

PRACOVNÍ PRÁVO

VÝPOVĚĎ Z DŮVODU NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO VÝKON JEDNOHO Z VÍCE SJEDNANÝCH DRUHŮ PRÁCE

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

Dopisem ze dne 14. listopadu 2011 zaměstnavatel sdělil zaměstnankyni, že s ní ukončuje pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť pracovní pozice „laborant, řidič“, které podle pracovní smlouvy zastávala, byly zrušeny a nahrazeny pracovní pozicí laborantka s kvalifikačními předpoklady v souladu s požadavky zákona č. 96/2004 Sb. Jelikož zaměstnankyně nemá pro výkon práce laborantky podle tohoto zákona dostatečnou kvalifikaci, tuto práci nemůže vykonávat.

Zaměstnankyně se žalobou domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že její pracovní poměr u žalovaného zaměstnavatele trvá. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. října 2001 jako „laborantka, řidič“, že skutková tvrzení žalovaného uvedená ve výpovědi neodpovídají důvodu uvedenému v § 52 písm. f) zákoníku práce, nýbrž svědčí o důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce (nadbytečnost zaměstnance), že žalovaný byl povinen poskytnout žalobkyni přiměřenou lhůtu k doplnění kvalifikace potřebné pro výkon práce podle jejího pracovního zařazení, případně nabídnout jí práci podle její kvalifikace, a že pokud by jiné vhodné pracovní místo žalovaný neměl k dispozici nebo by žalobkyně toto zařazení odmítla, byl by dán důvod pro ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Uvedla, že v pracovní smlouvě se žalovaný zavázal přidělovat žalobkyni práci podle pracovního zařazení „laborant, řidič“ a pokud byla tato pracovní pozice zrušena, mělo dojít ke změně pracovního zařazení žalobkyně na jinou existující pracovní pozici formou nabídky jiného pracovního zařazení.

Žalovaný zaměstnavatel zejména namítal, že žalobkyně-zaměstnankyně neměla ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru odbornou způsobilost ve smyslu § 9 zákona č. 96/2004 Sb., nesplňovala tedy předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, a proto s ní byl ukončen pracovní poměr výpovědí.

NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ NEBO NADBYTEČNOST?

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru, která je podle skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu výpovědí pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, je neplatná, neboť obchází zákon. Sjednaným druhem práce žalobkyně byla totiž „laborantka, řidič“ a „*nepochybně se jedná o dvě pracovní činnosti, které jsou uvedeny ve vztahu souřadnosti*“; žalovaný tedy měl poté, co žalobkyni na základě zákona č. 96/2004 Sb. odpadla část pracovní náplně, povinnost jí navrhnout změnu sjednaných pracovních podmínek, a nedohodl-li se s žalobkyní na rozvázání pracovního poměru, mohl jej rozvázat výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost.

K odvolání žalovaného odvolací soud zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Podle názoru odvolacího soudu je třeba zjistit, jaká byla skutečná vůle účastníků při uzavírání pracovní smlouvy, zejména při sjednávání druhu práce. Uvedl, že je nutné zabývat se zejména tím, jakou práci měla žalobkyně „prioritně“ vykonávat, zda pracovní pozice řidič a laborant byly na sobě závislé, zda práce řidiče byla žalobkyní vykonávána bez souvislosti s pracovní pozicí laboranta a zda by pracovní smlouva mohla být uzavřena pouze na práci řidiče. Uzavřel, že teprve po posouzení toho, co bylo skutečnou vůlí stran při uzavírání pracovní smlouvy a faktickou náplní pracovní činnosti žalobkyně, lze dojít k závěru, zda se jedná o „*dvě samostatné pracovní pozice či pouze o jednu*“.

Soud prvního stupně napodruhé žalobu zamítl. Dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru je v souladu s ustanovením § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť žalobkyně po změně právní úpravy

nesplňuje kvalifikační předpoklady pro výkon práce zdravotního laboranta stanovené v zákoně č. 96/2004 Sb. a že vymezení výpovědního důvodu bylo dostatečně určité a srozumitelné. Uvedl, že žalobkyně byla přijata do pracovního poměru na jednu pracovní pozici s názvem „laborant, řidič“, že především pracovala jako laborantka a funkci řidiče vykonávala jen v malém rozsahu v případě záskoku za nepřítomné pracovníky a že neměla přidělené služební vozidlo ani svoji trasu pro svoz biologického materiálu. Shledal, že důvodem výpovědi nebyl důvod uvedený v § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť u žalovaného nedošlo k žádné organizační změně.

K odvolání žalující zaměstnankyně odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Zcela se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně a zdůraznil, že žalobkyně byla přijímána na pracovní pozici laborant, neboť žalovaný potřeboval pracovníci v tomto oboru, že práce řidiče tuto pozici pouze doplňovala a navazovala na ni a že se tedy jednalo pouze o jednu pracovní pozici. Uvedl, že u žalovaného nedošlo k žádné organizační změně a že výpověď byla dána v souvislosti s účinností zákona č. 96/2004 Sb., neboť žalobkyně v okamžiku dání výpovědi nesplňovala kvalifikační předpoklady podle tohoto zákona; je-li ve výpovědi uvedeno, že došlo ke zrušení a nahrazení pracovní pozice, pak se jedná pouze o změnu jejího názvu „laborant, řidič“ na „laborant“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Uvedla, že je možné, aby v pracovní smlouvě bylo uvedeno více druhů práce, že vykonávala práci řidiče v mnohem menším rozsahu než práci laborantky, ale že přidělování práce zaměstnanci je věcí zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ČR tak autoritativně řešil otázku, zda zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k některé z více sjednaných prací.

KDY JE NAMÍSTĚ VÝPOVĚĎ PRO NESPLŇOVÁNÍ KVALIFIKAČNÍCH PŘEDPOKLADŮ

Podle § 52 písm. f) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich nápravě a zaměstnanec svůj výkon v přiměřené době nezlepšil.

Ustanovení § 52 písm. f) umožňuje dát zaměstnanci výpověď mimo jiné z důvodu, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Tento výpovědní důvod zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem. Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví právní předpisy v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také obecným zájmům společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance. Pro podání výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány. Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce ovšem nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru podána.

Sjednaná práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce představuje druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Druh vykonávané práce je podstatnou náležitostí

pracovní smlouvy [srov. § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], neboť vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat a plnit tak jednu ze svých základních povinností vyplývajících z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Právní úprava umožňuje, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě dohodnuto více druhů práce. V takovém případě může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci odpovídající kterémukoli z více sjednaných druhů a zaměstnanec je povinen takto přidělenou práci konat. Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a nesplňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se nesplňování předpokladů netýká. Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich. Může-li zaměstnavatel vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, není nesplňování těchto předpokladů důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, je-li zaměstnanec způsobilý konat předepsaným způsobem jinou z více sjednaných prací.

ŘEŠENÍ SPORNÉHO PŘÍPADU

Nejvyšší soud ČR proto ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14. července 2016, dospěl k závěru, že **zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.**

V projednávaném případě se žalobkyně v pracovní smlouvě ze dne 1. října 2001 zavázala vykonávat pro žalovaného práci laboranta a řidiče, tedy dva odlišné druhy práce (podle zjištění soudů žalobkyně vykonávala v převážné části práci laborantky a jako řidič pracovala jen v případě nepřítomnosti jiných zaměstnanců, kteří u žalovaného zajišťovali svoz biologického materiálu). Dne 1. dubna 2004 nabyl účinnosti zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), který v § 9 upravil podmínky odborné způsobilosti k výkonu povolání zdravotního laboranta. Vzhledem k tomu, že žalobkyně tyto podmínky nesplňovala, neboť neabsolvovala (ani na druhý pokus nedokončila) studium vyjmenované v § 9 uvedeného zákona, nesplňovala ode dne 1. dubna 2004 předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce laboranta. Protože jí však žalovaný podle sjednaných pracovních podmínek mohl přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy netýkalo, nebyl oprávněn – jak vyplývá z výše uvedeného –, dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani to, že žalovaný práci řidiče v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době pro žalobkyni neměl, neboť okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným [srov. ust. § 52 písm. c) zákoníku práce], sama o sobě však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele. Ztratí-li tedy zaměstnanec kvalifikaci pro výkon jednoho z více druhů práce, které u zaměstnavatele vykonává, resp. má sjednány v pracovní smlouvě, výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce vůči němu uplatnit nelze. Zaměstnavatel by se měl se zaměstnancem dohodnout na dalším postupu nebo rozhodnout o organizační změně, v jejímž důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným a pak bude propuštěn pro nadbytečnost s nárokem na odstupné.

Nejvyšší soud ČR tedy zrušil rozsudek odvolacího soudu i rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Richard W. Fetter