Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.1804.2015.1

Číslo: 42/2017

Právní věta:

Ode dne 1.4.2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, neboť poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze 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. Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti; v případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.

Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 29.01.2016

Spisová značka: 21 Cdo 1804/2015

Číslo rozhodnutí: 42

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 52 písm. e) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 53 předpisu č. 373/2011Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud k dovolání žalované zrušil rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12. 6. 2014, sp. zn. 64 Co 142/2014, jakož i rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 20. 11. 2013, sp. zn. 5 c 142/2013, a věc vrátil obvodnímu soudu pro Prahu 7 k dalšímu řízení.

I.
Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 25. 4. 2013 žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že žalobce na základě lékařského posudku praktické lékařky MUDr. E. R. z R.M.A. Centra s. r. o. ze dne 10. 4. 2013, doplněného lékařskou zprávou ze dne 22. 4. 2013, „dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce tesaře, zedníka, rámovače a betonáře, ale i případné náhradní práce“.

2. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 7 dne 24. 6. 2013 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že lékařský posudek ze dne 22. 4. 2013 „není lékařským posudkem, který by opravňoval žalovanou k postupu dle § 52 písm. e) zák. práce“, neboť žalobcovo zdravotní postižení bylo způsobeno pracovním úrazem ze dne 22. 6. 2012 a žalobci „měla být, pokud vůbec, dána výpověď dle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce“.

3. Obvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem ze dne 20. 11. 2013, č. j. 5 C 142/2013-28, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 12 164 Kč k rukám advokáta JUDr. A. Z. Po provedeném dokazování dovodil, že vyjádření lékařky MUDr. E. R. ze dne 22. 4. 2013 nelze považovat za lékařský posudek, neboť „lékařka provedla k žádosti žalované mimořádnou lékařskou prohlídku žalobce za účelem posouzení zdravotního stavu“ se závěrem, že „v současné době“ je „zdravotně nezpůsobilý vykonávat práce betonáře, tesaře, zedníka, armovače a s tím spojené práce ve výškách a jakoukoliv práci“ a že „k definitivnímu posouzení zdravotní způsobilosti žalobce je nutné předložit rozhodnutí komise OSSZ“. Protože žalovaná – i když ve výpovědi z pracovního poměru odkázala na lékařský posudek – neprokázala, že by „k okamžiku dání výpovědi“ podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce „existoval řádný lékařský posudek, nikoliv stanovisko praktické lékařky“, je výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem.

4. K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 12. 6. 2014, č. j. 64 Co 142/2014-47, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 3 388 Kč k rukám advokáta JUDr. A. Z. Dovodil nejprve (s poukazem na rozsudek Nejvyššího soud sp. zn. 21 Cdo 224/2013), že lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče musí vždy obsahovat rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále vykonávat dosavadní práci, a zda důvodem výpovědi je „neschopnost konat práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo z důvodu jiného zdravotního postižení“. Protože lékařská zpráva ze dne 22. 4. 2013 (a ani listina ze dne 10. 4. 2013) není lékařským posudkem, který by byl způsobilým podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, a protože z ní není jednoznačně patrno, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, odvolací soud – rovněž s

přihlédnutím ke tvrzení žalobce, že jeho pracovní nezpůsobilost byla následkem pracovního úrazu ze dne 22. 6. 2012, že v souvislosti s tímto pracovním úrazem byl žalobce ode dne 23. 6. 2012 do 6. 4. 2013 v pracovní neschopnosti a že ode dne 8. 4. 2013 mu byl přiznán invalidní důchod druhého stupně – uzavřel, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce je neplatným právním úkonem.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Odmítá názor odvolacího soudu o tom, že „lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, je způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jen jestliže z nich je jednoznačně patrno, že příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci jsou okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) nebo v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce“, neboť dosavadní judikatura Nejvyššího soudu vychází z právní úpravy účinné přede dnem 1. 4. 2012, kdy dosavadní zákon o péči o zdraví lidu nahradil zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. V ustanovení § 43 zákona o specifických zdravotních službách se požadavky na obsah lékařského posudku uvádí tak, že „ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována“, a že tedy „nestanoví jako povinnou náležitost lékařského posudku uvedení příčiny pracovní nezpůsobilosti, byla-li zjištěna“. V projednávané věci nebylo zjištěno, že by ještě před doručením výpovědi žalobci tu byly okolnosti (nemoc z povolání, předchozí pracovní úraz), jež zaměstnance „mohly výrazně znevýhodnit pro případ, že jeho pracovní poměr skončil výpovědí dle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce“, když otázka pracovního úrazu žalobce „nebyla soudy zjišťována a zůstala jen v rovině tvrzení žalobce“. Žalovaná současně vytýká odvolacímu soudu, že „zcela ignoroval“ lékařský posudek ze dne 10. 4. 2013, a že i proto považoval výpověď z pracovního poměru „po formální stránce“ za neplatnou. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

III.
Přípustnost dovolání

6. 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.

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

8. 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 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 (§ 237 o. s. ř.).

9. Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, jaké jsou z hlediska zdravotního stavu zaměstnance předpoklady pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce vzhledem k právní úpravě posudkové péče a lékařských posudků účinné od 1. 4. 2012 (ode dne účinnosti zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách). Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena a že její posouzení bylo v projednávané věci pro rozhodnutí soudů významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.
Důvodnost dovolání

10. 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 dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

11. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 25. 4. 2013 – podle právních předpisů účinných v té době, zejména 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., nálezu 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. 427/2010 Sb., č. 347/2010 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. 429/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb. a č. 472/2012 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 7. 2013 (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákonů č. 167/2012 Sb. a č. 47/2013 Sb., tedy podle zákona o specifických zdravotních službách ve znění účinném do 30. 4. 2015 (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“).

12. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodu výslovně stanoveného v ustanovení § 52 zák. práce (srov. § 50 odst. 2 zák. práce). Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (srov. § 50 odst. 4 zák. práce).

13. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, 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 [srov. § 52 písm. e) zák. práce].

14. Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce (srov. § 53 zákona o specifických zdravotních službách). O zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu se vydává na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby lékařský posudek (srov. § 42 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách).

„Pracovnělékařské služby“ poskytují (a v jejich rámci vydávají lékařské posudky o zdravotní

způsobilosti nebo o zdravotním stavu) poskytovatelé pracovnělékařských služeb; „poskytovatelem“ se rozumí „fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb“ [srov. § 2 odst. 1 zákona č. 272/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákona o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů], a „poskytovateli pracovnělékařských služeb“ jsou „poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství“ nebo „poskytovatelé v oboru pracovního lékařství“ (srov. § 54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách).

15. Lékařské posudky se vydávají na základě zhodnocení výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření (pracovnělékařské prohlídky), výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci a zdravotní náročnosti pro výkon práce, pro kterou je zaměstnanec posuzován (srov. § 42 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách), provedeného podle hledisek uvedených v ustanovení § 2 písm. a) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). Lékařský posudek musí být prokazatelně předán posuzované osobě (zaměstnanci) a tomu, kdo o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádal (zaměstnavateli); lékařský posudek se považuje za prokazatelně předaný i tehdy, jestliže osoba oprávněná k převzetí posudku odmítne posudek převzít nebo jeho převzetí stvrdit podpisem. Právní účinky lékařského posudku se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou nastávají pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání, se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nastávají pro osobu, které byl předán, dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku, nejdříve však dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb, a o zdravotním stavu nastávají pro osobu, které byl předán, dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb (srov. § 44 odst. 2, 3 a 4 zákona o specifických zdravotních službách). Náležitosti lékařského posudku jsou uvedeny v bodě 9 Přílohy č. 1 vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

16. Má-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel (jako osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva a povinnosti) za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Neodloží-li poskytovatel pracovnělékařských služeb návrh jako opožděný a shledá-li podmínky pro vyhovění návrhu, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový. V případě, že poskytovatel pracovnělékařských služeb včas podanému návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu. Příslušný správní orgán při přezkoumání lékařského posudku zjišťuje, zda bylo posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby provedeno a lékařský posudek vydán k tomu oprávněným poskytovatelem, zda byly provedeny lékařské prohlídky, které stanoví právní předpisy nebo které indikoval posuzující lékař, zda byl zdravotní stav posuzované osoby pro účely zdravotního posouzení zjištěn úplně a zda závěr o posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu odpovídá aktuálně zjištěnému zdravotnímu stavu posuzované osoby; při přezkoumání lékařského posudku zásadně vychází z podkladů předaných poskytovatelem. Po přezkoumání lékařského posudku příslušný správní orgán návrh zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí nebo napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku anebo napadený lékařský posudek zruší. Pro přezkoumání lékařského posudku příslušným správním orgánem se použije, nestanoví-li zákon jinak, obdobně Část čtvrtá správního řádu, tj. ustanovení § 154 až 158 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád,

ve znění pozdějších předpisů (srov. zejména § 46 a 47 zákona o specifických zdravotních službách).

17. Zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb v případech stanovených zákonem a tehdy, vyslal-li ho zaměstnavatel na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, protože má pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (srov. zejména § 56 zákona o specifických zdravotních službách). Zaměstnavateli se v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách ukládá, aby „při zařazování zaměstnanců k práci postupoval podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti"; dále má zejména právo vyslat zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku vždy, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, a je povinen odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, jestliže o to zaměstnanec požádal.

18. Důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce je – jak se uvádí v tomto ustanovení – to, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. To, aby lékařský posudek (rozhodnutí příslušného správního orgánu) vedl sám o sobě k závěru o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, předpokládá, aby posouzení výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření (pracovnělékařské prohlídky), výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci a zdravotní náročnosti pro výkon práce, pro kterou je zaměstnanec posuzován (srov. § 42 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách), provedené podle hledisek uvedených v ustanovení § 2 písm. a) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče) bylo vyjádřeno v takové podobě (formě), která by byla závazná jednak pro zaměstnavatele a zaměstnance, kteří na jeho základě činí pracovněprávní úkony, jednak pro soudy, správní úřady a jiné orgány, které jsou povolány k tomu, aby v příslušném řízení posuzovaly pracovněprávní úkony a jiné pracovněprávní skutečnosti, pro něž bylo podkladem posouzení zdravotního zaměstnance; nejsou-li totiž takovým posouzením soudy (správní úřady a jiné orgány), a tedy ani smluvní strany základních pracovněprávních vztahů vázány, nutně to znamená, že pracovněprávní úkony a jiné pracovněprávní skutečnosti, pro něž je významné posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance, nemohou být v příslušném řízení posuzovány jen (a pouze) na základě lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu), ale na základě všech poznatků získaných dokazováním, samozřejmě včetně znaleckých posudků o zdravotním stavu zaměstnance.

19. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepředstavuje – jak je zřejmé z výše uvedeného – 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 (správní úřad nebo jiný orgán), který by v řízení posuzoval takovou pracovněprávní skutečnost, a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí a při jeho vydání se – jak vyplývá z ustanovení § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách – postupuje (obdobně) tak, jako kdyby šlo o „vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení" správního orgánu. U lékařského posudku tedy – jak se výslovně (a výstižně) uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb. – jde o „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb" a „nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby".

20. Z uvedeného vyplývá, že podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze 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 občanského soudního řádu.

21. Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené současně znamená, že výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Na opačný závěr nelze důvodně usuzovat ani z judikátu citovaného odvolacím soudem, neboť se vztahuje k právní úpravě účinné do 31. 3. 2012 a nemůže být použit při výkladu (odlišných) právních předpisů účinných od 1. 4. 2012.

22. Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998) třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn. Soud tuto zásadu uplatňuje i při posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru a dalších právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru. Zkoumání podmínek pro podání výpovědi z pracovního poměru se proto děje podle stavu v době výpovědi, neboť její právní účinky nastávají okamžikem, kdy výpověď byla doručena druhému účastníku; k tomuto okamžiku (tj. ke dni, k němuž ve smyslu ustanovení § 334, 335 a 336 zák. práce byla písemná výpověď z pracovního poměru zaměstnanci doručena, popř. se považuje za doručenou) musí být též zjišťováno, zda byly splněny všechny podmínky pro podání výpovědi, včetně té, zda zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

23. V projednávané věci žalovaná dala žalobci (dopisem ze dne 25. 4. 2013) výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce s odvoláním na „lékařský posudek R. M. A. CENTRUM s. r. o." ze dne 22. 4. 2013, podle něhož žalobce je „zdravotně nezpůsobilý vykonávat nejen práci betonáře, tesaře, zedníka, armovače a s tím spojené práce ve výškách, ale i jakoukoliv

práci“ a podle něhož „k definitivnímu posouzení zdravotní nezpůsobilosti je nutné předložit rozhodnutí komise OSSZ“, což žalobce „dodnes neučinil“. I když lze souhlasit se soudy v tom, že tato listina není řádným lékařským posudkem, nebylo možné bez dalšího učinit závěr o tom, že by výpověď z pracovního poměru daná žalobci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce byla neplatná, nebylo-li (dalším) dokazováním zjištěno, zda žalobce vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost; veden odlišným právním názorem však odvolací soud tímto způsobem nepostupoval. Protože rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci a protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu (včetně závislých výroků o náhradě nákladů řízení) 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 rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 7) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).