



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Radky Kryndlerové a přísedících Hany Jandové a Marie Duškové ve věci

žalobkyně: **HI-LEX Czech, s.r.o.**, IČO 05870461  
se sídlem Havraň 163, 435 01 Havraň  
zastoupená advokátem JUDr. Tomášem Kindlem  
se sídlem Blatenská 3218/83, 430 01 Chomutov

proti  
žalovanému: [REDACTED], narozený [REDACTED]  
[REDACTED]  
zastoupený advokátem JUDr. Dušanem Hebortem, Ph.D.  
se sídlem Marie Pujmanové 2447/9, 434 01 Most

**o: neplatnost výpovědi z pracovního poměru**

**takto:**

- I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 19. 1. 2021 je neplatná.
- II. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 28. 1. 2021 je neplatná.
- III. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení v částce 12 164 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně.

**Odůvodnění:**

1. Žalobkyně se žalobou doručenou soudu dne 6. 4. 2021 domáhá 1) určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané jí dopisem žalovaného ze dne 19. 1. 2021 a 2) určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané jí dopisem žalovaného ze dne 28. 1. 2021.

Shodu s prvopisem potvrzuje Miluše Kesslerová.

2. Žalobu odůvodnila tím, že žalovaný u ní byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy od [REDAKCE] jako [REDAKCE]. Dne 14. 10. 2020 žalovaný podstoupil mimořádnou lékařskou prohlídku, kdy výsledkem byl závěr, že žalovaný je pro výkon práce způsobilý za omezujících podmínek v tomto posudku stanovených. Na základě žádosti o přezkoumání byl tento posudek změněn poskytovatelem pracovně lékařských služeb tak, že žalovaný k výkonu práce způsobilý není (posudek z 22. 10. 2020), kdy důvodem je skutečnost, že na straně žalovaného se jedná o obecné [REDAKCE] které jej činí nezpůsobilým k výkonu sjednaného druhu práce, ovšem o nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí se dle poskytovatele pracovně-lékařských služeb nejedná. Ze strany žalobce byla žalovanému nařízena dovolená a následně byl požádán o dostavení se na pracoviště za účelem projednání převedení na jinou práci, kdy žalovaný se na pracoviště nedostavil a dne 19. 1. 2021 zaslal prostřednictvím svého právního zástupce žalobci výpověď z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Žalobkyně k této výpovědi sdělila žalovanému, že ji považuje za neplatnou, a to jednak z důvodu, že trpí formálními vadami, jednak proto, že uváděný důvod výpovědi není dán. Reakcí žalovaného bylo zaslání v pořadí druhé výpovědi dne 28. 1. 2021 opět z důvodu podle § 52 písm. d). Žalobce dopisem ze dne 5. 2. 2021 sdělil zástupci žalovaného, že rovněž výpověď z 28. 1. 2021 považuje za neplatnou, neboť důvody pro výpověď žalovaného z důvodu, že nemůže vykonávat sjednanou práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, zde nejsou objektivně dány, když se dle vyjádření poskytovatele pracovně lékařských služeb jedná o obecné onemocnění žalovaného, které se v souvislosti s výkonem práce zhoršuje, nicméně nejedná se o nemoc z povolání ani ohrožení takovou nemocí, žalovaný toliko z důvodu ochrany svého zdraví nesmí sjednaný druh práce vykonávat.
3. Žalovaný namítal, že žalobkyni skutečně předmětné výpovědi dal, a to v souladu s lékařským posudkem o zdravotní způsobilosti k práci č. 2020/1645 vystaveným poskytovatelem pracovně lékařských služeb [REDAKCE] dne 22. 10. 2020 i dle posudku [REDAKCE] ze dne 4. 1. 2021, podle kterých nemohl dále vykonávat práci operátora výroby z důvodů dle § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost v souvislosti s výkonem práce operátor výroby a došlo k ohrožení nemocí z povolání. Žalovaný má za to, že již první výpověď byla bezvadná, kdy nebylo třeba ověřeného podpisu na plné moci. Žalovaný dále uváděl, že je rozporné s dobrými mravy, když žalobce poslal žalovaného na závodní prohlídku a následně s ohledem na výsledek prohlídky vlastního závodního lékaře namítá, že tento lékař nemá dostatečné oprávnění k poskytování pracovně lékařských služeb. Žalobce se dozvěděl o zdravotní nezpůsobilosti žalovaného dne 22. 10. 2020 avšak na jinou práci ho nepřevěděl a požadoval, aby žalovaný přistoupil na dohodu o skončení pracovního poměru dle § 52 písm. e) zák. práce. Od 7. 1. 2021 do skončení pracovního poměru byl žalovaný v pracovní neschopnosti v souvislosti s prací vykonávanou dle pracovní smlouvy. Od 22. 10. 2020 do 6. 1. 2021 žalobce nenabídl žalovanému jinou práci, přestože dle shora uvedených posudků žalovaný dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost v souvislosti s výkonem práce [REDAKCE] a došlo u něho k ohrožení nemocí z povolání, ani s ním nerozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů. Žalovaný je pak oprávněn z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí, což učinil. Zkoumání, zda jsou splněny podmínky pro výpověď z důvodu dle ustanovení § 52 písm. d) či § 52 písm. e) za situace, kdy žalovaný pozbyl zdravotní způsobilost vykonávat pro žalobkyni dále práci, avšak žalobkyně s ním pracovní poměr nerozvážala, považuje žalovaný za přílišný formalismus.
4. Z provedených listinných důkazů má soud tvrzení žalobkyně o tom, že žalovaný byl u ní zaměstnán ([REDAKCE]), a že jí žalovaný doručil shora uvedené výpovědi za prokázaná; mezi účastníky o tom ostatně není sporu.
5. Pokud jde o obě výpovědi z pracovního poměru, skutkové vymezení výpovědního důvodu spočívá ve stejném sdělení: „...podávám z pracovního poměru výpověď z důvodu § 52 písm. d) zákoníku práce – ohrožení nemocí z povolání následkem vykonávané práce [REDAKCE]. K možnosti

podat výpověď ze strany zaměstnance odkazují na judikaturu NS 21 Cdo 5825/2016. Výpovědní doba 2 měsíce uplyne k 31. 3. 2021. Posudky závodních lékařů ze dne 22. 10. 2020 a 4. 1. 2021 bylo potvrzeno, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost dle § 52 písm. d) zákoníku práce k výkonu práce [redacted]. Zaměstnavatel do dnešního dne zaměstnanci nenabídl jinou práci, ačkoli o ztrátě zdravotní způsobilosti ví od října loňského roku...“ (emailová komunikace, kde žalobkyně souhlasí s doručováním do datové schránky Výpověď žalovaného z pracovního poměru ze dne 19. 1. 2021 a 28. 1. 2021, plná moc s ověřeným podpisem). Obě dvě výpovědi byly žalobkyní sporovány (Sdělení žalobce k výpovědi z pracovního poměru ze dne 21. 1. 2021 a 5. 2. 2021 spolu s dodejkou ze dne 22. 1. 2021).

6. V lednu 2021 probíhala mezi účastníky komunikace ohledně převedení žalovaného na jinou práci (sdělení z 5. 1. 2021, 6. 1. 2021, Výzva ke sdělení jiné práce ze dne 7. 1. 2021, Opakovaná výzva ke sdělení jiné práce ze dne 13. 1. 2021) Od 7. 1. 2021 byl žalovaný uznán dočasně práce neschopným (Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti) Dopisem ze dne 27. 1. 2021 sdělil žalovaný, že k zaměstnavateli ztratil veškerou důvěru, nevěří v upřímnost jeho jednání a za této situace odmítá jinou práci vykonávat (Odmítnutí jiné práce ze dne 27. 1. 2021). Dílčí skutkový závěr o výsledcích této komunikace – zda byla žalovaný převeden na jinou práci, soud z provedených důkazů neučinil, neboť s ohledem na níže uvedené právní posouzení, není tato skutečnost právně významnou. Důsledně tomu neprovedl soud důkaz účastnickou výpovědí žalovaného ke shora uvedeným skutečnostem.
7. Pokud jde o lékařské posudky o zdravotní způsobilosti k práci, na které výpověď z pracovního poměru zřejmě odkazuje – [redacted], zcela shodně pak [redacted] v rubrice druh práce – profese je uvedeno operátor výroby, v další rubrice Posudkový závěr z 5 variant vyjadřujících stupně zdravotní způsobilosti k výkonu profese je křížkem zaškrtnuta varianta Pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost podle § 52 písm. d) zákoníku práce – pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, dosažení nejvyšší přípustné expozice, a to bez toho, že by k této variantě bylo připsáno, z jakého důvodu (Žádost o provedení pracovně lékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci ze dne 21. 10. 2020 a [redacted], IČ 06362117 [redacted]). Mezi účastníky není sporu, že ohrožení nemocí z povolání žalovaného nebylo zjištěno žádným z poskytovatelů uvedených v Seznamu poskytovatelů, kterým bylo uděleno povolení uznávat nemoci z povolání.
8. [redacted] v lékařské zprávě – nález ze dne [redacted] opravný posudek, kdy jako důvod uvedl, že byl podán návrh na přezkoumání posudku ze strany zaměstnavatele na konkrétní pozici – [redacted] + nové zdravotní skutečnosti od rehabilitačního lékaře, kdy na základě podkladů – zprávy [redacted], výpisu ze zdravotní dokumentace a osobní kontroly konkrétní pracovní pozice [redacted], kdy jde po celou pracovní dobu o zátěž bederní a hrudní páteře stacionárního charakteru, kdy se pracuje v úrovni horních končetin, činí posudkový závěr, že žalovaný dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost ze zdravotních důvodů na pozici operátor výroby-montážní linka, kategorie práce II, kdy zdravotní důvody jsou: obecné onemocnění pohybového aparátu, které by mohlo zhoršit zdravotní stav, proto již další pracovní činnost posuzovanému na dané pracovní pozici ze zdravotního důvodu potvrdit nemohl – jedná se o zhoršení onemocnění v přímé souvislosti s pracovní pozicí, ale o ohrožení chorobou z povolání či chorobu z povolání se dle jeho názoru nejedná, kdy odkazuje na seznam nemocí z povolání. Jistě o této skutečnosti (choroba z povolání dle platné legislativy) musí rozhodnout pracovní lékař v oboru pracovního lékařství, z odd. chorob z povolání při fakultních nemocnicích v ČR (lékařská zpráva – nález ze dne 6. 1. 2021 MUDr. [redacted]).
9. Důkaz Seznamem poskytovatelů, kterým bylo uděleno povolení uznávat nemoci z povolání, soud neprovedl, když mezi účastníky nebylo sporu o tom, že žalovanému nebyl vydán posudek žádným

zařízením uvedeným v Seznamu poskytovatelů, kterým bylo uděleno povolení uznávat nemoci z povolání.

10. Důkaz zdravotním posudkem z 11. 1. 2021 spolu s lékařskou zprávou a návrhem na přezkoumání posudku ze dne 13. 1. 2021 soud neprovedl, když výpovědní důvody obou dvou výpovědí odkazují na posudky ze dne 22. 10. 2020 a 4. 1. 2021, tedy nikoliv na posudek z 11. 1. 2021.
11. Důkaz přípisem MUDr. [REDAKCE] ze dne 11. 1. 2021 soud neprovedl, když skutečnost z jakých důvodů lékařka posudek zrušila, není s ohledem na právní posouzení uvedené níže právně významná.
12. Důkaz dotazem na MUDr. [REDAKCE] a MUDr. [REDAKCE], zda mohou vykonávat lékařské služby, stejně jako důkaz jejich výsledkem k témuž soud neprovedl, neboť tato skutečnost není mezi účastníky sporná.
13. Důkaz pracovně lékařskou dokumentací soud a důkaz znaleckým posudkem z oboru pracovního lékařství soud neprovedl s ohledem na níže uvedené právní posouzení.
14. Soud projednávanou věc právně posoudil podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále jen „zák. práce“) a subsidiárně (§ 4 zák. práce) podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále jen „o.z.“) účinných ke dni doručení výpovědi žalobkyni.
15. Podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zák. práce pracovní poměr může být rozvázán výpovědí.
16. Podle ustanovení § 50 odst. 1 zák. práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
17. Podle ustanovení § 50 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
18. Podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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.
19. Podle ustanovení § 347 odst. 1 zák. práce ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. Vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají.
20. Podle ustanovení § 50 odst. 3 zák. práce zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
21. Podle ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
22. Podle ustanovení § 337 odst. 6 zák. práce jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.

23. Podle ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.
24. Podle ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajících z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 (odst. 2).
25. Podle ustanovení § 72 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
26. Poté, co soud dospěl k závěru, že žaloba byla podána včas, výpověď není jednáním zdánlivým a byla žalobkyni účinně doručena, a to jak 1. výpověď ze dne 19. 1. 2021, tak 2. výpověď ze dne 28. 1. 2021, zabýval se otázkou její platnosti. Pro obě výpovědi pak platí následující.
27. Pokud obecně jde o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, zákon rozlišuje absolutní a relativní neplatnost právních jednání, co do absolutní neplatnosti podle § 588 o.z. soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Za zjevné narušení veřejného pořádku (s důsledkem absolutní neplatnosti právního jednání) v souvislosti s ukončením pracovního poměru lze považovat např. jednání zaměstnavatele v rozporu se základními zásadami pracovního práva uvedenými v § 1a zák. práce, mezi které na první místo patří zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (písm. a). O absolutně neplatné právní jednání mimo jiné jde, není-li zaměstnavatelem určité nebo srozumitelně vylíčen důvod výpovědi z pracovního poměru nebo důvod okamžitého zrušení pracovního poměru; v takovém případě se pak na takové pracovněprávní jednání hledí tak, jako kdyby důvod v okamžitém zrušení vůbec nebyl obsažen, a neuvedení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru zakládá absolutní neplatnost takového právního jednání pro narušení veřejného pořádku (tak Bělina, M., Drápal, I. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2 vydání. Praha, C.H. Beck, 2015 466 s).
28. Jak vysvětlil rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 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.
29. V posuzovaném případě žalovaný dospěl, na základě lékařského posudku ze dne 22. 10. 2020, který obdržel od poskytovatele pracovně lékařských služeb MUDr. [REDAKCE] a lékařského posudku ze dne 4. 1. 2021 MUDr. [REDAKCE] k závěru, že pracovní poměr k žalobkyni dále nemůže naplňovat z důvodu své zdravotní nezpůsobilosti k výkonu dosavadní práce pro ohrožení nemocí z povolání. Posudek ze dne 22. 10. 2020 předal žalobkyni, ta ho však na jinou práci nepřevedla ani s ním neukončila pracovní poměr.
30. Žalovaný má za to, že nastala situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů nesplnil, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle § 50 odst. 3 zák. práce) žalovaný.
31. Zaměstnanec může podle ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zvolil-li však žalovaný možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí z konkrétního důvodu, a to důvodu podle § 52 písm. d) zák. práce, pak na rozvázání pracovního poměru žalovaným z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d)

zák. práce dopadají rovněž níže uvedené judikatorní závěry, které praxe dovodila pro případy rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. d) zák. práce.

32. Kdy dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, protože zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, musí - jak shora uvedeno - ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových (konkrétních) skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zák. pr., nebo zda zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z důvodu popsaného v ustanovení § 52 písm. e) zák. pr., jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4468/2010, který byl uveřejněn pod č. 144 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013).
33. Dále platí, že odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho (alespoň) musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Jestliže totiž zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném zařízením závodní preventivní péče nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zák. práce], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, jsou tedy způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce, jen jestliže je z nich jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci [zda jsou to okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d), nebo v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce]. To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru - jak vyplývá z výše uvedeného - neuvažuje (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2013 sp. zn. 21 Cdo 492/2012 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2669/2012) – cit. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 727/2015, shodně rovněž usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5113/2017.
34. Proto, není-li z výpovědi ze dne 19. 1. 2021 a výpovědi ze dne 28. 1. 2021 ani z lékařského posudku, na který se výpověď z pracovního poměru odvolává – jak se stalo v tomto případě - jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci – nelze z nich zjistit konkrétní skutkové okolnosti, tedy jak konkrétní pracovní pozice působí na zdravotní stav žalovaného – z jakých skutkových okolností žalovaný své ohrožení vyvozuje [redakce] ) nelze mít důvod k výpovědi za dostatečně nezaměnitelně skutkově vymezený s tím důsledkem, že výpověď je již z tohoto důvodu absolutně neplatná. Důsledně tomu soud neprovedl důkaz zdravotní dokumentací a znaleckým posudkem, když z výpovědi není zřejmé, jaké konkrétní zdravotní obtíže by měly u žalovaného vést k ohrožení nemocí z povolání.

Shodu s prvopisem potvrzuje Miluše Kesslerová.

35. Proto soud žalobě vyhověl (výrok I.) Pro úplnost třeba dodat, že za tohoto stavu soud, když již shora uvedené zjištěné skutečnosti byly pro rozhodnutí ve věci zcela dostačující, nepokládal soud za potřebné se zabývat námitkami žalovaného, zda jeho zdravotní stav má skutečně původ ve vykonávané práci a výkonem práce u žalobkyně by byl ohrožen nemocí z povolání.
36. Nadto Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovně lékařských 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. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016).
37. Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že lékařský posudek MUDr. [REDAKCE] ze dne 22. 10. 2020 vydaný za účelem posouzení způsobilosti žalovaného k výkonu dosavadní práce, nelze považovat (bez dalšího) za způsobilý podklad k tomu, aby žalovaný rozvázal pracovní poměr s žalobkyní výpovědí nebo dohodou z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zák. práce, neboť žalobkyně s jeho závěry nesouhlasila.
38. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že přiznal žalobkyni, jež byla v řízení zcela úspěšná, nárok na náhradu nákladů řízení v částce 12 164 Kč. Tyto náklady sestávají ze zaplaceného soudního poplatku v částce 2 000 Kč a nákladů zastoupení advokátem, kterému náleží odměna stanovená dle § 9 odst. 3 písm. a), § 6 odst. 1 a § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, (dále jen „a. t.“) z tarifní hodnoty ve výši 35 000 Kč sestávající z částky 2 500 Kč za převzetí a přípravu zastoupení dle § 11 odst. 1 písm. a) a. t., z částky 2 500 Kč za písemné podání nebo návrh ve věci samé dle § 11 odst. 1 písm. d) a. t. a z částky 2 500 Kč za účast na jednání soudu dle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. ze dne 10. 6. 2021 včetně tří paušálních náhrad výdajů po 300 Kč dle § 13 odst. 4 a. t. a daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z částky 8 400 Kč ve výši 1 764 Kč.
39. Lhůtu k náhradě nákladů soud určil v trvání podle § 160 odst. 1 o.s.ř., když nezjistil důvody, proč by měl postupovat jinak.

### Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, prostřednictvím Okresního soudu v Mostě. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Nesplní-li žalovaný povinnosti uložené mu tímto rozsudkem v uvedených lhůtách, může se žalobkyně domáhat po jeho právní moci výkonu rozhodnutí u soudu.

Most 10. června 2021

Mgr. Radka Kryndlerová v. r.  
soudkyně