

10. 4. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Je možná částečná výpověď, když zaměstnanec vykonává více druhů práce?

Někdo pro zaměstnavatele vykonává více různých prací - druhů práce. Co když ztratí kvalifikaci jen pro jeden z více sjednaných druhů práce nebo odpadne potřeba některého z druhů vykonávané práce nebo jej už nechce vykonávat? Jak je to s možností rozvázání pracovního poměru, a to zejména výpovědí, ať již ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance?

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 potřebné 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 řekněme 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 co do 4 hodin práce denně nebo co do (ohledně) jednoho nebo některého z vykonávaných druhů práce. Musí zaměstnavatele požádat o kratší pracovní úvazek nebo zúžení druhu práce. V některých případech resp. některým kategoriím zaměstnancům musí zaměstnavatel, pokud požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, jak uvádí ust. § 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 svým způsobem chrání před výpovědí pro ztrátu předpokladů pro výkon práce

Jak je tomu, jestliže zaměstnanec neusiluje o změnu ryze ze své vůle, protože že by chtěl nebo potřeboval pracovat méně, ale řekněme, že pro jednu z vykonávaných prací (profesí) ztratil kvalifikaci, třeba přišel o řidičské oprávnění, přičemž pracujete 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 resp. 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 ust. § 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 ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplňování kvalifikačních předpokladů pro výkon práce. - Ust. § 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 ust. § 52 písm. f) zákoníku práce učiněné 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. 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. Může se stát, že takový zaměstnanec se stane pro zaměstnavatele přebytečným, zbytečným, ale nikoliv nadbytečným ve smyslu ust. § 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, nasmlouváním 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 ust. § 52 písm. c) zákoníku práce - pro nadbytečnost. Platný důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce - nadbytečnost - 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.

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. Námí 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 co do pracovní náplně řidič 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 pracovně-právní vztah (přičemž námí jako příklad zvolená urážka obchodního partnera zaměstnavatele je důvodem i k okamžitému zrušení pracovního poměru, jak vyplývá z rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové z 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 takřkajíc vysílat „mezi lidi“, 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 zase, že bude vykonávat jen práci údržbáře na plný nebo částečný úvazek.

Závěr

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



Richard W. Fetter

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporální autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnícké osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu](#)

[a Ústavního soudu](#)