



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: **Petr H.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Zdeňkem Krmáškem
sídlem U Rourovny 556/3, 721 00 Ostrava-Svinov

proti
žalovanému: **Ing. Lukáš Vlašný**, IČO 69813019
sídlem Vančurova 2904, 390 01 Tábor
insolvenční správce dlužníka Flash Steel Power, a.s., IČO 25861697
sídlem Martinovská 3168/48, 723 00 Ostrava-Martinov
zastoupený advokátem Mgr. Michalem Briaským
sídlem Politických vězňů 935/13, 110 00 Praha 1

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 23. 6. 2021, č. j. 26 C 93/2021-95

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně **se potvrzuje.**

II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám Mgr. Zdeňka Krmáška, advokáta se sídlem U Rourovny 556/3, Ostrava.

Odůvodnění:

1. Žalobce se svou žalobou domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla dána dopisem žalovaného ze dne 17. 2. 2020 podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce z důvodu zrušení podniku zaměstnavatele. Žalobce měl za to, že měl dostat výpověď podle ust. § 52 písm. d) zákoníku

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

práce, protože pro následky pracovního úrazu ze dne 1. 11. 2018 pozbyl schopnost konat dosavadní práci u žalovaného předtím, než došlo k prohlášení konkurzu na zaměstnavatele a následně k rozhodnutí o ukončení provozu podniku.

2. Okresní soud určil, že výpověď je neplatná a zavázal žalovaného k zaplacení nákladů řízení žalobci ve výši 19 600 Kč. Soud dospěl k závěru, že ke ztrátě způsobilosti žalobce vykonávat dosavadní práci došlo 2. 11. 2019 a ke zrušení zaměstnavatele až 10. 12. 2019. Žalobce se dostavil do práce dne 1. 11. 2019 po skončení dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel jej proto měl převést na jinou práci, případně s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí pro ztrátu zdravotní způsobilosti způsobené pracovním úrazem. Tento výpovědní důvod nelze nahrazovat výpovědním důvodem podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, neboť ke ztrátě způsobilosti žalobce vykonávat dosavadní práci došlo dříve než ke zrušení zaměstnavatele. Žalovaný proto jednal protiprávně, pokud s žalobcem rozvázal pracovní poměr z důvodu zrušení zaměstnavatele, čímž obešel ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého by žalobci vznikl nárok na odstupné.
3. Proti rozsudku okresního soudu podal žalovaný v zákonem stanovené lhůtě (§ 204 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, dále jen o. s. ř.) odvolání. Namítal, že na původního zaměstnavatele žalobce Flash Steel Power, a. s., se sídlem v Ostravě-Martinově (dále též dlužník), byl prohlášen konkurz. Usnesením insolvenčního soudu ze dne 10. 12. 2019 bylo rozhodnuto o ukončení provozu podniku dlužníka, dlužník byl zrušen, a v důsledku této skutečnosti byla žalobci dána výpověď podle § 52 písm. a) zákoníku práce. Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) zákoníku práce ke dni zrušení zaměstnavatele ani ke dni doručení výpovědi naplněn nebyl, neboť žalobce nepředložil žalovanému lékařský posudek, ze kterého by vyplývalo, že není nadále způsobilý vykonávat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu. Žalovanému proto nevznikla povinnost převést žalobce po návratu z dočasné pracovní neschopnosti dne 1. 11. 2019 na jinou práci ani povinnost dát žalobci výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Kromě toho zákoník práce nepreferuje žádný z výpovědních důvodů a při naplnění vícero výpovědních důvodů je volbou zaměstnavatele, ke kterému výpovědnímu důvodu se přichýlí. Žalovaný vzhledem ke zrušení podniku nebyl ostatně způsobilý převést žalobce na jinou práci, ani kdyby existoval lékařský posudek o nezpůsobilosti žalobce vykonávat dosavadní práci. Žalovaný navrhoval, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil a žalobu zamítl.
4. Žalobce navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného a připomněl, že nebylo vinou žalobce, že nebyl vypracován včas lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci.
5. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení jemu předcházející (§ 212, § 212a o. s. ř.), a dospěl k závěru, že odvolání žalovaného není důvodné.
6. Z hlediska skutkového stavu bylo v řízení zjištěno, že žalobce pracoval u společnosti Flash Steel Power a.s. od 31. 3. 2015 jako skladník. Dne 1. 11. 2018 utrpěl žalobce pracovní úraz, v jehož důsledku byl v pracovní neschopnosti do 1. 11. 2019. V mezidobí dne 7. 6. 2019 byl na zaměstnavatele žalobce usnesením Krajského soudu v Ostravě č. j. KSOS 34 INS 198/2019-B-39 prohlášen konkurz, insolvenčním správcem byl jmenován žalovaný a usnesením ze dne 10. 12. 2019 insolvenční soud ukončil provoz podniku dlužníka. Žalovaný dal žalobci přípisem ze dne 17. 2. 2020 výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) zák. práce s odkazem na ukončení provozu dlužníkovy podniku. Dne 30. 11. 2020 vydala MUDr. Barbora K. lékařský posudek, podle kterého je žalobce již od 2. 11. 2019 dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý konat dosavadní práci skladníka pro následky pracovního úrazu ze dne 1. 11. 2018.
7. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že výpověď byla žalobci doručena dne 17. 2. 2020 podle zák. č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 31. 5. 2020 (dále jen „zák. práce“).
8. Podle ust. § 52 písm. a) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

9. Podle ust. § 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 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.
10. Těžiště právního posouzení této věci spočívá na otázce, zda v případě reálné konkurence dvou výpovědních důvodů má zaměstnavatel volný výběr, o který z nich opřít výpověď nebo zda je zaměstnavatel povinen upřednostnit některý z nich, konkrétně v posuzované věci výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. d) zák. práce, případně zda má zaměstnavatel před podáním výpovědi z důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem ověřovat aktuální zdravotní stav zaměstnance a teprve na základě učiněného zjištění použít „správný“ výpovědní důvod.
11. Nejvyšší soud v rozhodnutí již v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1199/2002 ze dne 20. 3. 2003 (kde řešil vazbu příčinné souvislosti mezi nemocí z povolání a náhradou za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v situaci, kdy k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů nesouvisejících s nemocí z povolání) vyslovil závěr (v poměrech zákoníku práce ve znění zák. č. 65/1965 Sb.), že nesmí-li zaměstnanec konat dále dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci popřípadě s ním - nemá-li pro něj jinou vhodnou práci nebo není-li zaměstnanec ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci anebo není-li ochoten podrobit se předchozí průpravě pro tuto práci - rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce. Vznikla-li zaměstnavateli povinnost postupovat podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) nebo podle § 52 písm. d) zák. práce, není stejné převedení na jinou práci (rozvázání pracovního poměru) z jiného důvodu možné. Bylo by totiž proti smyslu právní úpravy (spočívajícím v prevenci vzniku profesionálních onemocnění, jejich odškodňování a případného dalšího pracovního uplatnění postiženého zaměstnance), aby zaměstnanec byl vyřazen z dosud vykonávané práce z jiných důvodů, ačkoliv ji nemůže konat pro onemocnění nemocí z povolání. Jestliže tedy bylo lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení stanoveno, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání, je třeba dovodit, že jiné skutečnosti poté již nejsou způsobilým důvodem k převedení na jinou práci nebo k rozvázání pracovního poměru.
12. Se stejnými úvahami Nejvyšší soud pracoval i v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 ze dne 31. 12. 2012 při rozhodování o tom, zda lze dát zaměstnanci platně výpověď pro nadbytečnost, pokud se již před doručením výpovědi zaměstnanec stal nezpůsobilým výkonu dosavadní práce pro následky pracovního úrazu. Vyslovil závěr, že zaměstnankyně se nestala nadbytečnou v důsledku organizační změny, protože ještě před doručením z výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost byl vydán posudek o zdravotní způsobilosti žalobkyně k práci, podle něhož byla žalobkyně zdravotně nezpůsobilá vykonávat dosavadní práci pro stav po pracovním úrazu. Zaměstnavatel proto nadále nemohl práci sjednanou v pracovní smlouvě zaměstnankyni přidělovat [srov. § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce] a byl povinen převést ji na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i její kvalifikaci [srov. § 41 odst. 1 písm. b) a § 41 odst. 6 zák. práce], popřípadě, neměl-li žalovaný pro žalobkyni takovou práci, byl oprávněn dát jí výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce. Jestliže žalovaný nemohl (objektivně vzato) přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy, nemohl následkem jeho rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa žalobkyně nastat stav, kdy by její práce nebyla pro žalovaného v dalším období potřebná.
13. Posledně uvedený názor Nejvyššího soudu publikovaný v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 ze dne 31. 12. 2012 je aplikovatelný i na posuzovaný případ, protože bylo zjištěno, že podle lékařského posudku ze dne 30. 11. 2020 byl žalobce od 2. 11. 2019 dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý konat dosavadní práci skladníka pro následky pracovního úrazu ze dne 1. 11. 2018. Skutečnost, že lékařský posudek o zdravotní nezpůsobilosti žalobce byl vydán až poté, co žalovaný s žalobcem rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. a) zák. práce není podstatná, protože lékařský posudek

vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle ust. § 42 odst. 1 zák. č.373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách nepředstavuje (k povaze lékařských posudků podle právní úpravy účinné od 1. 11. 2017 srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1096/2021 ze dne 26. 8. 2021) takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele; povinnost 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) 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 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1804/2015). 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, 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.

14. Lékařský posudek o nezpůsobilosti žalobce vykonávat dosavadní práci pro následky pracovního úrazu byl sice vystaven 30. 11. 2020, avšak i za této žalobcem nezaviněné situace lékařský posudek posloužil ke (v řízení nezpochybněnému) zjištění, že žalobce nemohl svou práci u žalovaného vykonávat od 2. 11. 2019, neboť mu v tom bránily následky pracovního úrazu. Vzhledem k výše uvedeným závěrům o povaze lékařských posudků není rozhodné, kdy byl tento posudek zaměstnavateli předložen; podstatné je, že lékařským posudkem ze dne 30. 11. 2020 potvrzeno, že žalobce nesmí konat dosavadní práci pro následky pracovního úrazu, a to již od 2. 11. 2019, tj. dříve, než došlo k zrušení podniku bývalého zaměstnavatele žalobce rozhodnutím insolvenčního soudu.
15. Za těchto okolností nebylo možné dát žalobci platnou výpověď podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, přestože obecně jistě lze s žalovaným souhlasit, že při souběhu výpovědních důvodů si může zaměstnavatel (obecně) vybrat, který výpovědní důvod použije. Je tomu tak proto, že v případě, pokud by nemohl 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, není 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], které našly svůj výraz též v ustanoveních § 41 a § 52 písm. d) zák. práce, 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“ (srov. také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2021 sp. zn. 21 Cdo 395/2021).
16. Z výše uvedeného vyplývá, že rozhodnutí okresního soudu, kterým byla výpověď daná žalobci přípisem žalovaného ze dne 17. 2. 2020 podle § 52 písm. a) zák. práce určena neplatnou, je věcně

správné, a jako takové bylo, včetně rozhodnutí o náhradě nákladů řízení, podle § 219 o. s. ř. potvrzeno.

17. Jelikož měl žalobce v odvolacím řízení úspěch, zavázal odvolací soud žalovaného k náhradě nákladů odvolacího řízení žalobci podle § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. Náklady řízení se sestávají z odměny za dva úkony právní služby a 2 500 Kč podle § 7 bodu 5 vyhl. č. 177/1996 Sb. (sepis vyjádření k odvolání a účast u soudního jednání odvolacího soudu), 2x 300 Kč je režijní náhrada podle § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb. Jelikož zástupce žalobce osvědčil, že je plátcem DPH, byla výše uvedená částka podle § 137 odst. 3 o. s. ř. zvýšena o daň z přidané hodnoty na celkovou částku 6 776 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 9. února 2022

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu