Žadatel:

[redacted]

dat. nar.: [redacted]

Adresa: [redacted]

Povinný subjekt:

Středisko společných činností AV ČR, v. v. i.

IČO: 60457856

Adresa: Národní 1009/3, 110 00 Praha 1

Datová schránka: **6vtfr9w**

Vyřizuje: Mgr. Radek Lomnický

Právní odbor

Středisko společných činností AV ČR, v. v. i.

V Praze 2. listopadu 2026

Sp. zn.: SSČ-12348/26

Odpověď na žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb.

Středisko společných činností AV ČR, v. v. i. (dále jen „**povinný subjekt**“), obdržela dne 21. 10. 2026 žádost žadatele [redacted] (dále jen „**žadatel**“) ze dne 21. 10. 2026, kterou žadatel požádal povinný subjekt o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Žadatel požaduje poskytnutí následujících informací:

1. Byla u Střediska společných činností AV ČR, v. v. i., ke dni **31. 8. 2026** účinná kolektivní smlouva?

2. Pokud ano, žádám o poskytnutí přesného znění všech ustanovení této kolektivní smlouvy, případně jejích dodatků či příloh, která upravovala **odstupné nebo jiné obdobné peněžité plnění při skončení pracovního poměru z organizačních**

důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, včetně případného zvýšení odstupného nad zákonné minimum.

3. Pokud byla výše zvýšeného odstupného odstupňována podle délky pracovního poměru, způsobu skončení pracovního poměru, uzavření dohody, hromadného propouštění nebo jiných kritérií, žádám rovněž o poskytnutí těchto pravidel v úplném znění.

4. Pokud kolektivní smlouva účinná ke dni 31. 8. 2026 žádnou nadstandardní úpravu odstupného neobsahovala, žádám o stručné sdělení této skutečnosti.

5. Pokud bylo ke dni 31. 8. 2026 zvýšené odstupné nebo obdobné plnění při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů upraveno **jiným obecně použitelným vnitřním předpisem, rozhodnutím ředitele, sociálním programem či jiným pravidlem zaměstnavatele**, žádám rovněž o poskytnutí příslušného ustanovení nebo dokumentu.

Povinný subjekt posoudil výše uvedenou žádost a v zákonné lhůtě dle informačního zákona, poskytuje následující informace:

1. Ano.

2. Odstupné je upraveno v článku 15. kolektivní smlouvy, takto:

Článek 15.
Odstupné

15.1. Při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů přísluší zaměstnanci odstupné ve výši

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP dříve, než po uplynutí doby odpovídající výpovědní době, může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout vedle odstupného ve výši podle čl. 15.1. další odstupné, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý kalendářní měsíc, o který skončí pracovní poměr zaměstnance dříve, než uplyne doba odpovídající výpovědní době.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu. Při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) a e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odstupné ve výši až trojnásobku průměrného výdělku. V odůvodněných případech může být postupováno podle čl. 15.2.

Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zprostí své odpovědnosti podle § 270 odst. 1 ZP, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Při rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených výše v tomto článku se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí vyššího odstupného, než je uvedeno výše.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí odstupného při rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele či zaměstnance či okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance i z jiných důvodů, než jsou uvedeny výše v tomto článku; v tomto případě může být dohodnuto odstupné stejné, vyšší nebo i nižší, než je uvedeno výše.

3. Viz předchozí odpověď.

4. Viz předchozí odpověď.

5. Ke dni 31. 8. 2026 nebylo zvýšené odstupné nebo obdobné plnění při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů upraveno jiným obecně použitelným vnitřním předpisem, rozhodnutím ředitele, sociálním programem či jiným pravidlem zaměstnavatele.

S pozdravem

Ing. Tomáš Wencel, MBA, ředitel