9. 11. 2021

ID: 113825

# Odstupné

Je-li prokázáno, že ke dni uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec objektivně nemohl z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu vykonávat práci sjednanou jakožto druh práce v pracovní smlouvě, zaměstnavatel měl takové informace, z nichž je nutno dovodit jeho pochybnost o zdravotním stavu zaměstnance (zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce), zaměstnavatel objektivně nemohl, popřípadě nechtěl (nebyl ochoten) zaměstnance přeřadit na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě [§ 41 odst. 1 písm. b) zák. práce] a zaměstnavatel ke dni dohody o rozvázání pracovního poměru neměl objektivně jiný důvod k rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením), vzniká zaměstnanci nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce bez ohledu na to, co v době uzavření dohody účastníci o této skutečnosti věděli, či zda o ní vůbec věděli, a jaká byla motivace (pohnutka) k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 395/2021-308 ze dne 22.7.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce T. C., narozeného XY, bytem XY, zastoupeného JUDr. Z.D., advokátkou se sídlem v O., proti žalované HOPI s. r. o. se sídlem v M.uK.n.O., zastoupené JUDr. K.V., LL.M., advokátem se sídlem v P., o zaplacení 340.656,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Prostějově pod sp. zn. 5 C 214/2015, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 30. září 2020, č. j. 49 Co 126/2019-273, opravenému usnesením Krajského soudu v Brně ze dne 30. listopadu 2020, č. j. 49 Co 126/2019-285, tak, že rozsudek krajského soudu ve znění opravného usnesení a rozsudek Okresního soudu v Prostějově ze dne 7. června 2018, č. j. 5 C 214/2015-187, doplněný usnesením Okresního soudu v Prostějově ze dne 21. února 2019, č. j. 5 C 214/2015-244, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Prostějově k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal po žalované zaplacení částky 340.656,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05% ročně za dobu od 26. 6. 2015 do zaplacení. Uvedl, že byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy od 26. 4. 2010 jako směnový mistr, že dne 15. 11. 2010 utrpěl pracovní úraz způsobený zvedáním nadměrného břemene a že ode dne 22. 11. 2010 byl dočasně práce neschopným, přičemž pracovní neschopnost trvala do 23. 6. 2011, kdy byl uznán invalidním v prvním stupni pro pokles pracovní schopnosti v míře 40 %. V době od 27. 6. do 31. 7. 2011 byl žalobce na nařízené dovolené. Dopisem ze dne 1. 8. 2011 žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce s odůvodněním, že podle lékařského posudku žalobce pozbyl schopnost dlouhodobě vykonávat dosavadní práci bez zavinění zaměstnavatele. Rozsudkem Okresního soudu v Prostějově ze dne 12. 6. 2012, č. j. 5 C 428/2011-44, bylo určeno, že uvedená výpověď je neplatná. Dne 8. 8. 2012 uzavřel žalobce se žalovanou dohodu o rozvázání pracovního poměru, na základě které byl pracovní poměr mezi účastníky rozvázán ke dni 31. 7. 2012. V dohodě bylo uvedeno, že žalobci nevzniká právo na odstupné. Podle žalobce bylo skutečným důvodem ukončení pracovního poměru u žalované jeho zdravotní omezení k výkonu dosavadní práce pro následky pracovního úrazu. Domnívá se proto, že mu vzniklo právo na odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce. Žalovaná odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku žalobci ale nezaplatila.

Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby s tím, že neexistuje žádný pracovnělékařský posudek, z něhož by vyplývalo, že žalobce nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, že nebyl tedy dán výpovědní důvod podle § 52 písm. d) zákoníku práce a žalobci tak nemohlo vzniknout právo na odstupné. Žalobce nikdy neuvedl, že by důvodem rozvázání pracovního poměru byly jakékoli zdravotní důvody, sám požadoval, aby v dohodě o rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno, že „zaměstnanci nevzniká právo na odstupné“.

