

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

Zaměstnanec v předdůchodovém věku je nepropustitelný? Aneb Plnění zákonné povinnosti je v rozporu s dobrými mravy?

Nejen právnické veřejnosti by nemělo ujít překvapivé rozhodnutí nejen Ústavního soudu. - Zaměstnanec nesplňoval kvalifikační předpoklady, ani za několik let si nedoplnil vzdělání studiem, jak měl, a tak mu dal zaměstnavatel postupující striktně podle zákona výpověď, ale obecné soudy rozhodly, že výpověď neplatí, protože zaměstnanci chybělo jen několik měsíců do důchodu. Ani ÚS jejich rozhodnutí nezrušil.

Zaměstnavatel (základní škola) dal svému zaměstnanci (pedagogickému pracovníkovi) výpověď z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplňování kvalifikačních předpokladů, neboť zaměstnanec nesplňoval požadavky stanovené zákonem o pedagogických pracovnících (neměl potřebnou kvalifikaci a nezahájil studium za účelem jejího doplnění, jak ukládá zákon). Soud prvního stupně k žalobnímu návrhu zaměstnance, který se výpovědi bránil, určil, že výpověď z pracovního poměru (ze dne 29. 5. 2014) je neplatná a současně uložil zaměstnavateli povinnost zaplatit zaměstnanci 235 136 Kč z titulu náhrady platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Odvolací soud rozsudek prvostupňového soudu jako věcně správný potvrdil, neboť se ztotožnil s jeho závěrem, že výpověď z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. f) zákoníku práce je v rozporu s dobrými mravy, a to proto, že zaměstnanci v době ukončení pracovního poměru zbývalo 17 měsíců do vzniku nároku na starobní důchod. Následné dovolání zaměstnavatele odmítl Nejvyšší soud jako nepřijatelné, když konstatoval, že rozhodnutí odvolacího soudu je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí NS. Zaměstnavatel podal ústavní stížnost (proti rozhodnutí odvolacího soudu a Nejvyššího soudu) k Ústavnímu soudu, kterou se soud zabýval pod spis. zn. III. ÚS 968/17.

Právní úprava a argumenty zaměstnavatele

Zaměstnavatel namítal, že postupoval striktně podle zákona a že pokud by byl nucen zaměstnance nadále zaměstnávat, dostal by se do rozporu se zákonem. (Zaměstnavatel namítal, že zaměstnáváním propuštěného učitele, jenž v rozhodné době neměl potřebnou kvalifikaci pedagogického pracovníka požadovanou v ust. § 3 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 2 odst. 1 zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících, by porušoval ust. § 7 odst. 7 zákona č. [561/2004](#) Sb., školský zákon. Zaměstnavatel dále argumentoval tím, že nutí-li jej výrok odvolacího soudu zaměstnance dále zaměstnávat, nutí jej tím současně porušovat zákon a vystavovat se riziku postihu od České školní inspekce. V této souvislosti namítl, že odvolací soud v odůvodnění svého rozhodnutí nepřijatelně bagatelizoval zákonnou povinnost stanovenou v § 7 odst. 7 školského zákona konstatováním, že tato povinnost není absolutní ani po uplynutí lhůty uvedené v ust. § 32 zákona o pedagogických pracovnících; takový výklad podle mínění zaměstnavatele nemůže být souladný s právním řádem a se základními principy právního státu, neboť vede nevyhnutelně k relativizaci závaznosti právních předpisů, a tím i k narušení veřejného pořádku.) Zaměstnavatel upozornil na účel ust. § 32 zákona o pedagogických pracovnících; smyslem tohoto zákonného ustanovení totiž nebylo, aby byl tam uvedeným osobám do 31. 12. 2014 umožněn výkon přímé pedagogické činnosti bez náležité kvalifikace, resp. aby těmto osobám v uvedené době nemohla být dána výpověď z pracovního poměru. Zaměstnavatel přitom zdůraznil, že v rozhodném období (kdy došlo k uplatnění výpovědi)

zaměstnanec - ačkoliv byl na nedostatek odborné kvalifikace upozorněn - příslušné studium nezačal, ani neoznámil úmysl toto studium zahájit. Podle názoru zaměstnavatele se odvolací soud odchýlil od ustáleného výkladu pojmu "dobré mravy" v pracovněprávních věcech, když zvolil výklad extenzivní, kterým dobré mravy nadřadil nad zákon.

Hodnocení případu Ústavním soudem

Ústavní soud však dal za pravdu obecným soudům, když ústavní stížnost svým usnesením spis. zn. III. ÚS 968/17, ze dne 17. 7. 2019, zamítl, jelikož zaměstnavatel ukončil se zaměstnancem pracovní poměr v té fázi jeho produktivního života, ve které je vzhledem k blížícímu se datu vzniku nároku na starobní důchod nejobtížnější najít si ještě novou práci, čímž jednal v rozporu s dobrými mravy (a to i přesto, že jinak byly splněny všechny předpoklady pro dání výpovědi ze strany zaměstnavatele).

- Ústavní soud sice přisvědčil zaměstnavateli, že postupoval striktně v souladu se zákonem a jeho výkladem zastávaným v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu. Dodal, že skutečnost, že v posuzované věci byly splněny podmínky pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, nikterak nezpochybil ani odvolací soud. Zdůvodnění, proč odvolací soud rozhodl tak, jak rozhodl, stojí výhradně na závěru, že zaměstnavatelův výkon práva (tedy dání bezvadné výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci) je vzhledem v rozporu s dobrými mravy - přičemž primární rozhodnou okolností představuje skutečnost, že zaměstnavatel ukončil se zaměstnancem pracovní poměr v té fázi jeho produktivního života, ve které je vzhledem k blížícímu se datu vzniku nároku na starobní důchod nejobtížnější najít si ještě novou práci, a tím - podle obecných soudů - postupoval ve zjevném rozporu s jednou ze základních zásad pracovního práva, již je podle ust. § 1a zákoníku práce zvláštní ochrana postavení zaměstnance.
- Ústavní soud sice přisvědčil zaměstnavateli, že obecné soudy přikročily k extenzivnímu (rozšiřujícímu) výkladu neurčitěho právního pojmu "dobré mravy", Ústavní soud však v tomto postupu neshledává prvky svévole, neboť má za to, že ústavní stížností napadený rozsudek odvolacího soudu (s jehož závěry se nemusí nutně ztotožňovat, jak poznamenal Ústavní soud) - je řádně odůvodněn. Veden zásadou minimalizace zásahů do rozhodovací činnosti obecných soudů proto Ústavní soud neshledal, že by v posuzované věci byl dán prostor pro kasační zásah (zrušení rozhodnutí odvolacího soudu).

Copak chtěli nekvalifikovaného zaměstnance poškodit?

S řešením popsaného sporného případu a rozhodnutími soudů, ani soudů obecných, ani Ústavního soudu, se nemohu ztotožnit. Předně je jim třeba vytknout, že za výkon práva v rozporu s dobrými mravy dosud - podle dosavadní výkladové a rozhodovací soudní praxe - bylo možno považovat **pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu.**^[1] V rozhodnutí Ústavního soudu, které rekapituluje i rozhodnutí obecných soudů, není nikde zmíněno, že by se prokázalo, nebo bylo byt jen tvrzeno ze strany zaměstnance, že zaměstnavatel jeho propuštěním pro nedostatečnou kvalifikaci chtěl způsobit tomuto zaměstnanci újmu.

Jistěže judikturní výklad, včetně přístupu k neurčitěmu právnímu pojmu, může být změněn. Ale odůvodňuje nový přístup k výkladu pojmu dobrých mravů v pracovněprávních vztazích právě skutkový stav případu řešeného Ústavním soudem pod spis. zn. III. ÚS 968/17, kdy zaměstnavatel nijak a ničím nevybočil z mezí slušnosti?

Když už - proč zdůvodnění skrze extenzivní výklad pojmu dobré mravy a ne logičtější precedentní judikát?

Výklad pojmu dobré mravy pro daný případ ze strany soudů si troufám označit ne jen za extenzivní, ale přepjatě rozšiřující. Pozoruhodné je, rozhodnutí soudů jsou opřena o tento extenzivní výklad a nevycházejí z nálezů Ústavního soudu spis. zn. II. ÚS 3350/15, ze dne 10. 2. 2017, což bych shledával přílehavějším. Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 3350/15, ze dne 10. 2. 2017, konstatoval, že při výkladu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, které upravuje možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodu nesplnění předpokladů daných právními předpisy pro výkon sjednané práce, je třeba brát v potaz a odlišovat situace, kdy se zaměstnanec teprve uchází o uzavření pracovního poměru a kdy je skutečně namístě velmi bedlivě prověřovat, zda pro výkon této práce má odpovídající kvalifikaci. Pokud zaměstnanec danou práci již vykonává, a to i značně dlouhou dobu (v posuzovaném případě ze školství, kdy se pedagogické schopnosti získávají až praxí a zkušenostmi, zaměstnanec vykonával práci 10 let), je namístě k němu volit maximálně zdrženlivý až citlivý přístup, jelikož reálný život ukazuje, že ne vše, k čemu se lze teoreticky připravit, má také vždy praktický význam a uplatnění a naopak že pro praxi jsou často důležitější i poznatky a zkušenosti, které žádná škola nenabízí nebo dokonce ani poskytnout nemůže. S postupem času jsou proto ve většině profesí teoretické poznatky nutně zatlačovány do pozadí praktickými zkušenostmi, osvědčujícími schopnost tvořivého uplatnění takových poznatků.

Mnoho otázek a v podstatě žádné odpovědi, jen problémy pro praxi

Dále je nutno namítat, že rozhodnutí Ústavního soudu, které posvětilo rozhodnutí obecných soudů, přináší více otázek než odpovědí. – Jak daleko či blízko – kolik měsíců – musí mít zaměstnanec do doby, kdy mu vznikne nárok na přiznání starobního důchodu, aby rozvázání pracovního poměru s ním bylo v rozporu s dobrými mravy, a tedy je zaměstnanec před výpovědí chráněn? Uplatní se uvedené závěry – ochrana zaměstnance v předdůchodovém věku před výpovědí – analogicky i u jiných výpovědních důvodů? U jakých? A můžeme se ptát i dále, i my se v rámci autorské licence budeme vyjadřovat přepjatě: Některá zákonná pravidla je třeba dodržovat a některá ne? Která jsou která?

Pokud nastíněný ochránářský přístup vůči zaměstnancům v předdůchodovém věku převáží, budou vůbec chtít firmy zaměstnávat nepropustitelné zaměstnance? Již dnes je pro mnohé uchazeče o zaměstnání starší 50 let obtížné sehnat novou práci. Nezhorsí se jejich situace, když zaměstnavatelé budou zvažovat, že za několik let třeba právě je budou potřebovat propustit, ale nebude to možné? Nedostali tedy zaměstnanci od Ústavního soudu spíše danajský dar?



Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovní a občanské právo

[1] Srov. např. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2000, spis. zn. 21 Cdo 992/99, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2013, spis. zn. 21 Cdo 1582/2012)

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)