

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

Rozvázání pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost a nárok na dvanáctiměsíční odstupné

Nejvyšší soud ČR v pozoru rozhodně hodném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5825/2016, ze dne 30. 1. 2018, dospěl k názoru, že nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku dle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce vzniká zaměstnanci i tehdy, pokud při splnění předpokladů dle ust. § 52 písm. d) dá výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu on sám. Současně však dovedl povinnost zaměstnavatele v případě, že jsou splněny tyto předpoklady dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou.

NS ČR podal obšírný výklad problematiky práv a nároků k práci zdravotně nezpůsobilých zaměstnanců a jejich uplatnění, navázal též na předchozí judikaturu k otázce závaznosti pracovně-lékařských posudků (např. rozsudky NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1804/2015 - ze dne 29. 1. 2016; ze dne 4. 5. 2016 - spis. zn. 21 Cdo 4972/2015 nebo usnesení spis. zn. 21 Cdo 1276/2016 - ze dne 3. 11. 2016).

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, může dostat podle ust. § 52 písm. d) zákoníku výpověď, s níž je spojen nárok na odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, taktéž pokud je pracovní poměr z téhož důvodu rozvázán dohodou. Již při uzákonění tohoto nároku s účinností od 1. 1. 2007 bylo upozorňováno, že taková výše odstupného může být pro některé menší zaměstnavatele doslova likvidační. Nepřekvapí proto, že zaměstnavatelé hledají cesty, jak se uspokojení nároku zaměstnance na odstupné vyhnout.

Zaměstnavatelé se vyhýbají uspokojení nároku zaměstnance

Takový přístup některých zaměstnavatelů Nejvyšší soud ČR odsoudil, když uvedl: **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 [ust. § 1a odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce], které našly svůj výraz též v ust. § 41 a § 52 písm. d) zákoníku práce, však není takový postup zaměstnavatele, který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (za situace, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k dohodě o řešení situace tím vzniklé) sice přestane dosavadní práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřevéde na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.** S popsáním problémem se potýkal žalující zaměstnanec v pojednávaném případě.

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanec se domáhal vyplacení peněžité částky odpovídající dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku. Žalobu odůvodnil tím, že při výkonu sjednané práce (řidič - opravář) utrpěl pracovní úraz. Na základě posléze poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydaného lékařského posudku pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce - a není schopen vykonávat žádnou jinou práci z důvodu pracovního úrazu ani za zcela mimořádných podmínek. Podle následného posudku okresní správy sociálního zabezpečení je žalobce plně invalidní (jedná se o invaliditu třetího stupně) a míra poklesu pracovní schopnosti žalobce činí 70 % a od uznání invalidity je neměnná.

Zaměstnanec předložil lékařský posudek žalovanému zaměstnavateli s tím, že jsou splněny podmínky k rozvázání pracovního poměru podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, s nímž je spojen nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel v reakci na předložení posudku sdělil zaměstnanci, že se závěry posudku se neztotožňuje a že má řadu činností, které zaměstnanec i přes závěry posudku může vykonávat. K nástupu do práce (buť na jiný druh práce) jej však nevyzval a ani s ním (přes opakované výzvy) nerozvázal pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, projevil pouze ochotu k rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnanec proto dovodil, že důvodem postupu žalovaného zaměstnavatele je jeho neochota zaplatit mu odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy.

Soud prvního stupně i soud odvolací žalobě vyhověly a požadovanou peněžitou částku zaměstnanci přiznaly. Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 5825/2016, ze dne 30. 1. 2018, však rozhodnutí odvolacího soudu zrušil, aniž by přitom ovšem zpochybnil nárok zaměstnance na odstupné. Mimořádně zajímavé rozhodnutí NS ČR si zaslouží náležitou pozornost. NS v odůvodnění svého rozsudku připomenul právní úpravu.

Převedení na jinou práci

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 (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.

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 přihlédnutím 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 a 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.

