10. 7. 2013

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

Výpověď z pracovního poměru pro nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce

K rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011

Dne 16. 3. 2006 převzal žalobce dopis, ve kterém mu žalovaná dala výpověď z pracovního poměru. Důvodem bylo, že zaměstnanec „nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele předpoklady stanovené právními předpisy pro řádný výkon sjednané práce.

V souvislosti s účinností nového zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně informací a bezpečnostní způsobilosti zvýšil počet pracovišť, jejichž zaměstnanci museli splňovat bezpečnostní prověrku a zaměstnanci tak museli namísto stupně „důvěrné“ splňovat prověrku „vyhrazené“. Z uvedeného důvodu tak nemohla žalovaná nabídnout žalobci žádné jiné vhodné pracovní umístění.

Žalobce se domáhal neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zejména z následujících důvodů:

Považuje výpověď přinejmenším za předčasnou, jelikož podal žalobu kvůli nedělení potřebného stupně utajení a o žalobě doposud nebylo pravomocně rozhodnuto. Jako další důvod uvedl i skutečnost, že je služebně nejstarším a nejzkušenějším zaměstnancem a při výkonu své práce přichází do kontaktu s listinami, které vyžadují vysoký stupeň utajení, minimálně.

Mimoto žalobce tvrdil, že nebyla splněna ani hmotněprávní podmínka výpovědi a to z důvodu, že pro řadu obdobných pozic nebyla prověrka vůbec nutná. V neposlední řadě také v rámci svojí argumentace uvedl, že podepsal výpověď nepříslušným zaměstnancem žalované.

Obvodní soud žalobu zamítnul a ve věci samé dospěl k závěru, že druh práce, který měl zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednán, může vykonávat pouze zaměstnanec s určitým stupněm bezpečnostní prověrky a tím, že mu nebyl vyšší stupeň prověrky vydán a tudíž nesplňoval potřebnou kvalifikaci. Vzhledem k tomu, že soud obdržel jasný důkaz o tom, že měla daná osoba k podpisu oprávnění, argument o podpisu nepříslušnou osobou zamítnul.

Městský soud v Praze odvolací řízení přerušil až do konečného rozhodnutí o vydání osvědčení příslušného stupně utajení a následně verdikt prvostupňového soudu změnil tak, že žalobě vyhověl. Ačkoliv dal za pravdu prvostupňovému soudu, že v době výpovědi nebyla dána příslušná kvalifikace, díky přiznání odkladného účinku výpovědi a následnému přiznání daného stupně prověrky bylo žalobci vyhověno, protože splňoval podmínky pro vykonávanou pracovní pozici. Soud k celé věci konstatoval, že *„je nepochybné, že při rozhodování o vydání osvědčení příslušný úřad přezkoumává na straně žadatele jeho vlastnosti, předpoklady a další skutečnosti rozhodné pro jeho vydání, a to z hledisek příslušným zákonem předvídaným“, které pak „u určité osoby buď dány jsou, nebo nejsou“. Tyto okolnosti se „jistě mohou v průběhu řízení o vydání osvědčení změnit např. určitým chováním žadatele k horšímu, zvláště když zvážíme, že toto řízení (v případě žalobce) trvalo déle než 10 let“, ovšem „pak by žalobce nemohl nyní obdržet osvědčení kladné“. Jestliže tedy „relevantní podmínky pro kladné osvědčení jsou u žalobce dány od 3. 5. 2010, musely být nutně dány i v době předchozí, a tedy i v době podání výpovědi, pokud by ovšem v zákonné úpravě nedošlo k podstatnému změkčení*“.

Proti tomuto podal žalovaný dovolání kvůli nesprávnému právnímu posouzení věci. Namítal, že soud

rozhodnul podle stavu, který v době výpovědi neexistoval, resp. okolností, které nastaly až poté, co byla žalobci dána výpověď. Dle žalovaného je zřejmé, že nesplňoval-li žalobce potřebný stupeň bezpečnostní prověrky, nemohl se seznamovat s utajovanými dokumenty a nesplňoval tak kvalifikaci na danou pracovní pozici. Potom se dle slov žalovaného stává takováto osoba osobou zcela nepovolanou k tomu, aby jakýmkoliv způsobem nakládala s listinnými materiály.

Nejvyšší správní soud v dané věci konstatoval, že je třeba postupovat dle zákoníku práce platného v době podání výpovědi z pracovního poměru ze dne 16. 3. 2006, tedy podle zákona č. 65/1965 Sb., podle kterého byl zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď dle § 46 odst. 1 písm. e tehdy, pokud nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, a to bez zavinění zaměstnavatele. Zde se potom může jednat jak o podmínky zákonné, tak i podmínky, které reflektují představy zaměstnavatele, jaké nároky mají být kladeny na druh práce, který má zaměstnanec vykonávat. Tyto zájmy stanovují další právní předpisy zabezpečující na příklad ochranu života a zdraví zaměstnanců a dodržování dalších pravidel, které nemusí odpovídat pouze zájmům zaměstnavatele, ale širším zájmům společnosti. Jedná se tedy zejména o dosažení určitého stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, osvědčení, či určité znalosti prokazované uznávanou zkouškou. Pro podání výpovědi pak není důležité, zda ke stanovení těchto předpokladů pro výkon pracovní pozice došlo před vznikem pracovního poměru, nebo až v jeho průběhu.

Dle názoru Nejvyššího soudu lze tedy dát zaměstnanci výpověď, ačkoliv byly tyto předpoklady dány až v průběhu pracovněprávního vztahu správním předpisem.

Mgr. Iva Sedláčková

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti

- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe