



VÝPOVĚĚ PŘI VÝKONU VÍCE DRUHŮ PRÁCE ZAMĚSTNANCEM: JE MOŽNÁ ČÁSTEČNÁ VÝPOVĚĚ?

RICHARD W. FETTER

Někdo pro zaměstnavatele vykonává více různých prací (druhů práce). Co když ztratí kvalifikaci nebo pozbude dlouhodobě zdravotní způsobilost jen pro jednu z nich? Nebo u zaměstnavatele odpadne potřeba některého z druhů vykonávané práce či jej naopak zaměstnanec už vykonávat nechce? Jak je to s uplatněním zejména výpovědi ze strany zaměstnavatele? Rozeberme si na pozadí judikatury – významných rozhodnutí Nejvyššího soudu (řešící zákoníkem práce do důsledků neřešené otázky) – různé situace, kdy zaměstnanec vykonává více druhů práce a jedna ze stran chce rozvázat pracovní poměr.

Druh vykonávané práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy [§ 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 předpisy nijak nevylučují, aby měl zaměstnanec sjednáno v jednom pracovním poměru více druhů práce, aby pro zaměstnavatele pracoval současně např. jako řidič a údržbář nebo jako mzdová účetní a personalistka. Nemusí jít jen o dva druhy práce, ale třeba i více. Není však přípustná dohoda o tom, že zaměstnanec bude vykonávat všechny práce podle potřeby zaměstnavatele, šlo by o neurčité ujednání o druhu práce.

O KRATŠÍ PRACOVNÍ ÚVAZEK JE TŘEBA ŽÁDAT

Z nejrůznějších důvodů však může taková pozice zaměstnanci přestat vyhovovat, když by chtěl vykonávat řekněme jenom jednu práci, resp. jednu nebo některou nevykonávat. Chce mít například kratší pracovní úvazek, tedy namísto 8 hodin denně s pracovní přestávkou půl hodiny pracovat jenom 4 hodiny. Nebo vykonávat jednu z prací po celou osmihodinovou směnu. Může dát částečnou výpověď s tím, že tedy už nechce a nebude po uplynutí výpovědní doby vykonávat některou z prací?

Ne, nemůže. O kratší pracovní dobu musí zaměstnavatele požádat a dohodnout se na ní. Takovou situaci nemůže řešit tak, že by dal výpověď, která by byla vázána ke 4 hodinám práce nebo jednomu či některým z vykonávaných druhů práce. Musí zaměstnavatele požádat o kratší pracovní úvazek nebo zúžení druhu (druhů) práce. V některých případech, resp. některým kategoriím zaměstnancům musí zaměstnavatel, pokud požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, jak uvádí § 241 odst. 2 zákoníku práce, vyhovět, nebrání-li tomu však vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Pokud chce zaměstnanec pracovat

nadále na plno, ve stanovené týdenní pracovní době, ale jen v jednom druhu práce, musí zaměstnavatele požádat o změnu pracovní smlouvy ohledně sjednaného druhu práce, který pro zaměstnavatele vykonává, resp. ohledně vykonávaných druhů práce.

VÍCE SJEDNANÝCH DRUHŮ PRACÍ CHRÁNÍ PŘED VÝPOVĚDÍ PRO ZTRÁTU PŘEDPOKLADŮ PRO VÝKON PRÁCE

Jak je tomu, jestliže zaměstnanec neusiluje o změnu ryze ze své vůle, protože by chtěl nebo potřeboval pracovat méně, ale řekněme že pro jednu z vykonávaných prací (profesí) ztratil kvalifikaci, třeba přišel o řidičské oprávnění, přičemž pracuje jako řidič a údržbář? Může dát výpověď jen ohledně druhu práce řidič? Ne, nemůže, ani to není možné. Zase se musí se zaměstnavatelem dohodnout na změně pracovního poměru, resp. pracovní smlouvy.

Ovšem, když přijde zaměstnanec se sjednaným druhem práce řidič (řízení motorových vozidel) o řidičský průkaz nebo jinak ztratí předpoklad pro výkon práce, tak to představuje pochopitelně i značný problém pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak může zaměstnance, který nemůže vykonávat své povolání, ve smyslu § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce na 30 dnů převést na jinou práci.

Nejspíš však pracovní poměr rozváže výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplňování kvalifikačních předpokladů pro výkon práce. § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce totiž míří na situaci, kdy zaměstnanec jen dočasně pozbyl předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce. Jiné to tedy bude v případě „vybodování“ zaměstnance pro dopravní přestupky a jiné, když mu bude pozastaveno řidičské oprávnění, jelikož po něm bude exekučně vymáhán nedoplatek výživného na nezletilé dítě anebo na zletilé dítě do 26 let věku, které se soustavně připravuje studiem na své budoucí povolání, jestliže tento nástroj přiměje zaměstnance–povinného dlužníka, ostatně je to i jeho cílem, dlužné výživné doplatit, a soudní exekutor tak exekuční příkaz zruší z tohoto důvodu, nebo z důvodu, že mu povinný zaměstnanec prokáže, že řidičské oprávnění je nezbytné k uspokojování jeho základních životních potřeb, tedy k výkonu povolání.

Jenže, pokud je práce řidiče jenom jedním z více sjednaných druhů práce, které zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele, např. když je zaměstnán jako řidič a údržbář, tak je to složitější.

Zaměstnavatel v situaci, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, nemůže přistoupit k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce učiněně jen ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4654/2017, ze dne 13. 11. 2018. Taková „částečná“ výpověď není možná a ani výpověď „celého pracovního poměru“ není možná. [Že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními před-





pisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) část věty před středníkem zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, vyložil Nejvyšší soud již v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14. 7. 2016.¹⁾ Má-li totiž 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 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. Tak určil a vyložil Nejvyšší soud ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4654/2017, ze dne 13. 11. 2018, avšak situace v praxi mohou být rozmanitější, než judikát předpokládá. Takový zaměstnanec se pro zaměstnavatele může stát „přebytečným“, „zbytečným“, „nepotřebným“, ale nikoliv nadbytečným ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, protože to nebude v důsledku u zaměstnavatele probíhajících organizačních změn.

CO KDYŽ ZAMĚSTNAVATEL NĚKTERÝ DRUH PRÁCE UŽ NEPOTŘEBUJE?

A co když oba nebo všechny sjednané druhy práce zaměstnanec nadále vykonávat může, ale zaměstnavatel jeden z nich už nepotřebuje? Např. v námi uvažovaném případě řidiče a údržbáře se v rámci reorganizace, tedy organizačních změn k zefektivnění práce zaměstnavatel rozhodne, že přepravní služby bude zajišťovat externě, nasmulováním dopravní firmy.

Jestliže při organizačních změnách u zaměstnavatele odpadne část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, a jestliže nedojde k dohodě o změně obsahu pracovního poměru (např. výkon práce údržbáře na plný úvazek nebo na částečný úvazek) a ani k dohodě o rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce – pro nadbytečnost. Platný důvod k výpovědi z pracovního poměru podle tohoto ustanovení je dán rovněž v případě, že odpadne být jen část pracovní náplně zaměstnance, který tak přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku zn. 21 Cdo 262/2012, ze dne 18. 12. 2012.

VÝPOVĚĚ Z DŮVODU DLOUHODOBÉHO POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI ZAMĚSTNANCE K JEDNOMU ZE SJEDNANÝCH DRUHŮ PRÁCE

Ve vztahu k jiným výpovědním důvodům to však není pro zaměstnavatele tak jednoduché. Již to bylo uvedeno ohledně výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) zákoníku práce. Nyní se zaměříme na výpovědní důvod dle § 52 písm. e) zákoníku práce, když uvedeme jiný judikát NS, který se skutečně týkal situace, kdy zaměstnanec vykonával právě (přesně) dva druhy práce řidiče a údržbáře. Na pozadí řešení tohoto případu Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019, vyložil, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce. Byl-li zaměstnanec v projednávaném případě v době výpovědi zdravotně způsobilý k výkonu práce řidiče (jeden ze sjednaných druhů práce), nemohla by být okolnost, že pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce údržbáře, důvodem k výpovědi zaměstnavatele podle § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť zaměstnavatel by podle sjednaných pracovních podmínek mohl zaměstnanci přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti netýkalo. Na tomto závěru by nemohlo nic změnit ani to, že by zaměstnavatel práci řidiče v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době pro zaměstnance 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 [§ 52 písm. c) zákoníku práce], sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele. NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019, odkázal na odůvodnění námi zmíněného rozsudku NS ze dne 14. 7. 2016 spis. zn. 21 Cdo 3240/2015.

A JAK PŘI PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ PŘI VÝKONU JEDNOHO DRUHU PRÁCE?

A konečně si představme situaci, kdy zaměstnanec porušil pracovní kázeň při výkonu jednoho ze sjednaných druhů práce. Námi uvažovaný řidič třeba při odvozu a předávce zboží hrubě urazil zástupce smluvního partnera zaměstnavatele, což je důvod k rozvázání pracovního poměru. Může dostat výpověď jen vztahující se na pracovní náplň řidiče a zůstat údržbářem? Ne, nemůže. Při porušení pracovní kázně se nerozlišuje druh práce, který přitom zaměstnanec vykonával, výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dopadá na celý pracovněprávní vztah (přičemž námi jako příklad zvolená urážka obchodního partnera zaměstnavatele je důvodem i k okamži-





tému zrušení pracovního poměru, jak vyplývá z rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze 4. 12. 2002, spis. zn. 21 Co 258/2002, protože může být posouzena jako zvláště hrubé porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, přičemž zaměstnavatel je oprávněn volit i mírnější opatření, a to výpověď, jako by šlo „jen“ o závažné porušení pracovní kázně). Pokud je zaměstnavatel natolik shovívavý, že usoudí, že by konfliktního zaměstnance neměl a nadále nebude takřkajícím vysílat „mezi lidmi“, ale cení si jeho práce jako údržbáře, kdy nepřichází do styku s veřejností (tzv. „není vidět“), může se s ním dohodnout na změně pracovního poměru, a to tak, že bude vykonávat jen práci údržbáře na plný nebo částečný úvazek.

Můžeme tedy uzavřít, že případná částečná výpověď z pracovního poměru by byla stejně nesmyslným výsledkem lidové tvořivosti v oboru pracovního práva jako třeba tzv. výpověď dohodou. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

¹ Uvádíme pro úplnost oba judikáty NS, neboť při práci s judikaturou nelze spoléhat jen na zobecněné závěry v podobě publikovaných tzv. právních vět (jimiž v podstatě jsou **vybrané úvahy a argumentaci soudu shrnující části odůvodnění soudního rozhodnutí**), ale je třeba se seznámit i s detaily řešeného případu – jeho skutkovým stavem, pakliže chceme judikát aplikovat na jiný případ a chceme mít jistotu, že tak činíme správně a že tak bude postupovat i soud. *Judikáty (jednotlivá významná rozhodnutí soudů) publikované ve sbírkách rozhodnutí jsou opatřovány výstižnými, výklad práva shrnujícími a zobecňujícími tzv. právními větami, které uvádějí text publikovaného soudního rozhodnutí. Právní věta je to nejdůležitější z judikátu. Právní věty jako jakýsi koncentrát judikátu tedy výstižně shrnují smysl rozhodnutí, resp. jeho odůvodnění a umožňují čtenářovi rychlou orientaci. Dlužno poznamenat, že právní věta není větou v (obvyklém) jazykovém (gramatickém) smyslu, zpravidla ji tvoří několik vět (souvětí) nebo i odstavců.* Judikatura nabyla v českém právním prostředí na ještě větším významu než dříve účinností nového občanského zákoníku (k 1. lednu 2014) s ohledem na jeho § 13: „Každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky.“ Nicméně soud nižšího stupně, který bude chtít obhájit svůj názor odlišný od rozhodnutí (judikátu) vyššího (neříká se nadřízeného) soudu v podobné věci, na to má právo, může se od judikatury odchýlit, měl by však ve svém rozhodnutí odůvodnit, proč se nedrží ustálené judikatury – v čem spatřuje, že určitý jím posuzovaný případ je jiný než ten, co byl souzen dříve, a uvést argumenty, proč se právní závěry dřívějšího rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR nedají na nově posuzovanou věc použít. K této problematice se výslovně vyjádřil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 30 Cdo 2811/2007, ze dne 3. 12. 2009. „Právní názory, které Nejvyšší soud České republiky zaujal v jiných (rozuměj: určitých předchozích) právních věcech (rozuměj: jím řešených soudních sporech), nejsou ex lege (rozuměj: ze zákona) právně závazné (apli-

kovatelné) na případy s obdobným skutkovým či právním základem, z nějž vzešel ten který judikát dovolacího soudu (*rozuměj: Nejvyššího soudu ČR*), nelze však současně ztráčet ze zřetele, že došlo-li v soudní rozhodovací praxi při řešení určité materie k (judikatornímu) ustálení právního názoru, je z povahy věci nezbytné, aby soudy nižších stupňů tento judikatorní posun ve své rozhodovací praxi reflektovaly a v případě, že takový právní názor nesdílejí, jej ve světle jimi pečlivě vyložené argumentace (kriticky) konfrontovaly a seznatelným způsobem (v odůvodnění písemného vyhotovení svého rozhodnutí) vložily, proč, resp. z jakého (jakých) nosného (nosných) důvodu (důvodů) nebylo lze se ve věci s obdobným skutkovým či právním základem s předmětným judikátem ztotožnit.

Tento postup při práci s judikaturou je přirozeně nezbytně dodržet tím spíše v situaci, kdy v obdobné věci Nejvyšší soud České republiky zaujal k rozhodovací činnosti soudů ve věcech určitého druhu, stanovisko, anebo rozhodl-li v určité věci velkým senátem. "Nejvyšší soud totiž dále (vedle vlastní rozhodovací činnosti) sleduje a vyhodnocuje pravomocná rozhodnutí soudů v občanském soudním řízení a na jejich základě v zájmu jednotného rozhodování soudů zaujímá stanoviska k rozhodovací činnosti soudů ve věcech určitého druhu. Tento způsob sjednocování soudní praxe bývá označován jako mimoprocesní způsob (jako procesní způsob je označováno rozhodování Nejvyššího soudu ČR o mimořádných opravných prostředcích, jež hož výsledkem jsou právě příslušná rozhodnutí – judikáty).

KNIHOVNIČKA

● MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ 2020 PRAKTICKÝ PRŮVODCE

Václav Vybíhal a kol.

Vydal: GRADA Publishing, a. s., 472 stran, 449 Kč

Publikace je aktualizována k 1. lednu 2020 v souladu s novelami zákonů. Reaguje na široký vějíř odborných otázek z oblasti mzdové a navazující problematiky, které musí každodenně řešit mzdová účetní a ostatní odborná veřejnost s akcentací spektra novelizovaných předpisů a zapracování všech legislativních změn. Podrobně je vysvětlen postup při stanovení jednotlivých mzdových plnění včetně všech náhrad a příplatků podle zákoníku práce, průměrného výdělku, náhrad za dovolenou, denního vyměřovacího základu včetně jeho redukce, náhrad za nemoc, dále výpočet výše jednotlivých dávek nemocenského a důchodového pojištění, příkladů týkajících se evidenčních listů důchodového pojištění, podpory v nezaměstnanosti i jednotlivých dávek státní sociální podpory. Do textu jsou promítnuty i právní instrumenty nového občanského zákoníku. Předností knihy je rovněž přehledné a praktické zpracování dané odborné problematiky s použitím velkého množství příkladů, tabulek, přehledů a vyplněných formulářů. Kniha je určena pro mzdové účetní, ekonomy, personalisty, podnikatele, manažery, daňové poradce, auditory a je zároveň nepostradatelným metodickým a praktickým pomocníkem studentů a účetních praktikantů.

