

8. 2. 2019

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

Ukončení pracovního poměru pro nesplnění zákonných předpokladů - změna zákona o spotřebitelském úvěru

Účinností zákona o spotřebitelském úvěru publikovaném ve Sbírce zákonů pod č. 257/2016 (dále jen „ZSÚ“) došlo k vytvoření jednotného právního rámce pro činnost některých osob oprávněných poskytovat a zprostředkovávat spotřebitelské úvěry s cílem zvýšit ochranu spotřebitelů. Kromě práv a povinností při poskytování a zprostředkování spotřebitelského úvěru je z hlediska pracovněprávních vztahů, zejména s ohledem na vytvoření kategorie nebankovních subjektů oprávněných poskytovat spotřebitelský úvěr, třeba věnovat pozornost také personálním předpokladům k provozování činnosti, které ZSÚ klade na zaměstnance výše uvedených subjektů.



Jedním z předpokladů, který osoba provozující činnost pro poskytovatele či zprostředkovatele spotřebitelského úvěru musí splňovat, je odborná způsobilost.[1] Odbornou způsobilostí se podle ZSÚ rozumí získání všeobecných znalostí a odborných znalostí a dovedností nezbytných pro poskytování nebo zprostředkování spotřebitelského úvěru. Tyto odborné znalosti a dovednosti se následně prokazují osvědčením uděleným na základě odborné zkoušky. Z přechodných ustanovení podle § 176 ZSÚ nicméně vyplývá, že doposud **k prokázání odborné způsobilosti postačovalo pouze čestné prohlášení osoby oprávněné poskytovat nebo zprostředkovávat spotřebitelský úvěr**. Po uplynutí 24 měsíců ode dne nabytí účinnosti ZSÚ, tedy od **02.12.2018**, však již bude nutné k prokázání odborné způsobilosti předložit osvědčení o úspěšně vykonané odborné zkoušce. Nedojde-li v mezidobí k doplnění potřebné odborné zkoušky, nebudou osoby v pracovním poměru nadále způsobilé vykonávat sjednanou práci a pro zaměstnavatele vyvstane otázka, jak s takovými zaměstnanci dále naložit. Obecně totiž dojde k vytvoření překážky v práci, pro kterou jim zaměstnavatel nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy a bude muset řešit možné rozvázání pracovního poměru v souladu se z. č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „ZP“.

U zaměstnanců, kterých se tyto předpoklady dotýkají, bude rozhodný faktický stav. Tedy skutečná náplň jejich práce a nikoliv označení pracovní pozice. Povinnost odborné způsobilosti se proto nebude dotýkat pouze osob, které podepisují smlouvy o spotřebitelském úvěru nebo jsou při jejich podpisu účastny, ale také osob, které nejsou v přímém kontaktu s klienty. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou za poskytování nebo zprostředkování spotřebitelského úvěru zodpovědní jako např. ředitel pobočky, regionální manažer, ale i vedoucí call centra, zajišťuje-li úkoly spadající pod vymezení

poskytování nebo zprostředkování. Dále sem budou z podstaty řídicích a zodpovědných osob spadat rovněž členové statutárního orgánu nebo prokuristé.[2]

V praxi se naše advokátní kancelář v nedávné době zabývala především spornými otázkami, které v souvislosti s výše uvedenými skutečnostmi vyvstaly. Např. jaké důsledky bude muset zaměstnavatel vyvodit, pokud zaměstnanec nesplňuje tyto předpoklady, jak by měl postupovat při rozvazování pracovního poměru, a tedy k jakému datu by měla být dána výpověď, nebo jaké by mohly nastat situace v průběhu výpovědní doby apod.

Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon práce

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) je v praxi jedním z méně častých důvodů, pro který zaměstnavatel se zaměstnancem rozvazuje pracovní poměr, bez ohledu na to, jestli ve veřejném či soukromém sektoru. Zaměstnavatel je oprávněn 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**“. Každý zaměstnanec proto musí být způsobilý vykonávat práva a plnit povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Jinak řečeno, musí splňovat předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy a požadavky, které na něj klade zaměstnavatel. Pokud tedy zaměstnavatel přijme do pracovního poměru nového zaměstnance, musí tento splňovat všechny předpoklady, které právní předpisy pro výkon této práce stanovují, a to bez ohledu na to, zda tyto předpoklady byly stanoveny před nástupem do práce či až po nástupu.[3] Jedná se především o dosažení stupně požadovaného vzdělání či kvalifikace nebo osvědčení určité znalosti nebo dovednosti složením odborné zkoušky.

