

15. 10. 2018

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

Nejvyšší soud k nároku na odstupné při skončení pracovního poměru fikcí

Nejvyšší soud České republiky v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4578/2017 ze dne 28. 2. 2018 dovedl, že zaměstnanec, který ztratil zdravotní způsobilost k výkonu práce z důvodu pracovního úrazu, onemocnění z povolání či ohrožení touto nemocí, a jehož pracovní poměr skončil fikcí dohody dle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce, vzniká nárok na odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.



Skutkový základ případu

Žalobkyně, která byla zaměstnankyní žalované, utrpěla pracovní úraz, v jehož důsledku ztratila zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. Po předložení lékařského posudku zaměstnavatele jí byla dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce dána výpověď, načež žalobkyně s výpovědí vyjádřila svůj nesouhlas; dle jejího názoru byla ztráta zdravotní způsobilosti přímým důsledkem pracovního úrazu, tudíž bylo třeba při výpovědi aplikovat ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnankyně tedy zpochybnila platnost rozvázání pracovního poměru, avšak neoznámila, že trvá na tom, aby byla dále zaměstnávána, čímž byly naplněny zákonné podmínky pro fiktivní rozvázání pracovního poměru dohodou dle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce. Je třeba podotknout, že s ohledem na odstupné spočívá zásadní rozdíl mezi uvedenými dvěma výpovědními důvody v tom, že v případě výpovědi dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce má zaměstnanec z důvodu pracovního úrazu, onemocnění z povolání či ohrožení touto nemocí nárok na odstupné, zatímco v případě výpovědi dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce nárok na odstupné nevzniká.

Soud prvního stupně i soud odvolací shodně rozhodly, že se jednalo o výpověď neplatnou, a dle výše zmíněného ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce tak byl pracovní poměr fiktivně rozvázán dohodou. **Odstupné však žalobkyni nepřiznali, jelikož pracovní poměr nezanikl v důsledku výpovědi dané zaměstnavatelem nebo dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nýbrž v důsledku nastalé fikce dohody dle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce.**

S uvedeným stanoviskem soudu žalobkyně nesouhlasila a podala dovolání, neboť **jako zaměstnankyně nemůže být stíhána chybně podanou výpovědí zaměstnavatelky, v jejímž důsledku nastala fikce dohody. Vzhledem ke zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance by jí v takovém případě odstupné nemělo být odepráno.** Nejvyšší soud dal žalobkyni za pravdu a odstupné jí přiznal.

Podstata vzniku nároku na odstupné

Je důležité podotknout, že dle výše uvedeného rozsudku **je pro nárok na odstupné rozhodující, že pracovní poměr skončil pro zdravotní nezpůsobilost způsobenou pracovním úrazem** (popř.

nemocí z povolání či ohrožením touto nemocí); okolnosti ukončení pracovního poměru nejsou pro přiznání nároku podstatné. Uvedené zároveň odpovídá smyslu ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, aby **zaměstnanec odstoupné získal bez ohledu na neplatnost výpovědi**. Lze tedy konstatovat, že **pro vznik nároku na odstoupné zaměstnanec je klíčová existence příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a ztrátou způsobilosti zaměstnance vykonávat práci**, nikoliv způsob skončení pracovního poměru. V opačném případě by byl zaměstnanec kladen do značně nevýhodné pozice, protože zaměstnavatel by se mohl odstoupnému vyhnout právě neplatně danou výpovědí.



Mgr. Michaela Horváthová,
advokátní koncipientka

Hana Nguyen,
právní asistent

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
e-mail: paha@dhplegal.com

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

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o](#)

[transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)