

# Podmínky pro podání platné výpovědi z pracovního poměru

Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platné výpovědi z pracovního poměru se děje podle stavu existujícího v době výpovědi z pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají dnem, v němž byla výpověď z pracovního poměru doručena druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručenu), posuzuje soud platnost výpovědi z pracovního poměru k tomuto dni.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4636/2008, ze dne 8.12.2009)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně M. F., zastoupené advokátem, proti žalované Z. š. a M. š. V., T., zastoupené advokátkou, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu ve Vsetíně pod sp. zn. 9 C 224/2007, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. června 2008, č. j. 16 Co 112/2008-80, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu ve Vsetíně ze dne 6. února 2008, č. j. 9 C 224/2007-32, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu ve Vsetíně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 28. 5. 2007 sdělila žalovaná žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce z důvodu nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané funkce, neboť na sjednané pracovní místo nesplňuje kvalifikační předpoklady „podle zákona 563/2004 Sb. § 8 odst. 2 (Zákon o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů)“.

Žalobkyně se domáhala určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že její pracovní poměr u žalované vznikl na základě pracovní smlouvy původně uzavřené s O. n. v. v., odborem školství, od 1. 1. 1979, naposledy se zařazením „učitelka ZŠ“. Podle jejího názoru „paragrafové znění zákona č. [563/2004](#) Sb.“, které jako důvod výpovědi žalovaná uvedla, „se vztahuje na vykonávání pracovní činnosti učitele na druhém stupni základní školy“ a „v době výpovědi na druhém stupni ZŠ nikdy učitelskou činnost nevykonávala“; pracovala „jako učitelka na prvním stupni ZŠ“. V současné době sice nesplňuje požadavek vzdělání pro činnost, kterou dosud u žalované vykonávala, avšak v souladu s ustanovením § 32 písm. b) zákona č. [563/2004](#) Sb. „hodlá zahájit“ odborné studium do 31. 12. 2009.

Okresní soud ve Vsetíně rozsudkem ze dne 6. 2. 2008, č. j. 9 C 224/2007-32, určil, že výpověď, kterou dala žalovaná žalobkyni dne 28. 5. 2007, je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení 9.400,- Kč k rukám advokáta JUDr. O. M. Vyšel z toho, že zvláštním právním předpisem, který stanoví předpoklady pro výkon žalobkyni sjednané práce (učitelka ZŠ), je zákon č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících, který v ustanovení § 3, § 7 a § 8 požaduje vzdělání vysokoškolské, a že „je zřejmé, že žalobkyně takovýmto vzděláním nedisponuje“. Dospěl však k závěru, že, ačkoliv žalobkyně nesplňuje předpoklady odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, ustanovení § 32 zákona č. [563/2004](#) Sb. „jí umožňuje toto zaměstnání vykonávat ještě po dobu 5 let, jinými slovy po dobu 5 let je zde dána výjimka z ustanovení § 3 odst. 1

písm. b)“.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 2. 6. 2008, č. j. 16 Co 112/2008-80, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náklady odvolacího řízení 9.852,- Kč k rukám advokáta JUDr. O. M. Dospěl k závěru, že „pro posouzení věci v tomto stádiu není podstatné, zda žalobkyně zahájila či nezahájila studium, zda jevila či nejevila zájem o toto studium“. Kdyby byl přijat výklad ustanovení § 32 zákona č. [563/2004](#) Sb., prezentovaný žalovanou, znamenalo by to, že by bylo možné rozvázat pracovní poměr pro nesplňování předpokladů i „se zaměstnancem, který již zahájil studium či má před ukončením studia, což nepochybně úmyslem zákonodárce nebylo“. Podle názoru odvolacího soudu toto ustanovení obsahuje výjimky z požadavku na kvalifikaci učitele, která je nezbytná podle ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. [563/2004](#) Sb., a to za přesně stanovených podmínek v tam uvedených případech. Za stavu, kdy ještě neuplynula doba pěti let od účinnosti zákona, „z citovaného ustanovení vyplývá pro žalobkyni výjimka z předpokladů stanovených zákonem pro výkon sjednané práce“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že ustanovení § 32 zákona č. [563/2004](#) Sb. není výjimka z požadavku na vzdělání a „nelze tedy hovořit o právu zaměstnance na zaměstnání ve smyslu uplatnitelného nároku“, ale jednoznačně „o pravomoci zaměstnavatele takového nekvalifikovaného zaměstnance zaměstnat jako pedagogického pracovníka“. Skutečný význam ustanovení § 32 písm. b) zákona č. [563/2004](#) Sb. je v tom, aby „po dobu trvání zde uvedené lhůty ředitel školy mohl využívat nekvalifikované zaměstnance k výkonu přímé pedagogické činnosti, aniž by přitom sám porušoval zákon“. Podle názoru dovolatelky „rozhodnutí obou soudů není správné ani spravedlivé“, neboť tyto soudy nesprávně vyložily ustanovení § 32 zákona č. [563/2004](#) Sb. Navrhla, aby dovolací soud „rozhodnutí obou soudů zrušil“ a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 30. 6. 2009 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1. 7. 2009 (srov. Čl. II bod 12 zákona č. [7/2009](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. dovolání přípustné [otázka výkladu ustanovení § 32 písm. b) zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, nebyla v judikatuře Nejvyššího soudu České republiky dosud zcela vyřešena], přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Podle ustanovení § 52 písm. f) první věta před středníkem zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „zák. 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.

Pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) zák. 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 (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1683/97, který byl uveřejněn pod č. 1 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999). Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se v první řadě rozumí obecně závazné právní předpisy.

V projednávané věci bylo mimo jiné zjištěno, že žalobkyně byla v pracovním poměru u žalované (na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 1979 uzavřené s O. n. v. v. V. – odborem školství) se sjednaným druhem práce (v době, kdy obdržela výpověď z pracovního poměru) „učitelka ZŠ“. Dnem 1. 1. 2005 nabyl účinnosti zákon č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, který pro funkci, zastávanou žalobkyní, stanovil předpoklady, které žalobkyně nesplňovala. Dopisem ze dne 28. 5. 2007 sdělila žalovaná žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru právě pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Podle ustanovení § 32 písm. b) zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění do 30. 6. 2008, tedy do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [189/2008](#) Sb., kterým se mění zákon č. [18/2004](#) Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále též jen „zákon o pedagogických pracovnících“), fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b), může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona nejdéle po dobu pěti let, pokud v této době ne zahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí.

Citované ustanovení vychází z toho, že osoba, která nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, nemůže ode dne účinnosti zákona o pedagogických pracovnících nadále vykonávat přímou pedagogickou činnost. Z tohoto pravidla stanoví výjimku, která těmto osobám umožňuje vykonávat přímou pedagogickou činnost ještě nejdéle po dobu pěti let, ovšem za předpokladu, že v této době (v době pěti let o účinnosti zákona o pedagogických pracovnících) zahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí. I když v textu ustanovení § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících je výslovně použita záporná forma slova zahájit („nezahájí studium“), je zřejmé, že se jedná toliko o „formulační lapsus“. Jak totiž vyplývá z důvodové zprávy k ustanovení § 32 zákona o pedagogických pracovnících, „ustanovení umožňuje výkon přímé pedagogické činnosti fyzickým osobám, které nesplňují předpoklad odborné kvalifikace, pokud ve stanovené lhůtě zahájí a úspěšně ukončí studium potřebné k získání odborné kvalifikace“. Jiný (opačný) výklad citovaného ustanovení by znamenal popření jeho obsahu a účelu. Znamenal by totiž, že uvedená výjimka (možnost vykonávat přímou pedagogickou činnost ještě nejdéle po dobu pěti let) by platila jen pro případ, že dotčený pedagogický pracovník potřebné studium „nezahájí“. Kdyby se však pokusil potřebné vzdělání si doplnit a studium „zahájil“, přestal by podmínku splňovat a výjimka (možnost vykonávat přímou pedagogickou činnost ještě nejdéle po dobu pěti let) by se na něj nevztahovala. Takový cíl ale ustanovení § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících zjevně nemělo (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1276/2008 ze dne 12. 3. 2009). Z tohoto výkladu (že citované ustanovení umožňuje výkon přímé pedagogické činnosti fyzickým osobám, které nesplňují předpoklad odborné kvalifikace, jestliže ve stanovené lhůtě zahájí a úspěšně ukončí studium potřebné k získání odborné kvalifikace) vycházely i soudy obou stupňů.

Odvolací soud (i soud prvního stupně) však přehlédl, že platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 18 zák. práce a na něj navazující ustanovení § 35 obč. zák.). Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru. Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platné výpovědi z pracovního poměru se proto děje podle stavu existujícího v době výpovědi z pracovního poměru a nikoli například podle stavu, který je dán v době rozhodování soudu. Vzhledem k tomu, že právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají dnem, v němž byla výpověď z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 334 zák. práce doručena druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručenu), posuzuje soud platnost výpovědi z pracovního poměru k tomuto dni.

V projednávané věci výpověď z pracovního poměru (danou žalobkyní žalované dopisem ze dne 28. 5. 2007) převzala žalobkyně dne 28. 5. 2007. Splnění podmínek pro platnou výpověď z pracovního

poměru je tak třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, které panovaly ke dni 28. 5. 2007. Žalobkyně v řízení netvrdila ani neprokazovala, že by již 28. 5. 2007 splňovala podmínku stanovenou v ustanovení § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících (pouze uvedla, že si hodlá požadovanou kvalifikaci doplnit). Protože – jak výše uvedeno – pro posouzení důvodnosti výpovědi z pracovního poměru není významné, co zaměstnanec „hodlá udělat“ v budoucnu, ale jaké poměry panovaly v době, kdy byl právní úkon (výpověď z pracovního poměru) učiněn, měl odvolací soud vycházet z toho, zda ke dni učinění rozvazovacího úkonu zaměstnavatelem (žalovanou) splňovala žalobkyně výjimku podle § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř.).

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

## Další články:

- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušení řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)
- [Valná hromada](#)
- [Ustanovení zástupce](#)
- [Náhrada škody](#)