Okresní soud v Prostějově rozsudkem ze dne 7. 6. 2018, č. j. 5 C 214/2015-187, ve znění doplňujícího usnesení ze dne 21. 2. 2019, č. j. 5 C 214/2015-244, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 93.743,58 Kč k rukám Mgr. Karla Vodičky a že žalobce je povinen zaplatit České republice, zastoupené Okresním soudem v Prostějově, na náhradě nákladů řízení státem placených částku 630,- Kč. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 4. 2010 vykonával pro žalovanou práce směnového mistra a že na základě listiny, která byla označena jako Lékařský posudek pro účely pracovněprávních vztahů, kterou vypracoval dne 27. 7. 2011 J. Š., dala žalovaná dne 1. 8. 2011 žalobci výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Uvedená výpověď byla rozsudkem Okresního soudu v Prostějově ze dne 12. 6. 2012, č. j. 5 C 428/2011-44, určena jako neplatná, neboť ke dni doručení výpovědi nebyl vydán zařízením závodní preventivní péče lékařský posudek o zdravotním stavu žalobce a ani nebylo vydáno rozhodnutí příslušného správního úřadu, které by jej přezkoumávalo, a zaměstnavatel tedy nemůže dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Žalovaná poté vyzvala žalobce k nástupu do práce nejpozději do 23. 7. 2012. Na tuto výzvu žalobce reagoval návrhem na rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 31. 7. 2012. Při jednání o uzavření dohody žalobce navrhoval, aby pracovní poměr byl rozvázán dohodou bez uvedení důvodu a aby v ní bylo uvedeno, že žalobci v souvislosti s touto dohodou nevzniká právo na odstupné. Dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena dne 8. 8. 2012 s tím, že pracovní poměr účastníků končí ke dni 31. 7. 2012. Žalobce v době jednání o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru pracoval ve Velké Británii, kde mj. vykonával práce spočívající v ručním nakládání a vykládání palet. U žalobce byla již v listopadu 2005 zjištěna herniace disku, pro niž se podrobil operaci, herniace disku byla u žalobce zjištěna i po 15. 11. 2010, pro což byl dne 14. 12. 2010 operován, a ke dni 16. 3. 2012 byl jeho stav stabilizovaný. Žalobce namítal, že důvodem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, byť v dohodě neuvedeným, byl jeho pracovní úraz ze dne 15. 11. 2010, pro který nebyl schopen vykonávat dosavadní práci spočívající ve zvedání břemen, že k dohodě přistoupil pro důvod spočívající v následcích jeho pracovního úrazu, avšak tento důvod žalované nesdělil, naopak prohlašoval, že takový důvod není. Soud dospěl k závěru, že „žalobcem tvrzený důvod rozvázání pracovního poměru dohodou ze dne 1. 8. 2012 (správně 8. 8. 2012 – pozn. dovolacího soudu) neplyne z žádného žalobcem předloženého důkazu“, a že „naopak z důkazu žalované vyplývá, že pravým důvodem rozvázání pracovního poměru byl zájem žalobce na ukončení tohoto pracovního poměru, neboť v době, kdy dohodu uzavřel (8. 8. 2012), byl již více jak 6 měsíců zaměstnán ve Velké Británii“ (od 13. 2. 2012 do 18. 5. 2012 a poté od 21. 5. 2012 do 24. 9. 2013 byl zaměstnán ve Velké Británii jako skladník, kde vykonával mj. i práce spočívající v přenášení břemen o hmotnosti až 15 kg).

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 30. 9. 2020, č. j. 49 Co 126/2019-273, ve znění opravného usnesení ze dne 30. 11. 2020, č. j. 49 Co 126/2019-285, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 30.551,- Kč k rukám advokáta JUDr. Karla Vodičky. Dovodil, že z reakce žalobce na výzvu k nástupu do práce a z následné komunikace účastníků ohledně rozvázání pracovního poměru dohodou a z obsahu této dohody vyplývá, že žalobce, který dohodu inicioval, se ani okrajově nezmínil o svém zdravotním stavu, o následcích úrazu, který utrpěl při výkonu práce pro žalovanou, ani o tom, že pro následky tohoto úrazu již nemůže konat pro žalovanou práci podle pracovní smlouvy. Po žalované požadoval pouze zaplacení náhrady mzdy za dobu, kdy mu žalovaná nepřidělovala práci, a z komunikace před uzavřením dohody je zřejmé, že skončení pracovního poměru dohodou nenavrhl z

žádného z důvodů, s nimiž by zákoník práce spojoval nárok na odstupné. Bez významu není ani to, že při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se žalovanou žalobce nejednal sám jako laik, nýbrž prostřednictvím své zástupkyně, advokátky. „Skutečným důvodem uzavření předmětné dohody nebyla dnes žalobcem tvrzená nezpůsobilost k práci pro následky pracovního úrazu, ale skutečnost, že žalobce již neměl zájem o práci u žalované a chtěl setrvat v pracovním poměru ve Velké Británii, neboť v zahraničí již od 2/2012 vykonával práci skladníka a tuto práci vykonával ještě více jak rok poté, co skončil jeho pracovní poměr u žalované, tj. do 24. 9. 2013. Tvrzení žalobce, že na výzvu žalované do práce nenastoupil proto, že práci podle pracovní smlouvy nemohl vykonávat pro následky úrazu, je tedy čistě účelové (je zcela v rozporu s jeho jednáním, které předcházelo uzavření dohody).“ Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že „v řízení bylo prokázáno, že skutečným důvodem, pro který žalobce se žalovanou rozvázal pracovní poměr dohodou ze dne 8. 8. 2012, byla skutečnost, že žalobce již neměl zájem nadále pracovat u žalované, neboť pracoval ve Velké Británii a hodlal tam pracovat i nadále“. „Odvolací soud neprovedl žalobcem navržené důkazy na doplnění dokazování znaleckými posudky MUDr. E.H. ze dne 18. 9. 2014 a Fakultní nemocnice Olomouc ze dne 30. 10. 2018. Skutečnost, zda žalobce pro následky úrazu ze dne 15. 11. 2010, který měl utrpět při výkonu práce pro žalovanou, nebyl dále schopen konat práci dle pracovní smlouvy, byla s ohledem na prokázaný skutečný důvod rozvázání pracovního poměru žalobce irelevantní.“

Proti rozsudku odvolacího soudu (výroku o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku ve věci samé) podal žalobce dovolání. Namítl, že odvolací soud se při řešení otázky hmotného práva odchýlil od rozhodovací praxe dovolacího soudu (zejména od rozsudků sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 a 21 Cdo 983/2013) a že tato otázka nebyla dosud ve všech souvislostech vyřešena; jedná se o otázku „zda a za jakých podmínek má právo na odstupné ze zdravotních důvodů podle § 67 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanec, který po pracovním úrazu utrpěném u zaměstnavatele s ním uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž bylo uvedeno, že zaměstnanci v souvislosti s touto dohodou nevzniká právo na odstupné, aniž by zaměstnavateli navrhl a jednal s ním o rozvázání pracovního poměru z důvodu, s nímž zákoník práce spojuje nárok na odstupné, a který ještě před rozvázáním pracovního poměru dohodou začal vykonávat práce u jiného zaměstnavatele“. Uvedl, že z ustálené judikatury dovolacího soudu vyplývá, že pro odstupné je rozhodující skutečný důvod a příčina rozvázání pracovního poměru, a nikoli to, co bylo či nebylo uvedeno v dohodě o rozvázání pracovního poměru, či v komunikaci této dohodě předcházející (rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1667/2001), a prokáže-li zaměstnanec, že v době uzavření dohody nesměl pro pracovní úraz dále konat dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru (rozsudek sp. zn. 21 Cdo 983/2013). Odvolací soud pro vznik práva na odstupné však za důležitý nepovažoval zdravotní stav zaměstnance a okolnost, zda mu tento stav po utrpěném pracovním úrazu dovoluje vykonávat práci podle pracovní smlouvy. Podstatný pro něj byl obsah dohody o rozvázání pracovního poměru a v ní uvedený důvod, jakož i obsah jednání účastníků předcházející uzavření dohody. Odmítl se dokonce zabývat zdravotním stavem žalobce a jeho způsobilostí k výkonu dosavadní práce přes k tomu navržené důkazy. Žalobce byl v době uzavření předmětné dohody zdravotně nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce u žalované, sjednanou práci nemohl vykonávat vzhledem k následkům pracovního úrazu ze dne 15. 11. 2010, což prokazuje posudek znalce MUDr. Hrnčíře. Z důvodu zajištění výdělku byl žalobce nucen si najít jinou práci, kterou nalezl ve Velké Británii a která také nebyla (jak se později ukázalo) pro žalobce zdravotně vhodná. V době uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru nemohl žalobce ze zdravotních důvodů znovu u žalované na dosavadní práci nastoupit, neboť byla velice fyzicky náročná, neměl však v té době žádný lékařský posudek, ze kterého by vyplývalo, že událost ze dne 15. 11. 2010 při zvedání břemene byla pracovním úrazem a příčinou následné pracovní neschopnosti, a žalovaná ji za pracovní úraz nepovažovala. Až v řízení vedeném u soudu prvního stupně byl vypracován znalecký posudek MUDr. H., který potvrdil, že dne 15. 11. 2010 šlo skutečně o pracovní úraz, který způsobil následnou pracovní neschopnost žalobce. Žalovaná vůči žalobci hrubě porušila pracovněprávní předpisy, když nevyšetřila pracovní úraz ze dne 15. 11. 2010,

nesepsala záznam o úraze, přestože ho žalobce řádně nahlásil svému nadřízenému, naopak se pokusila tento pracovní úraz zatajit. Pro správné právní posouzení věci nebyl rozhodující obsah dohody o rozvázání pracovního poměru, ani elektronická komunikace předcházející této dohodě, ani to, že žalobce nenavrhl rozvázání pracovního poměru z důvodu, s nímž zákoník práce spojuje nárok na odstupné, a ani to, zda žalobce ještě před rozvázáním pracovního poměru dohodou začal vykonávat práci u jiného zaměstnavatele, nýbrž to, zda žalobce s ohledem na svůj zdravotní stav po pracovním úrazu byl, či nebyl schopen výkonu dosavadní práce u žalované podle pracovní smlouvy. Navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Žalobce v dovolání současně požádal o odložení vykonatelnosti rozsudků soudů obou stupňů ve výrocích o nákladech řízení, podáním ze dne 19. 2. 2021 sdělil, že na svém návrhu na odklad vykonatelnosti netrvá.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl. Rozsudek odvolacího soudu je správný a spravedlivý, neboť je založen na správném právním posouzení věci a v řízení byl zjištěn reálný skutkový stav, který byl dostatečně důkazně prokázán.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“). 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.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolání je přípustné pro řešení otázky obsahu pojmu „skutečný důvod dohody o rozvázání pracovního poměru“ při stanovení podmínek vzniku nároku na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku v případě rozvázání pracovního poměru dohodou, neboť tato otázka doposud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena.

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 je důvodné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá odstupného, na které mu vzniklo (mělo vzniknout) právo při rozvázání pracovního poměru, k němuž došlo dohodou ke dni 31. 7. 2012 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2012 (dále jen „zák. práce“).

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem (§ 49 odst. 1 zák. práce). Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná (§ 49 odst. 2 zák. práce).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z

důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele 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 orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zprostí své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší (§ 67 odst. 2 zák. práce).

Zákon povinnost k poskytnutí odstupného ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku váže na ukončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce [„zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: d) 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“] anebo dohodou z týchž důvodů.

Z hlediska historického právní úprava odstupného vychází (je inspirována) z Úmluvy Mezinárodní organizace práce ze dne 22. 6. 1982, č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, kterou Česká republika doposud neratifikovala a není jí tak vázána a která předpokládá, že propuštěný zaměstnanec „má mít nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky vyplácené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů [srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394].

Odstupné tak představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho 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 právo na odstupné (mimo jiné) tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci ze zdravotních důvodů, neboť ji nemůže konat pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; tím, že se odstupné poskytuje jako (nejméně) dvanáctinásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel (jako odměnu za vykonanou práci), kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň dvanácti měsíců pokračoval (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 41/2019).

Odstupné při skončení pracovního poměru na základě dohody o jeho rozvázání ze zdravotních důvodů přísluší zaměstnanci – jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 2 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 (za právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 poskytovatelem pracovnělékařských služeb) 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. 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 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013, který byl uveřejněn v časopise Soudní judikatura pod publikačním číslem 69/2015).

Pokud by tedy bylo v řízení zjištěno, že zaměstnanec v době rozvázání pracovního poměru dohodou objektivně nemohl pro pracovní úraz (nebo nemoc z povolání) nadále vykonávat práci podle pracovní smlouvy, je nutno za „skutečný důvod“ rozvázání pracovního poměru považovat právě tuto skutečnost. Je tomu tak proto, že v případě, pokud by nemohl 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, není 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 [§ 1a odst. 1 písm. a) a b) zák. práce], které našly svůj výraz též v ustanoveních § 41 a § 52 písm. d) zák. práce, 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 nepřevede na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce. I když volba postupu je zde na zaměstnavateli, zákon mu ke splnění povinnosti podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce 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 ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, je třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z téhož důvodu; slovům „může dát“ v úvodní části ustanovení § 52 zák. práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“. Uvedené platí rovněž pro případ, kdy zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. 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 ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. 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 (srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 41/2019).

Z uvedeného ovšem vyplývá, že pakliže došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou bez udání důvodu, popř. s udáním důvodu, který (podle skutkových zjištění) nemůže obstát, závisí otázka vzniku nároku na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce na řešení otázky faktického obsahu pojmu „skutečný důvod dohody o rozvázání pracovního poměru“.

Předně dovolací soud dospěl k závěru, že obsah tohoto pojmu není možno zaměňovat se subjektivní pohnutkou (motivem), který účastníka dvou/vícestranného právního jednání [resp. (v režimu zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů) právního úkonu, dále jen „právní úkon“] vedl k jeho uzavření, neboť pohnutka strany dvou/vícestranného právního úkonu je zpravidla pro jeho posouzení bezvýznamná (srovnej např. závěry rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 2005, sp. zn. 30 Cdo 1237/2004, či ze dne 1. 6. 2016, sp. zn. 28 Cdo 2150/2015). Pohnutka právního úkonu zůstává často druhé straně nevyjevena, popř. obě strany mohou mít motiv naprosto odlišný, či dokonce protichůdný, přesto dojde ke shodě vůle (zde nepokračovat v pracovněprávním vztahu) a k perfektnímu právnímu úkonu – zde k dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Pakliže však tím „skutečným důvodem“ nemůže být subjektivní představa účastníka (jeho motiv), pak ovšem tím skutečným důvodem může být objektivně existující okolnost, která by (objektivně) musela zformovat vůli stran ke konkrétnímu právnímu úkonu (a ne jinému).

Zaměstnavatel je oprávněn přidělovat zaměstnanci pouze takovou práci, která (mimo jiné) odpovídá jeho zdravotní způsobilosti [srov. ustanovení § 38 odst. 1 písm. a), § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Zdravotní způsobilost zaměstnance se zjišťuje (mimo jiné) prostřednictvím lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu, vydávaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Postupy při zajišťování a provádění lékařských prohlídek, druhy, četnost a obsah lékařských prohlídek nezbytných pro zjištění zdravotního stavu posuzované osoby a posuzování zdravotní způsobilosti včetně rozsahu odborných vyšetření, stanoví prováděcí předpis (srov. ustanovení § 53 odst. 1, § 60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění účinném do 31. 10. 2017, tedy do doby než nabyl účinnosti zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (srov. ustanovení § 55 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách).

S ohledem na povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci pouze takovou práci, která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance (jeho zdravotní způsobilosti), je zapotřebí vykládat oprávnění zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, jako jeho povinnost v případě, kdy tato pochybnost objektivně vyplývá z dostupných informací o zdravotním stavu zaměstnance, mimo jiné těch, které jsou nyní expresis verbis vyjádřeny v ustanovení § 12 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Pakliže se tedy zaměstnavatel dozví, že zaměstnanec objektivně nemůže pro následky pracovního úrazu nadále vykonávat dosavadní práci podle pracovní smlouvy, pak zaměstnavatel musí [srovnej též rozbor, provedený (k otázce náhrady mzdy) v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020]:

1) převést zaměstnance na jinou práci, odpovídající jeho zdravotnímu stavu, v rámci v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce,

2) převést zaměstnance na jinou práci než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce podle ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce bez jeho souhlasu, avšak podle judikaturních závěrů (srov. závěry již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016) pouze na dobu dočasnou, než strany dospějí k jinému zákonnému řešení,

3) dohodnout se na změně pracovní smlouvy podle ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce,

4) dohodnout se na rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 49 zák. práce,

5) rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zák. práce.

V rámci obecných úvah sice nelze vyloučit situaci, že zaměstnavatel ke dni dohody o rozvázání pracovního poměru by měl objektivně jiný důvod k rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením), než důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, avšak tuto situaci lze prozatím s ohledem na dosavadní skutková zjištění ponechat stranou.

Z tohoto přehledu ovšem vyplývá, že nárok na odstupné podle § 67 odst. 2 zák. práce nevzniká v případě rozvázání pracovního poměru dohodou pouze tehdy, kdy:

a) je sice zjištěno, že ke dni dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec objektivně nemohl pro pracovní úraz dále vykonávat dosavadní práci (práci sjednanou jakožto druh práce v pracovní smlouvě) a zaměstnavatel měl takové informace, z nichž je nutno dovodit jeho pochybnost o zdravotním stavu zaměstnance (zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce), avšak

b) zaměstnavatel objektivně mohl zaměstnance přeřadit na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě [§ 41 odst. 1 písm. b) zák. práce], a

c) z jednání zaměstnance je nepochybné, že by tuto práci nepřijal.

Na podkladě uvedených úvah dospěl dovolací soud k závěru, že je-li prokázáno, že ke dni uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec objektivně nemohl z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu vykonávat práci sjednanou jakožto druh práce v pracovní smlouvě, zaměstnavatel měl takové informace, z nichž je nutno dovodit jeho pochybnost o zdravotním stavu zaměstnance (zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce), zaměstnavatel objektivně nemohl, popřípadě nechtěl (nebyl ochoten) zaměstnance přeřadit na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě [§ 41 odst. 1 písm. b) zák. práce] a zaměstnavatel ke dni dohody o rozvázání pracovního poměru neměl objektivně jiný důvod k rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením), vzniká zaměstnanci nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce bez ohledu na to, co v době uzavření dohody účastníci o této skutečnosti věděli, či zda o ní vůbec věděli, a jaká byla motivace (pohnutka) k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

V této věci žalobce tvrdí, a dílem je i prokázáno, že žalobce dne 15. 11. 2010 utrpěl na pracovišti úraz, který žalovanou však nebyl uznán jako úraz pracovní, že pro žalovanou byl dne 27. 7. 2011 vypracován J. Š. „lékařský posudek“ se závěrem, že žalobce „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat pozici dle pracovní smlouvy“, a že žalobci byla právě na podkladě tohoto posudku dána dne 1. 8. 2011 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, která sice byla následně shledána rozsudkem Okresního soudu v Prostějově ze dne 12. 6. 2012, č. j. 5 C 428/2011-44, neplatnou, avšak pouze z formálních důvodů, tedy nikoliv proto, že by závěry Š. byly jakkoliv zpochybněny.

Z uvedeného tedy vyplývá, že v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru existovaly objektivní skutečnosti, které zavdávaly pochybnost zaměstnavatele (žalované) o zdravotní způsobilosti zaměstnance (žalobce) k výkonu práce podle pracovní smlouvy; pakliže tedy žalobce tvrdí, že pro pracovní úraz v době rozvázání pracovního poměru dohodou objektivně nemohl vykonávat v pracovní smlouvě sjednaný druh práce a uvedená skutečnost byla jediným důvodem, pro který by s ním žalovaná mohla (resp. musela) rozvázat pracovní poměr [protože, jak bylo uvedeno výše, by neprokázala, že žalobci mohla přidělovat práci podle pracovní smlouvy, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu (srov. tvrzení žalované u jednání dne 29. 5. 2018, resp. v písemném vyjádření ze dne 22. 2. 2016)], a pakliže (samozřejmě) toto své tvrzení prokáže, bude odůvodněn závěr, že žalobci vznikl nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce. Závěr odvolacího soudu, že „…skutečnost, zda žalobce pro následky úrazu ze dne 15. 11. 2010, který měl utrpět při výkonu práce pro žalovanou, nebyl dále schopen konat pro žalovanou práci dle pracovní smlouvy, byla …irelevantní…“, tak není správný.

Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Prostějově) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

## Další články:


- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)
- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování