

## Odstupné, jeho vrácení a odvod pojistného

JUDr. Petr Bukovjan  
Ing. Antonín Daněk  
JUDr. Jan Přeb CSc.

Jedním z plnění, kterého se zaměstnanci dostává v souvislosti se skončením pracovního poměru, je odstupné. Jeho účelem je dle judikatury Nejvyššího soudu kompenzovat zaměstnanci v zákonem vymezených případech nepříznivé důsledky spojené se skončením pracovního poměru. Skončení některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právo zaměstnance na odstupné nezakládá.

Zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje **případy, s nimiž je právo zaměstnance na odstupné spojeno, stejně jako jeho minimální výši**. Zapomínat nelze však ani na to, že zmíněný právní předpis povazuje zaměstnance za určitých podmínek poskytnuté **odstupné zaměstnavateli vrátit**.

Z ustanovení [§ 3 odst. 2 písm. b\) zákona č. 592/1992 Sb.](#), o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, a [§ 5 odst. 2 písm. b\) zákona č. 589/1992 Sb.](#), o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, oba ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že **odstupné, na které vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, se do vyměřovacího základu pro odvod příslušného pojistného nezahrnuje**.

Právní úprava odstupného, natožpak jeho vrácení, **vyvolává mezi zaměstnavateli řadu otázek**. Chybuje se rovněž v tom, kdy se pojistné z příslušného plnění odvádí, a kdy ne. V následujících řádcích se budeme snažit **na některé vybrané otázky odpovědět, a to z pohledu pracovního poměru, právní úpravy pojistného na veřejné zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení**. Jednotlivým otázkám předchází základní vstupní informace týkající se odstupného a jeho případného vrácení.

### Právo na odstupné

Právo na odstupné vzniká zaměstnanci ze zákona v souvislosti se skončením pracovního poměru **způsobu a z důvodů uvedených v ustanovení § 67 odst. 1 a 2 a § 339a zákoníku práce**.

V prvním případě byl pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v ustanovení [§ 52 písm. a\) až c\) zákoníku práce](#) (tzv. **organizační důvody**) nebo z důvodu popsaného v ustanovení § 52 písm. d) téhož právního předpisu (**dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí**, pokud se zaměstnavatel zcela nezprostil odpovědnosti za újmu jimi způsobenou, a **dosažení nejvyšší přípustné expozice**).

Druhý případ zakládá zaměstnanci právo na odstupné, pokud dal zaměstnavateli výpověď nebo se na rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem dohodl, stalo se tak ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti **přechodu práv a povinností z pracovních vztahů** nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů, který se ho týkal, a soud svým rozhodnutím na základě žaloby zaměstnance potvrdil, že **důvodem rozvázání pracovního poměru bylo podstatné zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v souvislosti s tímto přechodem**.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou s ním z důvodů uvedených v ustanovení [§ 52 písm. a\) až c\) zákoníku práce](#), a zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru v návaznosti na přechod práv a povinností z pracovních vztahů (viz výše), přísluší odstupné ze zákona **ve výši nejméně**:

- a) **jednonásobku průměrného měsíčního výdělku**, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **méně než 1 rok**,
- b) **dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku**, jestliže doba trvání jeho pracovního poměru **dosáhla alespoň 1 roku, ale méně než 2 roky**, a
- c) **trojnásobku průměrného měsíčního výdělku**, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 2 roky**.

Speciálně, a to ve výši odpovídající **součtu trojnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku a **jedné z částek uvedených pod písmeny a) až c)**, je minimální výše odstupného stanovena pro případ, že k rozvázání pracovního poměru z uvedených důvodů dojde v době, kdy se na zaměstnance **v kontu pracovní doby vztahuje postup podle ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce**, tedy možnost sjednaná v kolektivní smlouvě započítat až 120 hodin práce přesčas do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

**Pokud jde o zaměstnance, jehož pracovní poměr skončil výpovědí zaměstnavatele (popř. dohodou s ním) z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce** pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice (viz výše), činí výše odstupného **nejméně dvanásobek jeho průměrného měsíčního výdělku**.

#### Otázka č. 1

Zaměstnanci vzniklo v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí z důvodu jeho nadbytečnosti **právo na**

odstupné. Pracovní poměr trval 1,5 roku. Jak vysoké odstupné bude a jak je to s odvodem pojistného z tohoto plnění?

#### Pracovněprávní úprava

Z ustanovení [§ 67 odst. 1 zákoníku práce](#) vyplývá, že **výše odstupného je v tomto případě odvozena od doby trvání pracovního poměru** (a za určitých podmínek i předchozího pracovního poměru se stejným zaměstnavatelem). Pokud pracovní poměr trval zaměstnanci 1,5 roku, pak mu přísluší odstupné **ve výši nejméně dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku**.

#### Odvod pojistného na zdravotní pojištění

Protože se jedná o odstupné, na které vznikl nárok podle [zákoníku práce](#), **nebude částka odstupného zahrnuta do vyměřovacího základu zaměstnance**. Odhlášení zaměstnance proběhne kódem „O“ na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele ke dni skončení pracovního poměru. Při odvodu pojistného **musí zaměstnavatel dodržet minimální vyměřovací základ** (při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc), pokud zaměstnanec nepatří do některé z výjimek uvedených v ustanovení [§ 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb.](#)

#### Odvod pojistného na sociální zabezpečení

Z tohoto odstupného **se nebude odvádět pojistné na sociální zabezpečení**.

#### Otázka č. 2

Zaměstnanec by dostal výpověď z pracovního poměru pro přemístění části zaměstnavatele a jeho pracovní poměr by skončil uplynutím výpovědní doby. Nicméně nakonec se se zaměstnavatelem **na rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu dohodl**, a to k dřívějšímu datu. Podle [zákoníku práce](#) by mu vzniklo právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, protože pracovní poměr trval bezmála 7 let. Součástí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo ale též **ujednání o tom, že zaměstnanci přísluší odstupné ve výši pětinasobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Je taková dohoda možná? Pokud ano, odvádí se ze zvýšeného odstupného pojistné?**

#### Pracovněprávní úprava

[Zákoník práce](#) uvádí výši odstupného **jako minimální**. Není tedy vyloučeno – a v praxi se tak běžně děje, ať už na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo dohody se samotným zaměstnancem – že **zaměstnanci bude poskytnuto zaměstnavatelem odstupné vyšší**. V daném případě se dá předpokládat, že s nabídkou vyššího odstupného přišel zaměstnavatel, **aby motivoval zaměstnance k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru k dřívějšímu datu**.

#### Odvod pojistného na zdravotní pojištění

Bez ohledu na počet násobků průměrného měsíčního výdělku zaměstnavatel pojistné z vyplaceného odstupného neodvede z toho důvodu, že nárok na ně vznikl v důsledku aplikace ustanovení [§ 52 písm. b\) zákoníku práce](#). **Odvodu pojistného nepodléhá jak minimální nárokové odstupné, tak jakýkoli násobek průměrného měsíčního výdělku nad tento minimální zákonný nárok**.

#### Odvod pojistného na sociální zabezpečení

Pokud vznikl nárok na odstupné podle zvláštního právního předpisu, **nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné ani ta část odstupného**, která byla poskytnuta, například na základě kolektivní smlouvy, **nad zákonnou minimální výši**. Z odstupného poskytnutého ve výši pětinasobku průměrného výdělku se pojistné na sociální zabezpečení tedy odvádět nebude; **není rozhodné, že odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, na které vznikl nárok podle [zákoníku práce](#), bylo navýšeno na pětinasobek průměrného měsíčního výdělku**.

#### Otázka č. 3

V kolektivní smlouvě sjednané u zaměstnavatele máme napsáno, že **zaměstnanci přísluší odstupné** (konkrétně ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku) **také v případě**, že s ním bude pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodu **jeho dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro tzv. obecné onemocnění** [dle ustanovení [§ 52 písm. e\) zákoníku práce](#), tj. bez vazby na pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí]. Je to v pořádku? **Bude muset zaměstnavatel z tohoto odstupného odvést pojistné?**

#### Pracovněprávní úprava

Se skončením pracovního poměru z uvedeného důvodu zákon právo zaměstnance na odstupné nespojuje. To ale **neznamená, že by mu takové právo nemohlo vzniknout z jiného titulu, třeba právě na základě ujednání v kolektivní smlouvě**. Protože nejde ale o odstupné vzniklé zaměstnanci podle právního předpisu, je nutno na něj takto nahlížet i **pro jiné účely**. Pokud se proto zaměstnanec po skončení pracovního poměru přihlásí do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce a splní příslušné podmínky, **bude mu podpora v nezaměstnanosti poskytována rovnou a nedojde k jejímu „odložení“** dle ustanovení [§ 44a zákona č. 435/2004 Sb.](#), o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Stejně tak ale **není možné takový zaměstnanec počítat s případnou kompenzací zmíněného odstupného** dle ustanovení § 44b téhož zákona, pokud by mu ho zaměstnavatel včas neuhradil.

#### Odvod pojistného na zdravotní pojištění

S odkazem na ustanovení [§ 3 odst. 2 písm. b\) zákona č. 592/1992 Sb.](#) nelze plnění poskytnuté v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru podle ustanovení [§ 52 písm. e\) zákoníku práce](#) kvalifikovat jako odstupné, na které vznikl nárok podle [zákoníku práce](#). To znamená, že **zaměstnavatel zahrne tento příjem do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného**.

#### Odvod pojistného na sociální zabezpečení

Nárok na toto odstupné nevznikl na základě právního předpisu, nýbrž na základě kolektivní smlouvy, a proto **se toto odstupné zahrne do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného a pojistné se z tohoto odstupného odvede.**

## Vrácení odstupného

Dle ustanovení [§ 68 zákoníku práce](#) platí, že začne-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru **konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby** určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného (rozuměj vznikne-li mu v této době uvedený pracovníprávní vztah), **je povinen tomuto zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit.** Poměrná část odstupného se přitom stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí zmíněné doby.

Z výše uvedeného vyplývá, že aby byl zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část, musel by nový pracovníprávní vztah mezi stejnými smluvními stranami **mít podobu pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.** Vznik pracovníprávního vztahu na základě dohody o provedení práce nehraje v této souvislosti žádnou roli a **zaměstnanec zaměstnavateli v takovém případě na odstupném nic nevrací.**

V obecné rovině nezáleží na tom, jestli je mezi výdělkem z původního pracovního poměru a výdělkem z nově založeného pracovníprávního vztahu nějaký zásadní nepoměr. To zaměstnanec sám si musí zvážit, jestli začne znovu konat práci u dosavadního zaměstnavatele i za méně výhodných podmínek, a **zda tak dá „přednost“ novému pracovnímu zapojení u dosavadního zaměstnavatele, ačkoliv s tím je spojena povinnost vrátit odstupné, resp. jeho poměrnou část.** Nový výdělek nesmí být ale zanedbatelný. Jak totiž dovodil Nejvyšší soud (ve svém rozsudku ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. [21 Cdo 2071/2013](#)), **aby vůbec nastal důvod k vrácení odstupného,** musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci v dalším pracovníprávním vztahu za vykonanou práci **alespoň takovou mzdu (plat, odměnu), z níž by zaměstnanec mohl krýt své životní potřeby.** O vyřešení sociální situace, v níž se zaměstnanec ocitl tím, že ztratil práci, ze strany dosavadního zaměstnavatele lze dle vyjádření Nejvyššího soudu hovořit jen tehdy, jestliže „zaměstnanec, který koná práci pro dosavadního zaměstnavatele, **obdržel mzdu (plat, odměnu), která činí – bez ohledu na sjednaný rozsah jeho pracovního úvazku – nejméně částku rovnající se** (podle toho, jak je zaměstnanec odměňován) **minimální mzdě nebo zaručené mzdě, kterou právní předpisy (kolektivní smlouvy) stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin“.**

### Otázka č. 4

Zaměstnanec **skončil dne 30. 6. 2022 pracovní poměr** a vzniklo mu právo na odstupné ve výši **dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.** Konkrétně šlo o částku ve výši **69 568 Kč brutto.** Ke dni **15. 7. 2022** mu u téhož zaměstnavatele vznikl nový pracovní poměr, a to **na dobu určitou jako zástup** za nemoc (s výdělkem, který nebyl pod příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy). **Tento pracovní poměr skončil uplynutím doby** (ukončením dočasné pracovní neschopnosti zastupovaného zaměstnance) **ke dni 10. 8. 2022.** Jak správně spočítat výši poměrné části odstupného, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit? **Jak je to s odvodem pojistného?**

#### Pracovníprávní úprava

S ohledem na účel odstupného máme za to, že **zaměstnanec je povinen vrátit jen tu poměrnou část odstupného, která odpovídá době, v níž se nový pracovníprávní vztah kryl s dobou, za kterou zaměstnanci odstupné přísluší.** Doba, za kterou zaměstnanci příslušelo odstupné, představuje 2 měsíce (konkrétně jde o dobu od 1. 7. 2022 do 31. 8. 2022). Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do uplynutí této doby. Kdyby proto nový pracovní poměr trval až do 31. 8., **musel by zaměstnanec vrátit zaměstnavateli částku odpovídající 48/62 z výše odstupného** (62 dny je součet kalendářních dnů za měsíce červenec a srpen 2022, číslovka 48 zahrnuje pak počet kalendářních dnů od 15. 7. 2022 do 31. 8. 2022). Protože ale nový pracovní poměr zaměstnanci ke dni 10. 8. 2022 skončil, **změní se zlomek vyjadřující poměrnou část odstupného, kterou je povinen zaměstnavateli vrátit, na 27/62** (odečteno 21 dnů od 11. 8. 2022 do 31. 8. 2022, protože v této době už nový pracovní poměr netrval).

Vztaženo na konkrétní výši odstupného v hrubém, činí poměrná část odstupného, kterou je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli, částku **30 296 Kč.**

#### Odvod pojistného na zdravotní pojištění

Pokud zaměstnavatel **zúčtoval zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru odstupné,** na které vznikl nárok podle [zákoníku práce](#), pak se v souvislosti se vznikem nového pracovního poměru a vrácením poměrné části odstupného **nemusí touto otázkou zabývat, jelikož z vyplaceného odstupného nebylo žádné pojistné odvedeno.**

V případě pracovní smlouvy podléhá odvodu pojistného každá částka zúčtovaného příjmu. U dohody o pracovní činnosti plní zaměstnavatel zákonné povinnosti při příjmu alespoň 3 500 Kč a u dohody o provedení práce až při příjmu převyšujícím 10 000 Kč. Zároveň zaměstnavatel přihlíží k potřebě dodržet minimální vyměřovací základ. **Jelikož je výdělek alespoň na nejnižší úrovni zaručené mzdy, pak by mělo být při odvodu pojistného dodrženo zákonné minimum, přesněji by měla být za měsíce červenec i srpen dodržena poměrná část minimálního vyměřovacího základu za kalendářní dny trvání zaměstnání** v příslušném kalendářním měsíci ve smyslu ustanovení [§ 3 odst. 9 písm. a\) zákona č. 592/1992 Sb.](#)

Pracovní poměr započal dne 15. 7. 2022, což znamená, že zaměstnání trvalo v měsíci červenci celkem 17 kalendářních dnů. **Poměrná část minimálního vyměřovacího základu, která musí být při odvodu pojistného za červenec 2022 dodržena, činí 8 883,87 Kč [(17 : 31) x 16 200].**

Vyměřovací základ za červenec i srpen 2022 tak relevantně **může být i nižší než 16 200 Kč.**

#### Odvod pojistného na sociální zabezpečení

Vrácení části pojistného dochází k tomu, že zaměstnanci přísluší odstupné v nižší výši, to však **nic nemění na tom, že toto nižší odstupné je odstupným náležitým podle právního předpisu**. Proto se z odstupného, které se nevrací, nebude pojistné odvádět. **Vrácené odstupné není příjmem zaměstnance a fakticky není ani odstupným**, na které má zaměstnanec nárok; **vrácené odstupné nemá tedy vliv na placení pojistného**.

#### Otázka č. 5

Po skončení pracovního poměru s právem zaměstnance na odstupné zjistil zaměstnavatel, že **by zaměstnance v omezeném rozsahu opět potřeboval**. Nabídl mu uzavření pracovního poměru na kratší pracovní dobu. To zaměstnanec odmítl s tím, že pak by musel zaměstnavateli vrátit poměrnou část odstupného a že se mu to nevyplatí. Zaměstnavatel se proto vyjádřil v tom smyslu, že **od zaměstnance nic takového chtít nebude a že mu vyplacené odstupné zůstane. Může to zaměstnavatel udělat?** Má to nějaký vliv na odvod pojistného z částky, kterou by zaměstnanec musel jinak vrátet?

#### Pracovněprávní úprava

Byť zaměstnanci podle zákona vznikne povinnost vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část, **není vyloučeno, že na něm nic takového zaměstnavatel** (často ve svém vlastním zájmu) **vyžadovat nebude**. Zaměstnanec pak odstupné nebo jeho poměrnou část zaměstnavateli nevrací.

#### Odvod pojistného na zdravotní pojištění

Jestliže vzniklo zaměstnanci právo na **odstupné podle zákoníku práce**, pak **skutečnost, že zaměstnavatel po něm nepožaduje vrácení odstupného** nebo jeho poměrné části, **nevede k žádnému dodatečnému odvodu pojistného z této částky**. Pokud je osoba z pohledu zdravotního pojištění zaměstnancem [viz ustanovení [§ 5 písm. a\) zákona č. 48/1997 Sb.](#), o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů], to znamená, že nově sjednaný pracovněprávní vztah zakládá účast na zdravotním pojištění, pak zaměstnavatel přihlašuje osobu jako zaměstnance u zdravotní pojišťovny a **odvádí pojistné podle zákona**.

Podotýkáme, že pokud je za zaměstnance při nástupu do zaměstnání plátcem pojistného **i stát, oznamuje zaměstnavatel zdravotní pojišťovně i tuto skutečnost**. Kdyby nastupoval do zaměstnání například poživatel některého z důchodů, přičemž by zaměstnavateli byla tato skutečnost známa a zaměstnancem doložena, použil by ke dni nástupu do zaměstnání současně dva kódy – „P“ a „D“.

#### Odvod pojistného na sociální zabezpečení

To, že zaměstnanec odstupné v daném případě po dohodě se zaměstnavatelem nevrací, **nic nemění na závěru, že se odstupné nezahrnovalo do vyměřovacího základu a dodatečně zahrnovat ani nebude**.

#### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

\* zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce

\* zákon č. [592/1992 Sb.](#), o pojistném na veřejném zdravotním pojištění

\* zákon č. [589/1992 Sb.](#), o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

\* zákon č. [48/1997 Sb.](#), o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů