29. 5. 2018

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

Může mít zaměstnanec nárok na odstupné, když dá sám výpověď z pracovního poměru?

Nejvyšší soud se v jednom ze svých nedávných rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. ledna 2018, vyjádřil k otázce, zda zaměstnavatel musí dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce[1] v případě, že zaměstnanec nemůže konat dál dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a zaměstnavatel jej současně nepřevede na jinou práci. Kromě toho Nejvyšší soud řešil (v praxi ne zcela ojedinělou) otázku, zda a popřípadě jak se může zaměstnanec v této situaci (zaměstnavatel odmítne dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) zákoníku práce a současně jej nepřevede na jinou práci) úspěšně domoci práva na odstupné.

LEGALITÉ

LAWYERS

Skutkový stav

V posuzovaném případě pracoval zaměstnanec u zaměstnavatele jako řidič-opravář. Následně utrpěl při výkonu práce pracovní úraz, v důsledku kterého pozbyl (dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb) dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce řidiče a není schopen vykonávat žádnou jinou práci z důvodu pracovního úrazu ani za zcela mimořádných podmínek. Zaměstnanci byl současně přiznán invalidní důchod třetího stupně, přičemž míra poklesu jeho pracovní schopnosti činila 70 %.

Zaměstnavatel poté, co mu byl předložen lékařský posudek, zaměstnance nepřevedl na jinou práci a ani s ním nerozvázal pracovní poměr dle § 52 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnanec se proto žalobou domáhal náhrady škody ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (odstupné v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů).

Z odůvodnění

Dle § 41 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, mimo jiné 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. Není-li možné dosáhnout účelu převedení v rámci pracovní smlouvy, může zaměstnavatel zaměstnance dle § 41 odst. 3 zákoníku práce převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Se zaměstnancem, který dále nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může zaměstnavatel rovněž rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce, jsou-li k tomuto opatření splněny všechny zákonem stanovené

předpoklady.

Vzhledem k tomu, že zákon nepředpisuje, zda má zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, nebo mu dát výpověď z pracovního poměru, může si zaměstnavatel postup zvolit. To znamená, že může dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce, i kdyby jej mohl převést na jinou práci, a naopak jej může převést na jinou práci a nedat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (srov. usnesení Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016[2]).

Nejvyšší soud však následně uzavřel, že **v souladu se smyslem a účelem zákoníku práce**, jehož vyjádřením jsou základní zásady pracovněprávních vztahů spočívající (mimo jiné) ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance a v uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce, **však není takový postup zaměstnavatele, který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce** (pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí) sice **přestane dosavadní práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřevede na jinou práci** podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce **a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí** podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce.

Nemá-li proto zaměstnavatel pro takového zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo není-li zaměstnavatel ochoten převést zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, j**e třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu**.

Porušení povinnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr z důvodu dle § 52 písm. d) zákoníku práce však není možné dovodit za situace, kdy zaměstnavatel sporuje lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Dle konstantní judikatury Nejvyššího soudu (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015) totiž platí, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepředstavuje takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele; u lékařského posudku tedy jde o „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb“, které může sloužit ke zjištění skutkového stavu věci tehdy, jestliže oba účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) a ani soud nemají proti jejich závěrům výhrady (srov. znovu též usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016).[3]

Pokud se soudy v posuzovaném případě spokojily výhradně s lékařským posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb za stavu, kdy závěry tohoto posudku zaměstnavatel sporoval, bylo na zaměstnanci, aby prokázal své tvrzení, že pro pracovní úraz není schopen dále konat dosavadní práci.

Otázka, zda zaměstnavatel porušil svou povinnost dle § 52 písm. d) zákoníku práce, však není pro věc rozhodná, neboť i kdyby k porušení došlo, nemůže být dle Nejvyššího soudu v příčinné souvislosti s tímto porušením vznik škody (odpovídající odstupnému ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku).

Dle § 67 odst. 2 zákoníku práce platí, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Citované ustanovení sice spojuje právo zaměstnance na odstupné s rozvázáním pracovního poměru výpovědí **danou zaměstnavatelem** nebo dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, Nejvyšší soud však uzavřel, že ze smyslu a účelu

§ 67 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že **rozhodující pro vznik nároku na odstupné je skončení pracovního poměru bez ohledu na to, který z účastníků pracovněprávního vztahu skončení pracovního poměru vyvolal**.

Za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů nesplní, je proto **opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (rozvázal jednostranně zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho právu na odstupné)**.

Z uvedeného pak dle Nejvyššího soudu vyplývá, že v příčinné souvislosti s porušením uvedené povinnosti zaměstnavatele proto nemůže být škoda na straně zaměstnance, jejíž výše se rovná tomuto odstupnému, které by mu zaměstnavatel byl povinen vyplatit, kdyby svou povinnost splnil, neboť v důsledku porušení této povinnosti ještě nenastává situace, za které je (jednou provždy) vyloučeno, aby zaměstnanci mohlo vzniknout právo (nárok) na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce.

Závěr

Z výše analyzovaného rozhodnutí vyplývá následující:

- 1) V případě, že zaměstnanec nemůže konat dál dosavadní práci pro pracovní úraz, **má zaměstnavatel povinnost převést jej na jinou práci, nebo s ním rozvázat pracovní poměr**.
- 2) Poruší-li zaměstnavatel výše uvedenou povinnost, nemůže se zaměstnanec s úspěchem domáhat po zaměstnavateli odstupného ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku z titulu náhrady škody, **ale musí nejdříve sám rozvázat pracovní poměr výpovědí a teprve následně se domáhat zaplacení odstupného přímo na zaměstnavateli**. Z důvodu lepší důkazní pozice v případném soudním řízení lze zaměstnanci doporučit, aby ve výpovědi výslovně uvedl, že důvodem pro rozvázání pracovního poměru je jeho nezpůsobilost konat dál dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.

Mgr. Matěj Řičánek,
advokátní koncipient

Mgr. Marie Janšová,
partnerka

LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

_____
[1] Zaměstnanec nesmí 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.
[2] K analýze uvedeného rozhodnutí viz ŘIČÁNEK, M.; JANŠOVÁ, M. K povinnosti převést zaměstnance na jinou práci. Epravo.cz Magazine. 2017, roč. 11, č. 1, s. 98-100.
[3] Nutno podotknout, že Nejvyšší soud tuto otázku posuzoval dle zákona o specifických zdravotních službách ve znění účinném do 30. 4. 2015. S účinností od 1. 11. 2017 došlo ke změně, kdy podle účinné právní úpravy je lékařský posudek pro zaměstnance i zaměstnavatele závazný. Uvedený závěr tak bude nutné ve vztahu k nové právní úpravě revidovat.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence
- Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce
- Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?
- Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích
- Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá
- Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru
- Odpovědnost zaměstnance za schodek
- Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování
- Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl

- Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?
- Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem