

# PLATNOST Odstupného nad rámeč zákona

Mgr. ONDŘEJ PREUSS, JAKUB SEMBOL

Zaměstnavatel uzavřel se svým zaměstnancem, panem P. L., dohodu o rozvázání pracovního poměru, ve které se také zavázal vyplatit odstupné ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku. Důvod rozvázání pracovního poměru nebyl v dohodě uveden. Dohodnutý závazek zaměstnavatel nesplnil a pan P. L. se obrátil na soud.

## ŘÍZENÍ PŘED SOUDY PRVNÍHO A DRUHÉHO STUPNĚ

Obvodní soud dospěl k závěru, že odstupné náleží zaměstnanci pouze v případech, které jsou uvedeny v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce (= v případě rušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele a nadbytečnosti zaměstnance je minimální výše odstupného vázána na délku trvání pracovního poměru až do minimálně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku; v případě nemožnosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání náleží zaměstnanci minimálně dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku). Sjednání odstupného v jiných případech, v jiné výši, eventuálně v jiné délce, než je uvedeno v ustanovení § 52 zákoníku práce (= jednotlivé konkrétní výpovědní důvody) není možné, neboť by to odporovalo účelu a smyslu zákoníku práce, který odstupné váže na případy ukončení pracovního poměru specifikované v zákoně. Soud druhého stupně rozhodnutí potvrdil.

## ŘÍZENÍ PŘED NEJVYŠŠÍM SOUDEM ČR

Nejvyšší soud připomněl, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od zákoníku práce, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. K této odchylné úpravě může dojít smlouvou i vnitřním předpisem. (Po novele ZP účinné od 1. ledna 2012 jsou tato ustanovení nově v § 4b odst. 1 a 2.)

Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce je právní úpravou relativně kogentní<sup>1</sup> v tom smyslu, že zakazuje, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozvázání pracovního poměru z důvodů v něm vyjmenovaných nižší odstupné, než kolik činí jedno-dvoutrojnásobek (dvanáctinásobek) průměrného výdělku. V tomto směru tedy zákon stanoví ve prospěch zaměstnance určité minimální standarty pro případ skončení pracovního poměru.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je vybudován na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníci pracovněprávních vztahů proto mohou vždy upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, ledaže by jim to zákon zakazoval. Zásada autonomie vůle účastníků se v úpravě pracovněprávních vztahů neprosadí jen tehdy, jestliže tomu brání kogentní povaha ustanovení zákona.

Při úvaze, zda ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce je takovou kogentní právní úpravou, soud došel k závěru, že toto ustanovení:

- a) není vypočteno v ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce jako právní úprava, od níž je vyloučeno se (vůbec) odchýlit,
- b) není vypočteno ani v ustanovení § 363 odst. 1 jako právní úprava, od níž je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance,
- c) ani ze znění zmíněného ustanovení nevyplývá žádný důvod pro závěr, že by vylučovalo odchylnou úpravu o důvodech, za kterých by zaměstnavatel mohl – kromě těch, jež jsou v něm uvedeny – rovněž poskytnout zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru odstupné jakožto plnění (peněžitý příspěvek), které by zaměstnanci pomohlo překonat sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci.

S ohledem na tato fakta Nejvyšší soud ČR usoudil, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být – na rozdíl o právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. prosince 2006 – upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce).

## DOHODA NAD RÁMEC ZÁKONA PLATÍ

Nejvyšší soud České republiky tímto rozhodnutím potvrdil, že odstupné je omezeno „pouze zezdola“ minimy, které zaměstnavatel musí dodržet, ale nic nebrání zaměstnavateli, aby se se zaměstnancem smluvně dohodl na odstupném jak vyšším, tak nově (od 1. ledna 2007) i z jiných výpovědních důvodů, než jaké jsou uvedeny v § 67 odst. 1 zákoníku práce. *(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))*

---

Autoři článku pracují v advokátní kanceláři Jasanská & Co.

<sup>1</sup> Kogentní právní norma je taková právní norma, u níž není možné se odchýlit od její dispozice

## BOJ PROTI NENAHLÁŠENÉ PRÁCI

V červenci Evropská komise zahájila konzultaci se zástupci odborových svazů a organizací zaměstnavatelů o možných budoucích opatřeních EU, která by prostřednictvím lepší spolupráce mezi donucovacími orgány členských států, jako jsou inspektořaty práce a daňové orgány a orgány sociálního zabezpečení, předcházela nenahlášené práci a odrazovala by od ní.

Na evropské úrovni je nenahlášená práce definována jako „jakákoliv placená činnost, která je zákonná, pokud jde o její povahu, avšak není ohlášená orgánům veřejné moci, s přihlédnutím k rozdílům v systému regulace členských států“. Nenahlášená práce má vážné rozpočtové důsledky kvůli nižším příjmům z daní a sociálního zabezpečení. Negativně se odráží na zaměstnanosti, produktivitě a pracovních normách, rozvoji dovedností a celoživotním učení. Nezakládá důchodová práva a neumožňuje přístup ke zdravotní péči.

Organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů mohou předkládat své názory a připomínky až do 20. září 2013.

