8. 12. 2000

ID: 578

Využití zvýšené kvalifikace pracovníka organizací

Organizace ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) ZPr nevyužívá kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných pracovníkem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které pracovník získal v rámci zvýšení své kvalifikace. Okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce

Organizace ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) ZPr nevyužívá kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných pracovníkem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které pracovník získal v rámci zvýšení své kvalifikace. Okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce.

Z odůvodnění.

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 29 302 Kč s 3% úrokem od 16.3.1994 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že dne 16.1.1986 uzavřel se žalovanou dohodu o zvýšení kvalifikace podle § 143 ZPr, ve které se žalovaná zavázala setrvat v pracovním poměru u žalobce po určitou dobu od ukončení studia na právnické fakultě vysoké školy. Jelikož tento závazek nedodržela, vznikla jí povinnost uhradit žalobci poměrnou část nákladů vynaložených na zvýšení její kvalifikace.
Okresní soud rozsudkem ze dne 25.4.1995 č.j. 7 C 352/94-20 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 29 302 Kč s 3% úrokem od 16.3.1994 do zaplacení a na náhradě nákladů řízení 1 176 Kč, vše do tří měsíců od právní moci tohoto rozsudku; současně rozhodl, že žalobce je povinen "doplatit Českému státu na účet OS v T. na soudním poplatku částku 4 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku" a že žalovaná je povinna zaplatit "Českému státu na účet OS v T. na nákladech mu vzniklých 178 K4 do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku". Dospěl k závěru, že žalované vznikla na základě platné dohody o zvýšení kvalifikace uzavřené se žalobcem dne 16.1.1986 povinnost uhradit žalobci poměrnou část nákladů vynaložených na zvýšení její kvalifikace studiem na právnické fakultě, neboť nedodržela svůj závazek z dohody setrvat v pracovním poměru u žalobce po určitou dobu od ukončení studia. Uvedená povinnost žalované nezanikla ani podle § 143 odst. 4 písm. b) ZPr ve znění zákona č. 22/1985 Sb., neboť žalobce v posledních 12 měsících pracovního poměru žalované, která v této době vykonávala funkci vedoucího podnikového referenta nákupu zboží, "využíval stupeň dosažené kvalifikace žalované, tedy její vysokoškolské vzdělání". Podle názoru soudu prvního stupně "není možné obecně po zaměstnavatelích spravedlivě požadovat", aby "využívali kromě stupně vzdělání striktně i druh dosaženého vzdělání včetně případných specializací". Úkoly žalované podle její pracovní náplně navíc úzce souvisely s "problematikou práva", zejména obchodního a občanského. K tomu, aby žalobce využíval kvalifikace žalované, ji podle soudu prvního stupně nemusel "nutně a výlučně zařadit jako právníka".
K odvolání žalované krajský soud rozsudkem ze dne 8.10.1997 č.j. 12 Co 498/95-42 změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé tak, že žalobu zamítl; současně rozhodl, že žalobce je povinen "nahradit státu na jeho nákladech na účet Okresního soudu v T. částku 178 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku" a že žalobce je povinen "nahradit žalované na nákladech řízení před soudy obou stupňů částku 3 831 Kč, a to 800 Kč k jejím rukám a 3 031 Kč na účet JUDr. M.Z., vždy do tří dnů od právní moci rozsudku". Po "zhodnocení prokázaného skutkového stavu věci" dospěl odvolací

