

Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24.03.1978, sp. zn. Cpjf 17/77, ECLI:CZ:NS:1978:CPJF.17.1977.1

Číslo: 15/1978

Právní věta: K uplatňování ustanovení zákoníku práce změněných nebo doplněných ustanoveními zákona č. 20/1975 Sb. ve věcech skončení pracovního poměru

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 24.03.1978

Spisová značka: Cpjf 17/77

Číslo rozhodnutí: 15

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Zpráva

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 60/1965 Sb. § 35

§ 46

§ 53

§ 61

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 15/1978 sb. rozh.

K uplatňování ustanovení zákoníku práce změněných nebo doplněných ustanoveními zákona č. 20/1975 Sb. ve věcech skončení pracovního poměru

(Ze zprávy o zhodnocení poznatků soudů při uplatňování zákona č. 20/1975 Sb. v otázkách skončení pracovního poměru, projednané a schválené občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSSR 24. 3. 1978, [Cpjf 17/77](#))

Podle plánu hlavních úkolů na druhé pololetí 1977 zpracovalo občanskoprávní kolegium Nejvyššího soudu ČSSR zprávu o zhodnocení poznatků soudů při uplatňování zákona č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku práce, a to v otázkách skončení pracovního poměru. Podkladem pro tuto zprávu byly průzkumy a zhodnocení některých otázek rozhodování soudů ve věcech skončení pracovního poměru (s uplatněním ustanovení zákoníku práce novelizovaných zákonem č. 20/1975 Sb.), jež byly provedeny občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR (Cpj 42/76) a občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu SSR (Cpj 73/76).

Účelem zprávy Nejvyššího soudu ČSSR bylo poukázat na to, o jaké případy v praxi soudů ČSR a SSR ve věcech skončení pracovního poměru podle uvedené novely zákoníku práce jde, zhodnotit, za je praxe soudů ve shodě se smyslem a účelem této novely zákoníku práce a zda je tato praxe soudů v ČSR a SSR jednotná. Zpráva se proto zabývá jednotlivými okruhy otázek skončení pracovního poměru, které byly soudy v uvedeném období řešeny.

1. Výpověď pracovního poměru organizací podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce ve znění zákona č. 20/1975 Sb. umožňuje organizaci dát pracovníku výpověď ze dvou výpovědních důvodů. První z těchto výpovědních důvodů uvádí právní úprava tak, že organizace může dát pracovníku výpověď, nesplňuje-li pracovník předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Podle druhého v právní úpravě uvedeného důvodu může dát organizace pracovníku výpověď, nesplňuje-li bez zavinění organizace požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce; jestliže však spočívá nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze pracovníku z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže tyto nedostatky v přiměřené lhůtě neodstraní, ačkoli byl k tomu v posledních dvanácti měsících organizací písemně vyzván. U těchto výpovědních důvodů byly zjištěny dále uvedené okruhy otázek:

a) Výpovědní důvod nesplňování předpokladů

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 20/1975 Sb. ponechala již dříve stanovené nesplňování předpokladů za výpovědní důvod k rozvázání pracovního poměru organizací. Upřesnila jej však tak, že jde o nesplňování takových předpokladů § , které jsou pro výkon práce stanovené právními předpisy. Požadavek, aby předpoklady pro výkon práce byly stanoveny právními předpisy, nebyl v původní úpravě podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce obsažen., Přesto byl takto již před touto novelou zákoníku práce v praxi soudů vykládán a tak tato soudní praxe ovlivnila nyní platnou právní úpravu.

Jak u soudů v ČSR, tak i u soudů v SSR byly projednávány případy, v nichž šlo o to, zda předpoklady pro výkon práce byly stanoveny právními předpisy.

