

Judikát NS 21 Cdo 492/2012

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 01/18/2013
Spisová značka: 21 Cdo 492/2012
ECLI: ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.492.2012.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Odstupné
Dotčené předpisy: § 67 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.04.2009
Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 492/2012

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 Novotné v právní věci žalobkyně L. E. F., zastoupené JUDr. Karlem Vrzáněm, advokátem se sídlem v Praze 6, Dejvická č. 664/46, proti žalovanému LINDAB s.r.o. se sídlem v Praze 6 - Ruzyni, Na Hůrce č. 1081/6, IČO 49613332, zastoupenému JUDr. Milošem Hejmalou, advokátem se sídlem v Brně, Malinovského náměstí č. 603/4, o 192.012,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp. zn. 19 EC 20/2009, o dovolání účastníků proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 19. ledna 2011 č.j. 19 Co 501/2010-91, takto:

I. Dovolání žalovaného se odmítá.

II. Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se (žalobou změněnou se souhlasem soudu) domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 192.012,- Kč se "zákonným" úrokem z prodlení za dobu od 2.6.2009 do zaplacení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že vykonávala na základě pracovní smlouvy ze dne 4.4.2007 v pracovním poměru u žalovaného práci dělnice ve výrobě, že po přezazení z původní práce vykonávané vsedě na práci ke stroji, u kterého musela během celé směny stát a sešlapávat pedál, a byla vystavena hluku, začala mít zdravotní problémy (silné bolesti v obou kyčlích a v koleni), které vyústily v její pracovní neschopnost v době od 9.4.2008 do 24.3.2009, a že z lékařské zprávy MUDr. M. S. vystavené na základě mimořádné preventivní prohlídky žalobkyně ze dne 17.2.2009 "vyplynulo, že žalobkyně není zdravotně způsobilá k výkonu své práce a že pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost". Žalobkyně proto zaslala žalovanému "žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou" ze dne 26.3.2009, ve které uvedla jako "jeden z výpovědních důvodů" ohrožení nemocí z povolání. Protože žalovaný s jejím návrhem na rozvázání pracovního poměru souhlasil (její žádost "potvrdil"), má žalobkyně právo na odstupné podle ustanovení § 67 a § 52 písm. d) zákoníku práce ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Žalovaný namítal, že souhlasil s návrhem žalobkyně na rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 31.3.2009, nikoli však s důvody, které žalobkyně ve svém návrhu uvedla, neboť žalobkyni nebyl před skončením pracovního poměru vydán lékařský posudek o uznání nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí a že pracovní poměr mezi účastníky nebyl rozvázán z důvodů, se kterými ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce spojuje právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 23.9.2010 č.j. 19 EC 20/2009-63 uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni 192.012,- Kč s úrokem z prodlení ve výši a za dobu, jež rozvedl; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit "České republice na účet Obvodního soudu pro Prahu 6" náhradu nákladů řízení "ve výši, která bude uvedena v samostatném usnesení", a "soudní poplatek za žalobu" ve výši 7.680,- Kč. Dospěl k závěru, že žalobkyně má právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, neboť podle lékařského posudku ze dne 17.2.2009 nesměla dále konat dosavadní práci "ze zdravotních důvodů", a žalovaný, kterému byla tato skutečnost známa, "k žádosti žalobkyně ukončil pracovní poměr dohodou předloženou žalobkyní", proti jejímuž obsahu "nic nenamítal a akceptoval, že pracovní poměr skončil z důvodů uvedených žalobkyní".

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 19.1.2011 č.j. 19 Co 501/2010-91 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalovanému se nepřiznává náhrada nákladů řízení před soudy obou stupňů. Vycházejí ze zjištění, že v lékařském posudku MUDr. M. S. ze dne 17.2.2009 není uveden důvod, pro který žalobkyně pozbyla dlouhodobě způsobilost k výkonu práce, dospěl odvolací soud k závěru, že tento lékařský posudek "nelze mít za důvod, pro který by žalobkyně mohla pracovní poměr skončit z důvodu ohrožení nemocí z povolání, tedy podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce". Z obsahu žádosti žalobkyně o rozvázání pracovního poměru, z něhož vyplývá, že žalobkyně "miní" pracovní poměr skončit z důvodu "nepříznivého zdravotního stavu", a ze skutečnosti, že žalobkyně "neměla k dispozici lékařský posudek, který by hovořil o profesních důvodech (ohrožení nemocí z povolání)", odvolací soud dovedl, že pracovní poměr účastníků skončil z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, se kterým zákoník práce právo na odstupné nespojuje.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podali účastníci dovolání.