soud k závěru, že žalovaná dala výpověď z pracovního poměru z důvodu nevyužívání její odborné kvalifikace, kterou si zvýšila absolvováním studia na právnické fakultě. Podle názoru odvolacího soudu "sama skutečnost, že u funkce, kterou žalovaná před ukončením pracovního poměru vykonávala, bylo předpokládáno případně i vysokoškolské vzdělání, kde postačovala i krátkodobá praxe, nemůže být dokladem toho, že byla využívána odborná kvalifikace" žalované. "Profesi", kterou žalovaná u žalobce před skončením pracovního poměru po dobu jednoho roku vykonávala, mohla vykonávat i bez zvýšení kvalifikace, neboť by jí to umožňoval "druhý z předpokladů" pro tuto funkci, a to "středoškolské vzdělání a dlouhodobá praxe". Žalobcem uplatněný nárok proto podle odvolacího soudu není "odůvodněným".
Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci, které spatřuje v první řadě v tom, že v odůvodnění rozsudku odvolacího soudu se mimo jiné nesprávně uvádí, že "v organizaci nepracoval od května 1991 jiný právník", ačkoliv v době od roku 1986 do roku 1994 pracovalo v organizaci celkem sedm právníků. V dohodě uzavřené mezi účastníky podle § 143 ZPr "jsou i důvody, kdy nárok na úhradu poskytnutých nákladů zaniká"; ty však nebyly uplatněny. Dovolatel nesouhlasí ani s názorem odvolacího soudu, podle něhož funkci vedoucího podnikového referenta nákupu zboží mohla žalovaná vykonávat i bez zvýšení kvalifikace se vzděláním, jež měla, a s delší praxí. Po zrušení "výnosu fed. ministerstva práce a soc. věcí" zákonem č. 1/1992 Sb. "bylo již jen na zaměstnavateli, jaký svůj systém v zařazení pracovníků si stanoví, což žalobce také udělal". Funkce "vedoucího referenta nákupu", do které byla žalovaná zařazena do 1.1.1993, byla "vyšší funkcí" než funkce právníka obchodní skupiny, kterou zastávala do té doby. Tato funkce "vedla celý úseku nákupu zboží a byla přímo podřízena obchodnímu náměstkovi"; kvalifikace žalované v ní byla využívána "ještě více než v předcházejícím zařazení". Dovolatel dále vytýká odvolacímu soudu, že se vůbec nezabýval "zkoumáním pracovní náplně žalované a skutečným výkonem práce". Podle dovolatele mělo být především posouzeno, zda "práce dle pracovní náplně žalované je či není specializací pro právníka". Bylo potřebou organizace, aby "na obchodním oddělení působil právník a posuzoval z právního pohledu v obchodních vztazích uzavírané obchodní kontrakty". Nelze tedy "v žádném případě hovořit o nevyužívání kvalifikace, když žalovaná mimo jiné za organizaci uzavírala jak na nákup, tak i prodej kupní smlouvy, a tyto i podepisovala". Ve výpovědi z pracovního poměru žalovaná neuvedla, že důvodem je nevyužívání kvalifikace. Z toho podle dovolatele plyne, že "v době podání výpovědi, resp. ukončení pracovního poměru žalovaná o žádném takovém problému nevěděla". Dovolatel navrhl, aby dovolací soud rozhodl "ve smyslu své pravomoci".
Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a OSŘ) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 OSŘ a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) OSŘ dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první OSŘ) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.
Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že k rozvázání pracovního poměru mezi účastníky, ve kterém žalobce spatřuje porušení závazku žalované setrvat u něj v pracovním poměru podle uzavřené dohody o zvýšení kvalifikace, došlo výpovědí žalované danou žalobci dne 27.12.1993 - podle 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. a č. 37/1993 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění před novelou provedenou s účinností od 1.6.1994 zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony - dále též jen "ZPr" (srov. čl. VI. odst. 4 zákona č. 74/1994 Sb.). Při posuzování platnosti dohody o zvýšení kvalifikace uzavřené mezi žalobcem a žalovanou dne 16.1.1986 je třeba vycházet ze zákoníku práce ve znění účinném před novelou provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. (srov. čl. II odst. 1, část věty za středníkem, zákona č. 188/1988 Sb.)
Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost zjištění v tomto směru

dovolatel nenapadá), že žalovaná pracovala u žalobce v pracovním poměru od 2.9.1980 jako účetní a od 1.4.1985 jako samostatná účetní. Dne 16.1.1986 s ní žalobce uzavřel dohodu, ve které se zavázal umožnit jí zvýšení kvalifikace dálkovým studiem na právnické fakultě vysoké školy a poskytovat jí v souvislosti s tímto studiem pracovní úlevy a hospodářské zabezpečení "v souladu s vyhláškou č. 140/1968 Sb.". Žalovaná se v dohodě zavázala setrvat u žalobce v pracovním poměru po dobu studia a určitou dobu po jeho ukončení a v případě nesplnění tohoto závazku uhradit žalobci náklady na zvýšení její kvalifikace spočívající v "náhradě mzdy při konzultacích, soustředění, zkouškách a závěrečné práci" s tím, že maximální částka, kterou by byla povinna uhradit, činí 35 880 Kč. Po ukončení studia dne 21.5.1991 žalovaná vykonávala u žalobce práci samostatného odborného referenta - právníka obchodního útvaru a od 1.1.1993 byl tento druh práce dohodou o změně pracovní smlouvy uzavřenou mezi účastníky změněn na funkci vedoucího podnikového referenta nákupu zboží. Vnitřní předpis žalobce č. 3/1992/43 v části nazvané "kvalifikační katalog" zařazoval funkci vedoucího odborného referenta do "tarifních stupňů" 6 - 8, pro které stanovil jako kvalifikační předpoklad vzdělání alternativně - vyučení v oboru, vyučení v čtyřletém oboru s maturitou, úplné střední vzdělání (s maturitou) a vysokoškolské vzdělání, s různými délkami praxe. Dne 27.12.1993 žalovaná doručila žalobci výpověď z pracovního poměru bez uvedení důvodu, na základě níž její pracovní poměr skončil dnem 28.2.1994.
V tom, že odvolací soud ve svém rozsudku mimo jiné uvedl, že "v organizaci nepracoval do května 1991 jiný právník", nelze spatřovat nesprávné právní posouzení věci namítané žalobcem. Nesprávným právním posouzením je omyl soudu při aplikaci práva na zjištěný skutkový stav (skutkové zjištění). O mylnou aplikaci právních předpisů se jedná, jestliže soud použil jiný právní předpis, než který měl správně použít, nebo sice aplikoval správný právní předpis, ale nesprávně jej vyložil. Otázka, zda u žalobce pracoval do května 1991 jiný právník, není otázkou právní, nýbrž skutkovou. Na případné pochybení soudu ve zjištění skutkového stavu věci, které spočívá v tom, že skutkové zjištění, jež bylo podkladem pro rozhodnutí odvolacího soudu, je vadné, míří dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) OSŘ; podle tohoto ustanovení lze dovolání odůvodnit tím, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Skutkové zjištění přitom nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného (popřípadě i procesního) práva. Z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu však vyplývá, že odvolací soud věc po právní stránce posoudil na základě jiných skutkových zjištění, než je to, že do května 1991 nebyl u žalobce zaměstnán jiný právník než žalovaná; uvedené skutkové zjištění nebylo pro právní názor, který při posouzení věci z hlediska hmotného práva zaujal, nijak významné. Nelze proto dospět k závěru, že by byl dán dovolací důvod uvedený v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) OSŘ, který dovolatel podle obsahu této části svého dovolání uplatňuje.
Podle ustanovení § 143 odst. 1 ZPr ve znění účinném před novelou provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. organizace může s pracovníkem uzavřít dohodu, kterou se organizace zavazuje umožnit pracovníku získání nebo zvýšení kvalifikace a pracovník se zavazuje setrvat v organizaci po určitou dobu v pracovním poměru nebo uhradit jí náklady spojené se získáním nebo zvýšením kvalifikace. Organizace se může s pracovníkem také dohodnout, že pracovník jí uhradí i náklady, které do skončení pracovního poměru vynaložila k získání nebo zvýšení jeho kvalifikace, jestliže pracovník dá výpověď před získáním předpokládané kvalifikace nebo před jejím zvýšením.
Podle ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) ZPr povinnost pracovníka k úhradě nákladů nevzniká, jestliže organizace nevyužívala v posledcích 12 měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil.
Smyslem dohody podle ustanovení § 143 ZPr je stabilizace pracovníka, jemuž organizace umožňuje získání nebo zvýšení kvalifikace a který se za to zavazuje setrvat v organizaci po určitou dobu v pracovním poměru. Stabilizace takového pracovníka v pracovním poměru je v zájmu organizace na návratnosti prostředků, které vynaložila v souvislosti se získáváním nebo zvyšováním kvalifikace svých pracovníků. Pracovník, který porušil svůj závazek z dohody uzavřené s organizací podle ustanovení § 143 ZPr setrvat v organizaci v pracovním poměru po sjednanou dobu, je povinen

uhradit jí náklady spojené se získáním nebo zvýšením kvalifikace. Tato povinnost pracovníka nevzniká, jestliže nastanou skutečnosti uvedené v ustanovení § 143 odst. 7 písm. a) až d) ZPr. Ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) ZPr spojuje takový následek s tím, že organizace nevyužívala v posledních 12 měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil. Zákoník práce nestanoví, že tato okolnost musí být důvodem nedodržení závazku pracovníka setrvat v organizaci v pracovním poměru, který je třeba uvést v rozvázání pracovního poměru (např. ve výpovědi dané pracovníkem podle ustanovení § 51 ZPr). K tomu, aby povinnost pracovníka k úhradě nákladů na získání nebo zvýšení kvalifikace nevznikla, postačuje, že uvedená okolnost nastala, aniž by bylo nutno ji výslovně uvádět jako důvod rozvázání pracovního poměru (pro případy porušení závazku pracovníka setrvat v organizaci v pracovním poměru po sjednanou dobu nastalé před 1. lednem 1989 naproti tomu srov. ustanovení § 143 odst. 4 písm. 8b) a § 51 odst. 1 písm. d) ZPr ve znění účinném do 31.12.1988). Ze skutečnosti, že žalovaná nevyužívání kvalifikace, kterou získala studiem na právnické fakultě, neuvedla ve své výpovědi ze dne 27.12.1993 jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, proto nelze důvodně dovozovat, že se na její případ ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) ZPr nemůže vztahovat. Námitka žalobce, že "důvody, kdy nárok na úhradu poskytnutých nákladů zaniká, nebyly žalovanou uplatněny", tedy není opodstatněná.
Důvodné jsou však výtky dovolatele vůči odvolacímu soudu vztahující se k jeho právnímu posouzení otázky, zda žalobce nevyužíval kvalifikaci, kterou si žalovaná zvýšila na základě dohody uzavřené podle § 143 ZPr, ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) ZPr.
Kvalifikací pracovníka je nutno rozumět souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které pracovník získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při jeho účasti na společenské práci (§ 1 odst. 1 ZPr). Jednotlivé kvalifikace lze v jejich vzájemném poměru z hlediska jejich významnosti klasifikovat jako nižší a vyšší. Vyšší kvalifikace je dána zejména vyšším stupněm vzdělání, popřípadě délkou odborné praxe pracovníka. Vzhledem k tomu, že společenské hodnocení práce se projevuje též v jejím odměňování, může při této hierarchizaci posloužit i porovnání průměrných mezd dosahovaných za práce vyžadující jednotlivé kvalifikace, popřípadě charakteristik platových tříd stanovených v platových předpisech pro práce, k jejichž výkonu kvalifikace slouží, a jim odpovídajících platových tarifů (srov. např. přílohu zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů a přílohy č. 1 a č. 2 nařízení vlády č. 251/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců rozpočtových a některých dalších organizací, ve znění pozdějších předpisů).
Organizace nevyužívá kvalifikace pracovníka zpravidla tehdy, jestliže z porovnání druhu práce, kterou pracovník vykonává podle pracovní smlouvy, s druhem práce, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že pracovník může, a to případně i u jiné organizace, vykonávat práce významnější. Přitom je třeba vzít v úvahu, že kvalifikace pracovníka zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často pracovník všechny konkrétně v pracovním poměru u organizace nevykonává, a že s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují. O nevyužívání kvalifikace pracovníka jde proto jen v tom případě, kdy organizace v převážné míře přiděluje pracovníku práce, při nichž pracovník získanou kvalifikaci nemůže uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace.
Z uvedeného vyplývá, že organizace ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) ZPr nevyužívá kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných pracovníkem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které pracovník získal v rámci zvýšení své kvalifikace. Okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce a nelze na ni usuzovat jen z kvalifikačních požadavků, které organizace obecně stanoví pro druh práce vykonávané pracovníkem a které vždy nemusí konkrétního obsahu (náplni) práce pracovníka odpovídat.
V posuzované věci odvolací soud správně dovodil, že samotný požadavek vysokoškolského vzdělání kladený (alternativně vedle nižších stupňů vzdělání) žalobcem na práci vedoucího podnikového referenta nákupu zboží, kterou žalovaná vykonávala po zvýšení své kvalifikace studiem na právnické

fakultě vysoké školy, nemůže odůvodnit závěr, že žalobce uvedené kvalifikace žalované využíval. K takovému posouzení by bylo možné dospět jen na základě zjištění, že převážná část pracovních činností žalované ve funkci vedoucího podnikového referenta nákupu zboží kvalifikaci, kterou si zvýšila, skutečně vyžadovala. Stejně tak ale nemůže vést k závěru právě opačnému (že žalobce zvýšené kvalifikace žalované nevyužíval) pouhá okolnost, že žalobce v požadavcích na práci vedoucího odborného referenta uvedených v jeho "kvalifikačním katalogu" připouštěl, aby tuto funkci vykonávali i pracovníci s nižším stupněm vzdělání (a s delší odbornou praxí). Pro posouzení, zda při práci vedoucího podnikového referenta nákupu zboží bylo využíváno vysokoškolského právnického vzdělání žalované, je - jak vyplývá z výše uvedeného - rozhodující konkrétní obsah (náplň) této funkce a okolnost, zda jeho převážná část vyžadovala znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti odpovídající uvedenému stupni a druhu vzdělání. Kdyby k převážné části pracovních činností spojených s touto funkcí bylo zapotřebí vysokoškolské právnické vzdělání, neboť by šlo o činnosti typické pro kvalifikaci, která se získává studiem na právnické fakultě vysoké školy, žalobce by zvýšené kvalifikace žalované využíval bez ohledu na to, že podle jeho "kvalifikačního katalogu" mohli u něj práci vedoucího odborného referenta vykonávat i pracovníci s nižším stupněm vzdělání. Z uvedeného vyplývá, že právní názor, na němž odvolací soud založil svůj rozsudek (že organizace nevyužívá kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil, jestliže její kvalifikační požadavky kladené na druh práce vykonávané pracovníkem po zvýšení kvalifikace umožňují, aby tuto práci vykonával i pracovník s nižší kvalifikací), není správný. Veden tímto nesprávným názorem se odvolací soud nezabýval obsahem (náplní) práce vykonávané žalovanou po zvýšení kvalifikace a tím, zda převážná část jejích pracovních činností vyžadovala znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které získal v rámci zvýšení své kvalifikace.
Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej ve výroku o věci samé, jakož i v akcesorických výrocích o náhradě nákladů řízení [§ 242 odst. 2 písm. b) OSŘ], zrušil a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1, část věty za středníkem, § 243b odst. 2, věta první OSŘ).

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

Další články:

- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)