V případě, že zaměstnanec není způsobilý plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, je dán výpovědní důvod, i kdyby jej zaměstnanec nezavinil.[4] Obecně pak musí zaměstnavatel důvod výpovědi skutkově vymezit tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným výpovědním důvodem (§ 50 odst. 4 ZP), přičemž se nestačí spokojit pouze s citací slov zákona, ale je nutné nesplňování předpokladů skutkově odůvodnit a uvést konkrétní předpoklad stanovený konkrétním právním předpisem, který zaměstnanec nesplňuje.[5]

Kromě toho od okamžiku, kdy zaměstnanec přestává splňovat předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce, nastává překážka v práci, pro kterou mu zaměstnavatel, aniž by to zavinil, nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Dále uvedené závěry se vztahují k řešenému případu podle ZSÚ, nicméně je lze uplatnit obecně pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Vztah k řešenému případu podle ZSÚ

Výše uvedený výpovědní důvod zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takového zaměstnance, který k datu 02.12.2018 nesložil odbornou zkoušku vyžadovanou ZSÚ, a tudíž není způsobilý konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem. V souvislosti s tím však v praxi vyvstává otázka, k jakému okamžiku by měla být výpověď zaměstnanci dána, neboť s tím souvisí také délka trvání pracovního poměru a případné nároky zaměstnance z něho vyplývající.

Je zcela pochopitelné, že za situace, kdy zaměstnanec přestává splňovat předpoklady stanovené ZSÚ, nemůže mít zaměstnavatel zájem na dalším zaměstnávání takového zaměstnance. Jako nejvhodnější řešení se pak z pohledu zaměstnavatele jeví, aby pracovní poměr skončil ke dni, kdy zaměstnanec přestane předpoklady splňovat. V takovém případě by se zaměstnavatel nemusel zabývat otázkou převedení zaměstnance na jinou práci či v případě, že by pro něj jinou práci neměl, otázkou náhrady mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnavatele. Je však takové řešení možné?

Podle ustálené judikatury založené na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76, uveřejněném pod č. 38/1979 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, není rozhodné, kdy se zaměstnavatel rozhodne tento výpovědní důvod uplatnit, avšak **v době, kdy je výpověď zaměstnanci dána, musí tento výpovědní důvod trvat.**[6] Za předpokladu, že zaměstnanec přestane splňovat předpoklady k 02.12.2018, měl by podle ustálené judikatury dostat výpověď nejdříve k tomuto okamžiku.

Spornější variantou a Nejvyšším soudem doposud neřešenou je situace, kdy zaměstnavatel za účelem úspory nákladů na zaměstnance dá zaměstnanci výpověď **v době, kdy prozatím výpovědní důvod dán není**, nicméně za předpokladu, že si zaměstnanec ani ve výpovědní době požadovanou kvalifikaci nedoplní nebo odbornou zkoušku úspěšně nesloží a k okamžiku uplynutí výpovědní doby, a tedy k okamžiku skončení pracovního poměru, výpovědní důvod dán bude. Hlavním argumentem, proč by takto zaměstnavatel neměl postupovat, je skutečnost, že si zaměstnanec může kdykoliv v průběhu výpovědní doby, je-li to objektivně možné, požadovanou kvalifikaci doplnit či odbornou zkoušku složit. V takovém případě by došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, a pokud by zaměstnanec vůči zaměstnavateli postupoval v souladu s ustanovením § 69 a násl. ZP, pracovní poměr by v konečném důsledku platně rozvázán nebyl.

Přestože tento postup nenalezne oporu v ustálené judikatuře Nejvyššího soudu, argumentem pro jeho využití je především skutečnost, že v některých případech už nebude objektivně možné, aby si zaměstnanec v mezidobí doplnil požadovanou kvalifikaci či složil odbornou zkoušku. A dále také, že zaměstnavatel může v případě složení odborné zkoušky či doplnění kvalifikace výpověď kdykoliv se souhlasem zaměstnance odvolat (§ 50 odst. 5 ZP).

S ohledem na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu a skutečnost, že případná výpověď nemůže být zaměstnavatelem odvolána jednostranně, se však přikláníme k názoru, že by zde existovalo značné riziko neúspěchu v případném soudním sporu, protože by obecné soudy, vázány právním názorem nadřízených soudů, mohly považovat takovéto výpovědi, tj. podané před 02.12.2018, za neplatné. Celý proces ukončování pracovního poměru se zaměstnancem by se tak mohl značně prodloužit a zaměstnavateli by v konečném důsledku vznikly vyšší náklady, než které chtěl původně ušetřit.

Náhrada mzdy

Jak je uvedeno výše, zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, by měla být dána výpověď až v okamžiku, kdy je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) ZP. V takovém případě by zaměstnanec v průběhu trvání výpovědní doby objektivně nemohl pro nezpůsobilost vykonávat sjednanou práci. Podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. a) ZP může zaměstnavatel za těchto podmínek převést zaměstnance na jinou práci. Záleží přitom zcela na úvaze zaměstnavatele, zda vůbec zaměstnance převede na jinou práci, zda ho převede ihned po dání výpovědi nebo až po určité době, na celou výpovědní dobu nebo jen dočasně. Zaměstnavatel je dokonce oprávněn takto jednostranně zaměstnance převést i přes jeho nesouhlas a na jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě za předpokladu, že taková práce odpovídá zdravotnímu stavu, schopnostem a případně i kvalifikaci zaměstnance.[7]

Za standardních okolností, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci podle pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) ZP a neumožňuje mu tak práci vykonávat, vzniká na jeho straně jiná překážka v práci, pro kterou po dobu jejího trvání náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků (§ 208 ZP). Náhrada mzdy tak plní funkci ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) ZP neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy.

Nicméně ke ztrátě na výdělků následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám **připraven, ochoten a schopen** konat práci podle pracovní smlouvy, a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen a právě v důsledku postupu zaměstnavatele. V opačném případě, **nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy, neboť toho není schopen, nemá nárok ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 ZP.**[8] Přičemž z ustálené judikatury Nejvyššího soudu lze dovodit, že o situaci, kdy zaměstnanec není připraven a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, a tudíž mu nelze za tuto dobu přiznat náhradu mzdy, se jedná také v případě, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce.[9] Obecné soudy by se proto v rámci případných sporů o náhradu mzdy z důvodu výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) ZP měly vždy zaobírat otázkou, zda byl zaměstnanec v období, za které by mu podle jeho názoru měla náležet náhrada mzdy, připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, což platí stejně i pro náhradu mzdy v případech neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 69 a násl. ZP.[10]

Můžeme tedy uzavřít, že pokud zaměstnanec, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nebude zaměstnavatelem převeden na jinou práci, nenáleží mu náhrada mzdy po dobu, kdy je tzv. „na překážkách“.

Splnění předpokladů pro výkon práce ve výpovědní době

V případě, že by si zaměstnanec ve výpovědní době požadovanou kvalifikaci doplnil nebo odbornou zkoušku úspěšně složil, odpadl by tím i výpovědní důvod. Tato skutečnost by však neměla vliv na platnost dané výpovědi, **neboť pro posouzení platnosti výpovědi je rozhodující stav v době dání výpovědi a nikoliv okolnosti, které nastaly později.** Důvodem takového závěru je skutečnost, že platnost právního jednání se posuzuje k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno.[11] Na druhou stranu by zaměstnanec opět nabyl způsobilost práci podle pracovní smlouvy vykonávat, a pokud by mu jí zaměstnavatel nadále nemohl či nechtěl přidělovat, byl by v souladu s ustanovením § 208 ZP povinen k náhradě mzdy po zbytek trvání pracovního poměru.

Lze předpokládat, že zaměstnavatelé budou mít vzhledem ke změně okolností zájem na dalším zaměstnávání takových zaměstnanců. V souvislosti s tím je třeba upozornit, že rovněž za této situace může být výpověď ze strany zaměstnavatele vždy odvolána, pokud k tomu dá zaměstnanec souhlas (§ 50 odst. 5 ZP).

Závěr

S ohledem na předpoklady ZSÚ, ale i jiných zvláštních právních předpisů, stanovené pro výkon sjednané práce, lze uzavřít, že by zaměstnanci měla být dána výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) ZP až v okamžiku, kdy přestane tyto předpoklady splňovat. Ani za této situace však zaměstnavatel není povinen převést zaměstnance na jinou práci a po dobu, kdy mu pro nesplňování stanovených předpokladů nemůže, aniž by to zavinil, přidělovat práci podle pracovní smlouvy, není rovněž povinen k náhradě mzdy. Pro platnost výpovědi je přitom nerozhodné, zda zaměstnanec v průběhu výpovědní doby předpoklady opět splňovat začne. Nicméně by mu zaměstnavatel po nabytí způsobilosti k výkonu práce měl opět práci podle pracovní smlouvy přidělovat, jinak by zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy. V souladu s výše uvedeným lze tedy doporučit, aby jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci reflektovali novou právní úpravu, a rovněž věnovali pozornost správné identifikaci zaměstnanců, kterých se nově stanovené předpoklady pro výkon sjednané práce mohou dotýkat.

Mgr. Dagmar Junková,
advokátka

Mgr. František Šimek,
advokátní koncipient

[Schaffer & Partner Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 506 300

Fax: +420 221 506 301

e-mail: info@schaffer-partner.cz

[1] § 60 a násl. ZSÚ.

[2] Právní názor zastávaný pracovníky ČNB k pojmu pracovník z pohledu požadavků na odbornost a důvěryhodnost podle zákona č. [257/2016](#) Sb., o spotřebitelském úvěru, dostupný na internetových stránkách ČNB: k dispozici >>> [zde](#).

[3] DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 331.

[4] Tamtéž s. 315.

[5] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29.6.1968, sp. zn. 6 Cz 229/67.

[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

[7] BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 257.

[8] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.8.2015, sp. zn. 21 Cdo 3787/2014.

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 3573/2012.

[10] Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016; Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2016, sp. zn. 21 Cdo 1514/2016; nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 807/2006.

[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)

- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)