

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.5825.2016.1

Číslo: 41/2019

Právní věta: Nepřevedl-li zaměstnavatel zaměstnance, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, na jinou vhodnou práci (popřípadě převedl-li zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a nebylo-li jeho pracovní zařazení u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně), je povinen rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů. Nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost, je oprávněn z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 30.01.2018

Spisová značka: 21 Cdo 5825/2016

Číslo rozhodnutí: 41

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Náhrada škody zaměstnavatelem, Odstupné, Pracovní úraz, Převedení na jinou práci, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 103 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 1a odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 1a odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 265 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 38 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 41 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 41 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 41 odst. 6 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 41 odst. 7 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 52 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

§ 67 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

I. Dosavadní průběh řízení

1. Žalobou podanou u Okresního soudu v Ostravě dne 10. 11. 2014 (v průběhu řízení doplněnou) se žalobce domáhal vydání rozsudku, kterým by žalovanému byla uložena povinnost zaplatit mu 226

176 Kč s 8,05% úrokem z prodlení od 18. 10. 2014 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 2003 pracoval u žalovaného (zaměstnavatele) jako řidič-opravář. Při výkonu sjednané práce utrpěl dne 22. 4. 2013 pracovní úraz, při kterém došlo k „naražení zad“. Na základě posléze vydaného lékařského posudku MUDr. I. H. ze dne 9. 6. 2014 „pozbyl žalobce dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu uvedené práce – a není schopen vykonávat žádnou jinou práci z důvodu pracovního úrazu ani za zcela mimořádných podmínek“. Žalobce předložil lékařský posudek žalovanému s tím, že jsou splněny podmínky k rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Žalovaný v reakci na předložení posudku sdělil žalobci, že se závěry posudku se neztotožňuje a že má řadu činností, které žalobce i přes závěry posudku může vykonávat. K nástupu do práce (byť na jiný druh práce) však žalobce nevyzval a ani s ním (přes opakované výzvy) nerozvázal pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, projevil pouze ochotu k rozvázání pracovního poměru dohodou; žalobce proto dovozuje, že důvodem postupu žalovaného je jeho neochota zaplatit žalobci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy. Ze skutečnosti, že žalovaný po předložení lékařského posudku nevyzval žalobce k nástupu do práce, žalobce dovozuje, že došlo „ke konkludentnímu ukončení pracovního poměru právě z důvodů zdravotní neschopnosti vykonávat práci na straně žalobce a žalobce tak má nárok na uhrazení odstupného“. Pro případ, kdyby soud dospěl k jinému závěru, žalobce v uvedeném postupu žalovaného spatřuje porušení povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převést zaměstnance na jinou práci, které lze současně považovat za „úmyslné jednání v rozporu s dobrými mravy“; v příčinné souvislosti s tímto jednáním žalovaného vznikla žalobci škoda ve výši odpovídající dvanáctinásobku průměrného výdělku.

2. Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 27. 10. 2015, č. j. 85 C 278/2014-108 žalobě vyhověl a uložil žalovanému povinnost zaplatit na náhradě nákladů řízení žalobci (k rukám jeho zástupce) 11 309 Kč a České republice – Okresnímu soudu v Ostravě částku, která bude uvedena v samostatném usnesení. Soud prvního stupně se neztotožnil s argumentací žalobce o konkludentním rozvázání pracovního poměru účastníků dohodou, jestliže mezi účastníky nebyla shoda o důvodu rozvázání pracovního poměru [žalovaný nesouhlasil s důvodem podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce]. Za situace, kdy žalovaný byl seznámen s lékařským posudkem MUDr. I. H. o zdravotní nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce řidiče v důsledku pracovního úrazu ze dne 22. 4. 2013, svým nekonáním porušil povinnost podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převést žalobce na jinou vhodnou práci, popř. s ním rozvázat pracovní poměr z důvodů podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Soud prvního stupně proto dospěl k závěru, že žalovaný svým nekonáním způsobil žalobci škodu, za kterou odpovídá podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce, popř. („ve smyslu dobrých mravů“) podle § 265 odst. 1 zákoníku práce, a jejíž výše odpovídá dvanáctinásobku průměrného výdělku [„v podstatě“ odstupnému při rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce].

3. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 4. 5. 2016, č. j. 16 Co 50/2016-146 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil; současně rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení a že žalovaný je povinen zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Ostravě 100 % nákladů odvolacího řízení spočívajících v odměně a náhradě hotových výdajů ustanoveného zástupce žalobce s tím, že podmínky splatnosti a výše těchto nákladů budou stanoveny samostatným usnesením. Odvolací soud shledal správným závěr soudu prvního stupně, že mezi účastníky nedošlo ke konkludentnímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru; za situace, kdy žalovaný výslovně odmítl návrh žalobce na rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, je vyloučeno, aby žalovaný (posléze) mohl návrh přijmout konkludentním způsobem. Pracovní poměr účastníků tedy nadále trvá a žalobci nemohl vzniknout nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že podle lékařského posudku není žalobce z důvodu pracovního úrazu ze dne 22. 4. 2013 schopen vykonávat žádnou jinou práci, a to ani za zcela mimořádných podmínek, a že

následky tohoto pracovního úrazu byly rovněž rozhodující příčinou přiznání invalidity třetího stupně, není podle odvolacího soudu důvod pochybovat o tom, že žalobce skutečně není schopen vykonávat jinou práci ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce; vypracování znaleckého posudku za účelem posouzení zdravotní způsobilosti žalobce k výkonu práce proto shledal nadbytečným. Odvolací soud dospěl k závěru, že za této situace byl žalovaný po předložení lékařského posudku povinen bez zbytečného odkladu rozvázat pracovní poměr s žalobcem výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, případně s ním uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu. Žalovaný však pouze „obecně deklaroval“ zájem žalobce dále zaměstnávat, aniž by ho převedl na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Tím, že s žalobcem nerozvázal pracovní poměr z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, žalovaný porušil právní povinnost; pokud by se o porušení právní povinnosti nejednalo, šlo by nepochybně o „úmyslné jednání proti dobrým mravům“, které je postaveno na roveň porušení právní povinnosti. Kdyby žalovaný právní povinnost neporušil (úmyslně nejednal v rozporu s dobrými mravy), vznikl by žalobci nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce. Odvolací soud proto shledal správným závěr soudu prvního stupně, že v příčinné souvislosti s uvedeným porušením právní povinnosti (úmyslným jednáním v rozporu s dobrými mravy) vznikla žalobci škoda ve výši odpovídající dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, za kterou žalovaný odpovídá podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

4. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Má za to, že napadené rozhodnutí záviselo na vyřešení otázky hmotného práva, zda zaměstnavatel je povinen rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nemůže konat dosavadní práci, která dosud nebyla v rozhodovací praxi odvolacího soudu vyřešena. Odvolací soud dospěl k nesprávnému závěru, pokud dovodil, že žalovaný uvedenou povinnost porušil, tedy vyslovil názor, že tato povinnost zaměstnavatele tu je. Tato povinnost podle dovolatele z ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce ani z žádného jiného ustanovení zákoníku práce nevyplývá; rozvázání pracovního poměru je podle pracovněprávní úpravy právem zaměstnance a zaměstnavatele, nikoli jejich povinností. Soudy se podle dovolatele při svém právním závěru nevypořádaly s úpravou zákona o zaměstnanosti, ukládající zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet podmínky pro jejich zaměstnávání, a s tím, že žalovaný takové osoby zaměstnává a podmínky pro zaměstnávání mimořádně těžce zdravotně postižených osob je schopen vytvořit. Soudům obou stupňů dovolatel dále vytkl, že zamítly jeho důkazní návrhy na vypracování znaleckého posudku, kterým by byl „objektivizován“ zdravotní stav žalobce a jeho pracovní schopnost, i když předložil posudek (vypracovaný v jiném řízení mezi týmiž účastníky), ze kterého jednoznačně vyplývá, že žalobce není osobou, která není schopna jakékoli práce. Soudy podle dovolatele – pokud uzavíraly, že „žalovaný byl nečinný“ – zcela pominuly, že zaměstnavatel musí znát podmínky, které z jeho strany musí být splněny, aby zaměstnanec (zdravotně postižený) byl schopen práci konat. Žalobce, jehož pracovní poměr trvá, se nedostavoval do místa výkonu práce a nedomáhal se převedení na jinou práci, pokud dosavadní práci ze zdravotních důvodů konat nemůže, a místo toho žádá, aby s ním byl rozvázán pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce. Soudy obou stupňů podle dovolatele žádným způsobem neodůvodnily, na základě jakých právních závěrů dospěly k tomu, že výše škody, která údajně žalobci vznikla, odpovídá přesně výši odstupného. Škoda v pracovněprávních vztazích je konstruována občanskoprávním způsobem, tedy „jedná se o částku odpovídající snížení majetku poškozeného“. Žalobce však žádnou škodu neutrpěl, neboť jeho majetku se jednání žalovaného žádným způsobem nedotklo. Dovolatel navrhl, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

5. K dovolání žalovaného – přes zánik zastoupení právní mocí rozsudku odvolacího soudu – se

jménem žalobce vyjádřil ustanovený advokát Mgr. D. P., který navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného odmítl, popřípadě zamítl. Dovolání považuje za nepřipustné, neboť dovolatelem nastolená otázka hmotného práva již byla dovolacím soudem řešena, např. v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003 sp. zn. [21 Cdo 1199/2002](#), podle kterého je zaměstnavatel povinen – v případě, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz – převést zaměstnance na jinou práci, případně s ním rozvázat pracovní poměr z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Poukázal na jednání žalovaného, který – ač mu byl předložen lékařský posudek ze dne 9. 6. 2014 vystavený „závodní lékařkou“ žalovaného MUDr. I. H., podle kterého žalobce pro pracovní úraz pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce – zůstal nečinný a žalobce nepřevěděl na jinou práci ani s ním neukončil pracovní poměr. Jediným účelem tohoto amorálního jednání žalovaného bylo ušetřit finanční prostředky, které by musel žalobci zaplatit na odstupném. Za správný proto označil závěr odvolacího soudu o porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů žalovaným a o tom, že uvedený postup žalovaného je možno hodnotit jako úmyslné jednání proti dobrým mravům, které je postaveno na roveň porušení právní povinnosti. Nedůvodným shledává též požadavek dovolatele na vypracování znaleckého posudku k posouzení zdravotního stavu žalobce, jestliže měl k dispozici lékařský posudek MUDr. H., který nenapadl, a žalobce naproti tomu byl uznán plně invalidním a v této souvislosti byl jeho zdravotní stav důkladně zaznamenán a prozkoumán.

III.

Připustnost dovolání

6. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalovaného podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 29. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který 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 připustnosti dovolání.

7. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

8. 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

9. Z hlediska skutkového stavu bylo soudy 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 na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 2003 žalobce (zaměstnanec) pracoval u žalovaného (zaměstnavatele) jako řidič-opravář. Dne 22. 4. 2013 žalobce při výkonu sjednané práce utrpěl pracovní úraz, v důsledku kterého byl v pracovní neschopnosti od 22. 4. 2013 do 2. 5. 2014. Dne 9. 6. 2014 vydala MUDr. I. H. jako poskytovatel pracovnělékařských služeb lékařský posudek, podle kterého žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce řidiče a není schopen vykonávat žádnou jinou práci z důvodu pracovního úrazu ani za zcela mimořádných podmínek (§ 6 vyhlášky č. 359/2009 Sb.) s tím, že rozhodující příčinou pro přiznání invalidního důchodu třetího stupně byl pracovní úraz ze dne 22. 4. 2013; podle posudku o invaliditě ze dne 15. 7. 2015

vystaveného Okresní správou sociálního zabezpečení Ostrava je žalobce plně invalidní (jedná se o invaliditu třetího stupně) a míra poklesu pracovní schopnosti žalobce činí 70 % (od uznání invalidity dne 24. 3. 2014 je neměnná). Žalovaný poté, co mu byl předložen lékařský posudek MUDr. I. H., žalobce nepřevédl na jinou práci a ani s ním (přes opakované výzvy žalobce) nerozvázel pracovní poměr z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce.

10. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázek hmotného práva, zda v případě, kdy zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, je zaměstnavatel povinen – za situace, kdy nemůže zaměstnance převést na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], protože pro něho jinou vhodnou práci nemá, nebo zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí (není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci), popřípadě za situace, kdy zaměstnavatel není ochoten zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převést – rozvázet s tímto zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, popřípadě s ním uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu, a zda za škodu, která vznikla zaměstnanci v příčinné souvislosti s porušením této povinnosti, lze považovat částku, jejíž výše odpovídá odstupnému podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce. Protože první z uvedených právních otázek dosud nebyla v judikatuře odvolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena a protože druhá z nich nebyla v rozhodování odvolacího soudu vyřešena vůbec, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalovaného je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV. Důvodnost dovolání

11. 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 dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

12. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že lékařský posudek o zdravotní nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce předložený žalovanému byl vyhotoven dne 9. 6. 2014 – 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., 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., č. 155/2013 Sb. a č. 303/2013 Sb., tedy ve znění účinném do 23. 6. 2014 (dále jen „zák. práce“).

13. 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](#)

14. 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).

15. 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 (zaměstnance 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.

16. 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.

17. 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 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](#)).

18. V souladu se smyslem a účelem zákoníku práce, jehož vyjádřením jsou základní zásady pracovněprávních vztahů spočívající (mimo jiné) ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance a v uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce [§ 1a odst. 1 písm. a) a b) zák. práce],

kteře našly 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, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (za situace, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k dohodě o řešení situace tím vzniklé) sice přestane dosavadní práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřevéde na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce. I když volba postupu je zde na zaměstnavateli, zákon mu ke splnění povinnosti podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce nedává jinou možnost než přistoupit k některému z uvedených opatření, která zákon stanoví k ochraně zdraví zaměstnanců před následky výkonu práce neodpovídající jejich zdravotní způsobilosti. Nemá-li proto zaměstnavatel pro takového zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo není-li zaměstnavatel ochoten převést zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, je třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z téhož důvodu; slovům „může dát“ v úvodní části ustanovení § 52 zák. práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“. Uvedené platí rovněž pro případ, kdy zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce převedl zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a kdy pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně. Zde musí být přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru (srov. již zmíněné usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. [21 Cdo 1276/2016](#)).

19. Potud soudy [vycházely-li z právní povinnosti zaměstnavatele postupovat ve vztahu k zaměstnanci, který je zdravotně nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) nebo § 52 písm. d) zák. práce] dovolatelem nastolenou právní otázku vyřešily správně. Závěr o tom, že tato situace nastala v posuzovaném případě, neboť žalobce není schopen pro pracovní úraz ze dne 22. 4. 2013 dále konat dosavadní práci řidiče (ani žádnou jinou práci), a to ani za zcela mimořádných podmínek, však soudy – na základě lékařského posudku MUDr. I. H. ze dne 9. 6. 2014 – učinily, aniž vzaly v úvahu změnu právní úpravy posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ke které došlo od 1. 4. 2012 nabytím účinnosti zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

20. Hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci se provádí lékařským posudkem, který vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby (srov. § 42 odst. 1 a § 53 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“).

21. 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 „při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti“ 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, který lékařský posudek přezkoumává) 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]; u lékařského posudku tedy jde 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](#), který byl uveřejněn pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2017). 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 o. s. ř.), 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 (srov. znovu též usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. [21 Cdo 1276/2016](#)).

22. V projednávané věci měl žalovaný výhrady proti lékařskému posudku MUDr. I. H. ze dne 9. 6. 2014, podle kterého žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce řidiče a není schopen vykonávat žádnou jinou práci z důvodu pracovního úrazu ani za zcela mimořádných podmínek; žalovaný namítal, že z pohledu běžného života není žalobce žádným způsobem omezený, je osobou běžně pohyblivou, nadále držitelem řidičského oprávnění a platného profesního průkazu řidiče, který je podmínkou k výkonu práce řidiče z povolání, a že žalovaný jako zaměstnavatel, který dlouhodobě zaměstnává osoby zdravotně postižené, má k dispozici pracovní pozici, k jejímuž výkonu má žalobce kvalifikaci a kterou je schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat. Tento lékařský posudek proto nelze považovat (bez dalšího) za způsobilý podklad k tomu, aby žalovaný převedl žalobce na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce nebo aby s ním rozvázal pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce. Na tom nemůže nic změnit ani okolnost, že žalobce byl ode dne 24. 3. 2014 (tedy ode dne předcházejícího vydání lékařského posudku MUDr. I. H.) uznán plně invalidním (invalidita třetího stupně) pro následky pracovního úrazu, neboť z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho pracovní schopnost o 70 %, a že mu byl posléze přiznán invalidní důchod. I když uznání invalidity je předpokladem pro vznik nároku na invalidní důchod, pro posouzení způsobilosti zaměstnance nadále konat práci samo o sobě nemá význam; podstatné v tomto směru je, zda zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní (sjednané) práce, a nikoli míra poklesu jeho pracovní schopnosti v procentech. Na žalobci – který má povinnost tvrdit [§ 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] a prokazovat [§ 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 o. s. ř.] skutečnosti, ze kterých vyplývá splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce – proto bylo, aby (po případném poučení podle ustanovení § 118a odst. 3 o. s. ř.) jiným způsobem prokázal svá skutková tvrzení, že pro pracovní úraz ze dne 22. 4. 2013 není schopen dále konat dosavadní práci řidiče-opraváře a ani žádnou jinou práci ani za zcela mimořádných podmínek, na jejichž základě dovozuje porušení právní povinnosti žalovaného rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce. Tímto způsobem však v posuzovaném případě postupováno nebylo, neboť soudy se přes výhrady žalovaného v tomto směru spokojily jen s lékařským posudkem MUDr. I. H. a (podpůrně) s posudkem o invaliditě žalobce.

23. Zabývat se tím, zda žalovaný porušil povinnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem

pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, je však v projednávané věci - z hlediska nároku uplatněného v žalobě - nadbytečné. I kdyby tuto povinnost žalovaný porušil, nemůže být v příčinné souvislosti s tímto porušením vznik škody, jejíž náhrady se žalobce domáhá.

24. Škoda vzniklá zaměstnanci v příčinné souvislosti s porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícímí jeho jménem (jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce) může spočívat též v majetkové újmě rovnající se hodnotě plnění, které by zaměstnanec obdržel na uspokojení nároku, který mu v důsledku uvedeného porušení právních povinností nevznikl a jehož vznik je z tohoto důvodu i do budoucna (jednou provždy) vyloučen.

25. 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 od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku; byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 367 odst. 1 zák. práce, odstupné zaměstnanci nepřísluší (srov. § 67 odst. 2 zák. práce).

26. 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.

27. Ustanovení § 67 odst. 2 věty první 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 nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání a kterého z těchto důvodů nepřivedl na jinou vhodnou práci (popřípadě kterého přivedl 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 přitom - jak vyplývá ze smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 2 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, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; okolnost, který z účastníků pracovněprávního vztahu svým právním jednáním zákonem předpokládaný následek této zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spočívající ve skončení pracovního poměru vyvolal, naopak není z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce podstatná. Za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů nesplní, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle § 50 odst. 3 zák. práce) zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.

28. Z uvedeného vyplývá, že v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem (který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání) výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů ještě nenastává situace, za které je (jednou provždy) vyloučeno, aby zaměstnanci mohlo vzniknout právo (nárok) na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce. V příčinné souvislosti s porušením uvedené povinnosti zaměstnavatele proto nemůže být škoda na straně zaměstnance, jejíž výše se rovná tomuto odstupnému, které by mu zaměstnavatel byl povinen vyplatit, kdyby svou povinnost splnil. Závěr odvolacího soudu, že v příčinné souvislosti s protiprávním jednáním žalovaného spočívajícím v tom, že s žalobcem nerozvázal pracovní poměr z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, vznikla žalobci škoda ve výši odpovídající dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, za kterou žalovaný odpovídá podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce, proto není správný.

29. Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozhodnutí odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ostravě) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).