

Nárok na **odstupné** vzniká zamestnancovi podľa § 76 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) v prípade, ak s ním zamestnávateľ skončil pracovný pomer **dohodou** alebo **výpoveďou** a to z dôvodu:

- a) zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce (§ 63 ods. 1 písm. a) ZP),
- b) ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách (§ 63 ods. 1 b) ZP),
- c) že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§ 76 ods. 1 a 2 ZP),
- d) že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

V prípadoch a) až c) je výška odstupného viazaná jednak na spôsob skončenia pracovného pomeru ako aj na počet odpracovaných rokov. Ak dôjde z týchto dôvodov k výpovedi zamestnávateľa a pracovný pomer zamestnanca trval napríklad aspoň dva roky a menej ako päť rokov, tak minimálna výška odstupného je v sume priemerného mesačného zárobku (ďalšie sumy sú uvedené v § 76 ods. 1 ZP).

V prípadoch a) až c), ak sa pracovný pomer končí dohodou, tak zamestnancovi v prípade, ak pracovný pomer napríklad trval **menej ako 2 roky**, tak minimálna výška odstupného je v sume priemerného mesačného zárobku (ďalšie sumy sú uvedené v § 76 ods. 2 ZP).

V prípade d) má zamestnanec nárok pri skončení pracovného pomeru na odstupné v sume **najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**. Uvedené neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Nárok na **odchodné** (§76a ZP) vzniká zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku a) nároku na starobný dôchodok alebo b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.