



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

K PRÁVU ZAMĚSTNANCE NA ODSUPNÉ ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ V PŘÍPADĚ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. července 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021

(dostupný na www.nsoud.cz)

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 tedy vyplývá, že v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru existovaly objektivní skutečnosti, které zavdávaly pochybnost zaměstnavatele (žalované) o zdravotní způsobilosti zaměstnance (žalobce) k výkonu práce podle pracovní smlouvy; **pakliže tedy žalobce tvrdí, že pro pracovní úraz v době rozvázání pracovního poměru dohodou objektivně nemohl vykonávat v pracovní smlouvě sjednaný druh práce a uvedená skutečnost byla jediným důvodem, pro který by s ním žalovaná mohla (resp. musela) rozvázat pracovní poměr** [protože, jak bylo uvedeno výše, by neprokázala, že žalobci mohla přidělovat práci podle pracovní smlouvy, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu (srov. tvrzení žalované u jednání dne 29. května 2018, resp. v písemném vyjádření ze dne 22. února 2016)], **a pakliže (samozřejmě) toto své tvrzení prokáže, bude odůvodněn závěr, že žalobci vznikl nárok na odstupné podle § 67 odst. 2 zák. práce.** Závěr odvolacího soudu, že „...skutečnost, zda žalobce pro následky úrazu ze dne 15. listopadu 2010, který měl utrpět při výkonu práce pro žalovanou, nebyl dále schopen konat pro žalovanou práci podle pracovní smlouvy, byla ...irelevantní...“, tak není správný.

Komentář

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance (které zjišťuje poskytovatel pracovnělékařských služeb v lékařském posudku) k výkonu práce podle pracovní smlouvy je jevem, ke kterému v pracovněprávních vztazích zejména u náročnějších prací čas od času dochází. V takovém případě nemůže zaměstnanec v práci nadále pokračovat a zaměstnavatel se k této situaci musí zjednodušeně řečeno postavit tak, že zaměstnance převede na jinou vhodnou práci a buď se s ním dohodne na tom, že bude tuto práci vykonávat dobrovolně na základě dodatku k pracovní smlouvě, nebo s ním rozváže pracovní poměr (dohodou

či výpovědí). Pokud je důvodem pozbytí zdravotní způsobilosti pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí (příp. dosažení nejvyšší přípustné expozice), náleží v takovém případě zaměstnanci odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Komentované rozhodnutí se zabývá případem, kdy zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž sice nebyl tento důvod uveden, ale okolnosti předcházející jejímu podpisu (zaměstnanec utrpěl poškození zdraví, které vyústilo v uznání invalidního důchodu prvního stupně) svědčily o tom, že skutečným důvodem bylo (mohlo být) podle tvrzení zaměstnance právě pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz. Zaměstnanec se proto po zaměstnavateli soudně domáhal poskytnutí zákonného odstupného. Podle ustálené judikatury je přitom podstatné, z jakého skutečného důvodu byl pracovní poměr rozvázán, a je z tohoto hlediska nerozhodné, co je uvedeno „na papíře“.

Soudy nižších stupňů žalobu zamítly, přičemž přihlíděly především k tomu, že uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru inicioval zaměstnanec, který byl k jejímu podpisu motivován tím, že byl již přes půl roku zaměstnán ve Velké Británii a potřeboval, aby byl pracovní poměr ukončen. Soudy proto dospěly k závěru, že důvodem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nebyla ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance, ale potřeba ukončit pracovní poměr z důvodu výkonu práce v zahraničí.

Nejvyšší soud soudům nižších stupňů k dovolání zaměstnance vytkl, že dostatečně nerozlišovaly mezi vnitřní pohnutkou zaměstnance a skutečným důvodem k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Motivace k iniciování jejího uzavření totiž sama o sobě nepopírá objektivní skutečnost, že se zaměstnanec k uzavření dohody rozhodl z důvodu, že již dříve podle jeho tvrzení pozbyl zdravotní způsobilost pro pracovní úraz. Dovolací soud proto soudům nižších stupňů uložil, aby se těmito okolnostmi zabývaly, protože v případě jejich prokázání by zaměstnanci nárok na odstupné vznikl.

Nejvyšší soud podle názoru autorů navázal na svůj dosavadní výklad, podle něž je zaměstnavatel povinen „odškodnit“ odstupným zaměstnance pokaždé, kdy bylo skutečným důvodem skončení pracovního poměru pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu, se kterým zákon nárok na odstupné spojuje. S tímto pojetím se autoři ztotožňují s tím, že břemeno je v tomto směru spíše na soudech nižších stupňů, aby pečlivě a citlivě v každém případě vyhodnotily, co strany skutečně vedlo k rozvázání pracovního poměru.

K POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE NAHRADIT ŠKODU ZPŮSOBENOU TŘETÍ OSOBY JEHO ZAMĚSTNANCEM

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. října 2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021

(dostupný na www.nsoud.cz)

Zejména v případě zaměstnanců, kteří se nepodílejí na tvorbě vůle svého zaměstnavatele, jehož úkoly plní a jehož pokyny jsou vázání, je třeba přijmout takový výklad § 2914 o. z., aby zohledňoval povahu pracovněprávních vztahů, která je založena na silné ochraně poskytované zákoníkem práce zaměstnanci při závislé činnosti vůči zaměstnavateli. Měl-li by totiž zaměstnanec odpovídat poškozenému zčásti či dokonce v neomezeném rozsahu, nastává zde těžko řešitelný hodnotový rozpor mezi dílčí ochranou a posílením postavení poškozeného a garancí omezené odpovědnosti zaměstnance za činnost prováděnou v pracovněprávním vztahu.

(...)

Ze zákonné definice závislé práce je zřejmá zjevná navázanost zaměstnance na zaměstnavatele, jehož jménem vykonává pracovní činnost, a jeho podřízenost pokynům, kterými jeho činnost řídí. **Jestliže zaměstnanec při škodní události z tohoto rámce nevybočí, je třeba nejednoznačnou dikci § 2914 věty první o. z. vyložit tak, že za újmu způsobenou**

zaměstnancem odpovídá výlučně zaměstnavatel, jako by ji způsobil on sám, byť se tak stalo osobní činností zaměstnance, kterého k tomu použil.

Komentář

Komentované rozhodnutí se zabývalo situací, kdy zaměstnanec způsobil třetí osobě škodu při plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele tím, že demontoval kuchyňské zařízení ve stravovacím zařízení klienta zaměstnavatele (třetí osoby). Tato třetí osoba se poté žalobou domáhala vydání těchto věcí nebo zaplacení náhrady škody ve výši odpovídající hodnotě těchto věcí. Žalobu třetí osoba podala jak proti zaměstnavateli, tak proti zaměstnanci, který tyto věci v rámci plnění pracovních úkolů odvezl.

Odvolací soud potvrdil zamítnutí žaloby proti zaměstnanci soudem prvního stupně. Dovolil, že § 2914 občanského zákoníku, podle něž je ten, kdo použil při své činnosti zaměstnance, povinen nahradit škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám, potřeba vykládat tak, že pokud zaměstnanec způsobí třetí osobě škodu při plnění pracovních úkolů, smí tato třetí osoba vymáhat škodu pouze po zaměstnavateli. Poškozený klient nicméně s tímto výkladem nesouhlasil a předložil Nejvyššímu soudu svůj výklad, podle něž toto ustanovení pouze „rozšiřuje“ okruh povinných osob o zaměstnavatele s tím, že přímá odpovědnost zaměstnanců vůči třetím osobám zůstává tímto ustanovením nedotčena. Jinými slovy, vykládal toto ustanovení tak, že v těchto případech může poškozený vymáhat škodu jak po zaměstnanci, tak po jeho zaměstnavateli.

Dovolací soud nicméně této argumentaci nepřisvědčil. Po zevrubné argumentaci a za použití více výkladových metod dovodil, že je potřeba upřednostnit výklad, podle něž je v těchto případech povinen nahradit škodu pouze zaměstnavatel. Upozornil zejména na to, že právní úprava náhrady škody v pracovněprávních vztazích se od obecné úpravy náhrady škody v občanském zákoníku zásadně odlišuje, a to mimo jiné i v rozsahu povinnosti k této náhradě a v důkazním břemenu ohledně zavinění.

Pro Nejvyšší soud bylo rovněž důležité i to, že závislá práce je charakterizována tím, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, čímž je při plnění pracovních úkolů do značné míry „omezována“ vůle zaměstnance. Přehnaně řečeno, zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu do určité míry „živým nástrojem“ v rukou zaměstnavatele, který se řídí pokyny zaměstnavatele a plní pracovní úkoly jím uložené. Nejvyšší soud proto přijal důležitý závěr, že pokud zaměstnanec způsobí při plnění pracovních úkolů třetí osobě škodu, musí ji tato třetí osoba vymáhat výlučně po jeho zaměstnavateli. To pochopitelně neplatí v případech zjevných excesů, kdy zaměstnanec z plnění pracovních úkolů vybočí a třetí osobu (klienta) poškodí jednáním již mimo rámec pracovněprávního vztahu.

Autoři se s tímto rozhodnutím zcela ztotožňují. Opačný výklad by mohl vést k absurdním důsledkům, které by mohly zaměstnance zbavovat ochrany dané mu právní úpravou náhrady škody v pracovněprávních vztazích. Znamenalo by to totiž mimo jiné to, že ačkoliv zaměstnanec za škodu způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů z nedbalosti odpovídá pouze do výše 4,5násobku průměrného měsíčního výdělku, vůči této třetí osobě by byl povinen nahradit škodu v celém rozsahu podle občanského zákoníku. Podobných rozdílností lze přitom v této právní úpravě vysledovat více. Nejvyšší soud se tedy k této otázce postavil citlivě v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Za jednání zaměstnance tedy odpovídá zaměstnavatel s tím, že zaměstnavatel nahradí způsobenou škodu třetím osobám a následně může tuto škodu vymáhat po zaměstnanci podle pracovněprávní úpravy.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

JUDr. Radim MARADA,
advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem