

**Judikát NS 21 Cdo 1276/2016**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/03/2016
Spisová značka:	21 Cdo 1276/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.1276.2016.1
Typ rozhodnutí:	USNESENÍ
Heslo:	Skončení pracovního poměru Odstupné Nemoc z povolání Převedení na jinou práci
Dotčené předpisy:	§ 41 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013 § 41 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013 § 41 odst. 6 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013 § 41 odst. 7 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013 § 52 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013 § 67 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2013 § 42 odst. 1 předpisu č. 373/2011Sb. ve znění do 30.04.2015
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1276/2016

**U S N E S E N Í**

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobce J. J., zastoupeného JUDr. Martinem Mikyskou, advokátem se sídlem v Malé Skále, Vranové 1.díl č. 397, proti žalované Wikov MGI a.s. se sídlem v Praze 4, Hvězdova č. 1716/2b, IČO 26491826, zastoupené Mgr. Šimonem Slezákem, advokátem se sídlem v Hradci Králové, Ulrichovo náměstí č. 737/3, o 37.704,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 150/2014, o dovolání žalované proti usnesení Městského soudu v Praze ze dne 11. listopadu 2015 č. j. 23 Co 175/2015-108, takto:

Dovolání žalované se zamítá.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 4 dne 17.7.2014 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 37.704,- Kč se zákonným úrokem z prodlení "jdoucím od 1.12.2013". Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracoval u žalované jako "strojírenský dělník na pracovišti těžká obrobna" v době od 1.11.2011 do 30.11.2013, že dne 16.4.2013 mu byla "nahlášena" nemoc z povolání, za kterou odpovídá žalovaná, že na základě lékařského posudku ze dne 22.10.2013 pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci strojírenského dělníka v těžké obrobě a že dalším lékařským posudkem ze dne 22.10.2013 byl uznán zdravotně způsobilým pro práci na pracovní pozici "uklízeč na pracovišti, ostraha" (oba posudky byly žalobci doručeny dne 23.10.2013). Účastníci rozvázali pracovní poměr ke dni 30.11.2013 dohodou ze dne 5.11.2013, v níž bylo (mimo jiné) uvedeno, že žalobce "odmítl nabídku jiného zaměstnání uklízeče z důvodu profesní degradace". Žalobce má za to, že mu náleží podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce odstupné ve výši dvanásobku průměrného měsíčního výdělku, neboť došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, a nesouhlasí s názorem žalované, že by byl ode dne 24.10.2013 převeden na jinou práci (uklízeče), když od 24.10.2013 do 30.11.2013 čerpal dovolenou, během které se snažil najít si jiné vhodné zaměstnání. K převedení na jinou práci podle žalobce nemohlo dojít ani z toho důvodu, že právní účinky lékařského posudku se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nastaly nejdříve uplynutím lhůty deseti pracovních dnů pro podání návrhu na jeho přezkoumání, a, byl-li lékařský posudek o způsobilosti k výkonu práce uklízeče vydán dne 22.10.2013 (a předán 23.10.2013), nemohly jeho právní účinky nastat dříve než 7.11.2013. Z uvedených důvodů žalobce uplatňuje (prozatím) část zákonného nároku na odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku "s výhradou uplatnění celého zákonného nároku v pozdější době".

Žalovaná namítala, že s ohledem na závěry lékařských posudků byla povinna převést žalobce na jinou práci, což také učinila, a že žalobce o převedení na pracovní pozici uklízeče (středisko ostraha č. 851) s účinností od 24.10.2013 vyrozuměla. Vzhledem k tomu, že žalobce odmítl vykonávat "pracovní

pozici uklízeče", nebyla důvodem rozvázání pracovního poměru dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat práci, ale skutečnost, že nebyl převeden na "práci, která by se mu líbila".

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 19.1.2015 č.j. 10 C 150/2014-50, opraveným usnesením ze dne 2.6.2015 č.j. 10 C 150/2014-75, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 16.473,- Kč k rukám advokáta Mgr. Šimona Slezáka. Dospěl k závěru, že žalovaná byla povinna převést žalobce na jinou práci, přičemž musela zároveň přihlížet k tomu, aby práce byla pro něj vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, a že tuto svou povinnost splnila. Protože žalobce čerpal dovolenou až po převedení na jinou práci (žádost o čerpání dovolené podal z "útvary 851 - ostraža"), protože nesplnění povinnosti žalované vystavit žalobci písemné potvrzení o převedení na jinou práci a době jeho trvání nezpůsobuje neplatnost převedení a protože žalovaná jako zaměstnavatel nebyla povinna zajistit lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k výkonu jiné práce, nedošlo k rozvázání pracovního poměru účastníků z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm.d) zákoníku práce. Na uvedeném závěru nic nemění ani rozhodnutí úřadu práce o přiznání podpory v nezaměstnanosti, podle něhož žalobce "ukončil zaměstnání z vážných (zdravotních) důvodů", neboť není pro soud závazné.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze usnesením ze dne 11.11.2015 č. j. 23 Co 175/2015-108 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Po doplnění dokazování odvolací soud dovodil, že žalovaná neměla povinnost vysílat žalobce na lékařskou prohlídku před převedením na práci uklízeče, neboť se nejedná o "rizikovější práci, než byla předchozí pozice strojírenského dělníka na pracovišti 305 - těžká obrobna", a, pochybovala-li o zdravotní způsobilosti žalobce k výkonu práce uklízeče, měla dostatečně uvážit, že právní účinky lékařského posudku se závěrem o zdravotní způsobilosti k práci nastávají až uplynutím deseti pracovních dnů ode dne jeho předání. Jestliže žalovaná převedla žalobce na práci uklízeče v době, kdy ještě nebylo "postaveno najisto", zda je pro něj vhodnou prací vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, jde o právní úkon neplatný, neboť jednak odporuje zákonu, jednak nejsou naplněny zásady pracovních vztahů, zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] a uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce [§ 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Odvolací soud dospěl k závěru, že žalobce nebyl před rozvázáním pracovního poměru platně převeden na jinou práci, a je tedy zřejmé, že příčinou rozvázání pracovního poměru účastníků byla žalobcova zdravotní nezpůsobilost k výkonu práce; žalobci proto přísluší (bez ohledu na obsah dohody ze dne 5.11.2013) odstoupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělků. Odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby se v dalším řízení zabýval výši odstoupného.

