

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

## **Výpověď pro nesplňování předpokladů pro jeden druh práce při výkonu více druhů práce**

Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k některým dalším, dosud judikatorně neřešeným, aspektům výpovědi dle ust. § 52 písm. f) věty první před středníkem zákoníku práce, když zejména odmítl jednostrannou změnu obsahu pracovního poměru zaměstnavatelem tak, že by uplatnil výpověď pro nesplňování předpokladů jen vůči některému z vykonávaných druhů práce, pokud zaměstnanec vykonává více druhů práce v rámci jednoho pracovního poměru.

Zaměstnanec, který vykonával pro zaměstnavatele dva druhy práce, a to jednak učitele v „pracovním úvazku 0,525“ a jednak řidiče a údržbáře s úvazkem 0,475, dostal od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce „pro nesplnění kvalifikačních předpokladů pro výkon funkce učitele, přičemž byl upozorněn, že jeho zaměstnání řidiče a údržbáře nadále trvá. Zaměstnanec napadl výpověď žalobou, když argumentoval především tím, že nepozbyl kvalifikace pro výkon funkce učitele. Výklad právní úpravy předpokladů pro výkon činnosti pedagogických pracovníků by šel nad rámec tohoto článku, v němž se chceme zaměřit na jiné pracovně-právní aspekty. Její výklad podal Nejvyšší soud ČR v souvislosti s řešením tohoto sporného případu rozvázání pracovního poměru v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4654/2017, ze dne 13. 11. 2018.

NS ČR zhodnotil, že zaměstnanec nesplňoval předpoklad odborné kvalifikace pro výkon přímé pedagogické činnosti, avšak nemohl uzavřít, zda byly nebo nebyly splněny podmínky k tomu, aby se zaměstnancem mohl být rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce tak, jak to zaměstnavatel učinil. Nižší soudy totiž dostatečně nezjistily, zda zaměstnanec práci učitele a práci řidiče a údržbáře u zaměstnavatele vykonával v témže pracovním poměru [v takovém případě by nebylo možné, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce], nebo zda tyto práce vykonával ve dvou vedle sebe existujících základních pracovněprávních vztazích, jejichž vznik, změna a zánik, jakož i práva a povinnosti z nich vyplývající se posuzují samostatně - pak by výpověď je ve vztahu k práci učitele dostat mohl.

### **Charakteristika výpovědního důvodu**

Podle ust. § 52 písm. f) věty první před středníkem zákoníku práce zaměstnavatel může 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. - Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržování dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (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. Není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru, nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly

právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance, a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány. Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce dopadá také na případy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, ačkoli zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy vycházel z opačné informace. Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce není 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.

### **Uplatnění výpovědního důvodu při více sjednaných druzích práce**

Sjednaná práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce představuje druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Druh vykonávané práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy [ust. § 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 [ust. § 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. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že **zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.**

### **„Částečná výpověď“ rozdělující pracovní poměr není možná**

Připustit nelze ani takový postup zaměstnavatele - v případě, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce - spočívající v tom, že přistoupí k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce učiněné jen ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce.

### **Zaměstnavatel nemůže jednostranně měnit obsah pracovního poměru**

Výpověď z pracovního poměru zde (vzhledem k zamýšleným právním následkům) nepředstavuje (nemůže představovat) pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru (ten má s ohledem na další, výpovědí nedotčený sjednaný druh práce pokračovat), nýbrž pracovněprávní jednání směřující k jednostranné změně obsahu stávajícího pracovního poměru ve sjednaném druhu práce. Právní úprava (ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce) stanoví, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně, a pro dohodu o

změně pracovního poměru stanoví písemnou formu (ust. § 564 občanského zákoníku). Jednostranná změna obsahu pracovního poměru ve sjednaném druhu práce je možná (zaměstnanec je povinen konat práce jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě) jen v případech stanovených zákonem (ust. § 40 odst. 2 zákoníku práce); jedná se o případy převedení na jinou práci podle ust. § 41 zákoníku práce, které však nepředstavují a ani nemohou představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, případně než dojde k rozvázání pracovního poměru. Jakékoliv jiné jednostranné pracovněprávní jednání zaměstnavatele směřující ke změně obsahu pracovního poměru ve sjednaném druhu práce (včetně výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele učiněné jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce dotčeného zaměstnance) tedy odporuje zákonu a je z tohoto důvodu neplatné (ust. § 580 odst. 1 občanského zákoníku) – k čemuž soud přihlédne i bez návrhu. - Nelze pochybovat o tom, že ust. § 40 zákoníku práce je zákonným ustanovením, ve kterém se promítá (nachází svůj výraz) základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, jež zároveň vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek [ust. § 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákoníku práce]. Zákonem stanovená nemožnost jednostranné změny obsahu pracovního poměru chrání stabilitu pracovního poměru a zamezuje vytváření nedůstojných pracovních podmínek zaměstnanců. Lze proto uzavřít, že jednostranná změna obsahu pracovního poměru ve sjednaném druhu práce provedená zaměstnavatelem představuje pracovněprávní jednání, které odporuje zákonu a které zjevně narušuje veřejný pořádek, a k jehož neplatnosti se proto přihlíží i bez návrhu (ust. § 588 občanského zákoníku).



**Richard W. Fetter**

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací – režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)

- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)