

## Oprávnění zaměstnavatele přezkušovat zaměstnance

Zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a zák. práce oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a zák. práce oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

O porušení pracovní kázně nesplněním pokynu nadřízeného lze hovořit jen tehdy, jde-li o nesplnění pokynu, k jehož udělení je zaměstnavatel oprávněn.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1791/2001, 21 Cdo 1885/2001, ze dne 4.9.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobců A) Ing. K. J., zastoupeného advokátem, B) Mgr. A. P. a C) Ing. P. S., proti žalované České republice - České obchodní inspekci se sídlem v Praze 2, Štěpánská č. 15, o neplatnost výpovědí z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 27 C 46/99, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. srpna 2000 č.j. 13 Co 237/2000-34 a rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 29. listopadu 2000 č.j. 13 Co 400/2000-60, tak, že dovolání žalované zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisy ze dne 11.12.1998 žalovaná sdělila žalobcům, že jim pro závažné porušení pracovní kázně dává výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm. f) zák. práce. Naplnění výpovědního důvodu spatřovala v tom, že žalobci jako kontrolní pracovníci České obchodní inspekce odmítli splnit povinnost „účastnit se ověření odborné způsobilosti pracovníků ČOI v termínu určeném Opatřením ústředního ředitele ČOI č. 34/1998, tj. 3. prosince 1998“, která jim byla uložena „pod bodem č. 2 Opatření ústředního ředitele ČOI č. 42/1998“ ze dne 30.11.1998.

Žalobci se domáhali, aby bylo určeno, že uvedené výpovědi z pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu odůvodnili zejména tím, že u žalované pracovali jako odborní radové a že „s odvoláním na vyhlášku FMK č. 275/92 Sb. - § 13 odst. 4“ v prosinci roku 1995 [žalobce C) i v prosinci roku 1994] složili zkoušku odborné způsobilosti se stupněm hodnocení „vyhověl(a)“. Vzhledem k této skutečnosti, na kterou žalovanou několikrát upozornili, „považovali další přezkoušení na

nadbytečné“, a proto se zkoušky v termínu 3.12.1998 neúčastnili. V tomto jednání však nelze podle jejich názoru spatřovat závažné porušení pracovní kázně, neboť „příkaz k účasti neměl vliv na splnění důležité pracovní povinnosti“, když „všichni žalobci plnili své pracovní úkoly řádně, včas a v potřebné kvalitě“ a za pracovní výsledky byli pravidelně odměňováni a mimořádné odměny obdrželi i po neúčasti na zkoušce a převzetí výpovědi.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 6.1.2000 č.j. 27 C 46/97-20 žalobu o určení neplatnosti výpovědi daných žalobcům dopisy žalované ze dne 11.12.1998 zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně vycházející z ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) a § 141a zák. práce dospěl k závěru, že žalobci nesplněním příkazu žalované účastnit se zkoušky odborné způsobilosti porušili interní předpis - příkaz ústředního ředitele č. 1/1993 ze dne 29.3.1993 (spočívající v přezkoušení zaměstnanců mimo jiné v případě, že dojde k zásadním změnám právních předpisů vztahujícím se ke kontrolní činnosti). Protože se jednalo „o zcela vědomé jednání žalobců“, kteří byli na následky odmítnutí příkazu žalovanou předem upozorněni (naposledy v den konání zkoušky), posoudil jednání žalobců „již s ohledem na funkce, které zastávali“, jako závažné porušení pracovní kázně odůvodňující dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.

Městský soud v Praze k odvolání žalobce A) rozsudkem ze dne 11.8.2000 č.j. 13 Co 237/2000-34, a k odvolání žalobců B) a C) rozsudkem ze dne 29.11.2000 č.j. 13 Co 400/2000-60, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce dané žalobcům žalovanou dne 11.12.1998 jsou neplatné, a žalované uložil, aby žalobci A) zaplatila na nákladech řízení před soudem prvního stupně 3.150,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 3.150,- Kč, obojí k rukám JUDr. J. M., a žalobcům B) a C) na nákladech řízení před soudem prvního stupně každému 1.000,- Kč a na nákladech odvolacího řízení každému 1.000,- Kč. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že v jednání vytčeném žalobcům v dopisech žalované ze dne 11.12.1998 nelze spatřovat ani porušení ustanovení § 141a zák. práce (které zaměstnancům ukládá povinnost prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě), neboť v odůvodnění výpovědi se porušení takové povinnosti žalobcům nevytýká, ani porušení pracovní kázně podle ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce. Protože žalobci odmítnutím podrobit se zkoušce odborné způsobilosti pracovní kázeň neporušili, odvolací soud uzavřel, že „nebyly dány důvody pro výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce“ [nedostatky v odborné způsobilosti by podle jeho názoru mohly být pouze důvodem pro výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce] a výpovědi jsou tudíž neplatné.

