

Právní rady na květen 2016

Otázka na úvod

Otázka:

Zajímalo by mě, co vlastně hradí pojišťovna u zubaře tak, aby pacient nemusel platit doplatek. Je snad v pořádku, že za plombu nebo za injekci na umrtvení musím platit, ačkoli jsem si našel zubaře, který má smlouvu s pojišťovnou?

Odpověď:

U stomatologických výkonů, tedy prohlídek, vyšetření, ošetření atd., **je smluvnímu lékaři výkon buď plně pojišťovnou hrazený a pacient neplatí žádný doplatek, nebo hrazený z veřejného zdravotního pojištění není a pacient si ho musí zaplatit sám.** Všechny plně hrazené výkony jsou obsaženy v úhradové vyhlášce platné pro příslušné období.

Obecně pro stomatologické výkony platí, že lékař **má povinnost seznámit pacienta se standardním ošetřením a může mu pak nabídnout ošetření s použitím nadstandardních materiálů.** Pacient tedy musí s navrhovaným postupem souhlasit. Nadstandardní výkon si celý platí. Ceny vycházejí z **individuální kalkulace ordinace** a pacient má právo být **seznámen před ošetřením** s cenou výkonu a nahlédnout do ceníku. Vždy musí obdržet potvrzení o úhradě.

Plně hrazené z veřejného zdravotního pojištění je komplexní vyšetření při registraci pojištěnce stomatologem a každoroční preventivní prohlídka, včetně profylaktického odstranění zubního kamene a kontroly ústní hygieny. Hrazena je také běžná péče a ošetření, např. extrakce zubů, injekční lokální anestezie, léčba onemocnění dásní či zánětu nervu, rentgenová vyšetření, zubní výplně (plomby) pak v rozsahu standardu.

To v souladu se zákonem o veřejném zdravotním pojištění znamená, že výplně zubu pojišťovna hradí z nedózovaného amalgámu. Protože jde o výkon plně hrazený ze zdravotního pojištění, není u něj možná jakákoli spoluúčast pacienta. Lékař tedy nesmí na pacientovi požadovat žádný doplatek. Pokud je ale jako výplňový materiál při ošetření zubního kazu zvolen dózovaný amalgám, jedná se již o výkon nehrazený z veřejného zdravotního pojištění. To znamená, že je zde naopak plná úhrada pacienta, nikoli doplatek.

Co se týká "bílých plomb", VZP hradí dětem do 18 let fotokompozitní výplň, pokud je použita ve frontálním úseku chrupu, t. j. do "trojek" včetně. Dospělým hradí ve stejné lokalizaci výplně z kompozitních samopolymerujících materiálů. Je to také bílá výplň, ale tento materiál tuhne chemicky, modernější fotokompozitní se vytvrzuje „světlem“. Jiné typy výplně nebo uvedenou výplň v jiné lokalizaci si opět pacient hradí v plné výši sám.

Injekční anestezie je pojišťovnou plně hrazena ve všech případech, kdy je z lékařského hlediska odůvodněná (indikovaná). Pokud pacient požaduje po lékaři "umrtvení", aniž by to vlastně bylo nutné, platí si ho sám, například při běžném vrtání zubu. Hrazena není, a to opět v souladu se zákonem, tzv. intraligamentární anestezie, což je speciální druh místního znecitlivění jen jednotlivých zubů.

Přesné údaje o stomatologických výkonech plně hrazených z veřejného zdravotního pojištění a o výši úhrad VZP za ambulantní stomatologickou péči najdete na <https://www.vzp.cz/stomatologicka-pece>

*Mgr. Oldřich Tichý
vedoucí tiskového oddělení a tiskový mluvčí*

Stomatologická péče

Povinností lékaře je nabídnout pacientovi ošetření, které je plně hrazeno z veřejného zdravotního pojištění. Všechny tyto výkony jsou obsaženy v úhradové vyhlášce platné pro příslušné období. Jedná se o seznam diagnostických a léčebných postupů za použití standardních materiálů (viz tabulka Výše úhrad ambulantních stomatologických služeb - stomatologických výkonů hrazených z veřejného zdravotního pojištění). U těchto výkonů je nepřipustná jakákoliv úhrada pacientem, tzn. lékař nesmí po pacientovi požadovat žádný doplatek.

Lékař může pacientovi - poté, co ho seznámí se standardním ošetřením - také nabídnout ošetření s použitím nadstandardních materiálů. Toto ošetření potom již není hrazeno ze všeobecného zdravotního pojištění, pacient si celý výkon hradí sám. Ceny těchto výkonů jsou kalkulovány na základě individuální kalkulace ordinace; pacient má právo být seznámen před ošetřením s cenou výkonu a nahlédnout do ceníku dané ordinace. Povinností lékaře je vystavit pacientovi potvrzení o úhradě.

Rozsah péče, která je hrazena ze všeobecného zdravotního pojištění, je různý podle toho, zda je péče

poskytována smluvním či nesmluvním zdravotnickým zařízením. V případě, že stomatologické zdravotnické zařízení nemá uzavřenou smlouvu se zdravotní pojišťovnou pacienta, je mu zde z veřejného zdravotního pojištění hrazena pouze akutní, neodkladná péče. Soubor kódů hrazených v rámci neodkladné péče nesmluvním zdravotnickým zařízením se kryje s výkony hrazenými v rámci stomatologické LSPP.

Zdroj: <https://www.vzp.cz/pojistenci/informace-a-zivotni-situace/stomatologicka-pece>

Odcházím do důchodu. Jsou s tím vůči pojišťovně spojeny nějaké povinnosti?

Odchodem do důchodu se dostanete do kategorie tzv. státních pojištěnců, což znamená, že za vás bude platit pojistné na zdravotní pojištění stát. Zdravotní pojišťovně je však **třeba oznámit, že máte nárok na zařazení do kategorie státních pojištěnců**. Oznámení je za svého zaměstnance povinen provést zaměstnavatel (pokud je mu tato skutečnost známa). Oznamovací povinnost však máte i vy, pokud jste zjistil, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplnil. Dotázat se můžete buď přímo zaměstnavatele, nebo na pobočce své zdravotní pojišťovny. Tato povinnost musí být splněna vždy **do osmi dnů od vzniku oznamované skutečnosti**.

Pokud budete danou skutečnost sám oznamovat pojišťovně, předložíte pracovníkovi na přepážce k ověření doklad, ze kterého vyplývá, od kdy vám byl starobní důchod přiznán, tedy „Rozhodnutí o přiznání starobního důchodu“. Pokud byste se rozhodl zaslat oznámení poštou, vyplňte formulář Přihláška a evidenční list (zaškrtnete kolonku Plátce pojistného - stát a vyplníte kategorii C) a přiložte kopii „Rozhodnutí o přiznání starobního důchodu“.

Zdroj: <https://www.vzp.cz/o-nas/nejcasteji-resite/odchazim-do-duchodu-jsou-s-tim-vuci-pojistovne-spojeny-nejake-povinnosti>

Komu je v roce 2016 přiznán průměrný důchod?

Průměrný měsíční starobní důchod v prvním čtvrtletí letošního roku činil 11.400 Kč. Jaké příjmy musí mít žadatelé o starobní důchod v letošním roce, aby dosáhli alespoň na průměrný důchod?

Státní měsíční důchod závisí na výši průměrné měsíční mzdy za odpracované roky a získané době pojištění. Čím vyšší příjmy v produktivním věku, ze kterých bylo zapláceno sociální pojištění a čím vyšší doba pojištění, tím vyšší měsíční státní důchod. Při výpočtu starobního důchodu v roce 2016 se hodnotí příjmy, ze kterých bylo zapláceno sociální pojištění, v letech 1986 až 2015.

Průměrná měsíční starobní penze ke 31. březnu 2016 činila 11.400 Kč, z toho průměrný důchod mužů byl 12.602 Kč a průměrný důchod žen byl 10.351 Kč.

V přiložené tabulce máme uvedeny různé kombinace průměrné mzdy za odpracované roky (tzv. osobního vyměřovacího základu) a získané doby pojištění, kdy výsledný důchod činí dle legislativy roku 2016 průměrný důchod ve výši 11.400 Kč.

vlastní výpočet autora)

Osobní vyměřovací základ	Doba pojištění	Měsíční starobní důchod
31.810 Kč	35 let	11.400 Kč
28.270 Kč	37 let	11.400 Kč
25.080 Kč	41 let	11.400 Kč
22.210 Kč	43 let	11.400 Kč
19.600 Kč	45 let	11.400 Kč
17.230 Kč	47 let	11.400 Kč

Z přiložené tabulky je názorně vidět, že získaná vyšší doba pojištění snižuje nároky na získanou dobu pojištění, aby vznikl nárok na průměrný státní důchod. Při získané době pojištění v rozsahu 35 let musí průměrná mzda za odpracované roky být téměř 32.000 Kč, zatímco při době pojištění v rozsahu 45 let přes 17.000 Kč.

Důchod se vyplácí v čistém

Penzisté nemají většinou žádné daňové starosti. Z důchodu se neplatí daň z příjmu, sociální pojištění ani zdravotní pojištění. Za všechny důchodce platí zdravotní pojištění stát. Dani z příjmu za rok 2016 podléhají

pouze důchody nad 36násobek minimální mzdy, tedy nad 356.400 Kč. Celý důchod zdaňují v daňovém priznání, bez ohledu na jeho výši, penzisté mají v součtu vlastní příjmy ze zaměstnání a dílčí základy daně ze samostatné výdělečné činnosti nebo pronájmu 840.000 Kč a více.

Předčasný důchod zvyšuje nároky na příjmy

Při odchodu do předčasného důchodu je potřeba počítat s tím, že je nutné mít vyšší příjmy, aby měsíční důchod činil např. 11.400 Kč. Při odchodu do předčasného důchodu se získá nižší doba pojištění, a měsíční státní důchod je sankcionován formou krácení právě z důvodu dřívějšího odchodu do penze.

Pro názornost máme v příložené tabulce uvedeno, jak vysoká musí být průměrná měsíční mzda za odpracované roky při získání doby pojištění v rozsahu 40 let v závislosti na dřívějším odchodu do předčasného důchodu.

Protože krácení u předčasného důchodu se provádí za každých 90 dní předčasnosti, tak máme v příložené tabulce uvedeny varianty odchodu do předčasného důchodu o necelý rok dříve (t. j. o 358 dní), o necelé dva roky dříve (o 718 dní) a o necelé tři roky dříve (t. j. o 1078 dní). V případě, že by se odešlo do předčasného důchodu dříve přesně o rok, o dva nebo o tři, potom by bylo krácení za předčasnost zbytečně vyšší.

Osobní vyměřovací základ	Doba pojištění	Měsíční starobní důchod
27.270 Kč	o 358 dní	11.400 Kč
32.955 Kč	o 718 dní	11.400 Kč
41.745 Kč	o 1078 dní	11.400 Kč

vlastní výpočet autora

Zdroj: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/467944-komu-je-v-roce-2016-priznan-prumerny-uchod/>

Vyhazují vás ze zdravotních důvodů? Zkontrolujte výpověď i lékařský posudek

Pokud lékařský posudek říká jen to, že jste pozbyli zdravotní způsobilost k práci, můžete trvat na pokračování zaměstnání a vysoudit náhradu mzdy, a možná i odstupné.

Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, a to ve svém rozsudku - spis. zn. 21 Cdo 2866/2014, ze dne 11. 6. 2015, že lékařský posudek, vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který obsahuje závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, aniž by v posudku bylo výslovně uvedeno nebo z něj bez jakýchkoliv pochybností vyplývalo, co je příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance, není pro výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů dostatečný.

Výpověď, jejímž podkladem je takto nedostatečný posudek, je neplatná. Dotčený zaměstnanec tak může trvat na dalším zaměstnávání a požadovat náhradu mzdy, pokud napadne předepsaným způsobem platnost výpovědi a její neplatnost uplatní žalobou, podanou do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě takové výpovědi skončit.

Richard W. Fetter

Skutkové okolnosti sporného případu

Dopisem ze dne 28. 6. 2010 sdělil zaměstnavatel (úřad práce) zaměstnankyni, která vykonávala práci specialisty dávek státní sociální podpory, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci vydaného dne 15. 6. 2010 zdravotním zařízením, které zajišťuje pro zaměstnance zaměstnavatele závodní preventivní péči, vyplývá, že vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. A zaměstnavatel ji nemá možnost převést na jinou práci.

Zaměstnankyně se jako žalobkyně domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 19. 7. 2010, je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce nebyl naplněn, neboť dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti žalobkyně k dosavadní práci byla zapříčiněna pracovním úrazem ze dne 14. 5. 2009, a jediným „zákonným výpovědním důvodem odpovídajícím současnému skutkovému stavu“ je proto výpovědní důvod vymezený v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. S ním je spojen nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Právní úprava

Podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce vám může zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru, pouze pokud nesmíte na základě lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Anebo pokud jste dosáhli na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Tento posudek musí být vydaný zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

Podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce vám může zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru, pokud jste vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyli dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. I toto musí být určeno na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

Podle ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce, pokud vám dá zaměstnavatel výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Nejste-li schopni pro svůj (nepříznivý) zdravotní stav dále konat dosavadní práci, může vám zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru:

- Podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce - pokud nesmíte dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.
- Podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce - pokud nesmíte dále konat dosavadní práci, protože jste pozbyli dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

I když v obou případech je důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí váš (nepříznivý) zdravotní stav, v důsledku kterého nesmíte (nejste schopni) dále konat dosavadní práci, je třeba důsledně oba výpovědní důvody odlišovat (a nezaměňovat je), neboť spočívají v rozdílných skutkových okolnostech a spojují se s nimi (zčásti) odlišné právní následky.

K výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce smí zaměstnavatel přistoupit, jen jestliže jste (vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání):

- pozbyli dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- dlouhodobé pozbytí způsobilosti konat dále dosavadní práci vzhledem ke zdravotnímu stavu stanovil lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

Náležitosti posudku

Lékařský posudek musí obsahovat identifikační údaje posuzované osoby, zaměstnavatele, příslušného zdravotnického zařízení a lékaře, který posudek vydal. Dále pak účel vydání posudku, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, druhu práce, režimu práce a zdravotních a bezpečnostních rizicích práce, za kterých je vykonávána, a míře těchto rizik, označení nemoci z povolání (jde-li o lékařský posudek ve věci nemoci z povolání), posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání posudku a datum vydání posudku. Je-li účelem posudku posouzení zdravotní způsobilosti, musí být z posudkového závěru lékařského posudku zřejmé, zda je posuzovaná osoba:

- zdravotně způsobilá,
- zdravotně způsobilá s podmínkou (zdravotní způsobilost s podmínkou se rozumí například použití nezbytného zdravotnického prostředku posuzovanou osobou nebo jiné omezení posuzované osoby kompenzující její zdravotní omezení; v posudku se vždy tato podmínka vymezí),
- zdravotně nezpůsobilá,
- pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Rozlišení výpovědních důvodů

Dává-li vám zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru, protože nemůžete vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, musí ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových (konkrétních) skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedené v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, nebo zda zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z důvodu popsaného v ust. § 52 písm. e)

zákoníku práce. Jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 2. 2012, spis. zn. 21 Cdo 4468/2010, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013).

Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče (poskytovatele pracovnělékařských služeb) nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho (alespoň) musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou vaší zdravotní nezpůsobilosti dále konat dosavadní práci.

Zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - máli být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je:

- vaše neschopnost konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože jste z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyli dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

To je dáno již povahou věci, že zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč nejste schopni dále konat dosavadní práci (rozlišení důvodů výpovědi podle ust. § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zákoníku práce), vždy obsahovat lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

Lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, jsou tedy způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zákoníku práce, jen jestliže je z nich jednoznačně patrné, co je příčinou vaší nezpůsobilosti dále konat dosavadní práci (zda jsou to okolnosti uvedené v ust. § 52 písm. d), nebo v ust. § 52 písm. e) zákoníku práce). To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru - jak vyplývá z výše uvedeného - neuvažuje (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, spis. z^a 21 Cdo 224/2013, rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2013, spis. zn. 21 Cdo 492/2012 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2013, spis. zn. 21 Cdo 2669/2012).

Názor Nejvyššího soudu ČR

Ze skutečnosti, že v lékařském posudku nejsou jako příčina toho, proč jste pozbyli dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nelze bez dalšího dovozovat, že jste pozbyli tuto zdravotní způsobilost z jiných („obecných“) příčin, a pomíjet tak požadavek na určitost závěrů lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) a na jejich přezkoumatelnost. Případný nedostatek odborných závěrů o příčinách vaší zdravotní nezpůsobilosti k výkonu dosavadní práce nebo jiná pochybení v obsahu lékařského posudku není možné bez dalšího promítat ve prospěch výpovědního důvodu z hlediska jeho právních následků pro vás nevýhodnějšího a využívat v „neprospěch zaměstnanců“ také to, že z lékařských posudků vždy není jednoznačně (bez dalšího) patrné, zda u vás zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2013, spis. zn. 21 Cdo 492/2012 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, spis. zn. 21 Cdo 224/2013).dk projednávané věci je v posudkovém závěru lékařského posudku uvedeno, že žalobkyně „pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Z jeho obsahu tedy není (v rozporu se zákonem) jednoznačně patrné, co bylo příčinou dlouhodobé nezpůsobilosti žalobkyně k výkonu dosavadní práce. Uvedený lékařský posudek proto není způsobilým podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce.

