Číslo jednací: 6 C 48/2015-198

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Renaty Polanské a přísedících Mgr. Silvie Blaščíkové a Jiřího Vašíčka ve věci žalobce **XXX,** nar. XXX, bytem XXX, zast. JUDr. Petrem Monikem, LL.M., advokátem, se sídlem v Hradci Králové, Fráni Šrámka 1139/2, proti žalovanému **SVOS, spol. s r.o.,** se sídlem Přelouč, Chrudimská 1663, IČ 48152056, zast. JUDr. Jiřím Netíkem, advokátem se sídlem v Pardubicích, Sukova třída 1556, **o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru**

takto:

I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru ze dne 2.10.2014 daná žalovaným žalobci, je neplatná.

II. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 25.888,40 Kč, k rukám právního zástupce žalobce JUDr. Petra Moníka, LL.M., do tří dnů od právní moci rozsudku.

III. Žalovaný je povinen zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Pardubicích soudní poplatek ve výši 500,- Kč, do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

Žalobce podal proti žalovanému návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele ze dne 2.10.2014. Uvedl, že pracovní poměr u žalovaného mu vznikl na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 11.3.2004, a to dnem

11.3.2004, který byl sjednán jako den nástupu do práce. K uvedené pracovní smlouvě byly uzavřeny dodatky, jimiž byl pracovní poměr prodlužován a následně změněn na dobu neurčitou. Dne XXX 2009 utrpěl žalobce pracovní úraz, v jehož důsledku XXX. Pracovní úraz byl uznán, coby pojistná událost Kooperativou pojišťovnou, a.s., a to včetně trvalých následků, v tomto duchu byl žalobce odškodněn. V říjnu roku 2013 proběhla celozávodní preventivní prohlídka zaměstnanců žalovaného u závodního lékaře XXX, ke kterému se žalobce dostavil dne 19.12.2013 a který vystavil posudek, jehož závěrem bylo, že žalobce pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost právě v důsledku XXX. Dne 19.12.2013 doručil žalovaný žalobci rozhodnutí o převedení na jinou práci, a to XXX i dodatek k pracovní smlouvě a nový mzdový výměr, nicméně s tím žalovaný nesouhlasil, když měl důvodně za to, že i takováto náhradní práce je prací v hlučném prostředí, a proto neodpovídá jeho zdravotnímu stavu a dále je finančně velice podhodnocena možnostem a schopnostem žalobce. Dne 2.10.2014 byl žalobce odeslán žalovaným k další vstupní lékařské prohlídce ve vztahu k nabízení práce XXX a závodní lékař konstatoval dlouhodobé pozbytí pracovní způsobilosti i ve vztahu k nabízené práci XXX právě pro její definici samotným žalovaným jako práci v hluku pro používání vibračních a hlučných strojů. Téhož dne (2.10.2014) předal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zák. práce s tím, že důvodem výpovědi je, že na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb pozbyl žalobce dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu XXX, na které byl převeden. Pracovní poměr tak měl skončit dne 31.12.2014. Žalobce uvedl, že dne 6.10.2014 namítl neplatnost výpovědi a žalovanému oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ještě dne 16.12.2014 se pokusil o poslední návrh smírného řešení, opět bezúspěšně. Žalobce namítá neplatnost výpovědi dané mu žalovaným dne 2.10.2014. Uvedl, že skutkový důvod této výpovědi není dostatečně a nezaměnitelně konkretizován. Žalobce nikdy nebyl platně převeden žalovaným na XXX, neboť jejich náplní byla práce v hlučném prostředí, k čemuž již v době převedení nebyl žalobce zdravotně způsobilý. Žalovaný proto nemohl dát žalobci výpověď z důvodu, že žalobce pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu XXX, jež nebyly předmětem výkonu jeho práce v souladu s pracovní smlouvou, neboť nedošlo k její platné změně. Žalobce namítá, že zákonný důvod výpovědi podle § 52 písm. e) zákonu práce nebyl naplněn, když výpovědním důvodem by byl pouze důvod uvedený pod § 52 písm. d) zák. práce. Poukázal na to, že příčinou jeho současného zdravotního stavu, pro který je zdravotně nezpůsobilý konat práci dle pracovní smlouvy pro žalovaného je pracovní úraz, nikoliv obecné důvody. Žalobce je toho názoru, že ze strany žalovaného je možné ho přeřadit na jinou práci, při níž by nebyl vystaven hluku.

Žalovaný s návrhem nesouhlasil a navrhl jeho zamítnutí. Uvedl, že mezi žalobcem a žalovaným byla dne 11.3.2004 uzavřena pracovní smlouva s nástupem do práce dne 11.3.2004, na sjednaný druh práce XXX. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou a následně změněna na dobu neurčitou. Žalovaný nezpochybňuje, že žalobce v souvislosti s výkonem práce XXX u žalovaného utrpěl dne XXX 2009 pracovní úraz spočívající XXX, když tento pracovní úraz byl prostřednictvím Kooperativa pojišťovny, a.s. řádně odškodněn. Ve druhé polovině prosince 2013 předložil žalobce žalovanému zprávu z vyšetření ve Fakultní nemocnici Královské Vinohrady, ze které vyplynula diagnóza XXX a v doporučení bylo uvedeno, že není vhodná práce v hlučném prostředí. Po doručení této zprávy požádal žalovaný praktického lékaře XXX o zpracování lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci žalobce na stávající profesi XXX. Z lékařského posudku ze dne 19.12.2013 vyplynula skutečnost, že žalobce dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost k výkonu práce XXX. Žalovaný předal dne 19.12.2013 žalobci rozhodnutí o převedení na jinou práci s tím, že od 20.12.2013 převedl žalobce na XXX a současně mu předložil dodatek k pracovní smlouvě, ve kterém uvedl změnu sjednaného druhu práce. Žalovaný požádal dne 20.12.2013 praktického

lékaře XXX o zpracování lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci žalobce na novou profesi XXX, žalobce se však odmítl předmětné lékařské prohlídce podrobit. V době od 21.12.2013 do 2.1.2014 čerpal žalobce u žalovaného nařízenou celozávodní dovolenou a v době od 3.1.2014 do 30.9.2014 byl v pracovní neschopnosti. Dne 1.10.2014 vyslal žalovaný žalobce k lékaři závodní preventivní péče ke zpracování lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práce ohledně profese XXX. Podle posudku XXX ze dne 2.10.2014 pozbyl žalobce dlouhodobě pracovní způsobilost k výkonu XXX a je zdravotně nezpůsobilý uvedenou práci vykonávat. Na základě lékařského posudku ze dne 2.10.2014 přistoupil žalovaný k udělení výpovědi z pracovního poměru žalobci ve smyslu § 52 písm. e) zák. práce, neboť na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb pozbyl žalobce dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu XXX na které byl převeden. Žalovaný uvedl, že z lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci žalobce u žalovaného ze dne 19.12.2013 a ze dne 2.10.2014 vyplývá, že žalobce není dlouhodobě způsobilý vykonávat pro žalovaného ani profesi XXX, ale ani XXX, na kterou byl žalobce převeden. Žalovaný proto navrhl, aby návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru byl zamítnut.

Na základě provedeného dokazování zjistil soud následující skutkový stav:

Pracovní smlouvou ze dne 11.3.2004 měl soud prokázáno, že počínaje dnem 11.3.2004 nastoupil žalobce do pracovního poměru u žalované společnosti, když pracovní poměr byl sjednán na funkci XXX, a to na dobu určitou do 31.12.2004. Změnou pracovní smlouvy ze dne 16.12.2004 měl soud prokázáno, že pracovní poměr byl prodloužen do 31.12.2005 a dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 19.12.2005 měl sod prokázáno, že žalobce a žalovaný se dohodli na tom, že pracovní poměr uzavřený původně na dobu neurčitou, se mění na pracovní poměr na dobu určitou.

Záznamem o úrazu ze dne XXX 2012 měl soud prokázáno, že žalobce utrpěl u žalovaného dne XXX 2009 pracovní úraz, který se stal v XXX. Pracovní úraz žalobce, který byl v době úrazu pracovně zařazen jako XXX je zapsán v knize úrazů žalovaného pro rok 2009 a úraz byl do této knihy zapsán dne XXX 2009. Ze zprávy Kooperativy pojišťovny, a.s. Vienna Insurance Group ze dne 12.3.2012 soud zjistil, že žalobci, jakožto poškozenému z pracovního úrazu ze dne XXX 2009, bylo vyplaceno odškodnění, a to za náklady účelně vynaložené s léčbou a dále ztížení společenského uplatnění.

Dne 19.12.2013 vystavil XXX lékařský posudek o zdravotní způsobilosti žalobce k práci XXX s tím, že žalobce dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost k této profesi.

Rozhodnutím žalovaného ze dne 19.12.2013 byl žalobce v souvislosti se změnou jeho zdravotního stavu a posouzením pracovních možností vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb ze dne 19.12.2013 převeden od 20.12.2013 podle § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce na XXX. Dne 19.12.2013 byl vypracován dodatek k pracovní smlouvě, podle které se mění a nově nahrazuje ustanovení pracovní smlouvy ve sjednaném druhu práce, a to XXX s tím, že dodatek k pracovní smlouvě nabývá účinnosti dne 20.12.2013 a v ostatním zůstávají ustanovení pracovní smlouvy včetně dodatků nezměněná.

Dne 2.10.2014 vystavil XXX lékařský posudek o zdravotní způsobilosti žalobce k XXX s tím, že žalobce není zdravotně způsobilý k této profesi a dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost.

Listinou datovanou dnem 2.10.2014 měl soud prokázáno, že žalovaný dal žalobci výpověď podle § 52 písm. e) zák. práce s odůvodněním, že na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu XXX na které byl převeden. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby v trvání dvou měsíců, tj. dnem 31.12.2014. Sdělením z téhož dne udělil žalovaný žalobci volno z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, protože vzhledem ke zdravotnímu stavu žalobce nemůže žalovaný nadále žalobci přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou.

Z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti č. XXX soud zjistil, že žalovaný byl v pracovní neschopnosti XXX.

Dne 18.1.2016 vystavil XXX dodatečné posouzení zdravotní způsobilosti žalobce k výkonu práce podle kterého byl žalobce v období od data pracovního úrazu do 2.10.2014 léčen pro XXX, které nemají žádnou souvislost s primárně uváděným pracovním úrazem, ale které rozhodujícím způsobem ovlivnily jeho celkovou schopnost vykonávat dané pracovní zařazení. Následky XXX nejsou a nebyly hlavním důvodem vydání negativního stanoviska k výkonu daného pracovního zařazení. Téhož dne vystavil XXX lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci s tím, že žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci XXX.

Soud neprovedl důkaz výslechem svědka XXX, důkaz výslechem žalobce ani důkaz znaleckým posudkem znalce z oboru zdravotnictví – pracovní lékařství a to k tomu, zda žalobce byl schopen ze zdravotního hlediska vykonávat práci XXX a práci XXX, neboť uvedenými důkazy nebylo možno prokázat v řízení sporné skutečnosti.

Vzhledem k tomu, že v souzené věci se jednalo o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu učiněného v říjnu 2014, bylo třeba na tento spor aplikovat ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., ve znění platném do 31.12.2014.

Podle § 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. Podle odst. 2 cit. ust. výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.

Podle § 52 písm. d) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen 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.

Podle § 52 písm. e) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Podle § 50 odst. 1 zák. práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Podle odst. 2 cit. ust. může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Podle odst. 4 cit. ust. 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.

Podle § 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.

Podle § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. Podle písm. b) cit. ust. je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci nesmí-li 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. Podle § 41 odst. 6 zák. práce při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Ze zjištěného skutkového stavu a za použití zákonných ustanovení shora citovaných dospěl soud k závěru, že žalobní návrh žalobce na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 2.10.2014 je důvodný. Mezi účastníky bylo nesporné a listinnými důkazy bylo prokázáno, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 11.3.2004, a to s nástupem do práce dne 11.3.2004. Žalobce byl pracovně zařazen jako XXX, když změnou pracovní smlouvy ze dne 16.12.2004 bylo trvání pracovní smlouvy prodlouženo do 31.12.2005 a dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 19.12.2005 bylo sjednáno, že pracovní poměr původně uzavřený na dobu určitou se mění na pracovní poměr na dobu neurčitou. Dne 19.12.2013 vydal žalovaný rozhodnutí o převedení žalobce na jinou práci s tím, že od 20.12.2013 je převeden XXX. Dne 2.10.2014 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru datovaná dnem 2.10.2014 s odůvodněním, že na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu XXX. Pracovní poměr se rozvazuje podle § 52 písm. e) zák. práce k 31.12.2014.

V souzené věci bylo prokázáno, že byly splněny formální předpoklady výpovědi z pracovního poměru spočívající v písemné formě výpovědi a doručení rozvázání pracovního poměru druhé straně. Mezi účastníky však bylo sporné, z jakého důvodu mělo dojít ke skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného.

Dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, protože zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, musí ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových (konkrétních) skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedení v ust. § 52

písm. d) zák. práce nebo zda zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z důvodu popsaného v ust. § 52 písm. e) zák. práce, jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná. 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 v lékařském posudku výslovně uvedeno nebo z něho alespoň musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí 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 touho nemocí, nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. Zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat práci, vždy obsahovat lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušeného správního úřadu. Lékařský posudek je způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce jen tehdy, jestliže je z něj jednoznačně patrno, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. 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, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto způsobilost z jiných (obecných) příčin. Nedostatek odborných závěrů o příčinách zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce není možné bez dalšího promítat ve prospěch výpovědního důvodu z hlediska jeho právních následků pro zaměstnance nevýhodnějšího.

Žalovaný v řízení tvrdil, že z žádného dokumentu (lékařského posudku) neměl jednoznačně potvrzeno, že žalobce by neměl dále u žalovaného konat dosavadní práci pro pracovní úraz, omezení nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí s tím, že podle lékařského posudku ze dne 19.12.2013 žalobce pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost k výkonu profese XXX a dle lékařského posudku ze dne 2.10.2014 pozbyl způsobilost pro výkon profese XXX. I když se žádný z těchto lékařských posudků nevyjadřuje ke zdravotnímu stavu žalobce ve vztahu k pracovnímu úrazu, který žalobce utrpěl dne XXX 2009, nic to nemění na tom, že skutkový důvod výpovědi z pracovního poměru musí být v rozvázání z pracovního poměru konkretizován dostatečným a nezaměnitelným způsobem. Žalovaný ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 2.10.2014 neodkazuje na žádný ze shora uvedených lékařských posudků a při vědomí, že žalobce v roce 2009 utrpěl pracovní úraz, měl žalovaný ve výpovědi z pracovního poměru důvod výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, když podle ust. § 52 písm. d) zák. práce i podle § 52 písm. e) zák. práce je důvodem rozvázání pracovního poměru nepříznivý zdravotní stav zaměstnance. Dodatečné posouzení zdravotní způsobilosti žalobce a lékařský posudek ze dne 18.1.2016 nemohou být pro posouzení této věci významné. Soud je toho názoru, že v řízení nebylo rozhodné zjištění platnosti převedení žalobce na jinou práci, neboť předmětem řízení bylo určení platnosti výpovědi z pracovního poměru a nikoli určení platnosti převedení žalobce na jinou práci. Pokud v lékařském posudku, na základě kterého dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru, nebyl uveden důvod pracovní nezpůsobilosti žalobce, měl být tento důvod uveden v samotné výpovědi. Jestliže však žalovaný ve výpovědi z pracovního poměru důvod rozvázání pracovního poměru v listině ze dne 2.10.2014 neuvedl a důvod výpovědi skutkově nevymezil, pak nelze jinak než uzavřít, že nebyl splněn jeden z formálních předpokladů výpovědi z pracovního poměru. Za této situace pak nelze dospět ani k závěru, že byl splněn materiální předpoklad výpovědi z pracovního poměru, když z důvodu nesplnění

všech formálních předpokladů výpovědi z pracovního poměru považoval soud za nadbytečné provádět dokazování ke splnění tohoto předpokladu výpovědi z pracovního poměru.

Ust. § 52 zák. práce vymezuje jen skutkové podstaty pro podání výpovědi zaměstnavatelem. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Důvod výpovědi z pracovního poměru proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených ust. § 52 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován. Jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. V souzené věci je ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 2.10.2014 pouze uvedeno, že žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu prací, na které byl převeden. Z výpovědi z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobci dne 2.10.2014, ale ani z lékařského posudku ze dne 19.12.2013 či z lékařského posudku ze dne 2.10.2014 není jednoznačně patrno, co bylo příčinou dlouhodobé nezpůsobilosti žalobce k výkonu práce u žalovaného. Protože ve výpovědi z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobci, není výpovědní důvod skutkově vymezen uvedením konkrétních skutečností, pro které žalovaný rozvázal s žalobcem pracovní poměr, soud na základě provedených důkazů, shora uvedeného skutkového zjištění a za použití výše citovaných zákonných ustanovení uzavřel, že rozvázání pracovního poměru žalobce u žalovaného na základě výpovědi z pracovního poměru ze dne 2.10.2014 nelze považovat za platné, a proto soud návrhu žalobce na požadovaném určení vyhověl a rozhodl tak, že rozvázání pracovního poměru žalobce u žalovaného výpovědí ze dne 2.10.2014 je neplatné.

Výrok o nákladech soudního řízení je odůvodněn ustanovením § 142 odst. 1 o.s.ř. Úspěšnému žalobci bylo přiznáno právo na náhradu nákladů řízení v celkové výši 25.888,40 Kč. Jedná se o odměnu advokáta za 7 úkonů právní pomoci po 2.500,- Kč podle § 9 odst. 3 a § 7 bod 5 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění (převzetí věci, sepis žalobního návrhu, vyjádření ve věci ze dne 8.6.2015, účast při jednání dne 10.11.2015, vyjádření ve věci ze dne 29.1.2016 a 21.3.2016 a účast při jednání dne 29.3.2016), 7x paušál po 300,- Kč podle § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění. Na nákladech řízení byly dále podle § 13 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb. přiznány cestovní výdaje právního zástupce žalobce ke dvěma jednáním z Hradce Králové do Pardubic a zpět, když vždy bylo ujeto 50km a k cestě na jednání dne 10.11.2015 bylo použito vozidlo XXX reg. zn. XXX při průměrné spotřebě 5,33l nafty na 100km a k cestě na jednání dne 29.3.2016 bylo použito vozidlo XXX reg. zn. XXX, jehož průměrná spotřeba nafty je 5,73l na 100km. Cestovní náklady představují částky 281,20 Kč a 274,50 Kč. K hotovým výdajům a odměně advokáta ve výši 20.155,70 Kč bylo podle § 137 odst. 3 o.s.ř. přiznáno 21% DPH. K takto získané částce ve výši 24.388,40 Kč byla přiznána částka 1.500,- Kč za zaplacený soudní poplatek, a to dle § 13 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb. Celková výše nákladů řízení tak představuje částku 25.888,40,- Kč.

Usnesením Okresního soudu v Pardubicích ze dne 26.3.2015 č.j. 6 C 48/2015-54, jež nabylo právní moci dne 16.4.2015, bylo žalobci přiznáno částečné osvobození od soudních poplatků, a to do výše 25%. Žalobce proto na soudním poplatku zaplatil částku 1.500,- Kč, ačkoliv v daném případě mělo být z návrhu na zahájení řízení podle položky 4 odst. 1 písm. c) sazebníku soudních poplatků, jež je přílohou k zákonu č. 549/1991 Sb. zaplaceno 2.000,- Kč. S přihlédnutím k ust. § 2 odst. 3 a § 4 odst. 1 písm. i) zák. č. 549/1991

Sb. bylo uloženo zaplatit zbývající část soudního poplatku ve výši 500,- Kč v řízení neúspěšnému žalovanému.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku je možno podat odvolání písemně ve dvojím vyhotovení ke Krajskému soudu v Hradci Králové prostřednictvím podepsaného soudu a to do 15-ti dnů ode dne doručení.

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

V Pardubicích dne 29. března 2016

JUDr. Renata Polanská, v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Martina Kaplanová