Zaměstnavatel je povinen dát výpověď, ale tu si nemůže zaměstnanec vynutit

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. d)

zákoníku práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci. 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. V souladu se smyslem a účelem zákoníku práce však není takový postup zaměstnavatele, který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (za situace, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k dohodě o řešení situace tím vzniklé) sice přestane dosavadní práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřevéde na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. I když volba postupu je zde na zaměstnavateli, zákon mu ke splnění povinnosti podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce - zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti - nedává jinou možnost než přistoupit k některému z uvedených opatření, která zákon stanoví k ochraně zdraví zaměstnanců před následky výkonu práce neodpovídající jejich zdravotní způsobilosti. 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 ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, je třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu; **slovům „může dát“ v úvodní části ust. § 52 zákoníku práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“.**

Uvedené platí rovněž pro případ, kdy zaměstnavatel podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a kdy pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně. Zde musí být 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.

Náhrada škody?

Ovšem na druhou stranu NS ČR konstatoval, že zabývat se v projednávané věci tím, zda žalovaný porušil povinnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, je - z hlediska nároku na odstupné resp. na náhradu škody ve výši odstupného uplatněné v žalobě - nadbytečné. I kdyby tuto povinnost žalovaný porušil, nemůže být v příčinné souvislosti s tímto porušením vznik škody, jejíž náhrady se žalobce domáhá. V důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem (který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání) výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů však ještě nenastává podle názoru NS situace, za které je (jednou provždy) vyloučeno, aby zaměstnanci mohlo vzniknout právo (nárok) na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce. 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.

Výpověď zaměstnance s uvedením důvodu - ust. § 52 písm. d) zákoníku práce

Ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce právo zaměstnance na odstupné spojuje s rozvázáním

pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jsou-li důvodem rozvázání pracovního poměru skutečnosti uvedené v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Zákon zde vychází z předpokladu, že zaměstnavatel splní svoji povinnost a se zaměstnancem, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání a kterého z těchto důvodů nepřevodil na jinou vhodnou práci (popřípadě kterého převedl na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a jehož pracovní zařazení u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně), rozváže některým z uvedených způsobů pracovní poměr. Pro vznik nároku zaměstnance na odstupné je přitom – jak vyplývá ze smyslu a účelu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce – rozhodující, že pracovní poměr zaměstnance skončil, neboť dále nemůže pokračovat (být naplňován) z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; okolnost, který z účastníků pracovněprávního vztahu svým právním jednáním zákonem předpokládaný následek této zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spočívající ve skončení pracovního poměru vyvolal, naopak není z hlediska smyslu a účelu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce podstatná. **Za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů nesplní, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce) zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.**

Nejistý lékařský posudek

Současně však Nejvyšší soud ČR připomněl novou právní úpravu posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci od 1. 4. 2012, když nižším soudům, které zaměstnanci vyhověly a přisoudily požadované peněžité plnění, vytkl, že nevezaly plně v úvahu zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách. **Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepředstavuje (podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012) takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele;** povinnost „při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti“ uložená zaměstnavateli v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách se neuplatní, nebude-li zaměstnanec souhlasit se závěry lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) o jeho zdravotní způsobilosti. **Lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud (správní úřad nebo jiný orgán), který by v řízení posuzoval takovou pracovněprávní skutečnost, a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí;** u lékařského posudku tedy jde o „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb“. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, tedy sice nestanoví (a neprokazují) v občanském soudním řízení autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost (jde pouze o nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř.), na druhé straně však mohou sloužit ke zjištění skutkového stavu věci tehdy, jestliže oba účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) a ani soud nemají proti jejich závěrům výhrady.

Proto také NS ČR vytkl soudům nižších stupňů, že se přes výhrady zaměstnavatele spokojily jen s prvotním lékařským posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb a (podpůrně) s následným posudkem o invaliditě žalobce.

V případě neshody zaměstnavatele a zaměstnance nad lékařským posudkem o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce, který by odůvodňoval rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, a zakládal zaměstnanci právo na odstupné dle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce, čeká zaměstnance složitá cesta k uspokojení jeho nároku na peněžité plnění – jednorázového příspěvku ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, který má zaměstnanci pomoci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci ze zdravotních důvodů.



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

© 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: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)