

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

Převedení zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů, ukončení pracovního poměru, a nárok na odstupné

Na podkladě sporu o nárok na odstupné se Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení sp. zn. ČR 21 Cdo 1276/2016, ze dne 3. 11. 2016, vyjádřil k otázce, zda má zaměstnanec právo na odstupné tehdy, nesmí-li dále konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání (pracovní úraz) a došlo-li k rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele teprve poté, co mu zaměstnavatel nabídl převedení na jinou, pro zaměstnance vhodnou práci, popřípadě co zaměstnance bez jeho souhlasu převedl na jinou, pro něho vhodnou práci.

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele pracovním poměru na dobu neurčitou jako strojírenský dělník. U zaměstnance byla zjištěna nemoc z povolání, podle příslušného lékařského posudku zpracovaného na žádost zaměstnavatele zaměstnanec "pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost" k výkonu práce strojírenského dělníka. Zaměstnavatel současně požádal o zpracování lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce uklízeče - zaměstnanec byl shledán "zdravotně způsobilý pro uvedenou činnost". Zaměstnanec převzal oba lékařské posudky dne 23. 10. 2013, zaměstnavatel mu zajistil výkon práce uklízeče (zaměstnavatel tvrdil, že ho na tuto práci jednostranně převedl), zaměstnanec v době od 24. 10. do 29. 11. 2013 čerpal dovolenou a dohodou ze dne 5. 11. 2013 rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr ke dni 30. 11. 2013; v dohodě bylo mimo jiné uvedeno, že zaměstnanec "nepřijímá nabídku práce uklízeče, neboť by šlo o jeho profesní degradaci s ohledem na jeho odbornou kvalifikaci".

Právní úprava převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů

Nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci [jsou-li k tomu splněny všechny předpoklady uvedené v ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (ve smyslu ust. § 41 odst. 6 zákoníku práce). Není-li možné dosáhnout účelu převedení provedeného podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil (ust. § 41 odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením na jinou práci provedeným podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení a době jeho trvání (dle ust. § 41 odst. 7 zákoníku práce).

Zaměstnanec, který dále nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může být tedy převeden na jinou práci se svým souhlasem nebo i kdyby s tím nesouhlasil. Vyslovil-li zaměstnanec souhlas se svým převedením na jinou práci provedeným (navrženým) zaměstnavatelem a jde-li o práci jiného druhu, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě, došlo tím k dohodě o změně obsahu pracovního poměru v druhu práce (ust. § 40 odst. 1 věta první zákoníku práce); práva a povinnosti z pracovního poměru smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnance a zaměstnavatele) se budou nadále řídit rovněž s

přihlednutím k této dohodě. Kdyby však zaměstnanec se svým převedením na jinou práci nesouhlasil, je povinen vykonávat jinou práci - jak vyplývá zejména z ust. § 41 odst. 7 zákoníku práce, jakož smyslu a účelu převedení zaměstnance na jinou práci provedeného bez jeho souhlasu - jen po dobu, po kterou mělo převedení trvat (došlo-li převedením ke změně pracovní smlouvy, pak jen po dobu, která byla uvedena v písemném potvrzení o převedení na jinou práci), ledaže by se dohodl (alespoň dodatečně) se zaměstnavatelem jinak.

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

Převedení nebo výpověď s odstupným

Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a nedošlo-li mezi smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů (zaměstnancem a zaměstnavatelem) k dohodě o řešení situace tím vzniklé, zákon zaměstnavateli nepředepisuje, zda má postupovat podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (a převést zaměstnance na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci) nebo podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce (a dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru). Znamená to, že **zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci, a že zaměstnavatel nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, rozhodne-li se ho převést na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce**, a to i tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec se svým převedením, a může-li tedy (nedošlo-li k dohodě ani dodatečně) převedení na jinou práci trvat jen po (předem) určenou dobu. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělků; byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti za škodu podle ust. § 270 odst. 1 zákoníku práce,[1] odstupné zaměstnanci nepřísluší (ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce).

Odstupné při skončení pracovního poměru na základě dohody o jeho rozvázání přísluší zaměstnanci podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce jen a právě tehdy, byla-li důvodem (příčinou) rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem okolnost, že zaměstnanec nesmí 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 (ust. § 49 zákoníku práce), má zaměstnanec právo na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. 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 nespojuje poskytnutí odstupného podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce.

Nárok na odstupné je zachován i při propuštění až po převedení na jinou práci

Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je příčinou rozvázání pracovního poměru nejen

tehdy, dojde-li k výpovědi z pracovního poměru nebo k dohodě o rozvázání pracovního poměru bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že pracovní poměr byl rozvázán až poté, co zaměstnavatel převedl zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, a pracovní zařazení zaměstnance nebylo u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně. Musí být totiž přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru. V příčinné souvislosti s nezpůsobilostí zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je tedy nejen takové rozvázání pracovního poměru [dohodou nebo výpovědí z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce], k němuž došlo bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že po převedení na jinou práci provedeném zaměstnavatelem podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce bez souhlasu zaměstnance nedošlo ani následně k dohodě o dalším (již definitivním) pracovním uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele, a že proto došlo k rozvázání pracovního poměru.

Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že převedení zaměstnance na jinou práci provedené zaměstnavatelem podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je platný právní úkon, i když k němu došlo bez souhlasu zaměstnance, byl-li zaměstnanec převeden na práci, která pro něho byla vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. **Z hlediska vzniku práva na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce totiž není významné (pouze) to, zda převedení zaměstnance na jinou práci je platné, ale také (a především) to, zda zaměstnanec má u zaměstnavatele takové další pracovní uplatnění, s nímž souhlasí (je s ním srozuměn), které pokládá (po další dobu trvání pracovního poměru) za zdroj své výdělečné činnosti v základním pracovněprávním vztahu a které nebude jen právním nástrojem, prostřednictvím něhož mu vznikne (může vzniknout) újma na jeho právech.**

Posouzení sporného případu

Bez ohledu na to, zda zaměstnavatel pracovní místo "uklízeče" zaměstnanci jen nabídl, nebo ho na tuto práci (bez jeho souhlasu) převedl, je nepochybné, jak zhodnotil Nejvyšší soud, že mezi účastníky - poté, co bylo zjištěno, že zaměstnanec nesmí pro onemocnění nemocí z povolání dále konat u zaměstnavatele dosavadní práci - nedošlo k dohodě o dalším pracovním uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele. **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 ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce při rozvázání pracovního poměru.**

Další význam rozhodnutí

Zmíněné rozhodnutí NS ČR je významné i s ohledem na řešení jiných otázek pracovního práva, a to problematiky závaznosti pracovně-lékařských posudků ve vztahu k posuzování platnosti výpovědi zaměstnavatele ve smyslu ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce - NS ČR navázal na svůj novátorský rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016.[2] To je však zcela jiná tematická kapitola, která již vydá na zcela samostatné téma.

[1] Pokud jde o právní úpravou rozhodnou pro posouzení sporného případu - šlo o tehdejší ust. § 367 odst. 1 zákoníku práce.

[2] Podrobený spolu s dalším navazujícím rozhodnutím NS ČR ze strany některých specialistů na pracovní právo poměrně tvrdé kritice (Bukovjan, P., Mikyska, M., Šubrt, B.: Je pracovnělékařský posudek závazný?, Práce a mzda č. 9/2016).

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

Další články:

- [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 - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)