Ve věci sp. zn. 6 C 131/74 okresního soudu v Českých Budějovicích shledal soud platnost výpovědi dané organizací pro nesplňování předpokladů zdravotní sestře, která nesplňovala předpoklady ukončení studia a složení maturitní zkoušky na střední zdravotní škole vyžadované ustanovením § 11 vyhlášky č. 72/1971 Sb.

Také ve věci sp. zn. 4 C 531/75 okresního soudu ve Svidníku nebyla úspěšná se svým návrhem na určení neplatnosti výpovědi pracovnice pracující jako dokumentaristka v muzeu, když nesplňovala odborné vzdělání požadované předpisem ministerstva kultury SSR z 25. 6. 1969 č. 4055/1969.

Všeobecně lze uvést, že při posuzování otázky splnění zákonného požadavku, podle něhož předpoklady pro výkon sjednané práce musí být (má-li být jejich nesplňování výpovědním důvodem podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce) stanoveny právním předpisem, se okresní a krajské soudy převážně odvolávají na výklad obsažený v závěrech k uvedení ustanovení zákoníku práce novelizovaných zákonem č. 20/1975 Sb. do praxe soudů (uveřejněných pod č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek).

Podle těchto společných závěrů občanskoprávních kolegií Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyššího soudu ČSR a Nejvyššího soudu SSR se předpoklady ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce rozumějí především kvalifikační předpoklady stanovené např. platovými řády nebo nomenklaturami funkcí a základních platů. Stanovenými předpoklady se u těch funkcí, u nichž jsou právními předpisy

stanoveny odborně politické předpoklady (jako je tomu např. u některých pracovníků státních orgánů), rozumějí samozřejmě také tyto předpoklady. Předpoklady, které jsou právními předpisy stanoveny pouze jako podmínky nebo ukazatele pro stanovení výše platu v rámci platového rozpětí nebo pro přiznání určité tarifní třídy (platového stupně apod.), nejsou však předpoklady ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Předpoklady ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce se pak dále rozumějí např. a) oddanost socialistickému společenskému zřízení, státní a občanská bezúhonnost, jak je tomu např. u vedoucích státních notářů, státních notářů a notářských čekatelů (§ 7 zákona č. 95/1963 Sb.) a u advokátních čekatelů (§ 44 odst. 2 zákonů č. 118/1975 Sb. a 133/1975 Sb.), b) tělesná a duševní způsobilost, jak je tomu např. u montérů elektrického zařízení (§ 3 vyhlášky č. 95/1961 Sb.) a u pracovníku se zvláště nebezpečnými jedy a omamnými látkami (§ 11 vládního nařízení č. 56/1967 Sb.), c) morální předpoklady pro výkon práce, jak je tomu např. u výchovných pracovníků (výnos ministerstva školství ČSR, kterým se vydává pracovní řád pro výchovné a ostatní pracovníky škol a výchovných zařízení, jehož vydání bylo oznámeno v částce 27/1971 Sb., a výnos ministerstva školství SSR, kterým se vydává obdobný pracovní řád, jehož vydání bylo oznámeno v částce 7/1972 Sb.).

U soudů v ČSR byla projednávána otázka, zda za právní předpis ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce lze považovat také pracovní řád vydaný organizací nebo nadřízenými orgány s předchozím souhlasem příslušného orgánu Revolučního odborového hnutí.

Ve věci sp. zn. 5 C 244/75 obvodního soudu pro Prahu 6 dala organizace výpověď z toho důvodu, že palubní průvodčí aerolinií nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce. Výpověď konkretizovala tak, že v průběhu pracovní činnosti se u pracovnice projevovala zvýšená vznětlivost, což vedlo k řadě konfliktů se spolupracovníky, s orgány pasové kontroly a v poslední době i s dalšími pracovníky Československých aerolinií; výpověď uváděla výslovně několik případů konfliktů vyvolávaných pracovníci. Z toho se ve výpovědi dovozovalo, že pracovnice nesplňuje pro výkon práce předpoklad stanovený v § 2 odst. 7 pracovního řádu. Soud prvního stupně žalobu pracovnice na určení neplatnosti výpovědi zamítl, odvolací soud k odvolání pracovnice toto rozhodnutí změnil a žalobě pracovnice vyhověl s odůvodněním, že její chování nevybočovalo z mezí normálního společenského vystupování a že organizace až dosud nevyvozovala z některých konfliktů důsledky, zejména ponechávala pracovníci i nadále ve funkci palubní průvodčí.

Ke stížnosti pro porušení zákona Nejvyšší soud ČSR rozsudkem sp. zn. [5 Cz 52/76](#) uvedený rozsudek odvolacího soudu zrušil, když dospěl k závěru, že skutkové vylíčení výpovědního důvodu naplňuje podstatu nesplňování § 2 odst. 7 pracovního řádu (schváleného ministerstvem dopravy ČSSR dne 4. 12. 1972 pod č. j. 27-348/72-09/4) se vyžaduje, aby palubní průvodčí měla mimo předepsané kvalifikační předpoklady také vhodné společenské vystupování. Zvláštní předpoklad vhodného společenského vystupování je tu tedy předpokladem pro výkon sjednané práce.

V uvedeném rozhodnutí sp. zn. [5 Cz 52/76](#) dospěl tedy nejvyšší soud ČSR k závěru, že pracovní řád je právním předpisem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. to je v souladu s již uvedenými společnými závěry Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyššího soudu ČSR a Nejvyššího soudu SSR uveřejněnými pod č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. Podle těchto závěrů je zcela nepochybné, že pracovní řád vydaný nadřízeným orgánem pro organizace jmi řízení, který byl jako právní předpis oznámen ve Sbírce zákonů, je právním předpisem (např. již citované pracovní řády ministerstva školství ČSR a ministerstva školství SSR). Právním předpisem platným v organizaci, v níž byl vydán, je však také pracovní řád vydaný organizací s předchozím souhlasem příslušného orgánu Revolučního odborového hnutí, což vyplývá z toho, že ve smyslu ustanovení § 82 odst. 4 zák. práce je pracovní řád závazný jak pro organizaci, tak pro všechny její pracovníky.

Soudy v ČSR se zabývaly také otázkou, zda za právní předpis ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce lze považovat i takové předpisy, které nebyly uveřejněny nebo oznámeny ve Sbírce

zákonů; tato otázka do značné míry souvisí s otázkou předcházející.

Krajský soud v Českých Budějovicích uvedl v rozboru rozhodování soudů Jihočeského kraje, že soudy tohoto kraje vycházejí z toho, že za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce lze považovat jen předpisy uveřejněné nebo oznámené ve Sbírce zákonů.

Naproti tomu krajský soud v Ústí nad Labem uvedl v rozboru rozhodování soudů Severočeského kraje, že za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce je třeba považovat i předpisy ve Sbírce zákonů nepublikované ani neregistrované, např. předpisy stanovící některé kvalifikační předpoklady pro zastávání určitých funkcí (mzdové předpisy a tarifně kvalifikační předpoklady).

Nejvyšší soud ČSR ve své zprávě o průzkumu a zhodnocení rozhodování soudů ČSR ve věcech skončení pracovního poměru (Cpj 42/76) k tomu uvedl, že se zmíněným úzkým výkladem pojmu právní předpis nelze souhlasit a že naopak je třeba přisvědčit uvedenému širšímu výkladu tohoto pojmu. To je v souladu se společnými závěry Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyššího soudu ČSR a Nejvyššího soudu SSR (uveřejněnými pod č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek), podle nichž je zapotřebí považovat za právní předpis ve smyslu § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce také takový pracovní řád, který nebyl uveřejněn ani oznámen ve Sbírce zákonů.

Soudy v SSR řešily dále otázku, zda právním předpisem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce je stanovení funkcí, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti.

Ve věci sp. zn. 6 C 590/76 okresního soudu v Banské Bystrici soud shledal, že pracovnice nespĺňuje předpoklady pro výkon práce sjednané pro funkci hmotně odpovědné pracovnice, když jí byl kromě jiného pravomocně uložen zákaz činnosti vykonávat funkci hmotně odpovědné pracovnice v socialistickém sektoru na dobu pěti let.

Nejvyšší soud SSR k této otázce správně uvedl, že stanoví-li podle zmocnění obsaženého v § 176 odst. 4 zák. práce ústřední orgány v dohodě s ústředními výbory odborových svazů funkce, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti, jde o stanovení předpokladů pro výkon sjednané práce právním předpisem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

b) Výpovědní důvod nesplňování požadavků, které nespočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích

Namísto dřívějšího výpovědního důvodu označovaného jako nezpůsobilost pracovníka plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nespĺňuje požadavky kladené na práci, stanovila novela zákoníku práce provedená zákonem č. 20/1975 Sb. nově tento výpovědní důvod jako nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce bez zavinění organizace. Při tom platná právní úprava i nadále rozlišuje mezi nesplňováním požadavků jako důsledkem neuspokojivých pracovních výsledků a mezi nesplňováním jiných požadavků. Důvodová zpráva k zákonu č. 20/1975 Sb. uvádí, že tato nová úprava má usnadnit organizacím zkvalitňování jejich pracovních kolektivů. Proto není tento výpovědní důvod omezován tak, jak tomu bylo dříve, že by totiž nesplnění uvedených požadavků musilo mít za následek úplnou nezpůsobilost pracovníka vykonávat dosavadní práci.

Soudy v ČSR a SSR projednávaly případy platnosti výpovědi organizací, v nichž byl uplatněn výpovědní důvod nesplňování požadavků.

Ve věci sp. zn. 18 C 21/76 městského soudu v Košicích považoval soud za nesplňování požadavků pro

řádný výkon práce jednání pracovnice, která se k ostatním pracovníkům organizace a k pracovníkům organizací řízených zaměstnavatelskou organizací chovala zcela nevhodně a osvojovala si ji nepatřící pravomoc.

Ve věci sp. zn. 8 C 28/76 okresního soudu v Rimavské Sobotě shledal soud za nesplňování požadavků pro řádný výkon práce pracovníka výboru lidové kontroly nadměrné požívání alkoholických nápojů, vyvolávání nedorozumění na pracovišti pod vlivem alkoholu a osočování vedoucích pracovníků, které nepříznivě působilo nejen na spolupracovníky, ale i na občany, s nimiž pracovník přicházel do styku.

Krajský soud v Ostravě uvedl v rozboru rozhodování soudů Severomoravského kraje, že požadavkem, který je nezbytnou podmínkou pro výkon práce, je nejen požadavek odborného rázu (pokud nejde o předpoklad podle právního předpisu), ale i požadavek politickomorální, a to zejména u vedoucích pracovníků.

K tomuto výpovědnímu důvodu uvedl Nejvyšší soud SSR, že jde o takové požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, a to o požadavky, jejich nesplnění organizace nezavinila. Jde o takové požadavky, jejichž plnění vyžaduje organizace od pracovníka oprávněně v souvislosti výkonem jeho konkrétní práce. Tyto požadavky (na rozdíl od předpokladů) mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího pracovníka, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Požadavky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce se tedy rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení a mohou se dotýkat (podle druhu vykonávané práce nebo zastávané funkce) nejen zvláštních odborných znalostí, ale i občanské angažovanosti, organizačních schopností, morálně politických kvalit pracovníka (pokud ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod. Organizace, která použila ke skončení pracovního poměru tohoto výpovědního důvodu, musí v případném sporu o určení neplatnosti výpovědi zahájeném k návrhu pracovníka dokázat, že jde o požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou řádného výkonu práce. Je samozřejmé, že organizace musí v takovém případě prokázat také, že nesplňování požadavků u pracovníka nezavinila.

K těmto správným výkladovým závěrům je třeba ještě dodat, že podle společných závěrů Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyššího soudu ČSR a Nejvyššího soudu SSR (uveřejněných pod č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek) lze předpokládat, že o nesplnění požadavků, které jsou nezbytné pro řádný výkon práce pracovníka, půjde většinou při nesplnění takových požadavků, které jsou trvalejšího charakteru. Ojedinelé jejich nesplňování nebude totiž (s výjimkou zvláštních případů) zpravidla takové intenzity, aby odůvodňovalo použití tohoto výpovědního důvodu.

c) Výpovědní důvod nesplňování požadavků, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 20/1975 Sb. byl dřívější zákonný požadavek vyžadující, aby při výpovědi pro nesplňování požadavků, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích, byl pracovník na nedostatky v práci v posledních dvanácti měsících písemně upozorněn za účelem jejich odstranění, nahrazen nynějším požadavkem, podle něhož lze při nesplňování požadavků, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích, dát pracovníkovi výpověď jen tehdy, jestliže tyto nedostatky v přiměřené lhůtě neodstranil, ačkoli byl k tomu v posledních dvanácti měsících organizací písemně vyzván.

Podle znění ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce před novelizací zákoníku práce zákonem č. 20/1975 Sb. byl v praxi soudů zastáván výklad, že vzhledem k termínu „v přiměřené době“ použitému v zákoně, není třeba, aby organizace v písemném upozornění stanovila přesnou dobu, do kdy má pracovník nedostatky odstranit. Dovozovalo se však, že mezi písemným upozorněním a okamžikem, kdy se organizace rozhodla dát z tohoto důvodu výpověď, musí uplynout taková doba, ve

které měl pracovník dostatek možností vytýkané nedostatky odstranit.

Za nynější právní úpravy obsažené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce není však již tento výklad použitelný.

Ve věci sp. zn. 18 C 219/76 městského soudu v Košicích bylo dovozováno, že výpověď daná pracovníku je neplatná také z toho důvodu, že při výpovědi pro nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích neposkytla organizace pracovníku žádnou lhůtu k odstranění vytýkaných nedostatků.

Ve věci sp. zn. 6 C 85/76 okresního soudu v Rimavské Sobotě byla dovozena neplatnost výpovědi v obdobném případě, když se organizace dovolávala pouze všeobecného upozornění, které ohledně výkonu práce učinila vůči všem pracovníkům stejné profese, a pracovníci, které dala výpověď, nevyzvala k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě písemně.

Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR k této otázce shodně uvedly, že dá-li organizace pracovníku výpověď pro nesplňování požadavků, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích, musí organizace v soudním řízení prokázat, že za nedostatky v práci pracovníka nejen upozornila, ale že ho písemně v období posledních dvanácti měsíců vyzvala k jejich odstranění, určila mu přiměřenou lhůtu k jejich odstranění a pracovník přesto vytýkané nedostatky neodstranil. Jde o důsledek vyplývající z novely zákoníku práce provedené zákonem č. 20/1975 Sb., která dřívější podmínku písemného upozornění směřujícího k odstranění nedostatků v práci v přiměřené době, nahradila podmínkou písemné výzvy k odstranění nedostatků v práci v přiměřené lhůtě.

Soudy se zabývaly také otázkou, jaké důsledky má skutečnost, že výzva k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě není učiněna organizací písemně.

Ve věci sp. zn. C 570/76 okresního soudu v Chomutově dospěl soud k závěru, že výpověď organizace daná z důvodů nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích je neplatná již proto, že pracovnice nebyla k odstranění nedostatků vyzvána písemně.

Městský soud v Praze a krajské soudy v Plzni, v Ústí nad Labem a v Ostravě uvádějí v rozborech rozhodování soudů svých obvodů shodně, že písemná forma výzvy k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce je hmotně právní podmínkou výpovědi; nedodržení písemné formy této výzvy má tedy samo o sobě za následek neplatnost dané výpovědi.

Nejvyšší soud ČSR k tomu správně uvedl, že hmotně právní podmínkou výpovědi dané pro nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích je písemná výzva organizace k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě. Ustanovení § 242 odst. 2, věta první, zák. práce (podle něhož je právní úkon, který nebyl učiněn formou předepsanou zákoníkem práce, neplatný, jen stanoví-li to výslovně zákoník práce) na uvedený případ nedopadá již z toho důvodu, že uvedená výzva není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 zák. práce.

2. Podmínky platnosti výpovědi dané organizací z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až e) zák. práce z hlediska ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce

Ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce před novelizací zákonem č. 20/1975 Sb. obsahovalo úpravu, podle níž mohla dát organizace pracovníku výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až e) zák. práce jen tehdy, jestliže neměla možnost pracovníka zaměstnávat ani po předchozí průpravě, a to případně ani na jiném pracovišti, nebo nebyl-li pracovník ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci na dosavadním, popřípadě na jiném pracovišti. Zkušenost ukázala, že při výpovědi organizace dávané z důvodů nesplňování předpokladů a z důvodů nesplňování požadavků (

§ 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce) není důvodné ani vhodné vázat možnost výpovědi ze strany organizace na podmínku nabídnutí případně i jakéhokoliv volného pracovního místa. Bylo proto zákonem č. 20/1975 Sb. novelizováno ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce především tak, že organizace může dát pracovníku výpověď pro nesplňování předpokladů nebo pro nesplňování požadavků (výpovědní důvody uvedené v § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce) tehdy, jestliže mu nemůže nabídnout volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci, které by i při nedostatcích, které jsou důvodem výpovědi, mohl zastávat. V již uvedených závěrech uveřejněných pod č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek bylo výkladem dovozeno, že také tu jde o nabídku práce v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce nebo v bydlišti pracovníka.

Jestliže organizace nenabídne pracovníkovi, kterému dává výpověď pro „nesplňování předpokladů“ nebo pro „nesplňování požadavků“, volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci, které by i při nedostatcích, jež jsou důvodem jeho výpovědi, mohl zastávat, je již z tohoto důvodu výpověď neplatná.

Soudy ne vždy se zabývají otázkou, zda jsou splněny podmínky pro výpověď ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Ve věci sp. zn. 10 C 321/76 okresního soudu v Žilině změnil krajský soud v Banské Bystrici (sp. zn. 11 Co 468/76) rozsudek soudu prvního stupně a žalobu o určení neplatnosti výpovědi dané organizací pro nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích zamítl, aniž se vůbec zabýval otázkou, zda jsou splněny podmínky uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Ve věci sp. zn. 5 C 340/76 okresního soudu v Nových Zámčích zamítl soud žalobu o určení neplatnosti výpovědi dané z důvodů nesplňování předpokladů, aniž se soud vůbec zabýval tvrzením organizace, že pracovníku nabídla jinou práci přiměřenou jeho kvalifikaci a že pracovník nebyl ochoten na tuto práci přejít.

3. Výpověď pracovního poměru organizace s pracovnící nebo osamělým pracovníkem trvale pečujícím alespoň o jedno dítě mladší než tři roky a s těhotnou pracovnící

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 20/1975 Sb. rozšířila v ustanovení § 48 odst. 1 písm. d), § 49 písm. b) a c) a § 155 zák. práce ochranu před zrušením pracovního poměru výpovědí organizace u pracovnice nebo osamělého pracovníka trvale pečujícího alespoň o jedno dítě mladší než tři roky a u těhotné pracovnice. Výpověď může dát organizace uvedeným pracovníkům jen pro organizační změny uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce (§ 49 písm. a/ zák. práce) a pracovníci nebo osamělému pracovníkovi, kteří trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší než tři roky, také z důvodu, pro který může organizace zrušit pracovní poměr okamžitě (§ 49 písm. b/ zák. práce). Pracovníci na mateřské dovolené nelze dát výpověď z důvodu, pro který může organizace zrušit pracovní poměr okamžitě; pokud byla dána pracovníci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené, poskytuje zákoník práce další ochranu spočívající v tom, že výpovědní lhůta skončí teprve současně s mateřskou dovolenou.

U soudů se vyskytla otázka, zda pracovnice, která po skončení další mateřské dovolené nenastoupí do práce z toho důvodu, že nemůže péči o dítě mladší tří let zajistit jinak než osobním výkonem, porušuje pracovní kázeň takovým způsobem, aby to odůvodňovalo výpověď pracovního poměru (§ 155 zák. práce). 1)

Možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí s pracovnící po skončení mateřské dovolené nebo s osamělým pracovníkem, kteří trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší než tři roky, může přicházet v

úvahu např. za předpokladu, že došlo k porušení pracovní kázně tak hrubým způsobem, že ponechání pracovníka v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné z důvodů udržení pracovní kázně v organizaci (§ 53 odst. 1 písm. b/ zák. práce); z důvodu, pro který může jinak organizace skončit pracovní poměr okamžitě, může totiž dát v uvedeném případě jen výpověď (§ 53 odst. 3 zák. práce). Může jít o případ, kdy pracovnice nebo osamělý pracovník, přes výzvy organizace, aby nastoupil do práce, do práce nenastoupí, ačkoliv má v pracovní době zabezpečenou péči o dítě mladší než tři roky, o které trvale pečuje (umísťuje je např. v jeslích). Takovéto jednání může být podle okolností případu považováno za hrubé porušení pracovní kázně, když povinnost pracovníka nastoupit do práce (u pracovnice po skončení další mateřské dovolené) je třeba dovodit z ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce; pokud by tedy byla splněna také další podmínka uvedená v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, mohla by dát organizace pracovníkovi výpověď.

4. Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 20/1975 Sb. došlo k doplnění ustanovení § 61 zák. práce úpravou, podle níž může soud na žádost organizace její povinnost k náhradě mzdy za dobu delší šesti měsíců přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy za tuto delší dobu vůbec nepřiznat; dřívější úprava žádné omezení náhrady mzdy neupravovala.

Ve věci sp. zn. 4 C 589/75 okresního soudu ve Svidníku přiznal soud prvního stupně pracovníku náhradu mzdy jen za jeden měsíc s odůvodněním, že pracovník ve zbylé době pracoval u jiné organizace jako brigádník a dosahoval zde dobrých příjmů. Krajský soud v Košicích k odvolání pracovníka rozhodnutí soudu prvního stupně změnil a přiznal pracovníkovi náhradu mzdy za celou dobu, po kterou nebyl u organizace připuštěn k výkonu práce, když tyto doba nepřesahovala dobu šesti měsíců, a to s odůvodněním, že snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy může přicházet v úvahu nejdříve po uplynutí šesti měsíců poskytování náhrady.

Ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce uvádí příkladmo důvody, k nimž soud při snižování, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy přihlédne. V závěrech uveřejněných pod č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek byl již podán výklad tohoto novelizovaného ustanovení. Základním hlediskem, na něž musí soud při rozhodování podle tohoto ustanovení vzít zřetel, je skutečnost, zda se pracovník po neplatném skončení pracovního poměru zapojil do práce, popřípadě z jakých důvodů tak neučinil. Při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy musí totiž soud uvážit, zda pracovník měl možnost obstarat si pro sebe vhodnou práci a za jakých podmínek, zda a jakých výdělků dosahoval, zda to nebylo za nepříznivých okolností (dojíždění do jiné obce, práce přesčas, noční práce) apod.

1) Viz k tomu rozhodnutí uveřejněné pod č. 62/1977 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.