

Judikát NS 21 Cdo 4984/2016

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 01/24/2017
Spisová značka: 21 Cdo 4984/2016
ECLI: ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.4984.2016.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Nemoc z povolání
Výpověď z pracovního poměru
Převedení na jinou práci
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 52 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb.
Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 4984/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce Z. B., zastoupeného JUDr. Jiřím Rakem, advokátem se sídlem v Kopřivnici, Štefánikova č. 58/31, proti žalované Dura Automotive Systems CZ, s.r.o. se sídlem v Kopřivnici - Vlčovicích, Průmyslový park č. 300, IČO 26031531, zastoupené Mgr. Radimem Vašendou, advokátem se sídlem ve Frenštátě pod Radhoštěm, Rožnovská č. 241, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Novém Jičíně pod sp. zn. 13 C 453/2013, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. června 2016 č.j. 16 Co 28/2015-216, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Novém Jičíně ze dne 9. prosince 2014 č.j. 13 C 453/2013-145 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Novém Jičíně k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29.8.2013 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce z "důvodů organizačních změn ve společnosti a jimi způsobené nadbytečnosti žalobce", přičemž "organizační změna vyplývá z rozhodnutí ředitele společnosti ze dne 27.8.2013".

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Novém Jičíně dne 21.11.2013 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracoval u žalované ode dne 2.1.2008 jako "montážní, strojírenský dělník". Poté, co u něj byla zjištěna ke dni 28.2.2012 nemoc z povolání, byl převeden na jinou pracovní pozici v rámci podniku žalované, přičemž krátce po změně pracovního zařazení se opětovně začaly projevovat symptomy nemoci z povolání a po dalších lékařských vyšetřeních ve dnech 15.11.2012 a 27.12.2012 bylo primářkou kliniky zdravotního lékařství při Fakultní nemocnici Ostrava MUDr. R. H. doporučeno, aby byl žalobce v případě častých recidiv převeden na jinou práci. Stejně doporučení pak bylo vydáno dne 22.2.2013 i MUDr. H. J. a následně po čerpání dovolené bylo při kontrole dne 19.8.2013 zjištěno zhojení a v případě problémů opětovně doporučeno věc řešit se "závodním lékařem či FN Ostrava". Žalobce má za to, že žalovaná podáním výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce obchází zákon, neboť tento výpovědní důvod nemůže být užit k tomu, aby se zaměstnavatel zbavil odpovědnosti za vzniklou nemoc z povolání a její recidivu projevující se i na pracovní pozici, na kterou byl žalobce převeden. Žalobce je přesvědčen, že žalovaná jej měla převést na jinou pracovní pozici a, nebylo-li by to možné, dát mu výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce.

Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 10.6.2014 č.j. 13 C 453/2013-69 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na

náhradě nákladů řízení 10.756,40 Kč k rukám advokáta Mgr. Radima Vašendy. Po provedeném dokazování dospěl soud prvního stupně k závěru, že v době výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nebyl dán u žalobce výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť "posudek o nemoci z povolání" byl vydán pouze vzhledem k "původní pracovní pozici žalobce" a na tomto závěru nemůže nic změnit ani tvrzení žalobce, že, kdyby byl lékařský posudek vypracován nyní, nepochybně by zjistil nemoc z povolání i na nové pracovní pozici.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 8.10.2014 č.j. 16 Co 161/2014-93 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a vrátil mu věc k dalšímu řízení. Protože je v projednávané věci rozhodující, zda v době, kdy byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce ze dne 29.8.2013, vykonával žalobce práci, která byla pro něj vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, dospěl odvolací soud k závěru, že je potřebné vypořádat se s rozporným tvrzením účastníků ohledně toho, zda byl žalobce po zjištění nemoci z povolání převeden na jinou pro něj vhodnou práci, a vyhodnotit v tomto směru důkazy, které účastníci navrhli, případně provést znalecký posudek.

Okresní soud v Novém Jičíně poté rozsudkem ze dne 9.12.2014 č.j. 13 C 453/2013-145 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 26.094,40 Kč k rukám advokáta Mgr. Radima Vašendy. Poté, co zjistil, že podle "Potvrzení závodního lékaře MUDr. S. o zdravotní způsobilosti žalobce ze dne 18.6.2012, 16.1.2013 a 4.9.2013" byl žalobce shledán práce schopným na novém pracovním místě a že žalovaná následně dne 27.8.2013 rozhodla o organizační změně spočívající ve snížení počtu zaměstnanců na pracovní pozici "montážní, strojírenský dělník na pracovišti v K.", přičemž tento postup projednala s odborovou organizací, která vůči němu "neměla námitek", a že žalobce dostal z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, dospěl soud prvního stupně k závěru, že žaloba není důvodná. Jelikož mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance není dána příčinná souvislost v případě, že je u zaměstnance dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, zabýval se soud prvního stupně zejména otázkou, zda byly u žalobce dány podmínky pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce a dospěl k závěru, že nikoli. Žalobce byl po zjištění nemoci z povolání převeden na jinou práci. Při "zkoumání nové pracovní pozice v září 2012" byly vyžádány vzorky látek, se kterými žalobce přichází do styku, "ambulace profesních dermatóz Fakultní nemocnice Ostrava" je aplikovala žalobci a při kontrole po 72 hodinách konstatovala, že k žádné reakci nedochází. Recidivu "dermatitidy" žalobce tedy nezpůsobovaly látky, se kterými pracuje, a nebyly proto shledány důvody pro to, aby Klinika pracovního a preventivního lékařství Fakultní nemocnice v Ostravě vydala nový posudek o uznání nemoci z povolání týkající se nové pracovní pozice žalobce. Protože žalobce "na pozici označené jako BPF PreAssy", na které pracoval v době podání výpovědi žalovanou, netrpěl nemocí z povolání, soud prvního stupně žalobu na určení neplatnosti výpovědi zamítl. Důkaz znaleckým posudkem považoval soud prvního stupně za nadbytečný vzhledem k tomu, že již v roce 2012, po přeřazení žalobce na nové pracoviště, provedla Klinika pracovního a preventivního lékařství Fakultní nemocnice v Ostravě ve spolupráci s ambulancí profesních dermatóz Fakultní nemocnice Ostrava odborné seřízení k otázce, zda přetrvávající zdravotní potíže žalobce nejsou v důsledku působení dráždivých látek na žalobce na novém pracovišti.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 8.6.2016 č.j. 16 Co 28/2015-216 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 23.890,- Kč k rukám advokáta Mgr. Radima Vašendy a že Česká republika nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ze znaleckého posudku MUDr. Marty Kotasové, kterým doplnil dokazování, odvolací soud zjistil, že práce, kterou žalobce vykonával na "organizační jednotce 4146 (pozice označená jako BPF PreAssy)", pro něj výsledně nebyla vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. Znalečyně dospěla k závěru, že z posudkového hlediska nebyl žalobce schopen pro nemoc z povolání - "kontaktní iritační dermatitidu předloktí způsobenou mazacím tukem Isoflex Topaz s možným podílem vlivu mazací emulze Ecolube G-80" - pracovat za podmínek, kde by přicházel do fyzického kontaktu s těmito látkami. Pro "nemoc obecné povahy" nebyl schopen pracovat v prostředí v nadměrně znečištěným a dráždivým prostředí, v prostředí nadměrně hlučném a v riziku hluku; nebyl tedy schopen ke dni 30.8.2013 vykonávat práci na "pracovišti 4146" pro "nemoc povahy obecné" (recidivující iritační dermatitidu spouštěnou nespecifickými dráždivými vlivy ze zaměstnání, event. i z domácího prostředí). Vzhledem k tomu, že v případě žalobce se většinou nedá předpokládat, jak bude "iritační dermatitida" reagovat na pracovní prostředí, dospěla znalečyně k závěru, že ke dni 16.8.2012 byl žalobce schopen práce na "pozici BPF", neboť v té době se nevědělo, že u něj dojde k projevům nemoci. Odvolací soud vzal poté za prokázané, že po převedení žalobce na jinou práci - v organizační složce 4146 - bylo zjištěno, že této práce žalobce nebyl ke dni doručení výpovědi schopen, ovšem nikoli pro nemoc z povolání, ale pro nemoc povahy obecné (recidivu iritační dermatitidy způsobenou nespecifickými dráždivými vlivy ze zaměstnání), a dovedl, že tato skutečnost však neznamená, že by důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce (po převedení na jinou práci) neodpadl. Žalovaná tedy byla oprávněna dát žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Nesouhlasí zejména se závěrem odvolacího soudu, že by výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce odpadl po převedení na jinou práci. Před doručením výpovědi, kdy žalobce pracoval na pozici označené jako "BPF PreAssy - předvýroba", byl několikrát vyšetřen a bylo zjištěno, že se u něj jedná o zhoršení jeho zdravotního stavu z důvodu "recidivy iritační dermatitidy rukou spouštěné nyní nespecifickými dráždivými vlivy zaměstnání, event. i z domácího prostředí". Dne 30.8.2013 byl žalobce vyšetřen MUDr. J. z Kožní ambulance v K. "s nálezem: pacient na dorsech zápěstí červené makuly do 5 cm více vlevo rozpraskaná epidermis", přičemž tento stav nastal po návratu žalobce z třítydenní dovolené. V době podání výpovědi tedy u žalobce došlo (po příchodu z dovolené) k recidivě iritační dermatitidy. Závěr soudů, že se po přeřazení na jinou práci, na pozici označené jako "BPF PreAssy - předvýroba", nejednalo u žalobce o nemoc z povolání a výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce nepřicházela v úvahu, považuje žalobce za nesprávný. Jelikož má žalobce za to, že, jsou-li splněny podmínky ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, není možné, aby výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce odpadl, navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že vyhoví žalobě o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl, případně odmítl. Souhlasí s názorem odvolacího soudu a má za to, že za předpokladu, že práce na "organizační jednotce 4146, BPF PreAssy", byla pro žalobce ke dni převedení vhodná, pak v důsledku tohoto převedení na jinou práci odpadl výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce a žalovaná byla oprávněna ukončit pracovní poměr žalobce výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Navíc žalovaná uvádí, že žalobce po převedení na jinou práci netrpěl nemocí z povolání, ale byla u něj později zjištěna pouze "nemoc povahy obecné".

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle

zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen "o.s.ř."), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované od 2.1.2008 jako "montážní, strojírenský dělník". Poté, co byla u žalobce na základě posudku Kliniky pracovního a preventivního lékařství Fakultní nemocnice Ostrava ze dne 30.5.2012 diagnostikována ke dni 28.2.2012 nemoc z povolání, byl žalobce převeden na jinou práci, ke které byl podle závodní lékařky žalované MUDr. S. schopen. Na novém pracovišti žalobce nepřicházel do styku s dráždivými látkami, tukem Isoflex Topaz a mazací emulzí Ecolube G-80, nicméně se dermatologické onemocnění "s přestávkami" u žalobce opětovně objevovalo. Klinika pracovního a preventivního lékařství Fakultní nemocnice Ostrava si proto od žalované vyžádala vzorky látek, se kterými žalobce přicházel na novém pracovišti (na pozici BPF PreAssy) do styku, a bylo zjištěno, že nebyla prokázána kontaktní precitlivělost žalobce na testované látky. Žalovaná dne 27.8.2013 rozhodla o organizační změně spočívající ve snížení počtu zaměstnanců na pracovní pozici "montážní, strojírenský dělník na pracovišti v K." s účinností od 1.11.2013. Snížování počtu zaměstnanců se týkalo celkem 26 osob, včetně žalobce, který dostal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce dne 30.8.2013, kdy ji odmítl převzít. V průběhu výpovědní doby (dopisem ze dne 5.9.2013) žalovaná sdělila žalobci, že "nyní pro něj nemá práci, kde by nepřišel do styku s dráždivými látkami vyvolávajícími jeho zdravotní potíže", že se proto jedná o překážky v práci na straně zaměstnavatele a že žalobci bude od 6.9.2013 do uplynutí výpovědní doby poskytnuta náhrada mzdy ve výši 100% jeho průměrného výdělku. Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí soudů významné vyřešení právní otázky, zda byla žalobci dána platná výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže bylo později zjištěno, že práce, na kterou byl pro nemoc z povolání převeden, nebyla výsledně pro žalobce vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná. Vzhledem k tomu, že tato otázka doposud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena a že odvolací soud dospěl k závěrům neodpovídajícím judikatuře dovolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla předána dne 30.8.2013 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., a č. 155/2013 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce může zaměstnavatel 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.

Podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce 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.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.8.1998 sp. zn. 2 Cdo 1130/97 anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.2016 sp. zn. 21 Cdo 4748/2015).

V posuzovaném případě žalovaná rozhodla o organizační změně spočívající ve "snížení počtu zaměstnanců na pracovní pozici montážní, strojírenský dělník, na pracovišti v K., v provozu výrobního úseku, o celkem 26 zaměstnanců, a to s účinností od 1.11.2013". Na základě uvedeného rozhodnutí o organizační změně, doručila žalovaná žalobci dne 30.8.2013 výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Jak správně dovodil odvolací soud, je nutné posuzovat, zda byla práce, kterou žalobce vykonával, pro něj vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu ke dni řádného doručení výpovědi do vlastních rukou. Ze znaleckého posudku MUDr. Marty Kotasové ze dne 12.6.2015 (provedeného během řízení před odvolacím soudem) vyplývá, že práce na pozici označené jako "BPF PreAssy na organizační jednotce 4146", na kterou byl žalobce převeden po zjištění nemoci z povolání a kterou vykonával v době doručení výpovědi z pracovního poměru, pro něj nebyla "výsledně vhodná" vzhledem k jeho zdravotnímu stavu (recidivě iritační dermatitidy spuštené nespecifickými dráždivými vlivy ze zaměstnání, event. i z domácího prostředí), že i podle vyjádření kožní lékařky MUDr. J. ze dne 30.8.2013 bylo po dobu výpovědní doby" indikováno přeřazení na jinou práci vzhledem k opakujícím se potížím žalobce" a že žalované se nepodařilo zajistit přeřazení žalobce na jinou vhodnou práci po dobu výpovědní doby, a proto byla žalobci poskytována náhrada mzdy.

Na základě provedeného důkazu znaleckým posudkem dospěl odvolací soud k závěru, že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce v posuzovaném případě "odpadl", neboť žalobce nebyl ke dni doručení výpovědi schopen konat práci pro "nemoc povahy obecné", když v práci, na kterou byl převeden, již nepřicházel do kontaktu s "mazacím tukem Isoflex Topaz" a "mazací emulzí G-80", které byly příčinou "původní" nemoci z povolání žalobce. S tímto závěrem odvolacího soudu dovolací soud nesouhlasí. Ze znaleckého posudku MUDr. Marty Kotasové je zřejmé, že žalobce v době doručení výpovědi z pracovního poměru nebyl, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu (recidivě iritační dermatitidy), schopen vykonávat práci na "organizační jednotce 4146" a, kdyby nedošlo u žalované k přijetí rozhodnutí o organizační změně ze dne 27.8.2013 spočívající ve snížení počtu zaměstnanců na pozici "montážní, strojírenský dělník", musel by být žalobce s největší pravděpodobností převeden na jinou, pro něj vhodnou, práci. Judikatura soudů dospěla již dříve k závěru, že, i když zaměstnavatel rozhodl o změně svých úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, je výpověď z pracovního poměru daná podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce neplatná, jestliže zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.8.2012 sp. zn. 21 Cdo 2702/2011, který byl uveřejněn pod č. 32 v časopise Soudní judikatura, roč. 2013, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.4.2015 sp. zn. 21 Cdo 2134/2014). Na uvedeném závěru nic nemění ani skutečnost, že v době převedení žalobce na "organizační jednotku 4146", byl žalobce původně uznán (s ohledem na jeho zdravotní stav) schopným k výkonu této práce.

Z výše uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není (z hlediska uplatněných dovolacích důvodů) správný; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243e odst. 1 o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Novém Jičíně) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 24. ledna 2017

JUDr. Ljubomír Drápal
předseda senátu

ww.w.nsoud.cz