

## O NÁROKU NA ODPSTUPNÉ ROZHODUJE NAPLNĚNÍ ZÁKONNÝCH DŮVODŮ

RICHARD W. FETTER

Ačkoliv ve výpovědi nebo v dohodě o skončení pracovního poměru není o odstupném ani slovo, může na něj mít zaměstnanec nárok. Naopak, i když jej má zaměstnanec ujednaný, odstupné mu vyplaceno být nemusí, jestliže se důvod pro jeho výplatu jen předstírá. Rozhoduje, zda je naplněn zákonný důvod pro nárok na něj. A to má dopad i na to, zda z odstupného musejí být sraženy pojistné odvody nebo jen daň z příjmu.


Odstupné bývá charakterizováno jako jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Odstupné má kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku. To tedy platí v situaci, kdy je pracovní poměr rozvazován z organizačních důvodů podle § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce.

Nesmíme však zapomenout také na rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. d) zákoníku práce, kdy jde o zdravotní důvody na straně zaměstnance – je-li rozvazován pracovní poměr z důvodu, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. I v tomto případě je nárok na odstupné, a to nikoliv podle odpracované doby jen v podobě jednonásobku, dvojnásobku či trojnásobku, ale rovnou dvanáctinásobku průměrného výdělku. Takové odstupné je vysoké, zaměstnavatele hodně zatěžuje, pro některé může být i likvidační, a tak není divu, že ho nechtějí vyplácet. Mnohdy si ho musí zaměstnanec sám vybojovat.

### KDYŽ DÁVÁ VÝPOVĚĚ ZAMĚSTNANEC

Zaměstnavatelé se výplatě odstupného brání i tak, že lidově řečeno dělají mrtvého brouka, prostě nečiní nic, ani nerozvázají se zaměstnancem pracovní poměr, protože kdyby tak učinili, museli by odstupné vyplatit. Na to reagoval Nejvyšší soud ČR rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 5825/2016, ze dne 30. 1. 2018, a to takto: „Ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce právo zaměstnance na odstupné spojuje s rozvázáním pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jsou-li důvodem rozvázání pracovního poměru skutečnosti uvedené v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Zákon zde vychází z předpokladu, že zaměstnavatel splní svoji povinnost a se zaměstnancem, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z po-





volání a kterého z těchto důvodů nepřevdl na jinou vhodnou práci (popřípadě kterého převedl na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a jehož pracovní zařazení u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně), rozváže některým z uvedených způsobů pracovní poměr. Pro vznik nároku zaměstnance na odstupné je přítom – jak vyplývá ze smyslu a účelu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce – rozhodující, že pracovní poměr zaměstnance skončil, neboť dále nemůže pokračovat (být naplňován) z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; okolnost, který z účastníků pracovního vztahu svým právním jednáním zákonem předpokládaný následek této zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spočívající ve skončení pracovního poměru vyvolal, naopak není z hlediska smyslu a účelu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce podstatná.

*Za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů nesplní, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce) zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.“ Takže odstupné lze získat nejenom tehdy, když o něm není ve výpovědi nebo v dohodě nic psáno, ale dokonce i tehdy, pokud zaměstnavatel se zaměstnancem žádnou dohodu neuzavřel a výpověď mu vůbec nedal – zaměstnanec ji dal sám. Ale je jasné, že se výplaty odstupného bude muset domáhat nejspíš soudní cestou. (Detailněji jsme se těmto problematickým a sporným situacím a pohledu Nejvyššího soudu ČR na ně věnovali v čísle 7 a dvojčísle 8–9 ročníku 2018 Národního pojištění v 1. a 2. části článku Rozvázání pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost a nárok na dvanáctiměsíční odstupné a též v č. 4/2017 v článku Převedení zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů, ukončení pracovního poměru, a nárok na odstupné.)*

## ZHORŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK ČI EXTRA SMLOUVA

Podobně, tedy tak, že zaměstnanec bude muset nejspíš podat proti zaměstnavateli žalobu, tomu bude zřejmě i v situaci předvídané § 339a zákoníku práce při tzv. přechodu práv a povinností z pracovních vztahů. Pokud do 2 měsíců od jeho účinnosti, při přechodu k jinému zaměstnavateli, dá zaměstnanec sám výpověď (nebo dosáhne uzavření dohody o skončení pracovního poměru) a prokáže, že se tak stalo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, a to právě v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů, např. při privatizaci, transformaci, nájmu podniku atp., vznikne mu nárok na odstupné.