Proti těmto rozsudkům odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že závěr odvolacího soudu o tom, že se žalobci odmítnutím podrobit se zkoušce odborné způsobilosti nedopustili porušení pracovní kázně, není správný. Zdůraznila, že, je-li zaměstnavatel ze zákona oprávněn uložit zaměstnancům účast na školení k prohloubení kvalifikace (§ 141a zák. práce), je zároveň oprávněn uložit závěrečné ověření získaných znalostí, a povinností zaměstnance pak je takového ověření se zúčastnit. Ve vytčeném jednání žalobců je proto třeba zcela jednoznačně spatřovat zaviněné (úmyslné) porušení základních povinností zaměstnanců, konkrétně pokynů nadřízených [§ 73 odst. 1 písm. a) zák. práce], „formalizovaných Opatřeními ústředního ředitele České obchodní inspekce č. 34/1998 a č. 42/1998“, a porušení povinnosti „dodržovat ostatní (tedy i vnitřní) předpisy vztahující se k práci žalobci vykonávané“ [§ 73 odst. 1 písm. c) zák. práce], které se projevilo nesplněním povinnosti účastnit se ověření odborné způsobilosti. S přihlédnutím k „mimořádné odpovědnosti žalobců za plnění úlohy dozorového orgánu zajišťujícího ochranu života, zdraví a podstatných

ekonomických zájmů spotřebitelů“, jakož i k „zásadní změně dozorových kompetencí vyplývajících z nové právní úpravy“ a k možnému dopadu jejich chování na morálku ostatních zaměstnanců, je pak podle názoru dovolatelky „na místě kvalifikovat toto jednání jako závažné porušení pracovní kázně“ opravňující zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud napadené rozsudky odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 – dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocným rozhodnutím odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudky, proti kterým je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadené rozsudky bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání nejsou opodstatněná.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobcům výpovědi z pracovního poměru dopisy ze dne 11.12.1998, které žalobci převzali téhož dne - podle ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že žalobci pracovali u žalované v pracovním poměru naposledy ve funkci „odborný rada“ v odboru metodiky kontroly na ústředním inspektorátu České obchodní inspekce. Žalobci A) a B) dne 12.12.1995, žalobce C) dne 14.12.1994 a dne 8.12.1995 složili před zkušební komisí ústředního inspektorátu žalované „kvalifikační zkoušku“ se stupněm hodnocení „vyhověl(a)“. Ústřední ředitel žalované „Opatřením k ověření odborné způsobilosti pracovníků ČOI“ ze dne 27.5.1998 č. 34/98 uložil „vzhledem k zásadním změnám obecně závazných právních předpisů vztahujících se ke kontrolní činnosti ČOI“ mimo jiné „provést ověření odborné způsobilosti všech kontrolních pracovníků ve smyslu Příkazu ÚŘ č. 1/1993 části IV. odst. 1 písm. a)“ z vyjmenovaných obecně závazných právních předpisů. Dalším „Opatřením ústředního ředitele ČOI č. 42/98“ ze dne 30.11.1998 bylo „všem pracovníkům odboru metodiky kontroly ÚI ČOI, u nichž výkon kontrolní činnosti vyplývá z popisu pracovní činnosti“, uloženo zúčastnit se „ověření odborné způsobilosti v termínu uvedeném v Opatření č. 34/98, tj. 3.12.1998“. Dne 3.12.1998 se žalobci přes výzvu zkušební komise zkoušky odborné způsobilosti odmítli zúčastnit; žalovaná, která toto jednání posoudila jako závažné porušení pracovní kázně, dala žalobcům dne 11.12.1998 výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci kromě jiného podstatné, zda žalobci tím, že nerespektovali příkaz ústředního ředitele a odmítli účast na nařízeném „ověření odborné způsobilosti“, porušili pracovní kázeň.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní nebo jinou (např. tzv. manažerskou) smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst.1 písm. b), § 46 odst.1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce], závažné porušení pracovní kázně je pak důvodem k výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst.1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Právními předpisy, v jejichž rámci jsou zaměstnavatelé (nadřizení) oprávněni ukládat zaměstnancům pokyny a které jsou zaměstnanci (vztahují-li se k práci jimi vykonávané) povinni dodržovat, se v první řadě rozumí obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst.1 zák. práce). Za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) a c) zák. práce, resp. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce, se rovněž považují pracovní řády vydané na základě zmocnění uvedeného v ustanovení § 82 odst.1 zák. práce zaměstnavatelem, neboť rovněž tyto vnitřní předpisy, které blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce (srov. § 82 odst. 2 zák. práce), jsou závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance (srov. § 82 odst. 4 zák. práce). Ostatní předpisy vydané v rámci obecně závazných předpisů a na jejich podkladě (např. interní předpisy zaměstnavatele), vztahující se k druhu práce vykonávané podle pracovní smlouvy, jsou pak zaměstnanci povinni dodržovat jen tehdy, jestliže s nimi byli řádně seznámeni. Jednotlivým kritériem pro všechny druhy pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, tedy je, že může jít jen o povinnosti stanovené právními předpisy nebo o právní povinnosti stanovené v jejich rámci.

Při úvahách v tomto směru nelze pominout především okolnost akcentovanou v právní teorii i v soudní praxi, kde nejsou pochybnosti o tom, že právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy (včetně individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) zásadně mají kogentní povahu (srov. nálezy Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 27/96, uveřejněný pod č. 59 ve Sbírce nálezů a usnesení - svazek 5, Praha, C.H.Beck 1997, str. 451). Tyto závěry vycházejí z teze, že povaha pracovněprávních předpisů, spočívající na principu, že „co není povoleno, je zakázáno“, se projevuje především v ustanovení § 244 odst. 1 zák. práce, podle kterého „smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu“. To - mimo jiné - znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou své smlouvy (dohody) uzavřít jen ohledně těch typů smluv (dohod), které jsou upraveny (předvídané) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují; jestliže pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchýlnou úpravu jejich práv a povinností, je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané. Kogentnost právní úpravy pracovněprávních vztahů je vyjádřena též v ustanovení § 20 odst. 2, větě první zák. práce, podle něhož „v kolektivních smlouvách lze upravovat

mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy“; platí-li tento princip vedle individuálních smluvních vztahů také pro kolektivní vyjednávání (tedy i pro uzavírání kolektivních smluv, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům), tím spíše platí (argumentum a maiori ad minus) pro vnitropodnikové normativní akty upravující pracovněprávní vztahy.

To, že obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst. 1 zák. práce) upravující pracovněprávní vztahy mají zásadně kogentní povahu, tedy - mimo jiné - znamená, že tzv. ostatní pracovněprávní předpisy mohou upravovat pracovněprávní nároky, jen jestliže to pracovněprávní předpisy umožňují; jestliže pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchýlnou úpravu jejich práv a povinností, je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané. Uvedený závěr není v rozporu ani s ustanovením čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod vydané ústavním zákonem č. [23/1991](#) Sb. a usnesením předsednictva České národní rady č. [2/1993](#) Sb. vyhlášené jako součást ústavního pořádku České republiky, podle kterého “každý může činit, co není zákonem zakázáno”. Jestliže kogentní povaha pracovněprávních předpisů spočívá - jak bylo uvedeno výše - na zásadě, že co “není povoleno, je zakázáno”, pak je třeba - z pohledu ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod - to, co nevyhovuje těmto předpisům, považovat za zákonem zakázané.

Žalovaná spatřuje porušení pracovní kázně v samotné okolnosti, že žalobci porušili základní povinnosti zaměstnanců, „konkrétně nesplnění pokynů nadřízených (§ 73 odst. 1 písm. a) zák. práce), formalizovaných výše uvedenými opatřeními ÚŘ ČOI č. 34/1998 a 42/1998 a porušení dodržovat ostatní (tedy i vnitřní) předpisy vztahující se k práci žalobci vykonávané“. Nezdůrazňuje však náležitě, že ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce nestanoví povinnost zaměstnance ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, plnit jakékoli pokyny svých nadřízených, nýbrž - jak uvedené ustanovení uvádí výslovně - jen pokyny vydané v souladu s právními předpisy. Proto ukládá-li ustanovení § 74 odst. 1 písm. a) zák. práce vedoucím zaměstnancům povinnost řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky, není vzhledem k výše uvedenému vyloučeno, aby si vedoucí zaměstnanec po zjištění závad v práci konkrétního zaměstnance (zpravidla neformálním postupem) ověřil úroveň jeho odborných znalostí vztahujících se k činnosti, při které bylo zjištěno pochybení, neboť jen tímto způsobem lze v individuálních případech získat konkrétní a bezprostřední podklad pro další řídicí opatření, která následně umožní nápravu zjištěných nedostatků. Z uvedeného ustanovení však nelze v obecné poloze dovodit přímé oprávnění nařít zaměstnancům, aby se podle uvážení zaměstnavatele bez zřetele k jejich dosavadním pracovním výsledkům podrobili plošnému ověření úrovně své odborné kvalifikace obdobně, jako je tomu kupř. v případě ověřování odborné způsobilosti podle vyhlášky č. [345/2000](#) Sb., o ověřování zvláštní odborné způsobilosti zaměstnanců obcí, krajů, hlavního města Prahy, městských částí hlavního města Prahy a okresních úřadů, osob stojících v čele zvláštních orgánů zřízených na základě zvláštních zákonů a předsedů komisí, kterým byl svěřen výkon přenesené působnosti (vyhláška o zvláštní odborné způsobilosti), vyhlášky č. [490/2000](#) Sb., o rozsahu znalostí a dalších podmínkách k získání odborné způsobilosti v některých oborech ochrany veřejného zdraví, vyhlášky č. [246/2001](#) Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci), vyhlášky č. [370/2001](#) Sb., o zkoušce o odborné způsobilosti k výkonu odborného dohledu nad využíváním a ochranou přírodních léčivých zdrojů a zdrojů přírodních minerálních vod, apod.

V posuzované věci žalovaná popírá, že by prováděla ověření odborné způsobilosti na základě právního předpisu, neboť - jak zdůrazňuje - vyhláška č. [275/1992](#) Sb., o odborné způsobilosti pracovníků pověřených prováděním kontrolní činnosti a podmínkách jejího ověřování, jí sloužila jen

jako „vzor pro zpracování vnitřního předpisu“; postup podle uvedené vyhlášky ostatně nepřicházel v úvahu - kromě jiného - již proto, že provádění ověřování způsobilosti svěřovala vyhláška „příslušnému ústřednímu orgánu“, resp. komisi jím zřízené, což žalovaná nesplňovala, jsou sama v podřízeném postavení vůči ústřednímu orgánu státní správy - ministerstvu průmyslu a obchodu (srov. § 13 odst. 5 zákona č. 2/1969 Sb., ve znění účinném do 31.3.2000 Sb., tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 63/2000 Sb., o ochraně před dovozem subvencovaných výrobků a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění pozdějších předpisů).

S názorem, že pokyn ústředního ředitele žalované, „formalizovaný Opatřeními ÚŘ ČOI č. 34/1998 a 42/1998“, ukládající žalobcům povinnost podrobit se zkoušce - ověření odborných znalostí, byl vydán v rámci oprávnění vyplývajícího z ustanovení § 141a zák. práce, odvolací soud rovněž nesouhlasí.

Podle ustanovení § 141a zák. práce zaměstnanec je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace.

Soustavné prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (včetně jejího udržování a obnovování) je právní povinností zaměstnance; zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace uložit. Účast na školení a studiu za účelem prohloubení kvalifikace je výkonem práce, za který zaměstnanci přísluší mzda, a porušení těchto povinností zaměstnance lze kvalifikovat jako porušení pracovní kázně. Náklady spojené s prohloubením kvalifikace nese zaměstnavatel; zaměstnanec je povinen podrobit se závaznému pokynu zaměstnavatele, aby se zúčastnil školení k prohloubení kvalifikace (jejímu udržování a obnovování) k výkonu práce sjednané účastníky pracovního poměru v pracovní smlouvě. Lze sdílet názor, že v některých případech je „vyvrcholením a závěrem“ tohoto školení „přezkoušení sloužící k ověření stupně znalostí, vědomostí i jejich praktického uplatňování“. Dovolatelka však pomíjí, že v posuzované věci se o takový případ nejedná, neboť „ověření odborné způsobilosti všech kontrolních pracovníků“ představovalo pouze nové prověření úrovně kvalifikace těchto zaměstnanců, jako souhrnu znalostí, dovedností a odborných zkušeností, nařízené „vzhledem ke změnám obecně závazných právních předpisů vztahujících se ke kontrolní činnosti ČOI a k potřebám zabezpečit požadovanou úroveň výkonu kontroly“, nikoliv však „závěrečné ověření získaných znalostí“ po proběhnutém školení k prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a zák. práce oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Protože o porušení pracovní kázně nesplněním pokynu nadřízeného možno hovořit jen tehdy, když šlo o nesplnění pokynu, k jehož udělení je zaměstnavatel oprávněn, nesplnění pokynů žalované „formalizovaných Opatřeními ÚŘ ČOI č. 34/1998 a 42/1998“ ze strany žalobců proto není - jak se dovolatelka mylně domnívá - porušením povinnosti uvedené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce.

Za tohoto stavu závěr odvolacího soudu o tom, že vytčené jednání žalobců, spočívající v odmítnutí

pokynu zaměstnavatele podrobit se novému ověření odborné způsobilosti z důvodu zásadní změny právních předpisů vztahujících se ke kontrolní činnosti zaměstnavatele, není porušením pracovní kázně a že výpovědi dané žalobcům podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce jsou z tohoto důvodu neplatné, je správný.

Protože rozsudky odvolacího soudu jsou z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správné a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudky odvolacího soudu byly postiženy vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

## Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)