



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Ivy Hrdinové a JUDr. Martina Láníčka ve věci

žalobce: **Adrian K.**, narozený xxx  
bytem xxx  
zastoupený advokátem Ing. Mgr. Bc. Václavem Holým  
sídlem Na příkopě 857/18, 110 00 Praha 1

proti  
žalované: **Ormonde Organics International, s.r.o.**, IČO 28432444  
sídlem Na Rovince 873, 720 00 Ostrava-Hrabová  
zastoupená advokátem Mgr. Martinem Ostrihoněm  
sídlem Kodaňská 1441/46, 101 00 Praha 10

**o neplatnost výpovědi z pracovního poměru,**

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 20. 10. 2021, č. j. 26 C 266/2020-124,

**takto:**

- I.** Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.
- II.** Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 9 652 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám Ing. Mgr. Bc. Václava Holého, advokáta, se sídlem Na příkopě 857/18, Praha 1.

**Odůvodnění:**

1. Přípisem ze dne 28. 4. 2020 žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvažuje pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci „operátor nové inovativní technologie průmyslového čištění“, které žalovaná spatřovala v tom, že dne 23. 4. 2020 při práci na zakázce v areálu společnosti

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

Dukol Ostrava s.r.o. byl přidělen na práci čištění kotle R5 pomocí tlakové pistole, odpracoval cca 1,5 hod a poté odmítl dále práci vykonávat. Po opakovaném vyzvání svým nadřízeným, aby pokračoval v práci, žalobce odpověděl, že odmítá provádět práci „s odkazem na bezpečnost“, jelikož jde o práci za přítomnosti formaldehydu s teplou vodou ve výšce a že „nevlastní výškařský průkaz“. Žalovaná konstatovala, že žalobci byly přiděleny veškeré potřebné osobní ochranné prostředky, zároveň se nejednalo o práci ve výškách. Nadto žalobce absolvoval potřebná školení pro práci ve výškách. Žalobce byl o nedůvodnosti námitek poučen, přesto odmítl vykonávat práci přidělenou v souladu s pracovní smlouvou. Podle názoru žalované tedy žalobce zcela úmyslně a neoprávněně odmítl vykonávat práci a svým jednáním navíc poškodil dobré jméno zaměstnavatele, jelikož zakázka nebyla včas dokončena a žalované tím byla způsobena škoda. Při hodnocení intenzity žalovaná vzala v úvahu, že se nejednalo o první porušení „pracovní kázně“, kdy žalobce byl například v červnu 2019 upozorněn na porušení pracovních povinností v souvislosti s neomluvenou absencí v délce 6 dnů na zakázce v Neratovicích v areálu Spolany, dále v lednu 2020 svévolně opustil pracoviště a nenastoupil na zakázku v Jihlavě.

2. Žalobce se žalobou domáhal určení neplatnosti předmětné výpovědi z pracovního poměru. Důvod neplatnosti shledával v tom, že nebyly splněny hmotněprávní předpoklady výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť se nedopustil porušení pracovních povinností. Byl totiž oprávněn odmítnout výkon práce, kdy měl důvodně za to, že tato práce ohrožuje jeho zdraví. Tvrdil, že žalovaná mu nezajistila odpovídající ochranné pomůcky, protože po odpracování cca 1,5 hodiny začal mít zdravotní problémy, které se projevovaly pálením očí, podrážděním pokožky obličeje a dýchacími obtížemi. Podle jeho názoru uvolňující se výpary formaldehydu pronikaly přes filtr obličejové masky. Jinak řečeno, žalobce namítal, že poskytnuté ochranné pomůcky byly neúčinné, což oznámil svému nadřízenému Petru R., který však neprovedl jejich kontrolu, nýbrž mu toliko zprostředkoval sdělení vedoucího provozu Jakuba H., že nebude-li pokračovat v práci, tak „si může přijít pro výpověď“. Žalobce v podání ze dne 21. 5. 2021 dále uvedl, že byl od 12. 3. 2020 do 4. 5. 2020 uznán dočasně práce neschopným, pro nelze jeho odmítnutí výkonu práce hodnotit jako porušení pracovních povinností.
3. Okresní soud napadeným rozsudkem žalobě vyhověl a žalované uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 47 148,73 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám jeho zástupce. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že bylo prokázáno, že žalobce odmítl vykonávat přidělenou práci poté, co začal mít v důsledku vysoké koncentrace formaldehydu ve vzduchu zdravotní problémy spočívající ve štípání očí, pálení kůže a v dýchacích potížích. Podobné problémy měli rovněž spolupracovníci žalobce, kteří dělali tutéž práci. Ačkoliv byl žalobce vybaven typově vhodnou celoobličejovou maskou s dostatečnou filtrací (typu ABEK1), neznamená to ještě, že konkrétní celoobličejová maska, kterou žalobce na danou práci použil, byla v pořádku. Znalecký ústav uvedl, že zanedbání údržby celoobličejové masky může mít zásadní dopad na její účinnost, což se stalo v daném případě, neboť jinak nelze vysvětlit, že několik zaměstnanců mělo při stejné práci a stejných ochranných pomůckách podobné zdravotní problémy. Ostatně svědek Č. poukázal na nedostatky v údržbě ochranných pomůcek a uvedl, že ochranné pomůcky, které měli k dispozici, byly použité, nebyly očištěné a vydezinfikované. Okresní soud zdůraznil, že podle § 101 odst. 1 zákoníku práce je povinností zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, proto platí, že dokud zaměstnavatel zaměstnanci nevytvoří bezpečné podmínky pro výkon práce, tak zaměstnanec není povinen práci vykonávat, neboť nelze nutit zaměstnance k tomu, aby si výkonem práce poškozoval zdraví. V projednávaném případě byl žalobce oprávněn odmítnout pokračovat v práci, jelikož žalovaná namísto toho, aby se o situaci na zakázce Dukol aktivně zajímala a prověřila funkčnost ochranných pomůcek poté, co si žalobce na zdravotní problémy stěžoval, tak jej nutila pokračovat ve výkonu zdravotně závadné práce pod pohrůžkou výpovědi. Okresní soud uzavřel, že žalobce odmítl vykonávat práci oprávněně, proto se nedopustil závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Z tohoto důvodu okresní soud určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 28. 4. 2020 je neplatné.
4. Proti rozsudku okresního soudu podala odvolání žalovaná z důvodů uvedených v § 205 odst. 2 písm. c), d), e) a g) o. s. ř. Namítala, že soud prvního stupně vyšel ze spekulativního tvrzení žalobce, že

přidělená maska ho dostatečně nechránila, přičemž jej měl (mylně) za prokázané stejně spekulativní úvahou ve znaleckém posudku. Neumožnil žalované dotázat se znalce, jak ke své spekulativní úvaze dospěl a jak vysvětlí rozpor mezi touto úvahou a dalšími částmi znaleckého posudku. Neprovedením výslechu znalce tak došlo k popření zásad spravedlivého procesu. Poukázala opakovaně na to, že žalobce si při odmítnutí práce nestěžoval na konkrétní jemu přidělenou masku nebo filtr, nýbrž jen obecně uvedl, že má obavu o své zdraví a že nebyl proškolen, což bylo vyvráceno. Nepřihlédl k tomu, že práci kromě žalobce odmítl i další zaměstnanec Patrik Č., který s žalovanou rovněž vede spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru. Tato skutečnost přitom má vliv na hodnocení provedených důkazů, což okresní soud nezohlednil. Žalobce odmítl práci dle žalované s velmi obecným sdělením, a to nikoliv příčiny, ale následku, aby jej žalovaná nenutila do další – pro něj nepohodlné – práce. Žalobce proto vytkaným jednáním porušil závažným způsobem své pracovní povinnosti a dostal po právu výpověď z pracovního poměru. Žalobce měl a mohl svá tvrzení uplatnit již v době, kdy odmítl vykonávat práci, nejpozději však v okamžiku převzetí výpovědi, což neučinil. S odstupem více než jednoho a půl roku totiž nelze prakticky dokázat, zda byla konkrétní přidělená maska v pořádku nebo zda žalovaná zanedbala údržbu masek, jak spekulativně vyhodnotil soud prvního stupně. Za dané situace měl okresní soud použít obecné pravidlo, že každý z účastníků nese důkazní břemeno ohledně tvrzení, která jsou mu ku prospěchu. Žalobce důkazní břemeno ohledně svých ex post uplatněných tvrzeních neunesl, proto měla být žaloba zamítnuta. U odvolacího jednání žalovaná dále namítala, že znalecký posudek obsahoval doložku podle § 127a o. s. ř., proto měl okresní soud provést tento důkaz jako důkaz znaleckým posudkem, nikoli toliko jako listinný důkaz. Co se týče dočasné pracovní neschopnosti, tak žalovaná o její existenci nevěděla, kdy rozhodnutí o jejím ukončení bylo učiněno až po výpovědi z pracovního poměru. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu změnil a žalobu zamítl.

5. Žalobce navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že okresní soud zjistil řádně a úplně skutkový stav a věc posoudil správně i po právní stránce. Obšírně se vyjádřil k jednotlivým odvolacím námitkám žalované a závěrem poukázal na to, že v řízení vyšla najevo další zásadní skutečnost, která jednoznačně svědčí o neplatnosti výpovědi. Touto skutečností je dočasná pracovní neschopnost žalobce. Je vyloučeno, aby o ní žalovaná nevěděla, protože trvala již od 12. 3. 2020 a skončila až dne 4. 5. 2020. Podle ustálené judikatury se žalobce v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, odmítnutím pokračovat v přidělené práci nemohl dopustit porušení pracovních povinností.
6. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání žalované proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o. s. ř., a dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné.
7. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 28. 4. 2020, který mu byl doručen téhož dne – podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 5. 2020 (dále jen „zákoník práce“), a subsidiárně podle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 30. 6. 2020 (dále jen „o. z.“).
8. Podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.
9. Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je charakterizováno [obdobně jako ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] tím, že zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Povinnost dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38

odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být toto porušení povinnosti ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

10. Skutková zjištění soudu prvního stupně ohledně uzavření pracovní smlouvy a výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 4. 2020 popsaná v bodech 3 a 4 napadeného rozsudku považuje odvolací soud za správná a pro stručnost na uvedené části rozsudku odkazuje. Odvolací soud podle § 213 odst. 4 o. s. ř. doplnil dokazování rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti (č. l. 75 spisu). Nejedná se o nepřipustnou novou skutečnost a důkaz, neboť žalobce skutečnost, že se vytýkaného jednání měl dopustit v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, a důkaz rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti uplatnil v řízení před soudem prvního stupně v podání ze dne 21. 5. 2021, a to předtím než nastaly účinky koncentrace řízení ve smyslu § 118b o. s. ř. Z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti přitom odvolací soud zjistil, že všeobecný praktický lékař MUDr. Marian P. dne 12. 3. 2020 uznal žalobce dočasně práce neschopným od 12. 3. 2020 a tentýž lékař dne 4. 5. 2020 rozhodl o ukončení dočasné pracovní neschopnosti ke dni 4. 5. 2020.
11. Odvolací soud při řešení otázky, zda a popřípadě za jakých podmínek se žalobce mohl dopustit porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, neshledal důvod odchytil se od níže uvedeného právního názoru vysloveného v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2020 sp. zn. 21 Cdo 3212/2019.
12. Dočasná pracovní neschopnost je jednou z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, jejíž příčina spočívá v dočasné zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce. Skutečnost, že je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce, má za následek, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů (srov. ustanovení § 191 zákoníku práce). Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci však je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu rovněž suspenzi pracovního závazku po dobu, po kterou překážka trvá; zaměstnanec po tuto dobu není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat [§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Zaměstnanec, který v době, kdy byl ošetřujícím lékařem, popřípadě lékařem orgánu nemocenského pojištění, uznán dočasně práce neschopným, nevykonává práce dohodnuté v pracovní smlouvě, se proto nedopouští (nemůže dopustit) porušení povinností, které mu vyplývají z pracovního poměru. Jestliže však zaměstnanec v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, osobně vykonává pro zaměstnavatele podle jeho pokynů (s jeho vědomím) ve stanovené pracovní době a ve sjednaném místě práce podle pracovní smlouvy nebo vykonává-li v době trvání této překážky v práci pro zaměstnavatele práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě z vlastní iniciativy, ačkoliv tak v době této překážky v práci zaměstnanec není povinen činit, musí při tom dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (dodržovat předpisy vztahující se k jím vykonávané práci); jestliže tak nečiní, dopouští se porušení těchto povinností.
13. V posuzovaném případě se tedy žalobce dne 23. 4. 2020, tj. v době, kdy byl ošetřujícím lékařem uznán dočasně práce neschopným, nemohl dopustit porušení pracovních povinností tím, že nevykonával práci podle pracovní smlouvy, resp. tím, že odmítl po odpracování části pracovní směny (cca 1,5 hodiny) pokračovat v práci podle pokynů žalované. Podle názoru odvolacího soudu je v tomto směru nerozhodné, z jakého důvodu odmítl další výkon práce, stejně tak jako skutečnost, zda žalovaná v rozhodné době o existenci této překážky v práci věděla [srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.

10. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4200/2009, který ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě v předchozím zákoníku práce dovodil následující závěry: „*Jestliže zaměstnanec – byť i dodatečně – prokáže, že důležitá osobní překážka v práci na jeho straně (§ 127 zák. práce) po rozhodnou dobu objektivně existovala, nemůže být jeho případná nepřítomnost v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní kázně*“]. Již jen z tohoto důvodu nebyl dán uplatněný výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Předmětná výpověď z pracovního poměru je tedy neplatným právním jednáním (§ 580 o. z.), neboť nenaplnění uvedeného předpokladu rozvázání pracovního poměru výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce je v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů uvedenou v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, přičemž žalobce se neplatnosti právního jednání z tohoto důvodu dovolával. Z důvodu nadbytečnosti se odvolací soud nezabýval odvolacími námitkami žalované, které se týkaly skutkových a právních otázek splnění či nesplnění předpokladů pro oprávněné odmítnutí výkonu práce žalobcem ve smyslu § 106 odst. 2 zákoníku práce.
14. S ohledem na výše uvedené odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně shledal ve výroku ve věci samé, byť z poněkud jiných důvodů, jako věcně správný a jako takový jej včetně souvisejícího výroku o nákladech řízení v souladu s ust. § 219 o. s. ř. potvrdil.
15. Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněno ust. § 224 odst. 1 za použití § 142 odst. 1 o. s. ř. Procesně úspěšnému žalobci vznikly v odvolacím řízení náklady ve výši 9 652 Kč, které představují odměnu za dva úkony právní služby (sepis vyjádření k odvolání a účast u jednání dne 17. 3. 2022) po 2 500 Kč podle § 6 odst. 1, § 7, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dva režijní paušály po 300 Kč podle § 13 odst. 4 citované vyhlášky a náhradu za ztrátu času v rozsahu 17 půlhodin po 100 Kč podle § 14 citované vyhlášky, tj. celkem 7 300 Kč. Tuto částku je třeba podle § 137 odst. 3 písm. a) o. s. ř. zvýšit o náhradu za 21% daň z přidané hodnoty ve výši 1 533 Kč, neboť zástupce žalobce je plátcem daně z přidané hodnoty. Náklady odvolacího řízení žalobce dále spočívaly v cestovním za cestu k odvolacímu jednání vlakem z Prahy do Ostravy a zpět ve výši 819 Kč.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 17. března 2022

Mgr. Tomáš Zubek v. r.  
předseda senátu