

Odstupné, navýšené odstupné a odchodné

Orange Academy s.r.o.

Odstupné

- Jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci povinně na základě zákoníku práce v těch případech, kdy k rozvázání pracovního poměru dochází z důvodů, za které nese odpovědnost zaměstnavatel.
- Právo na odstupné vzniká zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru ať na zkrácený nebo plný úvazek.
- Odstupné nepřísluší zaměstnancům, kteří jsou zaměstnaní na dohody mimo pracovní poměr.
- Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu odstupné.
- Ze zákonného odstupného se odvádí pouze daň, nikoliv sociální a zdravotní pojištění.

Navýšené odstupné

- Je odstupné navýšené nad minimální výši odstupného stanoveného zákoníkem práce.
- Řadí se mezi zaměstnanecké benefity.
- Může jej poskytovat jak podnikatelský, tak veřejný sektor.
- Podléhá pouze dani z příjmů, nikoliv sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

Odchodné

- Je to odstupné, které se poskytuje dobrovolně.
- Podléhá dani z příjmů, sociálnímu i zdravotnímu pojištění.
- Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad.

Souběžné pracovněprávní vztahy u téhož zaměstnavatele

- Zaměstnanec může mít u zaměstnavatele i dva pracovní poměry, nebo může pracovat v rámci pracovní smlouvy a dohody mimo pracovní poměr.
- Práva a povinnosti vyplývající ze souběžných pracovních vztahů se posuzují samostatně.

Odstupné při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů

- Jedná se o výpověď danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP.
- Můžete rozvázat pracovní poměr i dohodou s uvedením vážného důvodu dle § 52 písm. a) až c) ZP.
- Pokud je poskytnuto odstupné, tak se výplata podpory v nezaměstnanosti posouvá o počet měsíců, za které bylo vyplaceno odstupné.
- Pro výši odstupného není důležité datum doručení výpovědi, ale kdy skutečně končí pracovní poměr.

Odstupné při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů

- Při obdržení výpovědi nebo dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 52 d) ZP náleží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného hodinového výdělku.
- Pokud zaměstnavatel prokáže, že skutkovou příčinou vzniku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo jejím ohrožením, bylo porušení povinnosti na straně zaměstnance, tak nemusí platit dané odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného hodinového výdělku.
- Odstupné nepodléhá sociálnímu ani zdravotnímu pojištění.

Odstupné z důvodu zhoršení pracovních podmínek

- Zákonné odstupné náleží i v případě, že zaměstnanec před soudem prokáže, že dal výpověď z důvodu velkého zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- Může se jednat např. změna odpovědnosti, zavedení kamerového systému, navýšení množství přesčasů atd.

Právo na odstupné po odvolání z vedoucího pracovního místa

- Odstupné nenáleží v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa.
- Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Vrácení odstupného

- Pokud bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy nebo DPČ před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.