhodné podotknout, že ustanovení zákoníku práce upravující kvalifikační dohodu jsou zahrnuta v § 363 odst. 2 ZP, jenž obsahuje výčet ustanovení zákoníku práce, od kterých není možné se smluvně odchýlit. To však neznámá, že si smluvní strany nemohou dohodnout další podmínky nad rámec zákonné úpravy (pokud taková dohoda nebude v rozporu s některým z kogentních ustanovení zákoníku práce, zahrnutých ve výčtu obsaženém v uvedeném paragrafu).¹⁰⁸

¹⁰⁶ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář, str. 620: "Zásadně platí, že při nesplnění závazku setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru je zaměstnanec povinen uhradit pouze skutečně vynaložené náklady, které však nesmí být vyšší, než je celková částka dohodnutá ve smlouvě. I v případě, že skutečně vynaložené náklady jsou vyšší než tato nejvyšší dohodnutá částka, je zaměstnanec povinen uhradit pouze tuto částku."

¹⁰⁷ Pro ujasnění uvádím příklad z ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, č. 1/2008, str. 19: "Zaměstnavatel vynaložil na zvýšení kvalifikace zaměstnance částku 85 000 Kč. Se zaměstnancem byl sjednán závazek k setrvání na dobu 5 let. Zaměstnanec rozvázal sám výpovědí pracovní poměr v době trvání závazku, který tak nesplnil o 2 roky a 253 dní. Roční hodnota závazku činí 17 000 Kč, což je za 2 roky 34 000 Kč. Hodnota 1 kalendářního dne závazku z roční hodnoty (nezahrnuje-li běžný rok 29. únor) činí 46,58 Kč (17 000 : 365 dnů). Za 253 dnů to činí po zaokrouhlení 11 784,50 Kč. Celkově tak zaměstnanec bude povinen vrátit 45 784,50 Kč. Lze též postupovat tak, že bude vypočtena jen denní hodnota kvalifikačního závazku a povinnost k vrácení nákladů bude dána násobkem této hodnoty a počtu dnů, o které zaměstnanec svůj závazek nesplnil."

¹⁰⁸ Blíže viz ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, č. 1/2008, str. 19: "Určitým problémem je, že v § 234 odst. 1 ZP je uveden obsah kvalifikační dohody slovem "zejména", tedy nikoli taxativním, úplným vymezením. Tomu je však třeba rozumět tak, že v dohodě sice mohou být sjednány další podmínky, které zákon neuvádí, avšak nikoli odchýlně od právní úpravy obsažené v § 234 odst. 1 a odst. 2 ZP a – pokud jde o povinné obsahové a formální náležitosti – též odchýlně od § 234 odst. 3 a odst. 4 ZP. Lze tak nad rámec zákona při zvyšování kvalifikace např. sjednat závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci další náklady, k nimž mu ze zákona nevzniká povinnost (tu zákon vztahuje jen k náhradě mzdy za pracovní volno v rozsahu podle § 232 ZP)."

5. ZMĚNY PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH KOMPENZACÍ

5.1 Současné legislativní tendence

Pracovní právo je dynamickým odvětvím práva, pro něhož jsou typické časté změny právní úpravy. Ani oblast kompenzací v pracovním právu nezůstává stranou těchto změn. V této kapitole bude věnována pozornost navrženým změnám právní úpravy, které se v době psaní této práce nacházejí v legislativním procesu.

V souvislosti s nálezem Ústavního soudu z roku 2008,¹⁰⁹ připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh věcné novely zákoníku práce. Účinnost této novely je plánována na začátek roku 2012, a v době zpracování této diplomové práce, je návrh této novely ve vnějším připomínkovém řízení (dále jen "věcná novela zákoníku práce").

Věcná novela zákoníku práce přináší změny v právní úpravě odstupného. Je navrženo, aby zákonem stanovená minimální výše odstupného byla odstupňovaná pro různé skupiny zaměstnanců, podle počtu let odpracovaných u daného zaměstnavatele. Podle uvedeného kritéria, věcná novela zákoníku práce navrhuje rozdělení zaměstnanců do následujících tří kategorií:

- zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují po dobu kratší, než je jeden rok; těmto zaměstnancům má náležet odstupné v minimální výši jednoho průměrného měsíčního výdělku,
- zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá alespoň jeden rok, avšak méně než dva roky; těmto zaměstnancům má náležet odstupné v minimální výši dvou průměrných měsíčních výdělků, a
- zaměstnanci, jejichž pracovní poměr u stejného zaměstnavatele trvá alespoň dva roky; těmto zaměstnancům má náležet odstupné ve výši tří průměrných měsíčních výdělků (tedy odstupné ve stejné výši, která náleží všem zaměstnancům při ukončování pracovního poměru daným způsobem a z daných důvodů, jako podle zákoníku práce v současné době účinného).

¹⁰⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, publikován ve Sbírce zákonů, částka 37, pod č. 116/2008.

Stále platí, že navrhovaná výše odstupného je stanovena jako minimální, a zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odstupné vyšší. Způsoby a důvody skončení pracovního poměru, při kterých zaměstnanci vzniká právo na odstupné, mají zůstat věcnou novelou zákoníku práce nedotčené.

Popsané odstupňování minimální výše odstupného pro jednotlivé zaměstnance podle počtu odpracovaných let u daného zaměstnavatele, je právní úpravou v zahraničních právních řádech hojně se vyskytující a dobře osvědčenou.¹¹⁰ Lze mít za to, že tato koncepce lépe vyhovuje ekonomické realitě pracovních vztahů a je spravedlivější. Mohla by i vést k vytváření vyššího počtu pracovních míst a přispět ke zvýšení celkové flexibility zaměstnávání (např. někteří začínající podnikatelé, kteří ještě nemají dostatek zkušeností a nevědí, jaký rozsah pracovní síly využijí, ale i další zaměstnavatelé, budou moci díky snížené výši odstupného v prvním roce pracovního poměru přijmout více zaměstnanců, neboť budou "sankcionováni" pouze výrazně nižším odstupným, pokud dané zaměstnance pak budou nuceni propustit). Ze všech výše uvedených důvodů lze zavedení této nové úpravy do českého pracovního práva věcnou novelou zákoníku práce jen podpořit.

Ve věcné novele zákoníku práce je navrhována také změna právní úpravy v oblasti konkurenční doložky. Navrhovaná úprava by přinesla zpřísnění požadavků na přesnou specifikaci činností zakázaných zaměstnanci konkurenční doložkou, a to jak činností samotných, tak i rozsahu území, na kterém zaměstnanec vyvíjet činnost nesmí, i osob, pro které zaměstnanec nesmí vyvíjet činnost. Je zde patrná snaha zákonodárce zamezit vágním formulacím v konkurenčních doložkách. Jejich důsledkem totiž většinou bývá nepřiměřené omezení činností zaměstnance, které nepřináší bývalému zaměstnavateli žádný prospěch. Zaměstnavatelé tak budou muset napříště řádně promyslet a pečlivě naformulovat znění jednotlivých konkurenčních doložek. Nově je také navržena možnost soudu konkurenční doložku omezit, nebo ji dokonce úplně zrušit, pokud je

¹¹⁰ Pro inspiraci nemusíme chodit daleko. Na Slovensku je odstupné, v závislosti na počtu odpracovaných let u konkrétního zaměstnavatele, upraveno zákonem. Viz PICHRT, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy 16/2009, str. 586: "*odstupné je v SR ze zákona odstupňované a v prípade výpovědi z organizačných dôvodů činí nejméně dvojnásobek průměrného výdělku propouštěného zaměstnance (tedy o jeden průměrný výdělek méně, než je tomu dle českého zákoníku práce), a teprve pokud pracovní poměr zaměstnance trval u zaměstnavatele alespoň pět let, náleží mu odstupné nejméně ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku (§ 76 ZPrSl)*".

bývalý zaměstnanec konkurenční doložkou omezen více, než míra ochrany zaměstnavatele vyžaduje.¹¹¹

Dále jsou ve věcné novele zákoníku práce navrženy dvě zásadní změny. První se týká minimální výše finančního plnění z konkurenční doložky, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za dodržování zákazu konkurence. Minimální výše tohoto plnění má být snížena na polovinu, oproti její výši v současné právní úpravě (tj. má být stanovena na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za měsíc). Druhá zásadní změna se týká možnosti sjednat zákaz konkurence zaměstnance po skončení pracovního poměru až na dobu dvou let (což je doba dvojnásobně dlouhého trvání, oproti současně účinné právní úpravě).

Poslední novinkou v oblasti pracovněprávních kompenzací v návrhu věcné novely zákoníku práce se taktéž týká konkurenčních doložek. Věcná novela zákoníku práce stanoví, že byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným právním úkonem zaměstnance z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele nebo dohodou ze stejného důvodu, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.

V této práci je vhodné alespoň okrajově zmínit také navržené změny právní úpravy odstupného na Slovensku, kde dochází k zajímavému vývoji. Pokud jde o vznik práva na odstupné, současná slovenská právní úprava je obdobná jako právní úprava česká (pokud jde o minimální výši odstupného, pak na Slovensku již platí výše zmíněný princip jejího odstupňování podle počtu odpracovaných let u daného zaměstnavatele). Současné legislativní tendence Slovenské republiky v oblasti pracovněprávních kompenzací směřují ke změně nároků zaměstnance v souvislosti s ukončením pracovního poměru, a to tak, že při ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z daných výpovědních důvodů, by trval pracovní poměr po dobu výpovědní lhůty, ve které by zaměstnanci náležela mzda, anebo, pokud by zaměstnanec přistoupil na ukončení pracovního poměru dohodou (ze stejných daných důvodů), pak by měl nárok na odstupné, ale pracovní poměr by skončil daleko dříve než uplynutím výpovědní doby.

¹¹¹ RANDLOVÁ, N., SUCHÁ, B. Co přinese věcná novela zákoníku práce? Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinese-vecna-novela-zakoniku-prace-72055.html>, citováno dne 31. 3. 2011.

5.2 Několik úvah de lege ferenda

Je vhodné se ještě zastavit u některých dalších možných změn v oblasti právní úpravy pracovněprávních kompenzací v našem pracovním právu, které by mohly být do budoucna přínosné.

V souvislosti s nedávnou změnou zákona o zaměstnanosti (týkající se snížení podpory v nezaměstnanosti při skončení pracovního poměru dohodou), se lze zamyslet nad tím, zda by nebyla také vhodná změna nároku na podporu v nezaměstnanosti při ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní kázně (podle ustanovení § 52 písm. g) ZP). V takových případech bývá důvod výpovědi obvykle dán nízkým zájmem zaměstnance na udržení si pracovního místa, když ani přes opakované upozornění zaměstnavatele, zaměstnanec nedostatky ve svém pracovním výkonu neodstraní, či jinak nenapraví. Obdobně by bylo možné přehodnotit povinnost státu platit podporu v nezaměstnanosti lidem, kteří soustavně vykazují neuspokojivé pracovní výsledky (tj. výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP).

Další oblastí, kde lze čerpat inspiraci v zahraniční právní úpravě pracovněprávních kompenzací (konkrétně v úpravě slovenské), je institut "vyplacení se" zaměstnance z pracovního poměru. Pokud by zaměstnanec (například z důvodu nabídky zajímavějšího a lépe finančně ohodnoceného pracovního místa), potřeboval současné pracovní místo urychleně opustit, dnešní právní úprava mu nedává jinou možnost, než se na ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem dohodnout. V takové situaci se obvykle zaměstnanec ocitne ve výrazně horší vyjednávací pozici. Zaměstnavatel nemusí být k dohodě nakloněn, někdy může dokonce zaměstnance držet v pracovním poměru z nejrůznějších důvodů, ač jej k tomu objektivní okolnosti nenutí. Pokud by měl zaměstnanec možnost poskytnout zaměstnavateli nějakou finanční kompenzaci za to, že pracovní pozici opustí (ať už možnost se zaměstnavatelem na takové kompenzaci dohodnout, nebo právo ukončit pracovní poměr tímto způsobem), mohlo by to být zajímavé pro obě strany pracovněprávního vztahu. Úprava by mohla v takovém případě stanovit, z organizačně-praktických důvodů, že nedohodnou-li se strany jinak, zaměstnanec by měl povinnost setrvat u zaměstnavatele pouze minimálně po dobu, než svou práci předá jinému zaměstnanci (či zaučí zaměstnance nového), tak aby nevznikla

zaměstnavateli závažná újma. Právě na Slovensku je zaměstnavateli a zaměstnanci umožněno, aby se písemně dohodli na tom, že se zaměstnanec "vyplatí" z pracovního poměru.

Podobně, často debatovaným tématem je možnost skončení pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí danou zaměstnanci bez udání důvodů, která by však byla doprovázená a vyvážená povinností poskytnout zvýšené odstupné. Tyto návrhy byly přirozeně přijímány velmi kladně ze strany zástupců zaměstnavatelů. Zajisté by taková změna napomohla dalšímu zvýšení flexibility pracovního práva, po které zaměstnavatelé volají. Naproti tomu, zástupci zaměstnanců bývají podobné návrhy pochopitelně vnímány velmi kriticky; libovůle zaměstnavatelů při jednostranném ukončování pracovních poměrů by znamenalo výrazné snížení jejich sociálních jistot. Jde však primárně o otázku, jak vysoká by musela být minimální výše odstupného při výpovědi bez udání důvodu, aby tyto sociální jistoty zůstaly zachovány (lze si například představit, že částka ve výši pětinásobku či šestinásobku průměrného měsíčního výdělku by mohla být přijatelná pro zaměstnance, a zároveň by šlo o výši, kterou by zaměstnavatelé mohli prakticky využít). Zavedení institutu výpovědi bez udání důvodu, vázaný na povinnost poskytnout odstupné v určité minimální výši, by mohlo přispět k oživení trhu práce, a povzbudit zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst.

V oblasti právní úpravy konkurenční doložky, ve které jsou některé změny již navrženy věcnou novelou zákoníku práce, je možné uvažovat i o další možné změně. K rozvoji využívání institutu konkurenční doložky by mohlo přispět, pokud by možnost jejího uzavření byla dána již během zkušební doby. Jak již bylo uvedeno v kapitole čtvrté, nemožnost platně sjednat konkurenční doložku během zkušební doby se jeví jako nadbytečné omezení, které nemá dostatečné věcné opodstatnění.

V neposlední řadě, i v oblasti právní úpravy průměrného měsíčního výdělku by bylo možno doporučit změnu. Úprava výpočtu průměrného výdělku je poměrně složitá, lze mít za to, že pro většinu zaměstnanců bude velmi obtížné (ne-li nemožné) si ji vypočítat poté, co si přečte právní úpravu. Většině zaměstnanců tak nezbyvá než využít nejrůznější články a právní poradny na internetu. Zjednodušení způsobu výpočtu průměrného měsíčního výdělku v naší právní úpravě by jistě bylo přínosem nejen pro

zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Lze si představit například jednoduchý výpočet jako je tento: součet posledních tří měsíčních výdělků, dělený třemi.

Také institut náhrady mzdy nebo platu, při jehož aplikaci se pro výpočet výše náhrady užívá průměrného výdělku, je ojedinělý a nemá v zahraničí obdoby,¹¹² a bylo by vhodné uvažovat o jeho úplném zrušení. Jednak z důvodu složitosti jeho výpočtu, který zbytečně administrativně zatěžuje zaměstnavatele, a navíc, způsob jeho výpočtu často zapříčiní, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši vyšší, než je výše jeho mzdy nebo platu (například při překážkách v práci), pro což neexistuje žádné věcné opodstatnění. V zahraničních právních úpravách je běžné, že v případech, ve kterých podle naší právní úpravy náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu (například při zmíněných překážkách v práci), mu náleží jednoduše mzda nebo plat.

¹¹² Srov. KAHLE, B. Drahý zákoník práce. Práce a mzda, 2009, č. 6, str. 47.

6. ZÁVĚR

Český právní řád se stále nachází v době transformace, a oblast pracovního práva nezůstává stranou tohoto procesu. Velkou změnou bylo přijetí nového zákoníku práce, účinného od roku 1. 1. 2007, který nahradil původní kodex z dob socialismu. Dále, pracovní právo je odvětvím práva, které je předmětem harmonizace a sbližování v zemích Evropského společenství. Tato skutečnost významně formovala naši právní úpravu během posledního desetiletí, a vzhledem k hojně normotvorné činnosti evropských legislativních orgánů, lze čekat i další změny do budoucna.

Kompenzace v pracovním právu související s ukončováním pracovních poměrů jsou tématem poměrně obsáhlým, a ovšem i praktickým. Způsob, jakým jsou nastaveny pracovněprávní kompenzace v dané jurisdikci, může výrazně ovlivnit chod trhu práce, a vůbec i celé ekonomiky ve státě. Podoba kompenzací v pracovním právu je ovšem i odrazem právně-politického a sociálně-ekonomického systému ve státě, respektive systému, který si přeje nastolit vládnoucí garnitura. I proto jsou pracovněprávní kompenzace předmětem změn a úprav podle toho, zda ve státě momentálně převládá pravicový, či levicový světonázor.

Pro právního teoretika v některém z oborů platného práva je však důležité, zda je právní úprava jako taková kvalitní z právně-technického hlediska, zda je jasná a logická, a v neposlední řadě, zda je efektivní a splňuje svůj cíl. Snahou této práce bylo nejen podat ucelený výklad vymezeného okruhu pracovněprávních kompenzací, a to těch pracovněprávních kompenzací, které mají přímou souvislost s ukončováním pracovněprávních vztahů. Kde to bylo potřebné nebo vhodné, bylo poukázáno na nedostatky právní úpravy, a byly doporučeny změny.

Pokud tato práce alespoň trochu přispěla k tomu, že čtenář získal lepší přehled o jednotlivých formách kompenzací v současném českém pracovním právu, ať už z pohledu teoretického, či praktického, pak splnila svůj cíl.

Seznam zkratk

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ZoZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

ZoVP - zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání v platném znění

ZoSP - zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v platném znění

ZoPP - zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu v platném znění

Seznam literatury

Monografie:

- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovní právo. Bratislava: Sprint, 2007.
- BARANCOVÁ, H. Zákoník práce, komentář. 5. vydání. Bratislava: Sprint, 2007.
- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010.
- BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A. Teorie práva. Druhé, přepracované vydání. Praha: APSI, 2004.
- BRÁDLEROVÁ, L., HEJDUKOVÁ, J. Pracovní právo a realita pro zaměstnavatele. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2007.
- DANDOVÁ, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004.
- DANĚK, A. Účetnictví neziskového sektoru – odstupné a ochranná lhůta ve zdravotním pojištění. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, UNeS. č. 10/2009.
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, a.s., 2010.
- GALVAS, M. Pracovní poměr, aneb co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno: ELITA BOHEMIA, 1995.
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.
- HOCHMAN, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Praha: Linde, 2001

- HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2008.
- HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009.
- HŮRKA, P. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha: ASPI, 2008.
- JAKUBKA, J., HOLUŠOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČL, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009. 3. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2009.
- JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E., TOMANDLOVÁ, L. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2003. 3. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2003.
- JAKUBKA, J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, spol. s r. o., 2000.
- JOUZA, L. Zaměstnanost a paragrafy aneb nemám práci a co dál. Praha: Linde Praha a.s., 1997.
- JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: vydavatel RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2008.
- KAHLE, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. Praha: Pragoeduca, 2008.
- KAHLE, B., VYSOKAJOVÁ, M., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2007.
- KOCOUREK, J., TYRLČ, L. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. Praha: Anag, 2001.
- KOCOUREK, J. Zákoník práce. Praha: Eurounion Praha, s.r.o., 2009.
- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Professional Publishing, 2003.

- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Sebeobrana zaměstnance, aneb jak přežít v zaměstnání. Praha: Sondy, s.r.o., 2002.
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Zaměstnanec a pracovní právo v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006.
- LEIBLOVÁ, Z., VOLKOVÁ, R. Co vám může dát stát a co zaměstnavatel. Praha: Anag, 2005.
- LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009.
- MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008.
- NOVOTNÝ, Z., DRÁPAL, L. Zákoník práce s judikaturou a souvisejícími předpisy. Praha: C. H. Beck, 2005.
- PELC, V. Zaměstnanecké benefity v roce 2008: Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Linde Praha, a.s., 2008.
- SPIRIT, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009.
- TRÖSTER, P. Právo sociálního zabezpečení. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání, Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008.

Články:

- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a prac. vztahů, ŠUBRT, B.: Popisné vyjádření k návrhu novely zákoníku práce, Práce a mzda, 2003, č. 6, str. 47.
- BĚLINA, M. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 381 – 389.

- BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy, 2009, č. 10, str. 358.
- BIČÁKOVÁ, O. Odstupné. Právní rádce, 2008, č. 6, str. 32 – 34.
- BIČÁKOVÁ, O. Poskytování odstupného zaměstnavatelem v roce 2008. Práce a mzda, 2008, č. 3, str. 41 - 42.
- BOGNÁROVÁ, V. Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Právo a zaměstnání, 2002, č. 10, str. 5 – 13.
- BULLA, M. Mzdová agenda – chyby při vedení, dostupný z <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/clanok.aspx?idclanok=68122&query=odstupn%e9&type=17&tabs=16383&y=2011&eds=255&in=0&adv=0&filter=0&lockedLast=false>, citováno dne 14. 2. 2011.
- Článek Průměrný měsíční a hodinový výdělek dostupný z <http://www.pracovniradce.cz/mzdy-cz/mzda-plat-srazky/514-prumerny-vydelek>, citováno dne 2. 2. 2011.
- Článek Průměrný výdělek dostupný z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php>, citováno dne 2. 2. 2011.
- Článek Kolektivní smlouva, dostupný z <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva>, citováno dne 18. 3. 2011.
- Článek Základní náležitosti dohody o zvýšení kvalifikace zaměstnance a její právní následky, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-nalezitosti-dohody-o-zvyseni-kvalifikace-zamestnance-a-jeji-pravni-nasledky-18014.html>, citováno dne 1.4.2011.
- DAVID, L. Vybrané judikáty v pracovních věcech. Soudní rozhledy, 1999, č. 6, str. 177.
- DVORŮŽEK, T. K problematice odstupného v manažerských smlouvách. Právní rozhledy, 2000, č. 6, str. 257.
- FETTER, R. Co zrušil Ústavní soud v zákoníku práce. Průvodce, 2008, č. 5, str. 6 - 11.

- FETTER, R. Okamžité zrušení pracovního poměru podle nového zákoníku práce a jeho technické novely. Průvodce, 2008, č. 4, str. 15 – 18.
- HAVRAN, R. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo na zaměstnání, 2002, č. 6, str. 3 – 11.
- HROZKOVÁ, V. Noviny pro konkurz a vyrovnání, dostupný z <http://www.konkurs-vyrovnani.cz/index.php?idh=3&idb=18>, citováno dne 14. 2. 2011.
- HŮRKA, P. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou situaci. Právní fórum, 2009, č. 5, str. 198 – 205.
- HŮRKA, P. Využití zásady "co není zakázáno, je dovoleno" v pracovním právu. Právní rozhledy, 2007, č. 24, str. 883 – 887.
- CHLÁDKOVÁ, A. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, přehled základních povinností zaměstnavatele po novelách od 1. 1. 2008. Průvodce, 2008, č. 5, str. 17 – 21.
- JOUZA, L. Kdy nenáleží odstupné. Průvodce, 2008, č. 2, str. 16 – 17.
- JOUZA, L. Nový zákoník práce a skončení pracovního poměru. Poradce, 2006, č. 13.
- KAHLE, B. Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004. Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 9, str. 24.
- KAHLE, B. Drahý zákoník práce. Práce a mzda, 2009, č. 6, str. 44 – 47.
- KALENSKÁ, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. Bulletin advokacie, 1999, č. 5, str. 6 – 15.
- KINDLOVÁ, I. Výpověď z organizačních důvodů. Právní rádce, 2006, č. 5.
- KOLAČKOVSKÝ, L., ŠTEFKO, M. Novelizace zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2008. Bulletin advokacie, 2008, č. 4, str. 25 – 27.
- KRÁSNÝ, T. Stát si vojáků moc neváží, na výsluhách mají méně než policisté. Dostupný z <http://www.mesec.cz/clanky/vysluhove-naroky-vojaci/>, citováno dne 17. 2. 2011.

- PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 2003, č. 10, str. 38
- PICHRT, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná. Právní rozhledy, 2009, č. 16, str. 586.
- PROCHÁZKOVÁ, M. Dva měsíce pracoval, tři marodil. Za to šéf rozhlasu bere odstupné 1,5 milionu. Dostupný z http://zpravy.idnes.cz/dva-mesice-pracoval-tri-marodil-za-to-sef-rozhlasu-bere-odstupne-1-5-milionu-1to-domaci.asp?c=A100226_102107_domaci_taj, citováno dne 18. 2. 2011.
- RANDLOVÁ, N., SUCHÁ, B. Co přinese věcná novela zákoníku práce? Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinese-vecna-novela-zakoniku-prace-72055.html>, citováno dne 31. 3. 2011.
- SOUKUP, M. K povinnosti nabídnout zaměstnanci "jinou vhodnou práci". Právní rádce, 2006, č. 2.
- SOUKUP, M. Výpověď z pracovního poměru a obchodní tajemství. Právní rádce, 2006, č. 10.
- SOUKUPOVÁ, K. Máte zmatek v průměrech u výdělků? Poradíme, jak na výpočet. Dostupný z <http://www.podnikatel.cz/clanky/mate-zmatek-v-prumerech-u-vydelku-poradime/>, citováno dne 2. 2. 2011.
- ŠTANGLOVÁ, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 2004, č. 1, str. 2 – 3.
- ŠTANGLOVÁ, V. K právní úpravě odstupného při skončení pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 1995, č. 9, str. 12 – 14.
- ŠTEFKO, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání, 2004, č. 2, str. 2 – 9.
- ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda, 2007, č. 12, str. 12.
- ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, 2008, č. 1, str. 19.
- TOMEK, M. Konkurenční doložka. Dostupný z http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka, citováno dne 26. 2. 2011.

- TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, str. 541 – 550.
- WIRNITZER, J. Dohadoval provizi za minometry, dostal zlatý padák. Podle zákona. Dostupný z http://zpravy.idnes.cz/dohadoval-provizi-za-minometry-dostal-zlaty-padak-podle-zakona-pbq-/domaci.asp?c=A110207_172429_domaci_jw, citováno dne 10. 2. 2011.
- ZACHOVALOVÁ, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnících Evropského společenství. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9, str. 10 – 19.
- ZRUTSKÝ, J. Organizační změny. Právní rádce, 2005, č. 9, str. 36 – 41.

Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 11. 2003, sp. zn. 7 A 94/2001, Sbírka rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č. 5/2004, str. 467.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004, Soudní judikatura č. 11/2005, str. 854.
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., uveřejněném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. dne 14. 4. 2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1396/2001, Sbírka rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 17, str. 148.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, Soudní judikatura č. 6/2002, str. 423.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94, Právní rozhledy č. 2/96, str. 74.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek č. 54/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, Soudní rozhledy č. 11/99, str. 374.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, Soudní judikatura č. 5/04, str. 361.
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95, Právní rozhledy č. 6/96, str. 290.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002, Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 26, str. 285.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 829/2004, Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek č. 31, str. 44.
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95, Právní rozhledy 9/95, str. 373.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003, Soudní judikatura č. 8/03, str. 616.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1858/97, R 46/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, Soudní judikatura č. 10/04, str. 798.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004, Soudní judikatura č. 5/05, str. 362.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 7. 2004, sp. zn. 21 Cdo 328/2004, Soudní judikatura 8/04, str. 611.

