24. 8. 2015

ID: 98709

Pracovní poměr a odborná způsobilost

Předpoklad odborné způsobilosti úředníka územních samosprávných celků k výkonu povolání sociálního pracovníka ve smyslu ustanovení § 110 odst. 4 zákona č. 108/2008 Sb., o sociálních službách, se považuje za splněný, jestliže ke dni 1.1.2007 tuto činnost vykonávali a k uvedenému dni dosáhli věku 50 let. Předpoklad, který je stanoven jako hledisko významné pro přiznání (poskytnutí) určité tarifní třídy tohoto zaměstnance ve smyslu nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, není důvodem k rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3307/2013, ze dne 4.5.2015)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně M. K., zastoupené JUDr. M.F., advokátem se sídlem v P., proti žalovanému Městu M., se sídlem městského úřadu v M., zastoupenému Mgr. R.T., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi a o neplatnost převedení na jinou práci, vedené u Okresního soudu v Písku pod sp. zn. 9 C 56/2012, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 12. března 2013 č.j. 19 Co 293/2013-152, tak, že dovolání žalovaného se zamítá.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 2.1.2012 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce. Jako důvod tohoto opatření uvedl, že žalobkyně nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., neboť nemá vysokoškolské vzdělání požadované ustanovením § 2 nařízení vlády č. 222/2010 Sb. pro zařazení do 10. platové třídy, přičemž platnost výjimky z požadovaného vzdělání podle ustanovení § 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. skončila dne 31.12.2011.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 2.1.2012 je neplatná a že její „přeřazení na druh práce referent odboru vnitřních věcí provedené žalovaným vůči žalobkyni s účinností od 2.1.2012“, jsou neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 27.12.1990 ve znění pracovní náplně ze dne 1.1.2000 pracovala jako samostatný specialista – samostatný výkon specializovaných agend v péči o rodinu a děti, staré, zdravotně postižené a společensky nepřizpůsobivé občany. Předpoklady pro výkon této práce stanoví zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Vzhledem ke skutečnosti, že ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona dosáhla věku 50 let, považuje se podle ustanovení § 120 odst. 11, 12 zákona č. 108/2006 Sb. kvalifikační předpoklad uvedený v ustanovení § 110 odst. 4 tohoto zákona za splněný. Výpovědní důvod spočívající v nesplnění kvalifikačních předpokladů tedy není dán, navíc žalovaný směšuje otázku předpokladů k výkonu práce s předpoklady pro přiznání příslušné platové třídy. Ohledně převedení na jinou práci žalobkyně uvedla, že v tomto směru mezi účastníky k uzavření dohody nedošlo, a, byla-li „bez dalšího převedena na jinou práci“ referenta odboru vnitřních věcí, je toto převedení neplatné.

Okresní soud v Písku rozsudkem ze dne 25.9.2012 č.j. 9 C 56/2012-94 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni 23.080,- Kč na náhradě nákladů řízení k rukám advokáta JUDr. M.F. Dospěl k závěru, že zákon č. 108/2006 Sb. sice stanoví jako předpoklad pro výkon práce sociálního pracovníka vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, že však na žalobkyni se z důvodu

dosaženého věku vztahuje výjimka uvedená v ustanovení § 120 odst. 11 a 12 zákona č. 108/2006 Sb. Vládní nařízení č. 564/2006 Sb., nestanoví předpoklady pro výkon práce sociálního pracovníka, ale pouze kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd. Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách podle názoru soudu prvního stupně proto nejsou zároveň stanovenými předpoklady pro výkon práce určitého druhu ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce. Protože pak mezi účastníky nedošlo k dohodě o převedení na práci referenta odboru vnitřních věcí, ani k jednostrannému převedení na tuto práci, a bylo-li rozhodnuto o neplatnosti výpovědi, je i převedení na jinou práci neplatné.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 12.3.2013 č.j. 19 Co 293/2013-152 rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil, výrok o nákladech řízení změnil tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení před soudem prvního stupně 29.289,- Kč k rukám advokáta JUDr. M.F. a rozhodl, že žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Přisvědčil soudu prvního stupně, že nařízení vlády č. 564/2006 Sb. stanoví kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd a kvalifikačním předpokladem pro zařazení do 10. platové třídy je vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání. Zdůraznil, že „důvodem pro výjimečné zařazení zaměstnance do platové třídy je v případě žalobkyně vykonávající práci sociální pracovnice dosažení 50 let věku, neboť podle ustanovení § 120 odst. 12 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, dosažením věku 50 let se považoval kvalifikační předpoklad uvedený v zákoně o sociálních službách za splněný“. Odvolací soud uzavřel, že „v takovém případě nelze učinit závěr o tom, že žalobkyně nemá kvalifikační předpoklad pro zařazení do 10. platové třídy“. Zdůraznil, že, je-li neplatná výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, je neplatné i převedení na jinou práci; „k převedení nedošlo ani se souhlasem žalobkyně, která následně podepsala pracovní náplň a platový výměr a práci začala fakticky vykonávat“, neboť nadále žádala žalovaného, aby byla zaměstnávána podle pracovní smlouvy a ta změněna nebyla „ani formou dodatku“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítal, že odvolací soud „nesprávně vyložil a aplikoval – resp. vůbec neaplikoval“ pojem dalších předpokladů pro výkon správních činností stanovených zvláštním právním předpisem podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v kontextu projednávané věci. Jde o situaci, kdy žalobkyně jako úřednice a zaměstnankyně územního samosprávného celku nesplňuje všechny požadavky vzdělání kladené právními předpisy na jí vykonávanou práci, tedy nejen předpoklady stanovené zákonem č. 108/2006 Sb., ale i nařízením vlády č. 564/2006 Sb., nařízením vlády č. 222/2010 Sb., jak jí ukládá zákon č. 312/2002 Sb., a ani je splnit nehodlá. V posuzovaném případě měl odvolatel po uplynutí výjimky ze vzdělání v souladu s ustanovením § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. možnost obsadit pracovní místo žalobkyně jiným zaměstnancem, který potřebného vzdělání dosáhl, a tudíž se rozhodl další výjimku ze vzdělání žalobkyni neudělit. Názor, že jen dosažením určitého věku úředníka podle jednoho právního předpisu je tento úředník „osvobozen“ od plnění povinností i podle jiných právních předpisů rozhodně není v souladu se záměrem zákonodárce, který přijal zákon č. 312/2002 Sb. ve snaze stanovit specifické podmínky právě pro úředníky územních samosprávných celků s cílem veřejnou správu zprofesionalizovat. Odvolací soud navíc nesprávně vyložil a aplikoval otázku, zda nařízení vlády č. 564/2006 Sb. obsahuje kvalifikační předpoklady pro výkon práce úřednice vykonávající správní činnosti, anebo zda stanoví pouze hlediska rozhodná pro určení výše platu v rámci určité platové třídy. Podle názoru odvolatele je toto nařízení vlády právním předpisem, který stanoví předpoklady pro výkon práce zaměstnancem; nesplňuje-li zaměstnanec tyto předpoklady, je to důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce. Dovolatel navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu ve věci samé tak, že se žaloba zamítá, v odstavci druhém výroku tak, že žalobkyně je povinna zaplatit dovolateli náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 – posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – dále jen „o.s.ř."), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

V projednávané věci soudy při rozhodování posuzovaly otázku, jaké jsou předpoklady pro podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci – úředníku územně samosprávného celku – podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce z hlediska dosažené kvalifikace. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalovaného je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že žalobkyně vykonávala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 27.12.1990 změněné dodatkem ze dne 30.4.1992 „souhrnné práce při zajišťování výkonu státní správy nebo činnosti v regionu na úseku sociálním dle pracovní náplně", což bylo naposledy specifikováno pracovní náplní ze dne 14.11.2011 jako „referent odboru sociálních věcí" [katalogové číslo a název povolání „2.10.19. referent sociálních věcí (10.3.,10.11)"] v 10. platové třídě (bylo zde též uvedeno, že „je úředníkem" - § 2 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb.). Dopisem ze dne 2.1.2012 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce z důvodu „nesplnění kvalifikačního předpokladu vzdělání stanoveného v ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. pro výkon práce v 10. platové třídě", neboť se rozhodl využít svého práva a platnost „časově omezené výjimky" udělené do 31.12.2011 podle ustanovení § 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. dále neudělit. Téhož dne žalovaný předložil žalobkyni listinu nazvanou „Dohoda o změně sjednaného obsahu pracovní smlouvy", kterou měl být změněn sjednaný druh práce na práci „referenta odboru vnitřních věcí" s tím, že „důvodem převedení na jinou práci je, že (žalobkyně) trvale nesplňuje kvalifikační předpoklady pro svou práci". Tuto listinu žalobkyně odmítla podepsat, podepsala však dne 3.1.2012 „pracovní náplň", kterou byla zařazena na práci „referent-školství". Žalobkyně byla s účinností ode dne 2.1.2012 zařazena na práci referenta školství. Dopisem ze dne 9.1.2012 žalobkyně sdělila žalovanému, že s výpovědí nesouhlasí a že trvá na tom, aby ji žalovaný nadále zaměstnával podle pracovní smlouvy.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí dal žalovaný dopisem ze dne 2.1.2012 a určení neplatnosti převedení žalobkyně na jiný druh práce učiněné žalovaným s účinností od 2.1.2012 – podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně

některých zákonů, ve znění do 31.12.2013, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále též jen „zákon o úřednících“), podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, obou ve znění do 31.3.2012, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě (dále též jen „zák. práce“ a „zákon o sociálních službách“) a podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, - dále též jen „nařízení vlády“.

Dovolateli je třeba přisvědčit v tom, že specifické podmínky obce jako územně samosprávného celku jsou zohledněny mimo jiné tím, že, na rozdíl od úpravy pracovního poměru ostatních zaměstnanců, upravuje pracovní poměr úředníků samosprávných celků specielní zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Protože ale tento zákon upravuje jen některé dílčí aspekty pracovního poměru úředníků jako profesní skupiny, stanoví také, že na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li zákon o úřednících jinak (§ 1 odst. 2 zákona o úřednících). Vzájemný poměr těchto právních předpisů je tedy založen na principu subsidiarity, což v praxi znamená, že řešení právní otázky je třeba přednostně hledat v právní úpravě zákona o úřednících, a teprve potom v zákoníku práce, že tedy právní úprava zákona o úřednících má přednost před zákoníkem práce. Tuto vzájemnou vazbu nelze opomíjet (důsledně vzato) ani při posuzování otázek souvisících s rozvázáním pracovního poměru úředníka. Protože však zákon o úřednících upravuje rozvázání pracovního poměru jen v souvislosti s odvoláním z funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu [stanoví pro tento případ podmínky pro skončení pracovního poměru na základě fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm.c) zák. práce], odvolací soud nepochybil, jestliže v posuzované věci vycházel přímo z právní úpravy obsažené v zákoníku práce.

Podle ustanovení § 52 písm. f) 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; 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.

Uvedené ustanovení umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů - jednak proto, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce, včetně nesplnění požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích, a dále z toho důvodu, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. V tomto případě není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance, a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.

Zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy stanoví předpoklady pro výkon určitého druhu práce 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.

Ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, stanoví jako předpoklad pro vznik pracovního poměru úředníka (a pochopitelně i pro další trvání jeho pracovního poměru), že úředníkem se může stát fyzická osoba, která je státním občanem České republiky, popřípadě fyzická osoba, která je cizím státním občanem a má v České republice trvalý pobyt, dosáhla věku 18 let, je způsobilá k právním úkonům, je bezúhonná, ovládá jednací jazyk a splňuje další předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním právním předpisem.

Tímto zvláštním právním předpisem, se kterým uvedené ustanovení zákona o úřednících počítá, je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách, a který stanoví (§ 110 odst. 1), že předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona, přičemž odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka se podle ustanovení § 110 odst. 4 rozumí (ve znění do 31.3.2012)

a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,

c) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v písmenu b),

d) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1998.

Smyslem zákona o sociálních službách jistě bylo – jak dovolatel zdůrazňuje – přispět ke zvýšení kvality výkonu veřejné správy územními samosprávnými celky, nicméně tento zákon nepožadoval, aby zaměstnanci (tedy též úředníci ve smyslu ustanovení § 2 odst. 4 zákona o úřednících) splňovali tento předpoklad „potřebného vzdělání“ ihned poté, co zákon o sociálních službách nabyl dnem 1.1.2007 účinnosti. V přechodných ustanoveních totiž umožňoval, aby zaměstnanec, který ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona vykonával činnost, na niž se vztahuje kvalifikační předpoklad uvedený v § 110 odst. 4, a tento předpoklad nesplňuje, byl povinen splnit tento kvalifikační předpoklad ve lhůtě

a) 7 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud nezískal střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním,

b) 10 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud získal střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním (§ 120 odst. 11), s tím, že podle ustanovení § 120 odst. 12 zákona o sociálních službách ustanovení odstavce 11 neplatí, jestliže ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona zaměstnanec uvedený v odstavci 11 písm. a) a b) dosáhl věku 50 let; u těchto osob se považuje kvalifikační předpoklad uvedený v § 110 odst. 4 za splněný.

Z uvedeného vyplývá, že z hlediska předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka rozeznával zákon o sociálních službách trojí druh zaměstnanců. Nově přijímaní zaměstnanci musí mít odbornou způsobilost k výkonu tohoto povolání ve smyslu ustanovení § 110 odst. 4 bezpodmínečně. Oproti tomu stávající zaměstnanci, kteří potřebné vzdělání neměli, ale ke dni 1.1.2007 vykonávali práci sociálního pracovníka, dostali možnost doplnit si potřebné vzdělání za podmínek stanovených v § 120 odst. 11 zákona o sociálních službách v průběhu dalších sedmi, resp. deseti let, a v průběhu této doby odbornou způsobilost přitom nemuseli splňovat. Konečně bylo upraveno právní postavení zaměstnanců, kteří ke dni 1.1.2007 rovněž nesplňovali předpoklady odborné způsobilosti k výkonu povolání sociálního pracovníka ve smyslu ustanovení § 110 odst. 4 zákona o sociálních službách, nicméně tuto činnost vykonávali, a kteří k uvedenému dni dosáhli věku 50 let; pro tento případ byla stanovena nevyvratitelná právní domněnka, že kvalifikační předpoklad uvedený v § 110 odst. 4 se považuje za splněný.

Naposled zmíněná skutková podstata dopadá i na žalobkyni, která pracovala v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou „na úseku sociálním dle pracovní náplně“, kde vykonávala práci „referenta odboru sociálních věcí“, a ke dni 1.1.2007 dosáhla věku 55 let. Namítá-li dovolatel, že takový závěr „rozhodně není v souladu se záměrem zákonodárce, který přijal zákon č. 312/2002 Sb. ve snaze stanovit specifické podmínky právě pro úředníky územních samosprávných celků s cílem veřejnou správu zprofesionalizovat“, tak s tímto názorem lze v obecné rovině, pro posuzovanou problematiku vyjádřené v ustanovení § 110 odst. 4 zákona o sociálních službách, vyslovit souhlas. Dovolatel však opomíjí, že zmíněná profesionalizace nemůže nastat okamžitě, nýbrž že se jedná o proces, který probíhá v čase a má rovněž své sociální aspekty, které jsou zohledňovány právě přechodnými ustanoveními § 120 odst. 11 a 12 zákona o sociálních službách. Poukazuje-li žalovaný ve prospěch svého názoru na odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5.1.2012 sp. zn. 21 Cdo 2514/2010, pak tento odkaz není případný, neboť podstatou uváděné části odůvodnění tohoto rozsudku není preference jednoho zákona před druhým, nýbrž důraz na skutečnost, že soudce při své úvaze nemůže pominout výslovnou zákonnou úpravu. Proto lze sdílet názor odvolacího soudu, že „v případě žalobkyně se považoval kvalifikační předpoklad uvedený v zákoně o sociálních službách za splněný“.

Dovolatel dále nastoluje otázku povahy nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a dovozuje, že jde o právní předpis, který stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce zaměstnancem. Tomuto názoru nelze přisvědčit.

Je mimo pochybnost, že mezi předpoklady pro výkon sjednané práce patří také právními předpisy stanovené kvalifikační předpoklady (požadavky) na zaměstnancem dosaženou kvalifikaci z hlediska stupně nebo oboru vzdělání, zaměření apod., a to včetně těch kvalifikačních předpokladů, které stanoví právní předpisy upravující mzdové (platové) poměry zaměstnanců. Od kvalifikačních předpokladů je třeba odlišit předpoklady, které právní předpisy stanoví pouze jako hlediska významná pro určení mzdy (platu) v rámci v úvahu přicházejícího rozpětí nebo pro přiznání (poskytnutí) určité tarifní třídy (platového stupně, platového tarifu apod.); nesplňování těchto předpokladů totiž není důvodem k rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.1.1999 sp. zn. 2 Cdon 1683/97).

Žalobkyně, jak vyplývá též z její pracovní náplně ze dne 14.11.2011, vykonávala práci „referenta odboru sociálních věcí“ - katalogové číslo a název povolání „2.10.19. referent sociálních věcí (10.3.,10.11)“. Řečeno jinak – vykonávala práci, kterou nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, jeho příloha v části „B. Zařazení prací do povolání a platových tříd“, zařazuje pod položku „2.10.19 referent sociálních věcí“, a v rámci této „položky“ jako nejnáročnější práce konala práci 10.3. – „zajišťování sociálně-právní ochrany dětí“ a práci 10.11. – „zajišťování náhradní rodinné péče“. Tuto práci vykonávala, i když – objektivně vzato – pro ni neměla předepsanou odbornou způsobilost. Proto bylo na místě řešit otázku, jaký plat jí přísluší, resp. zda jí přísluší stejný plat, jako těm zaměstnancům, kteří předepsanou odbornou způsobilost k výkonu

povolání sociálního pracovníka skutečně splňují. Vzhledem k nevyvratitelné právní domněnce, že kvalifikační předpoklad uvedený v § 110 odst. 4 zákona o sociálních službách (v daném případě vyšší odborné vzdělání) se v případě žalobkyně považuje za splněný, odpovídá tomu její zařazení do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na ní požadovaných nejnáročnějších prací (§ 123 odst. 2 zák. práce).

Stanoví-li ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. vyšší odborné vzdělání jako předpoklad pro zařazení do 10. platové třídy, nejde o předpoklad stanovený právními předpisy pro výkon sjednané práce (ten je na základě výše uvedené právní domněnky splněn), nýbrž o předpoklad, který nařízení vlády č. 564/2006 Sb. stanoví pouze jako hledisko významné pro určení platu v rámci v úvahu přicházejícího rozpětí nebo pro přiznání (poskytnutí) určité tarifní třídy, který není důvodem k rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (jak z toho též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25.2.1998 sp. zn. 2 Cdon 1683/97 vychází). Protože se kvalifikační předpoklad vyššího odborného vzdělání v případě žalobkyně považuje za splněný (vychází se nevyvratitelné domněnky, že dosáhla potřebného vzdělání), nejedná se v posuzovaném případě ani o situaci, kdy má zaměstnavatel možnost, jak na to dovolatel též poukazuje, „obsadit pracovní místo žalobkyně jiným zaměstnancem“ na základě „výjimky ze vzdělání“ za podmínek upravených v ustanovení § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Z uvedeného vyplývá, že předpoklad odborné způsobilosti úředníka územních samosprávných celků k výkonu povolání sociálního pracovníka ve smyslu ustanovení § 110 odst. 4 zákona č. 108/2008 Sb., o sociálních službách, se považuje za splněný, jestliže ke dni 1.1.2007 tuto činnost vykonávali a k uvedenému dni dosáhli věku 50 let. Předpoklad, který je stanoven jako hledisko významné pro přiznání (poskytnutí) určité tarifní třídy tohoto zaměstnance ve smyslu nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, není důvodem k rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu ve věci samé je z hlediska uplatňovaných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d písm. a) o.s.ř. zamítl.

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník
- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)

- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)