



Jak a kdy vyplácet odstupné?

Kdy má zaměstnanec nárok na odstupné? Jaká je výše odstupného? Kdy je zaměstnanec povinen odstupné vrátit?

Pracovní poměr (pozor, v případě dohod o provedení práce nebo o pracovní činnosti nárok na zákonné odstupné nevzniká) může být ukončen různými způsoby a z různých důvodů. Zákoník práce však v některých případech ukládá zaměstnavateli povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné. Právě na případy, v nichž je třeba odstupné vyplatit, se zaměřuje následující článek.

Předně je třeba určit, **kdy vlastně nárok na odstupné vzniká**. Prvním předpokladem je, že je pracovní poměr ukončen výpovědí nebo dohodou z následujících důvodů:

1. ruší se zaměstnavatel nebo jeho část – například za situace, kdy podnikatel ukončuje činnost, vstoupí do likvidace a následně je vymazán z obchodního rejstříku;
2. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část – například za situace, kdy podnikatel mění sídlo a stěhuje výrobu do jiného města/kraje;
3. stane-li se zaměstnanec nadbytečným – například za situace, kdy podnikateli poklesnou tržby, odběr zboží;
4. není-li zaměstnanec způsobilý vykonávat dosavadní práci pro nemoc z povolání nebo pracovní úraz.

Pokud tedy nastane některý z výše uvedených důvodů, je třeba určit, **jaká výše odstupného zaměstnanci náleží**. Zákoník práce stanovuje nejnižší povinnou výši odstupného. Nic však nebrání zaměstnavateli v tom, aby z vlastní vůle vyplatil odstupné vyšší. Zákonná výše odstupného je uvedena v následující tabulce:

Délka pracovního poměru	Minimální výše odstupného
Méně než 1 rok	Jednonásobek průměrného výdělku
Alespoň 1 rok a méně než 2 roky	Dvojnásobek průměrného výdělku
Více jak 2 roky	Trojnásobek průměrného výdělku

Zvláštním případem je rozvázání pracovního poměru pro pracovní úraz, či nemoc z povolání. V takové situaci náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Nutno podotknout, že ve všech případech se jedná o výpočet z hrubé mzdy zaměstnance.

Zákoník práce pamatuje i na případy, kdy zaměstnanec bude vykonávat u zaměstnavatele práci i nadále a přiznává zaměstnavateli právo na vrácení odstupného, či jeho poměrné části. Tak je tomu tehdy, pokud zaměstnanec opětovně nastoupí k zaměstnavateli před uplynutím doby, za kterou mu bylo odstupné vyplaceno. Pro ilustraci lze uvést příklad – zaměstnanec byl u zaměstnavatele v pracovním poměru pět let, po výpovědi ze strany zaměstnavatele pro nadbytečnost mu bylo vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Po uplynutí dvou měsíců od rozvázání pracovního poměru zaměstnanec začal pro zaměstnavatele opět

vykonávat práci. V takovém případě je povinen vrátit odstupné ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku.

K doplnění je možno uvést, kdy dochází k faktickému vyplacení odstupného. Zákoník práce obecně říká, že je zaměstnavatel povinen vyplatit odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. Ovšem je možné, aby se obě strany dohodly, že dojde k vyplacení odstupného dříve, například již ke dni skončení pracovního poměru.

ODBOR LEGISLATIVY, PRÁVA A ANALÝZ
HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY
PRAHA, SRPEN 2018