Proti tomuto usnesení odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že nemůže jít k její tíži skutečnost, že si vyžádala lékařský posudek o způsobilosti žalobce k práci uklízeče, i když jej nebylo k platnému převedení na jinou práci třeba. Lékařský posudek o nezpůsobilosti k dosavadní práci nabývá účinků dnem jeho prokazatelného předání a návrh na přezkum, který jsou dotčené osoby oprávněné podat do 10 dnů ode dne doručení posudku, nemá odkladné účinky, vyplývá-li z posudku, že zaměstnanec pozbyl způsobilost dlouhodobě konat práci. Žalovaná má za to, že z dokazování a odůvodnění napadeného usnesení je zřejmé, že již dne 21.10.2013 věděla, že žalobce převede na práci uklízeče, bude-li u něj zjištěna zdravotní nezpůsobilost na práci strojírenského dělníka, a informovala o tom právního zástupce žalobce. Vzhledem k tomu, že ani jedna ze stran pracovního poměru nezpochybovala, že práce uklízeče je pro žalobce vhodná a splňuje kritéria uvedená v ustanovení § 41 odst. 6 zákoníku práce, a že podmínky pro převedení na jinou práci byly splněny již doručením lékařského posudku o zdravotní nezpůsobilosti žalobce, považuje žalovaná názor odvolacího soudu nejen za "přílišný formalismus", ale i nesprávné právní posouzení platnosti převedení na jinou práci. Žalovaná poukazuje na podobnost s vydáváním lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci při přijetí do zaměstnání s tím, že otázka "konkurence těchto dvou posudků a jejich vliv na převedení zaměstnance na jinou práci" nebyla dosud dovolacím soudem řešena. Protože skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru bylo, že se žalobci "nelíbila" nová "pozice, na kterou byl převeden", žalovaná navrhl, aby dovolací soud změnil napadené usnesení odvolacího soudu tak, že se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje, případně aby napadené usnesení zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované jako nepřipustné odmítl. Nepokládá za správný názor, že by napadené usnesení odvolacího soudu spočívalo na vyřešení právní otázky "konkurence dvou lékařských posudků ze dne 22.10.2013", neboť předmět těchto posudků nebyl stejný a ani jejich právní účinky nenastaly ve stejnou dobu. Žalobce souhlasí s názorem odvolacího soudu o tom, že nebyl platně převeden na jinou práci, a že mu proto náleží odstoupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělků.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému usnesení 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.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů nepodléhá přezkumu dovolacího soudu), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1.11.2011 (změněné dohodou ze dne 22.10.2012) v pracovním poměru na dobu neurčitou jako strojírenský dělník. Poté, co byla u žalobce zjištěna dne 16.4.2013 nemoc z povolání (kontaktní alergický ekzém), MUDr. Alena Zemanová vypracovala na žádost žalované dne 22.10.2013 lékařský posudek, podle kterého žalobce "pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost" k výkonu práce strojírenského dělníka; datum ukončení platnosti lékařského posudku bylo uvedeno "dle platnosti nemoci z povolání". Žalovaná současně požádala o podání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti žalobce k výkonu práce uklízeče a podle posudku MUDr. Aleny Zemanové ze dne 23.10.2013 byl žalobce "zdravotně způsobilý pro uvedenou činnost". Žalobce převzal oba lékařské posudky dne 23.10.2013, žalovaná mu zajistila výkon práce uklízeče (žalovaná tvrdila, že ho na tuto práci jednostranně převedla), žalobce v době od 24.10. do 29.11.2013 čerpal dovolenou a dohodou ze dne 5.11.2013 rozvázal se žalovanou pracovní poměr ke dni 30.11.2013; v dohodě bylo mimo jiné uvedeno, že žalobce "nepřijímá nabídku práce uklízeče, neboť by šlo o jeho profesní degradaci s ohledem na jeho odbornou kvalifikaci". V posuzovaném případě bylo pro rozhodování soudů stěžejní vyřešení právní otázky, zda má zaměstnanec právo na odstoupné podle ustanovení § 67 zákoníku práce tehdy, nesmí-li dále konat dosavadní

práci pro onemocnění nemocí z povolání a došlo-li k rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele teprve poté, co mu zaměstnavatel nabídl převedení na jinou, pro zaměstnance vhodnou práci, popřípadě co zaměstnanec bez jeho souhlasu převedl na jinou, pro něho vhodnou práci. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že dovolání žalované je přípustné.

Po přezkoumání napadeného usnesení odvolacího soudu, které provedl bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání žalované není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá odstupného, na které mu (podle jeho názoru) vzniklo právo při skončení pracovního poměru, k němuž došlo dohodou účastníků ke dni 30.11.2013 - 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., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., a č. 155/2013 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen "zák. práce").

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 ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. práce], která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (srov. § 41 odst.6 zák. práce). Není-li možné dosáhnout účelu převedení provedeného podle ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. 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 (srov. § 41 odst.3 zák. 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 ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. práce ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení a době jeho trvání (srov. § 41 odst.7 zák. práce).

Zaměstnanec, který dále nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může být převeden na jinou práci - jak vyplývá z výše uvedeného - 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 (§ 40 odst.1 věta první zák. práce); práva a povinnosti z pracovního poměru smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnanec a zaměstnavatel) 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 ustanovení § 41 odst.7 zák. 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.

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 [srov. § 52 písm.d zák. práce], jsou-li k tomuto opatření splněny všechny zákonem stanovené předpoklady.

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 ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. 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 ustanovení § 52 písm.d) zák. práce (a dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru). Znamená to, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm.d) zák. práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci, a že zaměstnavatel nemusí rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ustanovení § 52 písm.d) zák. práce, rozhodne-li se ho převést na jinou práci podle ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. 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 ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku; 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 zprostil své odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce, odstupné zaměstnanci nepřisluší (srov. § 67 odst. 2 zák. práce).

Odstupné 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.

Odstupné při skončení pracovního poměru na základě dohody o jeho rozvázání přísluší zaměstnanci podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. 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 (§ 49 zák. práce), má zaměstnanec právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst.2 zák. práce vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. 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 ustanovení § 67 odst.2 zák. práce (srov. též například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, který byl uveřejněn pod č. 108 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

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 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. 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 ustanovení § 52 písm.d) zák. práce], k němuž došlo bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že po převedení na jinou práci provedeném zaměstnavatelem podle ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. 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 ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. 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 ustanovení § 67 odst.2 zák. 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 dalším 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.

V projednávané věci bylo dokazováním zjištěno, že žalobce nesměl pro nemoc z povolání (kontaktní alergický ekzém) nadále vykonávat dosavadní práci strojírenského dělníka; uvedený závěr vyplývá z lékařského posudku MUDr. Aleny Zemanové ze dne 22.10.2013.

Lékařský posudek vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby (srov. § 42 odst.1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákonů č. 167/2012 Sb. a č. 47/2013 Sb., tedy zákona o specifických zdravotních službách ve znění účinném do 30.4.2015 - dále jen "zákon 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 uložená zaměstnavateli v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách se neuplatní, nebude-li zaměstnanec souhlasit se závěry lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) 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 [při jeho vydání se - jak vyplývá z ustanovení § 47 odst.4 zákona o specifických zdravotních službách - postupuje (obdobně) tak, jako kdyby šlo o "vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení" správního orgánu] a ve své podstatě se jedná o "dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb" (k povaze lékařských posudků podle právní úpravy účinné od 1.4.2012 srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29.1.2016 sp. zn. 21 Cdo 1804/2015). 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 občanského soudního řádu), 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.

V projednávané věci účastníci neměli proti závěru lékařského posudku MUDr. Aleny Zemanové ze dne 22.10.2013 o nezpůsobilosti žalobce vykonávat dosavadní práci strojírenského dělníka námitky; lze mít proto za prokázané, že žalobce nesmí pro onemocnění nemocí z povolání dále konat u žalované dosavadní práci strojírenského dělníka. Žalovaná nabídla žalobci jinou práci "uklížeče", podle svého tvrzení ho na tuto práci převedla (bez jeho souhlasu), nicméně v dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 5.11.2013 se uvádí, že žalobce "nepřijímá nabídku pracovní pozice uklížeče, neboť by šlo o jeho profesní degradaci", a že se účastníci dohodli na rozvázání pracovního poměru ke dni 30.11.2013 s tím, že "až do uplynutí doby trvání pracovního poměru bude zaměstnanec čerpat dovolenou, kterou ovšem převážně využije k hledání jiného vhodného zaměstnání".

Bez ohledu na to, zda žalovaná pracovní místo "uklížeče" žalobci jen nabídla, nebo ho na tuto práci (bez jeho souhlasu) převedla, je nepochybné, že mezi účastníky - poté, co bylo zjištěno, že žalobce nesmí pro onemocnění nemocí z povolání dále konat u žalované dosavadní práci - nedošlo k dohodě o dalším pracovním uplatnění žalobce u žalované. 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 ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce při rozvázání pracovního poměru.

Z uvedeného vyplývá, že usnesení odvolacího soudu je - i když nikoli ze zcela přílehavých důvodů - správné. Protože nebylo zjištěno, že by bylo postiženo 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 ČR dovolání žalované zamítl.

Tímto rozhodnutím dovolacího soudu se řízení o věci nekončí. Proto bude rozhodnuto i o náhradě nákladů vzniklých v tomto dovolacím řízení až v konečném rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě soudu odvolacího (§ 243b, § 151 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto usnesení není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 3. listopadu 2016

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.