

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dvanáctiměsíční odstupné i při propuštění zaměstnance ve zkušební době, je-li důvodem poškození zdraví při práci

Zákon povinnost k poskytnutí odstupného ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku váže na ukončení pracovního poměru formou výpovědi podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce anebo formou dohody z těchto důvodů. Zaměstnanci, se kterým byl ze strany zaměstnavatele zrušen pracovní poměr ve zkušební době z důvodů, pro které by bylo nutno pracovní poměr ukončit výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce anebo dohodou z těchto důvodů, odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku nenáleží. Nejvyšší soud však podal návod, jak se i za dané situace takového odstupného domáhat.

Podle ust. § 66 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to kdykoliv během jejího trvání s výjimkou prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance. Prostřednictvím zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který nemůže nadále vykonávat práci pro poškození zdraví, a to 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. Kdyby ale zaměstnanec měl už po zkušební době a byl s ním rozvázán pracovní poměr ve smyslu ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, vznikl by mu nárok na dvanáctiměsíční odstupné.

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanec byl zaměstnán od 1. 10. 2017 jako dělník strojní výroby se zkušební dobou tří měsíců, jenže dne 7. 11. 2017 při zvedání těžkého předmětu mu „luplo“ v pravém lokti a byl až do 12. 4. 2018 v pracovní neschopnosti. Jednalo se o pracovní úraz, znalcem označený jako spondylartritida, který byl pojišťovnou zaměstnavatele odškodněn. Podle sdělení lékařky zdravotní péče pozbyl zaměstnanec na základě pracovního úrazu způsobilost k pracovní činnosti výrobního dělníka strojní výroby. Zaměstnavatel však dne 12. 4. 2018 se zaměstnancem zrušil pracovní poměr ve zkušební době, a to i když měl k dispozici lékařskou zprávu o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance.

Podle názoru zaměstnance bylo skutečným důvodem zrušení pracovního poměru jeho zdravotní omezení k výkonu dosavadní práce pro následky pracovního úrazu. Domníval se proto, že mu vzniklo právo na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce, a to i v případě, že šlo o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. (Podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zákon tedy povinnost k poskytnutí odstupného ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku váže na ukončení pracovního poměru formou výpovědi podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce [„zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský 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“] anebo formou dohody z týchž důvodů.)

Zaměstnavatel však odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku zaměstnanci neposkytl, a tak se nárok na jeho vyplacení stal předmětem sporu, který řeší Nejvyšší soud ČR rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 504/2021, ze dne 8. 4. 2021. V něm Nejvyšší soud rekapituluje judikaturu.

Dosavadní judikatura NS

V rozsudku ze dne 30. 1. 2018, spis. zn. 21 Cdo 5825/2016, Nejvyšší soud ČR uvedl, že „nepřevdli-li zaměstnavatel zaměstnance, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, na jinou vhodnou práci (popřípadě převedl-li zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a nebylo-li jeho pracovní zařazení u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně), je povinen rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost, je oprávněn z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce“.

V usnesení ze dne 3. 11. 2016, spis. zn. 21 Cdo 1276/2016, Nejvyšší soud ČR uvedl, že „nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání a odmítne-li konat jinou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, nebo nechce-li konat jinou práci, na kterou ho zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce při rozvázání pracovního poměru“. V tomto případě byl následně ukončen pracovní poměr účastníků dohodou, ve které bylo jako důvod uvedeno, že žalobce „nepřijímá nabídku práce uklízeče, neboť by šlo o jeho profesní degradaci s ohledem na jeho odbornou kvalifikaci“.

V rozsudku ze dne 28. 2. 2018, spis. zn. 21 Cdo 4578/2017, Nejvyšší soud ČR uvedl, že „skončil-li pracovní poměr zaměstnance, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce, jež byla soudem určena neplatnou, a který zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, fikcí dohody podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce a byly-li skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce (a tedy skutečným důvodem skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, který pro něj nemá jinou vhodnou práci) pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku“.

Rozhodující je forma, a ne důvod rozvázání pracovního poměru, přesto existuje právo na odstupné

Nejvyšší soud však odmítl názor, že by z této jeho dosavadní judikatury vyplýval závěr, že „...je rozhodující důvod skončení pracovního poměru, a nikoliv způsob skončení pracovního poměru...“ a že by tak „otevřela dveře“ pro to, aby v dané situaci (předmětném případě), vyplýval přímý nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zákon totiž, jak už bylo uvedeno, povinnost k poskytnutí odstupného ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku váže na ukončení pracovního poměru formou výpovědi podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce anebo formou dohody z týchž důvodů. Ale to neznámá, že by se Nejvyšší soud zcela postavil proti požadavkům zaměstnance v projednávané věci, resp. právům zaměstnanců v obdobných případech.

Ještě je tu ochrana před diskriminací

Zaměstnanec sice dovozuje ve svých podáních k soudům nárok na „odstupné“ a požaduje finanční

částku, jenže jeho požadavky je možno posoudit, jak konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 504/2021, ze dne 8. 4. 2021, i jako nárok z titulu přiměřeného zadostiučinění z důvodu porušení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Ochrana zaměstnance v této situaci (tedy v situaci, kdy je se zaměstnancem účelově zrušen ze strany zaměstnavatele pracovní poměr ve zkušební době jen a pouze z důvodu zdravotního stavu zaměstnance) je poskytnuta prostřednictvím institutu zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, který je vyjádřen v ust. § 16 zákoníku práce a jehož porušení je důvodem vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec má tedy i v této situaci účinný nástroj k ochraně svých zájmů; prostřednictvím něho též může dosáhnout na nároky podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce a přímé ochrany prostřednictvím „násilné“ interpretace uvedeného ustanovení tak není třeba, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 504/2021, ze dne 8. 4. 2021.[\[1\]](#)



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[\[1\]](#) V této souvislosti nebude od věci připomenout další aktuální judikát Nejvyššího soudu, týkající diskriminace při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, a to rozsudek spis. zn. Cdo 2410/2020, ze dne 16. 3. 2021, v němž je vyloženo následující: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je také třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace; to, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel proto může zrušit pracovní poměr ve zkušební době také s těhotnou zaměstnankyní, stane-li se tak z důvodů, které nesouvisejí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ust. § 10 antidiskriminačního zákona. To platí nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod (přestože vedl zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) v písemném zrušovací jednání výslovně uveden není nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. Cdo 2410/2020, ze dne 16. 3. 2021.

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)