

**Judikát NS 21 Cdo 448/2014**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/18/2014
Spisová značka:	21 Cdo 448/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.448.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Odstupné Pracovní úraz Převedení na jinou práci Skončení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 67 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 72 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 41 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 448/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležálky a JUDr. Zdeňky Novotného v právní věci žalobkyně I. K., zastoupené JUDr. Milošem Jirmanem, advokátem se sídlem ve Žďáru nad Sázavou, Nádražní č. 600/21, proti žalovanému SIPADAN a.s. se sídlem v Praze 10 - Malešicích, Počernická č. 272/96, IČO 26053501, zastoupenému Mgr. Zbyškem Jarošem, advokátem se sídlem v Praze 4 - Braníku, Zelený pruh č. 95/97, o 208.704,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 10 pod sp. zn. 14 C 13/2011, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 27. března 2013 č.j. 62 Co 299/2012-114, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 25. dubna 2012 č.j. 14 C 13/2011-80 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 10 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou dne 14.9.2010 u Okresního soudu v Jihlavě domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 208.704,- Kč se "zákonným" úrokem z prodlení za dobu od 21.2.2010 do zaplacení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 31.12.2007 jako "pracovník úklidu a vedení lidí" s místem výkonu práce ve Žďáru nad Sázavou, že v době trvání pracovního poměru utrpěla dne 3.11.2008 pracovní úraz, v důsledku kterého byla "shledána nezpůsobilou k výkonu dosavadní práce a byla uznána osobou zdravotně znevýhodněnou", a že pracovní poměr účastníků byl ukončen dohodou ke dni 27.1.2010. Žalobkyně má právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst.1 zákoníku práce, neboť její pracovní poměr byl rozvázán dohodou, uzavřenou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, když převedení na jinou práci "vrátný - informátor", kterou měla vykonávat v Havlíčkově Brodě, pro ni nebylo "vzhledem k jejímu pouhému stavu přijatelné". V průběhu řízení žalobkyně dále namítla, že v té době pečovala o dítě do věku 8 let a že proto přeložení do Havlíčkova Brodu provedené žalovaným je neplatné.

Žalovaný potvrdil, že žalobkyně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla podle lékařského posudku způsobilost konat dosavadní práci, že ji však podle ustanovení § 41 odst.1 písm.a) zákoníku práce převedl na práci "vrátný - informátor", která "plně odpovídá zdravotním schopnostem žalobkyně", s "místem výkonu práce Havlíčkův Brod", když žalobkyně udělila souhlas "k přeložení do jiného místa výkonu práce v rámci území Vysočiny již v pracovní smlouvě". Dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena z iniciativy žalobkyně, která o to požádala s odůvodněním, že o "pozici vrátný - informátor nemá zájem".

Obvodní soud pro Prahu 10, kterému věc byla postoupena na základě pravomocného usnesení Okresního soudu v Jihlavě ze dne 2.12.2010 č.j. 3 C 174/2010-50 jako soudu místně příslušnému, rozsudkem ze dne 25.4.2012 č.j. 14 C 13/2011-80 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 10.440,- Kč k rukám advokáta Mgr. Zbyška Jaroše. Podle soudu prvního stupně "nebylo prokázáno tvrzení žalobkyně, že by pracovní poměr skončil dohodou z důvodu ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce", neboť "ze samotné dohody o rozvázání pracovního poměru to nelze dovodit". Žalobkyně sice utrpěla pracovní úraz, pro jehož následky nemohla konat dosavadní práci (úklid), avšak žalovaný ji převedl do Havlíčkova Brodu na jinou práci "vrátného - informátora", kterou mohla podle lékařského posudku vykonávat. Žalobkyně požádala o rozvázání pracovního poměru dohodou, protože neměla o nabízenou práci zájem, a je tedy "bez významu, zda převedení (resp. přeložení) žalobkyně bylo provedeno platně či nikoliv, rovněž je bez významu, že pečovala o dítě mladší 8 let". Protože důvodem "ukončení pracovního poměru byl ze strany žalobkyně fakt, že neměla o nabízenou práci zájem", požadované odstupné jí nenáleží.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 27.3.2013 č.j. 62 Co 299/2012-114 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 49.101,80 Kč k rukám advokáta Mgr. Zbyška Jaroše. Odvolací soud nejprve dovodil, že pracovní poměr účastníků skončil dnem 27.1.2010 na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 26.1.2010, aniž by některý z účastníků "napadl její platnost ve lhůtě upravené v ustanovení § 72 zákoníku práce"; na dohodu je proto třeba "nahlížet jako na platný právní úkon, a to ve všech jejích ustanoveních, tj. že tato dohoda byla uzavřena na základě žádosti žalobkyně ze dne 25.1.2010 a že oba účastníci v ní prohlásili, že vůči sobě nemají žádné nároky". Vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla mezi účastníky uzavřena na základě žádosti žalobkyně, v níž žalobkyně "doslovně uvedla, že nemá zájem o práci vrátné - informátorky", že výpověď svědka J. D. "koresponduje s listinnými důkazy" a že není významné, že žádost žalobkyně o rozvázání pracovního poměru "byla v písemné podobě připravena" žalovaným (jeho zaměstnancem J. D.), nemá žalobkyně na požadované odstupné nárok. S ohledem na uvedený právní závěr by další dokazování bylo podle odvolacího soudu "nadbytečné".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že byla žalovaným přeložena k výkonu práce "vrátný - informátor" do Havlíčkova Brodu, který je od bydliště žalobkyně vzdálen asi 41 km a do něhož je spojení hromadnou dopravou spojeno s několika přestupy, a že tedy zdravotní stav jí neumožňoval konat denně takovou cestu. Lékařský posudek, který dovodil, že je schopna vzhledem ke svému zdravotnímu stavu konat jinou práci, se týkal posouzení způsobilosti konat práci "vrátného - informátora" a nikoliv také cestování do jiného místa výkonu práce. Žalobkyně byla v době přeložení do Havlíčkova Brodu na jinou práci "vrátný - informátor" matkou čtyř nezletilých dětí, z nichž nejmladší Denise, narozené dne 30.5.2006, tehdy "bylo 5 let", a mohla tedy být přeložena do jiného místa výkonu práce pouze na svou žádost. Žalobkyně dále odvolacímu soudu vytýká, že nevzal v úvahu ustálenou judikaturu dovolacího soudu, podle níž "neuvezení důvodu, pro který byla mezi stranami uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, nemůže být příčinou neplatnosti této dohody ani v případech, kdy o jeho uvedení zaměstnanec sám požádal", a podle níž neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru "nemůže založit ani skutečnost, že v dohodě (ne)vyličené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru". Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, popřípadě zamítnul. Uvedl, že rozhodným pro poskytnutí odstupného žalobkyni je "skutečný důvod ukončení pracovního poměru", kterým nebyl "zdravotní stav žalobkyně, ale její žádost o tento postup", a že je tedy "zcela bez významu, zda byly splněny všechny zákonné předpoklady k nucenému převedení žalobkyně na jinou pozici".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen "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 nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí soudů významné vyřešení právní otázky, za jakých předpokladů má právo na odstupné zaměstnanec, který nesmí konat u zaměstnavatele dosavadní práci pro pracovní úraz (pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání) a který rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr dohodou. Vzhledem k tomu, že odvolací soud vyřešil tuto otázku zčásti v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, že tato otázka také ještě nebyla při rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech úplně vyřešena a že její posouzení bylo v projednávané věci významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

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

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá odstupného, na které jí (podle jejího názoru) vzniklo právo při skončení pracovního poměru, k němuž došlo dohodou účastníků ke dni 27.1.2010 - 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., nálezů 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. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2010 (dále jen "zák. práce").

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 při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku; byl-li se zaměstnancem rozváznán 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 ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce, odstupné poskytované při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů zaměstnanci nepřisluší (srov. § 67 odst.1 větu druhou a třetí zák. práce).

Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla 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 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) dvanáctinásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, 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.1 věty druhé zák. práce jen a právě tehdy, byla-li důvodem (příčinou) rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem 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. 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 rozváznán dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až 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 rozvázání pracovního poměru nespojuje (srov. 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).

Odvolačím soudem v projednávané věci dovedl, že na dohodu účastníků o rozvázání pracovního poměru ze dne 26.1.2010 je třeba - protože nebyla napadena žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. práce) - "nahlížet jako na platný právní úkon" také v tom, že "byla uzavřena na žádost žalobkyně ze dne 25.1.2010", v níž žalobkyně "doslovně uvedla, že nemá zájem o práci vrátné - informátorky". Odvolací soud však náležitě neváhal, že uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru a že - jak vyplývá z výše uvedeného - je dohoda o rozvázání pracovního poměru platným právním úkonem, i když v ní nebyly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru nebo i když v dohodě uvedené důvody neodpovídají tomu, proč ve skutečnosti došlo k rozvázání pracovního poměru. Prokazuje-li tedy zaměstnanec, že k rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem dohodou došlo z důvodů, s nimiž zákon spojuje vznik nároku na odstupné, nelze jeho požadavky odmítnout jen proto, že v dohodě nebyly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, popřípadě že v dohodě byly uvedeny takové důvody rozvázání pracovního poměru, při nichž zaměstnanci odstupné nenáleží. Žalobkyni právo na odstupné proto nelze nepřiznat jen proto, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 26.1.2010 bylo uvedeno, že byla uzavřena "na žádost žalobkyně ze dne 25.1.2010".

Dokazováním před soudy bylo (mimo jiné) zjištěno, že žalobkyně pozbyla vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pro následky pracovního úrazu ze dne 3.11.2008 způsobilost konat dosavadní práci v "úklidu". Došlo-li následně k rozvázání pracovního poměru dohodou, je zřejmé, že jeho příčinou byla zdravotní nezpůsobilost žalobkyně konat dosavadní práci v "úklidu", ledaže by bylo prokázáno, že žalobkyně byla - jak tvrdil žalovaný - ještě před rozvázáním pracovního poměru s "účinností od 21.12.2009" platně převedena podle ustanovení § 41 odst.1 písm.b) zák. práce na jinou práci "vrátného - informátora" a platně přeložena k výkonu této práce do Havlíčkova Brodu. Předpokladem pro platné převedení žalobkyně na jinou práci v první řadě bylo, aby pro ni tato práce byla vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k její kvalifikaci (srov. § 41 odst.6 zák. práce). Podle lékařského posudku MUDr. Ivany Indrové ze dne 9.12.2009 žalobkyně byla schopna konat tuto jinou práci ("podle pracovního doporučení OSSZ Žďár nad Sázavou ze dne 21.10.2009 není schopna vykonávat zejména tyto práce: těžkou fyzickou práci s nošením těžkých břemen, dlouhodobé stání, chůze po nerovném terénu"), z výsledků dokazování však není zřejmé, zda a jak byla posouzena zdravotní způsobilost žalobkyně rovněž s ohledem na cestu do zaměstnání z jejího bydliště do Havlíčkova Brodu; zdravotní způsobilost k cestě do zaměstnání je nepochybně součástí celkového posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance konat určitou práci. Vzhledem k tomu, že žalobkyně v době převedení na jinou práci pečovala o dítě mladší 8 let, mohla být přeložena k výkonu této jiné práce do Havlíčkova Brodu - jak vyplývá z ustanovení § 240 odst.1 zák. práce - jen na svou žádost; nepožádala-li o takové přeložení, jde o neplatný právní úkon. V neposlední řadě měly soudy vzít v úvahu také to, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 26.1.2010 se uvádí (pod bodem 2.), že žalobkyně vykonává "pro zaměstnavatele práci na pozici pracovník úklidu s vedením lidí", aniž by v ní byla jakýkoliv zmínka o tom, že by žalobkyně byla převedena na jinou práci "vrátného - informátora" s místem výkonu práce v Havlíčkově Brodě, ačkoliv k tomu mělo dojít "s účinností od 21.12.2009". V případě, že žalobkyně nebyla před rozvázáním pracovního poměru platně převedena na jinou práci a platně přeložena do jiného místa výkonu práce, přísluší jí - bez ohledu na to, co bylo v dohodě o rozvázání pracovního poměru případně uvedeno o důvodu rozvázání pracovního poměru - odstupné ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku, ledaže by se žalovaný zcela zprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem podle ustanovení § 367 odst. 1 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243e odst. 1 o.s.ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 10) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího

řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243g odst.1 a § 226 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 18. prosince 2014

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

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

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