## SMLUVNÍ Odstupné

Zcela jinou kapitolou je pak smluvní odstupné, kdy právo na něj není odvozeno od skončení pracovního poměru z důvodů dle zákona zakládajících nárok na odstupné, ale od smluvního ujednání – i pak jej může zaměstnanec získat, když dá výpověď sám, pokud si něco takového dohodl. Ale to budou opravdu výjimečné situace, bude se to týkat jen vrcholných vedoucích zaměstnanců; jistě ne řadového zaměstnance. (To jen pro

úplnost, neboť v tomto článku se věnujeme především odstupnému, na nějž vzniká nárok ze zákona, a to v souvislosti s organizačními změnami nebo zdravotními důvody na straně zaměstnance, přičemž jsme zmínili i nárok na odstupné v souvislosti se zhoršením pracovních podmínek při přechodu práv a povinností z pracovníprávních vztahů na straně zaměstnavatele.)

Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může totiž být – na rozdíl o právní úpravy poskytování odstupného zrušeným zákoníkem účinné do 31. prosince 2006 – upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné z jiných důvodů, než které jsou stanoveny (vypočteny) v § 67 odst. 1 a 2, resp. § 339a odst. 2 zákoníku práce. Tedy i při rozvázání pracovního poměru z ostatních výpovědních důvodů specifikovaných v § 52 zákoníku práce může být ze strany zaměstnavatele poskytnuto zaměstnanci peněžité plnění. Často bývá rovněž označováno jako „odstupné“ nebo „smluvní odstupné“. Nárok bývá zakotven v kolektivní smlouvě s odbory nebo individuální smlouvě se zaměstnancem.

Legálnost a vymahatelnost takového smluvního odstupného potvrdil i Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. 21 Cdo 613/2011, ze dne 4. 12. 2012, když dospěl k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny. Smluvní odstupné může být dokonce sjednáno i pro případ rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, což vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1193/2015, ze dne 15. 3. 2016.<sup>1</sup>

## VYPLATÍ SE MÍT UVEDENÝ DŮVOD PRO VYPLACENÍ ODSUPNÉHO

Pokud zaměstnanec dostává výpověď z organizačních důvodů, musí je zaměstnavatel popsat, takže i když neuvede nic o odstupném, nárok na něj zakládá zaměstnanci již samotný uvedený a použitý výpovědní důvod.

Složitější to může být, když dochází k rozvázání pracovního poměru na základě dohody o skončení pracovního poměru. Je-li sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru v důsledku organizačních změn z tzv. organizačních důvodů podle § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce nebo ze zdravotních důvodů dle § 52 písm. d) zákoníku práce, měl by zaměstnanec požadovat, aby byl tento důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě uveden. V opačném případě se může dostat, dojde-li ke sporu o zaplacení odstupného, do důkazní nouze, jestliže bude zaměstnavatel namítat, že k rozvázání pracovního poměru dohodou došlo z jiných důvodů, které nárok poskytnutí odstupného nezakládají. V případném soudním sporu zaměstnanec musí prokázat, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů organizačních změn a že mezi nimi a rozvázáním pracovního poměru existuje příčinná souvislost. Jakmile to prokáže, má nárok na odstupné a nevadí, že o něm v dohodě není nic uvedeno.





Potvrdíme to autoritativními rozhodnutími Nejvyššího soudu:

*„Zákoník práce nespojuje vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě o skončení pracovního poměru uvedeno, ale se zjištěním proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má uvolněný zaměstnanec (za splnění dalších zákonem stanovených předpokladů) nárok na odstupné bez ohledu na to, co bylo o důvodech skončení pracovního poměru v dohodě uvedeno.“* (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1599/2002)

*„V případném soudním řízení o zaplacení odstupného leží však na zaměstnanci povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce.“* (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1667/2001)

*„Nárok na odstupné má každý zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v ust. 52 písm. a), b), c) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu. Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné, samo o sobě rozhodující, zda byl v dohodě uveden důvod rozvázání pracovního poměru, popřípadě jaký důvod rozvázání pracovního poměru se v dohodě uvádí; z hlediska vzniku nároku na odstupné nejsou významné ani subjektivní představy účastníků o důvodu rozvázání jejich pracovního poměru, nýbrž podstatné je toliko zjištění, proč byl pracovní poměr skutečně rozvázán.“*

*Procesní povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má v řízení o zaplacení odstupného zaměstnanec (srovnej rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1667/2001).“* (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 7. 2007, spis. zn. 21 Cdo 2654/2006)

## KDYŽ SE DŮVOD JEN PŘEDSTÍRÁ

Může ale dojít i k opačné situaci, kdy je sice uveden v dohodě nárok na odstupné nebo se předstírá výpovědní důvod, který nárok na něj zakládá, ale k rozvázání pracovního poměru z uvedeného důvodu ve skutečnosti nedošlo, resp. nevznikl nárok na odstupné. Nejvyšší soud ČR při řešení takového případu v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3551/2017, ze dne 27. 11. 2018, uvedl: *„Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon nespojuje poskytnutí odstupného podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce. Stejně tak platí i obráceně – prokáže-li zaměstnavatel, že dohoda obsahuje v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon nárok spojuje, neboť takový důvod ve skutečnosti neexistoval (nebyl), nárok na odstupné zaměstnanci nevzniká.“* V daném případě šlo o to, že do dohody o rozvázání pracovního poměru byl uveden důvod dle § 52

písm. b), tedy přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, který zakládá právo na odstupné, jenže ve skutečnosti nebyl naplněn, protože k němu nedošlo. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

<sup>1</sup> Na takováto plnění není nárok ze zákona, a proto se zahrnou do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Z tzv. smluvního odstupného se tedy kromě daně z příjmu sráží též pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Naopak podle § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení se odstupné a další odstupné (tj. odstupné podle § 13 zákona č. 312/2002 Sb., o úředních územních samosprávných celcích), na které vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance. Obdobně hovoří i zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, když se podle jeho § 3 odst. 2 vyměřovací základ zaměstnance snižuje o odstupné a další odstupné. Zatímco se tedy daň odvádí z odstupného vždy, bez ohledu na důvod jeho vyplacení, odvody pojistného se provádějí pouze, pokud zaměstnavatel vyplácí odstupné z jiného než zákonem stanoveného důvodu. Pokud na odstupné vznikl nárok podle zákoníku práce – tedy v případech rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů stanovených v § 67 odst. 1 zákoníku práce (organizační výpovědní důvody ve smyslu § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce) nebo § 67 odst. 2 zákoníku práce (zdravotní důvody ve smyslu § 52 písm. d) zákoníku práce) či dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnance dle § 339a odst. 1 ve spojení s odst. 2 zákoníku práce – odvody pojistného se neprovádějí ani v případě, že je odstupné navýšeno nad částky předepsané zákoníkem práce. Zaměstnanci totiž může být vyplaceno i vyšší odstupné, než mu ze zákona přísluší. Zákoník práce hovoří o minimálních částkách, umožňuje tedy poskytnout i více, než činí tento základ. I v takovém případě se však stále jedná o odstupné, na které má zaměstnanec podle zákoníku práce nárok, a proto ani z něj se pojistné odvody nesrážejí. I když tedy zaměstnavatel poskytne odstupné ve vyšší částce, než je uvedeno v zákoníku práce jako zákonné minimum, neplatí se pojistné ani z tohoto odstupného, bez ohledu na jeho výši.

## KNIHOVNIČKA

### ● SPOLEČNOST S RUČENÍM OMEZENÝM Z ÚČETNÍHO A DAŇOVÉHO POHLEDU, 4. VYDÁNÍ

NOVINKA

Jiří Vychopen

*Vydal Wolters Kluwer, a. s., 248 stran, 365 Kč*

Čtvrté vydání publikace je zaměřeno na řešení konkrétních případů z praxe, týkajících se společnosti s ručením omezeným od jejího založení až po zánik. Za tím účelem bylo do publikace zařazeno celkem 200 nejčastějších a nejzajímavějších dotazů čtenářů, zaměřených na právní, účetní a daňové problematiky této právní formy obchodní společnosti, včetně stanovisek řady renomovaných daňových odborníků k těmto dotazům. Dotazy a odpovědi jsou v publikaci rozděleny do jednotlivých kapitol podle tematického zaměření. Každá odpověď je doprovázena odkazy na související právní úpravu.

Na závěr publikace si čtenáři mohou ověřit své znalosti o společnosti s ručením omezeným v krátkém testu.

