

5. 2. 2014

ID: 93554

Dohoda o rozvázání pracovního poměru a odstupné

Zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přísluší - bez ohledu na to, co bylo v této dohodě uvedeno jako důvod rozvázání pracovního poměru a zda byl v době uzavření dohody zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci - odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže bude zjištěno, že zaměstnanec v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nesměl pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání dále konat dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků, a jestliže - byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání - se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 983/2013, ze dne 21.1.2014

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce R. N., zastoupeného JUDr. M.C., advokátkou se sídlem v P., proti žalovanému S., a. s. se sídlem v P., zastoupenému JUDr. J.L., advokátem se sídlem v P., o 180.154,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Okresního soudu v Pardubicích pod sp. zn. 27 C 52/2011, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové - pobočky v Pardubicích ze dne 28. listopadu 2012 č. j. 18 Co 671/2012-151, tak, že dovolání žalovaného se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 180.154,- Kč s úroky z prodlení ve výši a za dobu, jež rozvedl. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl u žalovaného zaměstnán od 1. 5. 1985 jako pracovník údržby, že dne 17. 5. 2007 utrpěl pracovní úraz, pro který byl Okresní správou sociálního zabezpečení Pardubice uznán dne 23. 5. 2008 plně invalidním, a že se žalovaným uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 16. 5. 2008, ve které žalovaný jako důvod označil „odchod do plného invalidního důchodu“, ačkoliv mu bylo známo, že žalobce není schopen dalšího výkonu práce u žalovaného. Protože k rozvázání pracovního poměru touto dohodou došlo ve skutečnosti z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť zdravotní stav žalobce s ohledem na následky pracovního úrazu vylučoval, aby žalobce mohl pokračovat v práci u žalovaného, přísluší žalobci odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, který u žalobce v roce 2007 činil 15.012,86 Kč.

Žalovaný zejména namítal, že v době rozvázání pracovního poměru účastníků dohodou ze dne 16. 5. 2008 nebyly splněny podmínky pro vznik nároku žalobce na odstupné, neboť zařízením závodní preventivní péče nebyl vydán lékařský posudek, podle něhož by žalobce nesměl dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz.

Okresní soud v Pardubicích rozsudkem ze dne 24. 5. 2012 č. j. 27 C 52/2011-104 rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 180.154,- Kč s úroky z prodlení ve výši a za dobu, jež rozvedl,

zamítl žalobu „co do úroků z prodlení za dobu od 10. 6. 2007 do 30. 6. 2008 a co do úroků z prodlení ve výši, která za jednotlivá období přesahuje zákonné úroky z prodlení dle občanského zákoníku“, a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 5.003,60 Kč a „České republice na účet Okresního soudu v Pardubicích“ 3.605,- Kč „za soudní poplatek“. Na základě zjištění, že žalobce nebyl ke dni 16. 5. 2008 schopen dále vykonávat dosavadní práci údržbáře z důvodu pracovního úrazu ze dne 17. 5. 2007, které učinil z lékařské zprávy MUDr. Josefa Haluzy ze dne 14. 9. 2010 a z jeho výpovědi jako svědka, dospěl k závěru, že „faktickým“ důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků dohodou ze dne 16. 5. 2008 byla skutečnost, že žalobce nesměl dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz ve smyslu ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, a že mu proto náleží – bez ohledu na to, že do dne skončení pracovního poměru účastníků nebyl o zdravotní nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce vydán zařízením závodní preventivní péče lékařský posudek - odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozsudkem ze dne 28. 11. 2012 č. j. 18 Co 671/2012-151 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Shodně se soudem prvního stupně pokládal za podstatné, že „faktickým“ důvodem skončení pracovního poměru dohodou účastníků ze dne 16. 5. 2008 byla skutečnost, že žalobce nebyl schopen konat dosavadní práci pro pracovní úraz, a stejně jako soud prvního stupně shledal, že pracovní poměr žalobce u žalovaného „fakticky“ skončil z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, i když v době rozvázání pracovního poměru nebyl zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o zdravotní nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce. Trvat na „požadavku existence“ tohoto lékařského posudku by podle názoru odvolacího soudu bylo – zvláště u dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, které upravuje výpověď - „formálním výkladem zákona poškozujícím žalobce“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče je „zcela základní součástí důvodů podle § 52 písm. d) zákoníku práce“, a že proto nelze dospět k závěru, že tato „zcela základní a charakteristická součást důvodů může chybět“, a že přesto se může jednat o rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Protože žádný lékařský posudek před uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru nebyl vydán a protože žalovaný ani nebyl informován o zdravotním stavu žalobce, nemohla vůle žalovaného směřovat k uzavření této dohody z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Žalovaný dovozuje přípustnost dovolání z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného odmítl, popřípadě zamítl, neboť rozsudek odvolacího soudu je správný. Zdůrazňuje, že, měl-li žalovaný pochybnosti o tom, zda žalobce „splňuje podmínky pro ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. d) zákoníku práce“, měl jej vyzvat k předložení lékařského posudku, případně si tento posudek opatřit.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalovaného podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán přede dnem 1. 1. 2013 (srov. Čl. II bod 7. zákona č. [404/2012](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.].

Žalovaný dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že soudem prvního stupně nebyl vydán rozsudek, který by byl odvolacím soudem zrušen. Dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. se nepřihlíží.

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu věci bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. ustanovení § 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.), že žalobce vykonával v pracovním poměru u žalovaného ode dne 1. 5. 1985 práci údržbáře. Dne 17. 5. 2007 žalobce utrpěl při výbuchu plynu v nádobě během svařování pracovní úraz (zlomeninu obou patních kostí a poranění hrudníku), pro který byl dne 23. 5. 2008 uznán Okresní správou sociálního zabezpečení Pardubice plně invalidním ode dne 1. 4. 2008. Dne 16. 5. 2008 žalobce a žalovaný uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 16. 5. 2008, v níž byl jako důvod uveden odchod žalobce do plného invalidního důchodu. Dne 14. 9. 2010 vydal ošetřující lékař žalobce a zároveň lékař závodní preventivní péče žalovaného MUDr. J.H. lékařskou zprávu, podle které žalobce nebyl ke dni 16. 5. 2008 schopen dále vykonávat dosavadní práci údržbáře z důvodu pracovního úrazu ze dne 17. 5. 2007. Žádosti žalobce o vyplacení odstupného při skončení pracovního poměru žalovaný odmítl vyhovět.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné mimo jiné vyřešení právní otázky, zda podmínkou pro vznik nároku zaměstnance na odstupné při rozvázání pracovního poměru dohodou ze zdravotních důvodů podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce je, aby ještě před uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru byl zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek, podle něhož zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá odstupného, na které mu (podle jeho názoru) vzniklo právo při skončení pracovního poměru, k němuž došlo dohodou účastníků ke dni 16. 5. 2008 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb. a nálezu Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2008 (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. [20/1966](#) Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění zákonů č. [210/1990](#) Sb., č. [425/1990](#) Sb., č. [548/1991](#) Sb., č. [550/1991](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [15/1993](#) Sb., č. [161/1993](#) Sb., č. [307/1993](#) Sb. a č. [60/1995](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [206/1996](#) Sb. a zákonů č. [14/1997](#) Sb., č. [79/1997](#) Sb., č. [110/1997](#) Sb., č. [83/1998](#) Sb., č. [167/1998](#) Sb., č. [71/2000](#) Sb., č. [123/2000](#) Sb., č. [132/2000](#) Sb., č. [149/2000](#) Sb., č. [258/2000](#) Sb., č. [164/2001](#) Sb., č. [260/2001](#) Sb., č. [285/2002](#) Sb., č. [290/2002](#) Sb., č. [320/2002](#) Sb., č. [130/2003](#) Sb., č. [356/2003](#) Sb., č. [274/2003](#) Sb., č. [37/2004](#) Sb., č. [53/2004](#) Sb., č. [121/2004](#) Sb., č. [156/2004](#) Sb., č. [422/2004](#) Sb., č. [436/2004](#) Sb., č. [379/2005](#) Sb., č. [381/2005](#) Sb., č. [109/2006](#) Sb., č. [115/2006](#) Sb., č. [225/2006](#) Sb., č. [227/2006](#) Sb., č. [245/2006](#) Sb., č. [342/2006](#) Sb., č. [111/2007](#) Sb. a č. [28/2008](#) Sb., tedy podle zákona o péči o zdraví lidu ve znění účinném do 30. 6. 2008 (dále jen „zákon o péči o zdraví lidu“).

Podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

Podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče 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, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý

příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Zaměstnanec má ze zákona - jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce - právo na odstupné tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, ze zdravotních důvodů, neboť nemůže pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání konat dosavadní práci, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice; tím, že se odstupné poskytuje jako (nejméně) trojnásobek nebo dvanáctinásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň tří nebo dvanácti měsíců pokračoval.

Odstupné při skončení pracovního poměru na základě dohody o jeho rozvázání ze zdravotních důvodů přísluší zaměstnanci - jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 a § 52 písm. d) zák. práce - jen tehdy, je-li důvodem rozvázání pracovního poměru okolnost, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče 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. Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci z jiných důvodů než pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí [a je-li proto dán důvod k výpovědi z pracovního poměru, kterou může dát zaměstnavatel zaměstnanci, uvedený v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce], odstupné ze zdravotních důvodů zaměstnanci nenáleží. Pro vznik práva zaměstnance na odstupné není rozhodující, zda okolnost, se kterou je zákonem spojeno právo zaměstnance na odstupné, je uvedena v dohodě o rozvázání pracovního poměru; ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce totiž nespojuje, byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, vznik práva na odstupné s tím, co bylo v dohodě uvedeno o důvodech skončení pracovního poměru, ale se zjištěním, proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán.

Lékařskou posudkovou činnost, jejímž „předním úkolem“ je posuzování způsobilosti k práci, vykonávají v rámci léčebně preventivní péče, včetně závodní preventivní péče, zpravidla ošetřující lékaři (srov. § 21 odst. 1 zákona o péči o zdraví lidu). Protože posuzování zdravotní způsobilosti fyzických osob k práci se uskutečňuje - jak uvedeno výše - v rámci závodní preventivní péče, je zřejmé, že pro vydání lékařského posudku o způsobilosti zaměstnance k práci, kupř. pro účely výpovědi ze zdravotních důvodů podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, je povolán v první řadě lékař zajišťující pro zaměstnance závodní preventivní péči (závodní lékař). Především lékaře zajišťujícího závodní preventivní péči je třeba - s ohledem na zákonem vymezený cíl a rozsah závodní preventivní péče (srov. § 18a a § 35a zákona o péči o zdraví lidu) - chápat jako příslušného lékaře, podle jehož posudku je zaměstnavatel povinen v zájmu zajištění bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí postupovat při zařazování do práce, eventuálně při převedení na jinou práci. Teprve tehdy, nepůsobí-li u zaměstnavatele lékař závodní preventivní péče, přichází v úvahu pro výkon lékařské posudkové činnosti lékař zvolený zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 2 věty první zákona o péči o zdraví lidu.

Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, neboť zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, soudy, správní úřady a jiné orgány vycházejí z lékařského posudku, vydaného zařízením závodní preventivní péče, a z rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, jen tehdy, mají-li všechny stanovené náležitosti a nevzniknou-li žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z

jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném řízení otázku, zda zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků (§ 127 odst. 1 o. s. ř.).

Lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti zaměstnance k práci není aktem, z něhož by byl soud při zjišťování důvodu rozvázání pracovního poměru [tj. při zjišťování, zda k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce] ve sporu o odstupné povinen vycházet. Zdravotní stav zaměstnance z hlediska jeho schopnosti dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání proto může být posouzen lékařem i jinak a není vyloučeno ani to, že - nebyl-li zařízením závodní preventivní péče lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci vůbec vydán - bude pro účely zjištění důvodu rozvázání pracovního poměru zjišťován (zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků) teprve v řízení o odstupné při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přísluší - bez ohledu na to, co bylo v této dohodě uvedeno jako důvod rozvázání pracovního poměru a zda byl v době uzavření dohody zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci - odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže bude zjištěno, že zaměstnanec v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nesměl pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání dále konat dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků, a jestliže - byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání - se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce.

V posuzovaném případě žalobce a žalovaný uzavřeli dne 16. 5. 2008 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 16. 5. 2008, v níž byl jako důvod uveden odchod žalobce do plného invalidního důchodu, který byl žalobci přiznán ode dne 1. 4. 2008 pro následky pracovního úrazu ze dne 17. 5. 2007. Protože bylo soudy zjištěno, že žalobce nebyl ke dni 16. 5. 2008 schopen (nesměl) dále vykonávat dosavadní práci údržbáře z důvodu uvedeného pracovního úrazu a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou uzavřenou mezi ním a žalovaným, a protože nebyly prokázány (a žalovaným ani tvrzeny) skutečnosti, na základě nichž by se žalovaný zcela zprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou žalobci pracovním úrazem podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce, je správný závěr odvolacího soudu, že žalobci přísluší - bez ohledu na to, že v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nebyl zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o zdravotní nezpůsobilosti žalobce k dosavadní práci vykonávané u žalovaného a že tato zdravotní nezpůsobilost žalobce nebyla v dohodě uvedena jako důvod rozvázání pracovního poměru - odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku podle ustanovení § 67 odst. 1 věty druhé zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by byl postížen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

(zdroj: www.nsoud.cz)

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

Další články:

- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)