Žalovaný ve svém dovolání, kterým napadl výrok rozsudku odvolacího soudu o náhradě nákladů řízení, namítal, že měl ve věci plný úspěch a že mu proto právo na náhradu nákladů řízení "dle příslušných ustanovení občanského soudního řádu plně přísluší". Navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu "v oblasti náhrady nákladů za řízení před soudy obou stupňů" a aby věc v tomto rozsahu vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobkyně v dovolání namítá, že důvody, pro které byl dohodou účastníků rozvázán pracovní poměr, tvoří součást dohody o rozvázání pracovního poměru a jsou "podkladem pro nárok na odstupné", a že jí proto "jednoznačně svědčí" právo na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Z lékařského posudku "smluvního lékaře žalovaného" MUDr. M. S. ze dne 17.2.2009 podle dovoletelky jednoznačně vyplývá, že "směny ve stoje se sešlapováním pedálů pro žalobkyni nejsou únosné", že těžší fyzické práce a "práce spojené s vertikalizací bez možnosti střídání s polohou vsedě" nebude schopna a že k výkonu práce uvedené v posudku pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. Jednání žalovaného, který nereagoval na žádosti žalobkyně o přezkoumání jejího zdravotního stavu a zdravotní způsobilosti u závodního lékaře, bylo podle jejího názoru v rozporu s dobrými mravy; okolnost, že lékařský posudek vypracovaný zařízením závodní preventivní péče neobsahoval "rozhodné skutečnosti", proto nemůže být "přičítána na vinu žalobkyni". Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud zrušil napadený rozsudek a aby věc odvolacímu soudu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl, neboť rozsudek odvolacího soudu považuje - s výjimkou jeho části týkající se náhrady nákladů řízení - za správný.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31.12.2012 (dále jen "o.s.ř."), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31.12.2012 (srov. čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Nejprve se zabýval otázkou přípustnosti dovolání žalovaného, které směřuje proti výroku rozsudku odvolacího soudu o náhradě nákladů řízení.

Z ustanovení § 167 odst. 1 o.s.ř. vyplývá, že rozhodnutí o náhradě nákladů řízení má z pohledu formy rozhodnutí povahu usnesení, kterou neztrácí ani v případě, jestliže je přičleněno k rozhodnutí o věci samé, u něhož je stanovena forma rozsudku. Přípustnost dovolání proti napadenému výroku o náhradě nákladů řízení je proto třeba zkoumat z hledisek zákonných ustanovení, která stanoví podmínky přípustnosti dovolání proti usnesení odvolacího soudu.

Z ustanovení § 237 až 239 o.s.ř. ovšem vyplývá, že dovolání proti výroku usnesení odvolacího soudu o náhradě nákladů řízení není přípustné, a to bez zřetele k povaze takového výroku, tedy bez ohledu na to, zda jde např. o měnící nebo potvrzující rozhodnutí o náhradě nákladů řízení (srov. například právní názor uvedený v usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31.1.2002 sp. zn. 29 Odo 874/2001, které bylo uveřejněno pod č. 88 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002). Protože dovolání žalovaného směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není tento mimořádný opravný prostředek přípustný, Nejvyšší soud České republiky je podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první a § 218 písm. c) o.s.ř. odmítl.

Nejvyšší soud České republiky - po zjištění, že dovolání žalobkyně proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné - přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a 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 31.3.2009 - 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., č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb. a č. 382/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 23.4.2009 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 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 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 rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle 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 nepřislouží.

Podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobkyně vykonávala v pracovním poměru u žalovaného ode dne 4.4.2007 práci dělnice ve výrobě. V době od 9.4.2008 do 24.3.2009 byla žalobkyně v pracovní neschopnosti. Dne 17.2.2009 vyhotovil praktický lékař MUDr. Miloš Schwarz na základě prohlídky lékařský posudek, v němž uvedl, že žalobkyně "pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost" k výkonu práce dělníka ve výrobě. Dne 27.3.2009 žalobkyně doručila žalovanému "žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou" ze dne 26.3.2009, ve které vzhledem ke svému "dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu, dlouhodobé pracovní neschopnosti, ohrožení nemocí z povolání, pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti a to ani možnost pracovat za určitých podmínek a počátku invalidity" navrhla žalovanému rozvázání pracovního poměru ke dni 31.3.2009. Žalovaný - poté, co žalobkyni elektronickou poštou dne 27.3.2009 sdělil, že s jejím návrhem souhlasí - písemně vyhotovení žádosti žalobkyně o rozvázání pracovního poměru dohodou dne 1.4.2009 podepsal a podepsanou listinu zaslal žalobkyni.

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

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

Z uvedeného v první řadě vyplývá, že pro posouzení, zda zaměstnanci přísluší odstupné při skončení pracovního poměru dohodou ze zdravotních důvodů, je významný obsah lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče za účelem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.

Lékařský posudek, který je zařízením závodní preventivní péče vydáván "pro účely pracovněprávních nebo obdobných vztahů", má obsahovat - jak je zřejmé z bodu 8 Přílohy č. 1 vyhlášky č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění vyhlášek č. 479/2006 Sb., č. 64/2007 Sb. a č. 187/2008 Sb. - identifikační údaje posuzované osoby, zaměstnavatele, příslušného zdravotnického zařízení a lékaře, který posudek vydal, účel vydání posudku, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, druhu práce, režimu práce a zdravotních a bezpečnostních rizicích práce, za kterých je vykonávána, a míře těchto rizik, označení nemoci z povolání (jde-li o lékařský posudek ve věci nemoci z povolání), posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání posudku a datum vydání posudku; je-li účelem posudku posouzení zdravotní způsobilosti, má být z posudkového závěru lékařského posudku zřejmé, zda posuzovaná osoba a) je zdravotně způsobilá, nebo b) je zdravotně způsobilá s podmínkou (zdravotní způsobilost s podmínkou se rozumí například použití nezbytného zdravotnického prostředku posuzovanou osobou nebo jiné omezení posuzované osoby kompenzující její zdravotní omezení a v posudku se vždy tato podmínka vymezí), nebo c) je zdravotně nezpůsobilá, anebo d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

I když pro závěr, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý dále konat dosavadní práci, je - jak uvedeno výše - významné rovněž to, zda příčinou jeho zdravotní nezpůsobilosti jsou pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z jiných ("obecných") příčin, právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru - jak vyplývá z výše uvedeného - neuvažuje; z lékařských posudků proto i z tohoto důvodu vždy není jednoznačně (bez dalšího) patrné, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce. Ze skutečnosti, že v lékařském posudku nejsou jako příčina toho, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, proto nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných ("obecných") příčin; v takovém případě je třeba zabývat se tím, co je skutečnou (v lékařském posudku výslovně neuvedenou) příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce.

V posuzovaném případě z obsahu lékařského posudku vydaného praktickým lékařem MUDr. M. S. dne 17.2.2009 není (v rozporu se zákonem) jednoznačně patrné, pro jakou příčinu žalobkyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce; pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nejsou jako tato příčina uvedeny. Za této situace se měl odvolací soud - jak vyplývá z výše uvedeného - zabývat tím, co bylo skutečnou (v lékařském posudku neuvedenou) příčinou ztráty zdravotní způsobilosti žalobkyně k dalšímu výkonu dosavadní práce. Bylo-li by touto příčinou - jak tvrdí žalobkyně - ohrožení nemocí z povolání a byla-li by tato okolnost důvodem rozvázání pracovního poměru mezi účastníky, vzniklo by

žalobkyni právo na odstupné při skončení pracovního poměru bez ohledu na to, že to nebylo uvedeno v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Protože se odvolací soud - veden nesprávným právním názorem, že neuvedení pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání jako příčiny zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce v lékařském posudku znamená bez dalšího, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z jiných ("obecných") příčin, se kterými zákoník práce právo na odstupné nespojuje - skutečnou (v lékařském posudku výslovně neuvedenou) příčinou ztráty zdravotní způsobilosti žalobkyně k dalšímu výkonu dosavadní práce nezabýval, spočívá jeho rozsudek na nesprávném právním posouzení věci.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první 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 § 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 18. ledna 2013

JUDr. Ljubomír Drápal
předseda senátu

www.nsoud.cz