Zdroj: <http://www.mesec.cz/clanky/vyhazuji-vas-ze-zdravotnich-duvodu-zkontrolujte-vypoved-i-lekarsky-posudek/>

Nárok na odstupné při výpovědi pro rok 2016

V určitých případech má zaměstnanec po ukončení pracovního poměru nárok na odstupné přímo ze zákona. Po

novele zákoníku práce se od roku 2012 změnila pravidla, ta beze změny platí i pro rok 2016.

Nárok na odstupné přímo ze zákona má ten zaměstnanec, který dostal výpověď, nebo končí pracovní poměr dohodou z takzvaných organizačních důvodů, tedy:

- ruší se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Minimální výše odstupného je stanovena podle počtu odpracovaných let u stejného zaměstnavatele.

Lidé, jejichž pracovní poměr trval přes dva roky, mají nárok na odstupné ve výši trojnásobku svého průměrného výdělku za předchozí měsíce.

Lidé, kteří u stejného zaměstnavatele pracovali méně než dva roky, ale alespoň rok, dostávají dvojnásobek průměrného výdělku.

Kdo je u firmy méně než rok, dostane odstupné jen ve výši jednoho měsíčního výdělku.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího nepřesáhla šest měsíců.

Nejméně dvanásobek svého průměrného výdělku za předchozí měsíce musí dostat zaměstnanec, který dostal - bez vlastního zavinění - výpověď ze zákonem definovaných **zdravotních důvodů** nebo kvůli nim končí pracovní poměr dohodou. Konkrétně jde o případ, kdy zaměstnanec nesmí (podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí úřadu, který 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.

V uvedených případech tedy **automaticky vzniká nárok** na odstupné (alespoň) v zákonem stanovené výši. Není rozhodující, zda je odstupné výslovně zmíněno ve výpovědi nebo dohodě o ukončení pracovního poměru.

Nezáleží ani na tom, zda zaměstnanec bezprostředně po ukončení pracovního poměru **nastoupí do nové práce** - odstupné (za výše uvedených podmínek) náleží i v tomto případě. Určité omezení platí jen pro případ, že by se brzy vrátil k předchozímu zaměstnavateli (který mu dal odstupné).

Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu.

Jestliže odstupné nedostanete, ačkoliv na něj máte nárok, obraťte se na oblastí inspektorát práce - kontakty a podrobnosti najdete na webu Státního úřadu inspekce práce.

Nejen při výpovědi, ale i při dohodě

Na odstupné vzniká nárok nejen při výpovědi (dané zaměstnavatelem), ale i při dohodě. U dohody je proto vhodné uvést konkrétní důvod ukončení pracovního poměru - pokud půjde o některý z výše zmíněných, automaticky náleží odstupné. Zaměstnanec má přitom právo na uvedení skutečného důvodu v dohodě, pokud to požaduje.

Při výpovědi podané zaměstnavatelem z jiných zákonných důvodů nebo při dohodě z jiných důvodů (nebo bez uvedení důvodu) však nárok na odstupné přímo ze zákona nevzniká. Zaměstnanec na něj nemá nárok ani tehdy, když sám podává výpověď.

Zákoník práce nicméně uvádí jen minimální nároky zaměstnance, které lze dohodou zvýšit nebo rozšířit (nikoliv omezit) jak ohledně výše odstupného, tak ohledně důvodů.

Podrobnosti upravuje zákoník práce.

Vliv odstupného na podporu v nezaměstnanosti

Od roku 2011 platí, že kdo má nárok na odstupné (bez ohledu na to, zda mu bylo skutečně vyplaceno), nedostane po odpovídající dobu podporu v nezaměstnanosti.

Tu může začít čerpat až po uplynutí doby, kterou pokrývá odstupné.

Podpora se mu nicméně jen odloží na další měsíce, nekrátí se mu - pokud ovšem do vyčerpání takto posunutě podpory nenajde novou práci.

Odstupné je nutno odlišovat od výpovědní doby a konkurenční doložky.

Zdroj: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/narok-na-odstupne-2013-pri-vypovedi/r~i:wiki:3550/>