WWW stránky:

www.vyplata.cz

www.pracovniradce.cz

www.podnikatel.cz

www.europa.eu

www.euroskop.cz

www.evropská-unie.cz

www.ilo.org

www.mpsv.cz

www.noviny-mpsv.cz

www.pravniradce.ihned.cz

www.beck-online.cz

www.prkpartners.com

www.cssz.cz

www.hrportal.cz

www.idnes.cz

www.pracovnipravo.com

www.wikipedia.cz

www.eklep.vlada.cz

Shrnutí

Odstupné a jiné formy kompenzace v pracovním právu

Diplomová práce se věnuje tématu kompenzací v současném českém pracovním právu. Kromě úvodu a závěru je práce členěná do čtyř kapitol.

V druhé kapitole je věnována pozornost pojmu kompenzací v pracovním právu. Jsou rozebrány jednotlivé funkce kompenzací, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Dále je podán přehled jednotlivých druhů kompenzací, které se v současné české právní úpravě vyskytují, a je provedeno jejich třídění.

Obsahem třetí kapitoly je výklad nejběžnější pracovněprávní kompenzace, odstupného. Jsou vysvětleny funkce odstupného, a je podán rozbor toho, kdy právo na odstupné zaměstnancům vzniká, a z jakých právních důvodů. Dále je podrobně věnována pozornost problematice výše odstupného, která zaměstnanci náleží v jednotlivých případech, včetně způsobu jejího výpočtu; v této souvislosti je pojednáno i o institutu průměrného měsíčního výdělku. Dále jsou rozebrány jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, a jejich význam pro vznik práva zaměstnance na odstupné, včetně pojednání o jeho výši v jednotlivých případech. Opomenuta nezůstala ani problematika vrácení odstupného, a jednotlivé případy, kdy povinnost vrácení odstupného může zaměstnanci vzniknout.

Čtvrtá kapitola je věnována dalším formám kompenzací v pracovním právu, které se v současném českém pracovním právu objevují. Je probrána problematika odchodného (podle současné právní úpravy, i podle úpravy předchozí). Okrajově je pojednáno také o dalším odstupném úředníků územně samosprávných celků. Více pozornosti je zaměřeno na instituty konkurenční doložky a kvalifikační dohody, a to z pohledu pracovněprávních kompenzací, které s nimi souvisí.

Stranou zájmu této práce nezůstaly ani změny právní úpravy, které jsou v současnosti diskutované nebo navrhované, na něž je poukázáno v kapitole páté, která obsahuje i některé úvahy autorky o tom, jakým směrem by se právní úprava kompenzací mohla ubírat.

Summary

Redundancy payment and other forms of compensation in employment relations

The diploma thesis deals with forms of compensation in employment relations in contemporary Czech labour law. Aside from the Introduction and Conclusion, the thesis consists of four chapters. The second chapter discusses the concept of compensations in labour law, and provides an analysis of the functions of labour law compensations, from the perspective of both the employee and employer. An overview of the different types of compensations is provided, including their categorization.

Redundancy payment, the primary and most frequent type of labour law compensation in Czech law, forms the content of chapter three. The functions of redundancy payments are explained, and the terms and conditions which give rise to the right of employees to redundancy payment are analyzed. Further, the amounts of redundancy payments under different circumstances are dealt with in detail, including an explanation of the methods of their calculation; the author also focuses on the category of average monthly remuneration and its importance in this relation. Each of the manners of employment termination and their relevance for the right to redundancy payment are discussed, as well as the amounts of redundancy payments pertaining to each type of employment termination. In addition, the topic of reimbursement of redundancy payments, and the situations under which the duty to return awarded redundancy payment may arise, are also touched upon.

Chapter four is dedicated to other forms of compensation, which exist in Czech in labour law today. This chapter discusses severance payments under valid law and also under previous legislation. Mention is also made of additional redundancy payments of public officers. More focus is placed on the specific forms of compensation related to non-competition clauses and qualification agreements.

The thesis further provides, in its fifth chapter, an overview of amendments and changes to the laws governing forms of compensation in employment relations, recently proposed or currently being discussed. The author also provides several recommendations and suggestions on how the current statutory regulation of labour law compensations may be improved.

Klíčová slova / Key words

Klíčová slova:

odstupné, kompenzace v pracovním právu

Key words:

redundancy payment, compensation in employment relations