

1. 11. 2016

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

# Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon jednoho z více sjednaných druhů práce

Nejvyšší soud ČR autoritativně řešil otázku, zda zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď 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 některé z více sjednaných prací.

Podle ust. § 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 odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Ust. § 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 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. Pro podání výpovědi podle ust. § 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 ust. § 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.

Nejvyšší soud ČR proto ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14. 7. 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 ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

### **Řešení sporného případu**

V projednávaném případě se zaměstnankyně - žalobkyně v pracovní smlouvě ze dne 1. 10. 2001 zavázala vykonávat pro žalovaného zaměstnavatele 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. 4. 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 ust. § 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 ust. § 9 uvedeného zákona, nesplňovala ode dne 1. 4. 2004 předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce laboranta. Dopisem ze dne 14. 11. 2011 zaměstnavatel sdělil zaměstnankyni, že s ní ukončuje pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť pracovní pozice „laborant, řidič“ byly zrušeny a nahrazeny pracovní pozicí laborantka s kvalifikačními předpoklady v souladu s požadavky zákona č. [96/2004](#) Sb., zaměstnankyně nemá pro výkon práce laborantky podle tohoto zákona dostatečnou kvalifikaci, a tudíž tuto práci nemůže vykonávat. 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 ust. § 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. § 52 písm. c) zákoníku práce], sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.



**Richard W. Fetter**

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

## **Další články:**

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány 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](#)