

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

Nárok na odstupné i bez uvedení v dohodě o rozvázání pracovního poměru (a přeložení po pracovním úrazu)

Nejvyšší soud ČR před časem připomenul a rozvinul svou dřívější judikaturu uvádějící, že pokud pracovní poměr zaměstnance skončil z důvodu, za který ze zákona náleží odstupné, pak má zaměstnanec na toto odstupné nárok, i když to v dohodě není uvedeno.

Zaměstnavatel se se zaměstnankyní dohodli na rozvázání pracovního poměru dohodou, aniž by v ní byl uveden důvod skončení pracovního poměru nebo dokonce nárok na odstupné. Zaměstnankyně se následně domáhala vyplacení odstupného ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, protože dohoda byla podle ní uzavřena v důsledku pracovního úrazu, kterým pozbyla zdravotní způsobilost k výkonu své dosavadní práce. Soud prvního stupně, ani odvolací soud zaměstnankyni nevyhověly s poukazem na to, že pracovní poměr byl rozvázán bez uvedení důvodu a zaměstnankyně sama v dohodě prohlásila, že nemá vůči zaměstnavateli žádné nároky. Nižší soudy však podle Nejvyššího soudu ČR měly pečlivě zkoumat, zda byl pracovní poměr skutečně rozvázán v důsledku pozbytí zdravotní způsobilosti pro pracovní úraz, a v takovém případě přiznat zaměstnankyni nárok na odstupné.

Zaměstnankyně, pracující původně jako uklízečka, se domáhala, aby jí žalovaný zaměstnavatel zaplatil 208.704 Kč s úrokem z prodlení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že v době trvání pracovního poměru utrpěla pracovní úraz, v důsledku kterého byla "shledána nezpůsobilou k výkonu dosavadní práce a byla uznána osobou zdravotně znevýhodněnou". Pracovní poměr byl ukončen dohodou. Žalobkyně se domnívala, že má právo na odstupné, neboť její pracovní poměr byl rozvázán dohodou, uzavřenou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Byla sice převedena a současně přeložena na jinou práci, a to "vrátný - informátor", kterou měla vykonávat v jiné obci, ale to pro ni nebylo "vzhledem k jejímu pórazovému stavu přijatelné". Žalovaný zaměstnavatel potvrdil, že žalobkyně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla podle lékařského posudku způsobilost konat dosavadní práci, že ji proto převedl na práci "vrátný - informátor", která "plně odpovídá zdravotním schopnostem žalobkyně", s "místem výkonu práce Havlíčkův Brod", když žalobkyně udělila souhlas "k přeložení do jiného místa výkonu práce v rámci území Vysočiny již v pracovní smlouvě". Dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena z iniciativy žalobkyně, která o to požádala s odůvodněním, že o "pozici vrátný - informátor nemá zájem".

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Podle soudu prvního stupně "nebylo prokázáno tvrzení žalobkyně, že by pracovní poměr skončil dohodou z důvodu ust. § 52 písm. d) zákoníku práce", neboť "ze samotné dohody o rozvázání pracovního poměru to nelze dovodit". Žalobkyně sice utrpěla pracovní úraz, pro jehož následky nemohla konat dosavadní práci (úklid), avšak žalovaný ji převedl na jinou práci "vrátného - informátora", kterou mohla podle lékařského posudku vykonávat. Žalobkyně požádala o rozvázání pracovního poměru dohodou, protože neměla o nabízenou práci zájem. Protože důvodem "ukončení pracovního poměru byl ze strany žalobkyně fakt, že neměla o nabízenou práci zájem", požadované odstupné jí nenáleží. Stejného názoru byl i odvolací soud, na který se zaměstnankyně obrátila s odvoláním.

Důvody dovolání

Proti rozsudku odvolacího soudu proto podala žalobkyně dovolání. Namítala, že byla žalovaným přeložena k výkonu práce "vrátný - informátor" do Havlíčkova Brodu, který je od bydliště žalobkyně vzdálen asi 41 km a do něhož je spojení hromadnou dopravou spojeno s několika přestupy, a že tedy zdravotní stav jí neumožňoval konat denně takovou cestu. **Lékařský posudek, který dovodil, že je schopna vzhledem ke svému zdravotnímu stavu konat jinou práci, se týkal posouzení způsobilosti konat práci "vrátného - informátora" a nikoliv také cestování do jiného místa výkonu práce. Žalobkyně byla v době přeložení do Havlíčkova Brodu na jinou práci "vrátný - informátor" matkou čtyř nezletilých dětí, z nichž nejmladší tehdy "bylo 5 let", a mohla tedy být přeložena do jiného místa výkonu práce pouze na svou žádost.**

Právní úprava

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Odstupné při skončení pracovního poměru na základě dohody o jeho rozvázání přísluší zaměstnanci jen a právě tehdy, byla-li důvodem (příčinou) rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem okolnost, že zaměstnanec nesmí (podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče - nově poskytovatelem pracovnělékařských služeb - nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. **Podle ustálené judikatury soudů není pro vznik práva na odstupné rozhodující, zda je v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvedena (jako důvod skončení pracovního poměru) okolnost, která zakládá právo na odstupné. Byl-li totiž pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až d) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon rozvázání pracovního poměru nespojuje.**

Nerozhoduje obsah dohody, ale skutečnost, zda byl pracovní poměru ukončen ze zdravotních důvodů

Odvolací soud v projednávané věci dovodil, že na dohodu účastníků o rozvázání pracovního poměru je třeba - protože nebyla napadena žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru (ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce) - "nahlížet jako na platný právní úkon" také v tom, že "byla uzavřena na žádost žalobkyně", v níž žalobkyně "doslovně uvedla, že nemá zájem o práci vrátné - informátorky". Odvolací soud však náležitě nevzal v úvahu, **že uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru a že - jak vyplývá z výše uvedeného - je dohoda o rozvázání pracovního poměru platným právním úkonem, i když v ní nebyly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru nebo i když v dohodě uvedené důvody neodpovídají tomu, proč ve skutečnosti došlo k rozvázání pracovního poměru. Prokazuje-li tedy zaměstnanec, že k rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem dohodou došlo z důvodů, s nimiž zákon spojuje vznik nároku na odstupné, nelze jeho požadavky odmítat jen proto, že v dohodě nebyly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, popřípadě že v dohodě byly uvedeny takové důvody rozvázání pracovního poměru, při nichž zaměstnanci odstupné nenáleží. Žalobkyni právo na odstupné proto nelze nepřiznat jen proto, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno, že byla uzavřena "na žádost žalobkyně".**

Posouzení případu Nejvyšším soudem ČR a jeho verdikt

Žalobkyně pozbyla vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pro následky pracovního úrazu ze způsobilost konat dosavadní práci v "úklidu". Došlo-li následně k rozvázání pracovního poměru dohodou, je zřejmé, že jeho příčinou byla zdravotní nezpůsobilost žalobkyně konat dosavadní práci v "úklidu", ledaže by bylo prokázáno, že žalobkyně byla - jak tvrdil žalovaný - ještě před rozvázáním pracovního poměru platně převedena podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce na jinou práci "vrátného - informátora" a platně přeložena k výkonu této práce do Havlíčkova Brodu. Předpokladem pro platné převedení žalobkyně na jinou práci v první řadě bylo, aby pro ni tato práce byla vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k její kvalifikaci (srov. ust. § 41 odst. 6 zákoníku práce). Podle lékařského posudku žalobkyně byla schopna konat tuto jinou práci ("není schopna vykonávat zejména tyto práce: těžkou fyzickou práci s nošením těžkých břemen, dlouhodobé stání, chůze po nerovném terénu"), z výsledků dokazování však není zřejmé, zda a jak byla posouzena zdravotní způsobilost žalobkyně rovněž s ohledem na cestu do zaměstnání z jejího bydliště do Havlíčkova Brodu; zdravotní způsobilost k cestě do zaměstnání je nepochybně součástí celkového posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance konat určitou práci. Vzhledem k tomu, že žalobkyně v době převedení na jinou práci pečovala o dítě mladší 8 let, mohla být přeložena k výkonu této jiné práce do Havlíčkova Brodu - jak vyplývá z ust. § 240 odst. 1 zákoníku práce - jen na svou žádost; nepožádala-li o takové přeložení, jde o neplatný právní úkon. **V případě, že žalobkyně nebyla před rozvázáním pracovního poměru platně převedena na jinou práci a platně přeložena do jiného místa výkonu práce, přísluší jí - bez ohledu na to, co bylo v dohodě o rozvázání pracovního poměru případně uvedeno o důvodu rozvázání pracovního poměru - odstupné ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku**, ledaže by se žalovaný zcela zprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem podle usta. § 367 odst. 1 zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud ČR jej proto podle zrušil stejně jako rozsudek soudu prvního stupně svým rozsudkem ze dne 18. 12. 2014, spis. zn. 21 Cdo 448/2014.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)