

Judikát NS 21 Cdo 4578/2017

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	02/28/2018
Spisová značka:	21 Cdo 4578/2017
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.4578.2017.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru Odstupné Pracovní poměr Skončení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 18 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 38 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 41 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 41 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 41 odst. 6 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 41 odst. 7 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 52 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 52 písm. e) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 67 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 69 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 103 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 39 obč. zák.
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 4578/2017

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležilka a soudců JUDr. Pavla Malého a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., v právní věci žalobkyně E. K., zastoupené Mgr. Milanem Partíkem, advokátem se sídlem v Praze 2, Slezská č. 949/32, proti žalované České republice – Úřadu práce České republiky v Praze 7 – Holešovicích, Dobrovského č. 1278/25, IČO 72496991, krajské pobočce pro hlavní město Prahu v Praze 3, Domažlická č. 1139/11, o 271 800 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 3 pod sp. zn. 20 C 300/2013, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 3. května 2017 č. j. 23 Co 108/2017-281, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 13. července 2016 č. j. 20 C 300/2013-173 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 3 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 3 dne 30. 9. 2013 domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 271 800 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,75 % z této částky od 11. 10. 2010 do zaplacení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla u žalované zaměstnána na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 31. 8. 1995 jako referent dávek státní sociální podpory, že dopisem ze dne 28. 6. 2010 žalovaná dala žalobkyni výpověď podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti žalobkyně potvrzené v lékařském posudku vydaném dne 15. 6. 2010 K. P. a současně pro nemožnost žalované převést žalobkyni na jinou práci, avšak žalobkyně má za to, že její zdravotní nezpůsobilost byla

zapříčiněna pracovním úrazem, který utrpěla dne 14. 5. 2009, a že ve skutečnosti byl naplněn výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. d) zákoníku práce, a nikoliv v § 52 písm. e) zákoníku práce, jak označila žalovaná ve výpovědi z pracovního poměru. Žalobkyně tento svůj postoj oznámila žalované dopisem ze dne 27. 7. 2010, jímž vyjádřila svůj nesouhlas s uplatněným výpovědním důvodem, odkazujíc na obsah uvedeného lékařského posudku, ze kterého vyplývá, že dlouhodobá ztráta její zdravotní způsobilosti byla zapříčiněna pracovním úrazem, a že je proto třeba aplikovat ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, a požádala žalovanou o vyplacení odstupného v zákonné výši v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, neboť (vzhledem k faktu, že žalobkyně podle lékařského posudku vydaného „zařízením pracovněprávní péče“ nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz) žalobkyni přísluší při skončení pracovního poměru výpovědi danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce v souladu s ustanovením § 67 odst. 2 zákoníku práce odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Žalovaná zejména namítala, že vzhledem k tomu, že v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti žalobkyně k práci ze dne 15. 6. 2010 vydaném Všeobecnou fakultní nemocnicí v Praze, klinikou nemocí z povolání, byl uveden posudkový závěr „Pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost“ a že v něm nebylo uvedeno, že pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti bylo zapříčiněno pracovním úrazem, dala žalobkyni výpověď podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce. Žalovaná neměla důvod pochybovat o tomto lékařském posudku a má za to, že pozbytí dlouhodobé pracovní způsobilosti žalobkyně není v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, neboť žalobkyně byla před pracovním úrazem dlouhodobě v pracovní neschopnosti a stěžovala si na bolesti pohybového ústrojí.

Obvodní soud pro Prahu 3 rozsudkem ze dne 13. 7. 2016 č. j. 20 C 300/2013-173 žalobu zamítl a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 1 200 Kč. Vycházel ze zjištění, že rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 14. 9. 2015 č. j. 20 C 237/2010-376 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 27. 1. 2016 č. j. 62 Co 447/2015-419 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce ze dne 28. 6. 2010, kterou žalobkyně obdržela od žalované dne 19. 7. 2010, je neplatná, a že žalobkyně nesdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání. Protože žalobkyně ani žalovaná netrdily ani neprokazovaly, že by se v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru písemně dohodly jinak, soud prvního stupně dovedl, že nastala fikce rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 30. 9. 2010, tj. uplynutím dvouměsíční výpovědní doby u neplatné výpovědi, a protože z ustanovení § 67 zákoníku práce nevyplývá, že by měl zaměstnanec právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, dospěl k závěru, že žalobkyně na odstupné nemá nárok. Pro úplnost uvedl, že i kdyby byla žalobkyni dána výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce a ta by v následném soudním řízení byla shledána neplatnou, avšak žalobkyně by netrvala na dalším zaměstnávání, pak by ani v tomto případě skončení pracovního poměru fikcí dohody žalobkyni nenáleželo odstupné, neboť k dohodě by nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, ale za splnění předpokladů, podle nichž nastala podle ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce (správně § 69 odst. 2 zákoníku práce) její fikce. Návrhy žalobkyně na provedení důkazů znaleckými posudky a dalšími důkazními prostředky soud prvního stupně zamítl pro nadbytečnost.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 3. 5. 2017 č. j. 23 Co 108/2017-281 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 600 Kč. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že podle ustanovení § 69 odst. 2 písm. a) zákoníku práce platí, že v případě neplatné výpovědi a za situace, kdy zaměstnanec neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, skončil pracovní poměr dohodou uplynutím výpovědní doby, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že v takovém případě zaměstnanci nenáleží odstupné, neboť k dohodě nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, ale za splnění předpokladů, podle nichž nastala podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce její fikce, a že žalobkyně se mohla se žalovanou dohodnout na jiném způsobu skončení pracovního poměru, což ale neučinila, takže nastala situace předvídaná ustanovením § 69 odst. 2 zákoníku práce, její pracovní poměr skončil na základě fikce dohodou ke dni 30. 9. 2010 a odstupné jí nenáleží. Na tomto „skutkovém a právním“ závěru podle názoru odvolacího soudu nic nemění ani přesvědčení žalobkyně o „skutečném“ důvodu, který měl vést ke skončení pracovního „sporu“ (správně poměru), neboť pracovní poměr neskončil dohodou podle ustanovení § 49 zákoníku práce, ale fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce. Protože pro posouzení věci byla rozhodná zjištění, že výpověď z pracovního poměru ze dne 28. 6. 2010 byla shledána neplatnou a že žalobkyně netrvala na dalším zaměstnávání u žalované, má odvolací soud za to, že soud prvního stupně nepochybil, jestliže pro nadbytečnost zamítl důkazní návrhy žalobkyně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že důvodem pro rozvázání jejího pracovního poměru mohl být pouze důvod vymezený v § 52 písm. d) zákoníku práce, jelikož její zdravotní nezpůsobilost byla zapříčiněna pracovním úrazem, a že jí tak vznikl při skončení pracovního poměru v souladu s ustanovením § 67 zákoníku práce nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Uvádí, že jí nemůže stihnout nepříznivý následek způsobený chybou žalované, která jí dala neplatnou výpověď, v podobě toho, že jí nebude vyplaceno odstupné, na které by v případě, že by žalovaná postupovala v souladu se zákonem a dala jí výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce, měla nárok bez dalšího. Soudy podle jejího přesvědčení opomenuly zohlednit zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, pokud na ni za těchto okolností přenesly odpovědnost za chybu zaměstnavatele v podobě neplatné výpovědi. Dovolatelka nesouhlasí s jejich názorem, že jí odstupné nenáleží, neboť žalované neoznámila, že trvá na dalším zaměstnávání, a má za to, že tento přepjatý formalismus ze strany soudu nemůže v právním státě obstát, neboť účelem ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce není stanovení povinnosti pro zaměstnance trvat na dalším zaměstnávání v případě, že zaměstnanec objektivně nemůže práci vykonávat, aby mu pak vznikl nárok na odstupné, ale ochrana zaměstnance v případě, že mu byla dána zaměstnavatelem neplatná výpověď, a to formou finanční kompenzace (náhrady mzdy), která je důsledkem nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci trvajícím na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, práci podle pracovní smlouvy, pokud je zaměstnanec schopen práci vykonávat. Nemohla-li žalobkyně konat práci podle pracovní smlouvy, nemohla (vážně a racionálně) trvat na tom, aby jí žalovaná dále zaměstnávala. Postup uvedený v rozhodnutích soudu prvního a druhého stupně podle názoru dovolatelky představuje vlastně „návod, jak připravit zaměstnance o odškodnění formou odstupného za pracovní úraz“; jedná se o formální výklad zákona poškozující žalobkyni jako zaměstnankyni, který je v rozporu se smyslem a účelem zákona. Dovolatelka považuje za absurdní, že za situace, kdy by s žalovanou uzavřely dohodu, ve které by byl např. nesprávně vymezen skutečný důvod skončení pracovního poměru či důvod nebyl uveden vůbec, by byl nárok žalobkyně na odstupné zachován, protože podstatné je, z jakého skutečného důvodu byl pracovní poměr rozvázán, avšak v případě, kdy se žalobkyně bránila proti vadné výpovědi podáním žaloby o neplatnost výpovědi, jí není nárok na odstupné přiznán, i když byla výpověď z důvodu rozvázání pracovního poměru, s níž zákon poskytnutí odstupného nespojuje, shledána neplatnou. Jednání žalované považuje za jednání v rozporu s dobrými mravy vedené přímým úmyslem způsobit žalobkyni újmu a na její úkor se obohatit, které nemůže požívat právní ochrany. Dále odvolacímu soudu vytýká, že neprovedl jí navržené důkazy k prokázání faktického důvodu pro ukončení pracovního poměru ze strany žalované. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu, jakož i rozhodnutí soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Má za to, že faktickým důvodem, který směřoval k ukončení pracovního poměru, byl lékařský posudek o pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti vydaný dne 15. 6. 2010 K. P., která na dotaz žalované před podáním výpovědi, zda předmětný úraz, který si žalobkyně způsobila na pracovišti dne 14. 5. 2009, je v příčinné souvislosti s pozbytím dlouhodobé zdravotní způsobilosti, písemně odpověděla, že tento konkrétní úraz sám o sobě není příčinou „dlouhodobého pozbytí ztráty“ pracovní způsobilosti.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a napadený rozsudek odvolacího soudu byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, 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.).

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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího 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 přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 8. 1995 jako referent státních dávek, že dne 14. 5. 2009 utrpěla pracovní úraz, následkem něhož byla v pracovní neschopnosti déle než jeden rok, že žalovaná si vyžádala lékařský posudek na zdravotní stav žalobkyně a že s ohledem na závěry lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci ze dne 15. 6. 2010 vydaného Všeobecnou fakultní nemocnicí v Praze, klinikou nemocí z povolání, dopisem ze dne 28. 6. 2010 doručeným žalobkyni dne 19. 7. 2010 sdělila žalobkyni, že s ní rozvažuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce z důvodu, že podle lékařského posudku o zdravotní způsobilosti žalobkyně k práci vydaného dne 15. 6. 2010 zdravotním zařízením, které zajišťuje pro zaměstnance zaměstnavatele závodní preventivní péči, žalobkyně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že žalovaná nemá možnost převést žalobkyni na jinou práci. Žalobkyně žalované sdělila, že nesouhlasí s výpovědním důvodem uvedeným ve výpovědi a že u ní měl být použit výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, avšak neoznámila žalované, že trvá na tom, aby jí dále zaměstnávala. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 14. 9. 2015 č. j. 20 C 237/2010-376 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 27. 1. 2016 č. j. 62 Co 447/2015-419 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce ze dne 28. 6. 2010, kterou žalobkyně obdržela od žalované dne 19. 7. 2010, je neplatná.

Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda přísluší odstupné zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce, jestliže zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce a jestliže skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce byl pracovní úraz. Protože tato právní otázka nebyla v rozhodování odvolacího soudu dosud vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 žalobkyně je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá odstupného, na které jí vzniklo (mělo vzniknout) právo při skončení pracovního poměru, k němuž došlo fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce ke dni 30. 9. 2010 – posuzovat 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“), a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2013 (dále jen „obč. zák.“).

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Zaměstnavatel je zároveň povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti [srov. § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci toliko práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu, je obecnou povinností všech zaměstnavatelů vůči všem jejich zaměstnancům. Z toho, jaká je variabilita pracovních vztahů a druhů práce, které mohou zaměstnanci vykonávat, je zřejmé, že také požadavky na zdravotní stav zaměstnanců (a tedy možnost a povinnost zaměstnavatele přidělovat jen práci, k jejímuž výkonu jsou zaměstnanci způsobilí) budou rozličné a mohou se také významně lišit. Vždy ale bude platit, že zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat jen takovou práci, která odpovídá jeho zdravotní způsobilosti (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3075/2012).

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, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci [§ 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, onemocnění nemocí 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 zaměstnavatele) se budou nadále řídit rovněž s přihlédnutím k této dohodě. Kdyby však zaměstnanec se svým převedením na jinou práci nesouhlasil, je povinen vykonávat jinou práci – jak vyplývá zejména z 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 podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce.

Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí 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 rozvazovat 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 (k uvedenému srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016).

V souladu se smyslem a účelem zákoníku práce a s ochrannou funkcí pracovního práva (se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance), která našla svůj výraz též v ustanoveních § 41 a § 52 písm. d) zák. práce, však není takový postup zaměstnavatele, který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, onemocnění nemocí 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 dovést 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 zmíněné usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016).

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) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 zák. práce, 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) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byli-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 zprostil své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 zák. práce, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřislouží.

Jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, onemocněním nemocí z povolání nebo ohrožením touto nemocí, pozbyl podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce. V takovém případě zaměstnanci odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce nepřislouží.

Podle ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, b) byli-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

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 ji nemůže konat

pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí; 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.

Ustanovení § 67 odst. 1 věty druhé zák. práce právo zaměstnance na odstupné spojuje s rozvázáním pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jsou-li důvodem rozvázání pracovního poměru skutečnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce. Zákon zde vychází z předpokladu, že zaměstnavatel splní svoji povinnost a se zaměstnancem, který podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a kterého z těchto důvodů nepřevdl na jinou vhodnou práci (popřípadě kterého převedl na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a jehož pracovní zařazení u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně), rozváže některým z uvedených způsobů pracovní poměr. Pro vznik nároku zaměstnance na odstupné je přítom – jak vyplývá ze smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 1 věty druhé zák. práce – rozhodující, že pracovní poměr zaměstnance skončil, neboť dále nemůže pokračovat (být naplňován) z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5825/2016); okolnost, který z účastníků pracovněprávního vztahu svým právním úkonem zákonem předpokládaný následek této zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spočívající ve skončení pracovního poměru vyvolal a jakým způsobem k jeho skončení došlo, naopak není z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 1 věty druhé zák. práce podstatná. Za situace, kdy zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo e) zák. práce, která byla soudem určena neplatnou (mimo jiné např. proto, že zaměstnavatel vycházel z lékařského posudku, který není způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí), a kdy byl skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, je proto opodstatněné, aby jeho pracovní poměr skončil fikcí dohody nastalou v důsledku toho, že neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 69 odst. 2 zák. práce), aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.

Zaměstnanci, který nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, zaměstnavatel nesmí tuto práci přidělovat, neboť její náročnost neodpovídá zdravotní způsobilosti zaměstnance [§ 103 odst. 1 písm. a) zák. práce]. To platí i v případě, že mu byla zaměstnavatelem dána neplatná výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) nebo e) zák. práce a že zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, je oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (a tedy aby mu dále přiděloval práci, kterou nesmí vykonávat), neplatným právním úkonem, neboť svým obsahem odporuje zákonu (srov. § 18 zák. práce a § 39 obč. zák.), a nemůže mít proto za následek další trvání pracovního poměru, který s tímto oznámením spojuje ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce. Pracovní poměr zaměstnance za těchto okolností skončí – nedohodne-li se se zaměstnavatelem písemně jinak – uplynutím výpovědní doby podle neplatné výpovědi [§ 69 odst. 2 písm. a) zák. práce]. Nemůže-li pracovní poměr zaměstnance pokračovat, neboť tomu brání jeho zdravotní nezpůsobilost vykonávat sjednanou práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, a musí-li z těchto důvodů skončit, odpovídá smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 1 věty druhé zák. práce, aby zaměstnanci bylo poskytnuto odstupné, které je s těmito důvody zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spojeno, aniž by bylo významné, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebyl rozvázán platnou výpovědí danou zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, popřípadě výpovědí danou zaměstnancem podle ustanovení § 50 odst. 3 zák. práce (srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5825/2016), nýbrž na základě fikce dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce.

Skončil-li tedy pracovní poměr zaměstnance, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo e) zák. práce, jež byla soudem určena neplatnou, a který zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce a byly-li skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce (a tedy skutečným důvodem skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, který pro něj nemá jinou vhodnou práci) pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku stejně jako v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, jestliže se zaměstnavatel – byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání – zcela nezprostil své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 zák. práce.

Při zkoumání, zda byl v době, kdy dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) nebo e) zák. práce, ve skutečnosti naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce spočívající v tom, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (tedy zda byl skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí), 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 touto nemocí, 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, zda skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce byl pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, ve sporu o odstupné povinen vycházet. Zdravotní stav zaměstnance z hlediska jeho schopnosti dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí proto může být posouzen lékařem i jinak a není vyloučeno ani to, že – nebyli-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 (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 983/2013).

V projednávané věci žalovaná s ohledem na závěry lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci ze dne 15. 6. 2010 vydaného Všeobecnou fakultní nemocnicí v Praze, klinikou nemocí z povolání, doručila dne 19. 7. 2010 žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce z důvodu, že „vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost“, a současně pro nemožnost žalované převést žalobkyni na jinou práci. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 14. 9. 2015 č. j. 20 C 237/2010-376 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 27. 1. 2016 č. j. 62 Co 447/2015-419 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce ze dne 28. 6. 2010, kterou žalobkyně obdržela od žalované dne 19. 7. 2010, je neplatná.

Protože žalobkyně – jak bylo soudy zjištěno – neoznámila žalované, že trvá na tom, aby ji žalovaná dále zaměstnávala, dospěly soudy ke správnému závěru, že pracovní poměr žalobkyně skončil fikcí dohody uplynutím výpovědní doby, tedy ke dni 30. 9. 2010 [§ 69 odst. 2 písm. a) zák. práce].

Závěr, že žalobkyni odstupné nenáleží, neboť její pracovní poměr skončil na základě fikce dohody ke dni 30. 9. 2010, a že na tomto závěru nic nemění ani přesvědčení žalobkyně o „skutečném“ důvodu, který měl vést ke skončení pracovního poměru, k němuž soudy dospěly, aniž by se zabývaly tím, zda byl skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti žalobkyně k výkonu dosavadní práce pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo zda žalobkyně pozbyla dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, onemocněním nemocí z povolání nebo ohrožením touto nemocí, však – jak vyplývá z výše uvedeného – nemůže (zatím) obstát.

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný a protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky 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 České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 3) 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 (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 28. února 2018

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

www.nsoud.cz