

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.02.1998, sp. zn. 2 Cdon 1683/97, ECLI:CZ:NS:1998:2.CDON.1683.97.1

Číslo: 1/1999

Právní věta: Zákon 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 nařízení vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (ve znění pozdějších předpisů), jsou právní předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce zaměstnancem; nesplňuje-li zaměstnanec tyto předpoklady, je to důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 25.02.1998

Spisová značka: 2 Cdon 1683/97

Číslo rozhodnutí: 1

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46 odst. 1 písm. e) 143/1992 Sb. 253/1992 Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 2. 10. 1996 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Důvod k výpovědi spatřoval v tom, že žalobce vykonává práci strážníka městské policie, která je zařazena "dle platných platových předpisů" v 5. platové třídě, a že nesplňuje "při stupni vzdělání středního odborného" kvalifikační předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon této práce.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že při uzavření pracovní smlouvy nebyl seznámen s "faktem, že pro výkon této funkce je potřebné středoškolské vzdělání", a že mu nebyl předložen právní předpis, který "toto vzdělání pro výkon funkce strážníka nařizuje". Žalobce úspěšně absolvoval zkoušku k ověření odborných předpokladů podle vyhlášky č. 129/1992 Sb.; v případě, že pro výkon funkce strážníka je nutné středoškolské vzdělání, byl ochoten na požádání zaměstnavatele zahájit studium na střední škole ve školním roce 1997-1998.

Žalovaný namítal, že "přílohou č. 1 k nařízení vlády č. 78/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje nařízení vlády č. 253/1992 Sb.", byly vydány katalogy prací, podle nichž je "komplexní výkon práce strážníka městské policie" zařazen do 5. platové třídy, a že "kvalifikační předpoklady pro 5. platovou

třídu jsou stanoveny tabulkou na str. 766 - tj. úplné střední vzdělání". Žalobce úplné střední vzdělání nemá a nabídku, aby přešel na jinou práci odpovídající dosažené kvalifikaci, odmítl.

Okresní soud v Karviné rozsudkem ze dne 27. 1. 1997 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na nákladech řízení 1 000 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Soud prvního stupně zjistil, že žalobce pracoval u žalovaného od 1. 2. 1995 v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou jako strážník městské policie a že "na základě zákona č. 143/1992 Sb., nařízení vlády č. 253/92 Sb. a Zásad pro stanovení platu a odměn zaměstnanců obce" byl zařazen do 5. platové třídy. Žalobce neměl zájem o studium na Střední technické zemědělské škole v Č., které mu žalovaný zajistil, a neuzavřel dohodu, kterou by se zavázal "ke studiu za účelem získání maturity". Protože žalobce nesplňoval "podmínku úplného středního vzdělání podle nařízení vlády č. 253/1992 Sb., žalovaný mu nabídl místo výběřčího poplatků; žalobce tuto nabídku jiné práce odmítl." Na základě těchto zjištění dospěl soud prvního stupně k závěru, že výpověď z pracovního poměru, daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 2. 10. 1996, je neplatná. Vycházel z právního názoru, že mezi předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce patří i kvalifikační předpoklady stanovené mzdovými předpisy; jsou-li však tyto předpoklady stanoveny pouze jako podmínky nebo kritéria pro stanovení výše platu v rámci platového rozpětí nebo pro přiznání určité tarifní třídy, nejde o předpoklady ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Nařízení vlády č. 253/1992 Sb. podle názoru soudu prvního stupně nestanoví "kvalifikační předpoklady pro výkon funkce strážníka, ale pouze kritéria pro stanovení platu v rámci platového rozpětí a pro přiznání určité tarifní třídy". Předpoklady pro výkon práce strážníka obecní (městské) policie stanoví jen zákon č. 553/1991 Sb. a vyhláška č. 88/1996 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, a tyto předpoklady žalobce splňuje.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 27. 5. 1997 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení a že proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání. Odvolací soud dovedl, že předpoklady pro výkon práce strážníka obecní policie v první řadě stanoví zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii (ve znění změn a doplňků), a vyhláška č. 88/1996 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii. Kvalifikační předpoklad určitého stupně vzdělání však neupravují tyto právní předpisy, ale "mzdový předpis", jímž je nařízení vlády č. 253/1992 Sb. (ve znění změn a doplňků). Stupeň vzdělání je podle tohoto "mzdového předpisu" rozhodný pro zařazení zaměstnance do určité platové třídy; jde tedy o předpoklad, který je nezbytný nikoli k výkonu sjednané práce v pracovní smlouvě, nýbrž k zařazení zaměstnance do platové třídy. Kvalifikační předpoklad podle tohoto "mzdového předpisu" proto nelze považovat za předpoklad pro výkon práce strážníka obecní policie ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Odvolací soud přihlédl též k tomu, že žalovaný ve své směrnicí č. 2/94 stanovil k výkonu práce strážníka městské policie vzdělání "ÚSO nebo SO a zvláštní zkoušku odborné způsobilosti, čemuž žalobce vyhovuje". Z uvedených důvodů se odvolací soud ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že výpověď z pracovního poměru, daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 2. 10. 1996, je neplatná. Rozhodnutí o připuštění dovolání zdůvodnil tím, že "otázka, zda v projednávané věci stupeň vzdělání, dosažený žalobcem, je předpokladem stanoveným právním předpisem pro výkon funkce strážníka obecní policie či toliko kritériem pro jeho zařazení do příslušné platové třídy", má po právní stránce zásadní význam.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o. s. ř. dovolání. Namítá, že obecní strážník je jako zaměstnanec obce odměňován podle zákona č. 143/1992 Sb. Nařízení vlády č. 253/1992 Sb., "vydané podle § 23 tohoto zákona", stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady stupně vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých pracovních tříd. Stupeň vzdělání je tak obecným kvalifikačním předpokladem pro výkon práce, která je podle své náplně zařazena do konkrétní platové třídy, a nikoliv jen hlediskem významným pro zařazení do určité platové třídy. Dovolatel dále poukazoval na to, že podle

ustanovení § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 253/1992 Sb. zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnižší práce, jejíž výkon po zaměstnanci požaduje a kterou zaměstnanec skutečně vykonává. Strážníka obecní policie tedy nelze zařadit do nižší platové třídy, neboť katalog prací v nižších platových třídách neobsahuje popis činnosti strážníka obecní policie, a odměňování zaměstnance jinou platovou třídou než tou, která podle katalogu prací odpovídá sjednanému druhu práce, není přípustné. Vzhledem k tomu, že nedošlo ke změně pracovní smlouvy a že žalovaný nemůže žalobce odměňovat jinak, než platovou třídou, která odpovídá sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě, je výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce v posuzovaném případě dán. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) 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 i podle ustanovení § 239 odst. 1 o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozsudek odvolacího soudu i rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se v první řadě rozumí obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst. 1 zák. práce). Za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) 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 zaměstnavatele jsou závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance (srov. § 82 odst. 4 zák. práce).

Pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) 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.

Mezi předpoklady pro výkon sjednané práce patří – jak správně uvedly soudy obou stupňů – 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 § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

Strážníci obecní policie jsou v pracovním poměru k obci (srov. § 4 odst. 2 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů) a jejich platové poměry se v době podání výpovědi žalobci řídily zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 40/1994 Sb. a č. 118/1995 Sb.) a nařízením vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech

zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (ve znění nařízení vlády č. 43/1993 Sb., č. 288/1993 Sb., č. 78/1994 Sb., č. 142/1995 Sb. a č. 71/1996 Sb.) (srov. § 1 odst. 1 písm. e/ uvedeného zákona a § 1 odst. 2 písm. b/ uvedeného nařízení vlády).

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb. se zaměstnanec zařazuje do platové třídy v souladu s charakteristikami platových tříd uvedených v příloze tohoto zákona. Tato obecná pravidla jsou blíže upravena v nařízení vlády (srov. § 23 písm. b/ téhož zákona).

Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho rámci na zaměstnanci požadované nejnáročnější práci a plnění kvalifikačních předpokladů, popřípadě požadavků, do platové třídy podle katalogu prací uvedeného v příloze č. 1 tohoto nařízení (dále jen "katalogu"); není-li tato práce v katalogu uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti - při tomto porovnání vychází z obecné charakteristiky platové třídy uvedené v zákoně (srov. § 2 odst. 1 a § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 253/1992 Sb.). Kvalifikační předpoklad stupně vzdělání zaměstnance, potřebný pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, je uveden v katalogu (srov. § 3 odst. 1 citovaného nařízení vlády). Zaměstnavatel je zmocněn upravit svým vnitřním předpisem požadavek zaměření nebo oboru vzdělání potřebného pro výkon některých prací, pokud pro výkon stejných prací nestanoví kvalifikační předpoklad zaměření nebo oboru vzdělání zvláštní předpis, popřípadě též požadavky pro řádný výkon některých prací, pokud pro výkon stejných prací nestanoví další kvalifikační předpoklady, než je zaměření nebo obor vzdělání, zvláštní předpis (srov. § 3 odst. 2 citovaného nařízení vlády).

Zařazení do platových tříd je zaměstnavatel povinen provést u všech svých zaměstnanců. V případě, že druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (a v jeho rámci po zaměstnanci požadovaná nejnáročnější práce) přísluší podle charakteristiky uvedené v katalogu do takové platové třídy, pro kterou zaměstnanec nedosahuje katalogem určený stupeň vzdělání, může být zaměstnanec do platové třídy zařazen jen tehdy, stanoví-li tak zvláštní předpis nebo umožňuje-li to výjimečně nařízení vlády (srov. § 4 odst. 2, 3 a 4 nařízení vlády č. 253/1992 Sb.).

Zákon č. 143/1992 Sb. a nařízení vlády č. 253/1992 Sb., jak vyplývá z výše uvedeného, tím, že zaměstnance, na které se podle ustanovení § 1 odst. 1 zákona a § 1 odst. 2 nařízení vlády tyto právní předpisy vztahují (tedy i na zaměstnance obcí), v souvislosti s výkonem práce obligatorně zařazují do platových tříd a jak určují pravidla tohoto zařazování, ve svých důsledcích stanoví, že zaměstnanec obce může v pracovním poměru konat jen takovou práci, ke které splňuje (dosáhl) kvalifikační předpoklad stupně vzdělání. Nejde-li případy, v nichž je výjimečně možné zařadit zaměstnance do platové třídy odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě (a v jeho rámci na zaměstnanci požadovaných nejnáročnějších prací) i bez splnění kvalifikačního předpokladu, znamená to nejen, že takového zaměstnance nelze zařadit do platové třídy tak, aby to bylo v souladu s právními předpisy, ale že zaměstnanec také nesplňuje předpoklad stanovený zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a nařízením vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, pro výkon práce sjednané v pracovní smlouvě.

Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že platová třída, do níž byl zaměstnanec zařazen, je východiskem pro zařazení zaměstnance do platového stupně (srov. § 5 nařízení vlády č. 253/1992 Sb.) a posléze i pro určení platového tarifu (srov. § 6 tohoto nařízení vlády a přílohu č. 2 k tomuto nařízení). Kvalifikační předpoklad stupně vzdělání není pro přiznání platového stupně či pro určení platového tarifu významnou skutečností; přiznání platového stupně a určení platového tarifu se totiž neodvíjí od tohoto předpokladu, ale od platové třídy, do níž byl zaměstnanec v souladu s právními předpisy zařazen.

V neposlední řadě nelze přehlédnout, že kvalifikační předpoklad stupně vzdělání nemá význam jen pro zařazení pracovníka do platové třídy. Jestliže ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 253/1992 Sb. stanoví, že jde o předpoklad potřebný pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, pak z toho také vyplývá, že předpoklady pro výkon takové práce (samozřejmě tehdy, nejde-li o výše zmíněné výjimky) nesplňuje zaměstnanec, který by měl podle pracovní smlouvy konat práci, k níž podle katalogu potřebný stupeň vzdělání nedosáhl.

Dovolací soud proto dospěl k závěru, že zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a nařízení vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, jsou právní předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce zaměstnancem; nesplňuje-li zaměstnanec tyto předpoklady, je to důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

V posuzovaném případě bylo soudy zjištěno, že žalobce, který dosáhl střední odborné vzdělání, vykonával u žalovaného podle pracovní smlouvy práci odpovídající 5. platové třídě. Protože pro práce patřící do 5. platové třídy je v katalogu stanoveno jako kvalifikační předpoklad úplné střední vzdělání, nesplňoval žalobce z tohoto hlediska předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, ledaže by bylo zjištěno, že žalobce v době výpovědi mohl být zařazen do 5. platové třídy i bez splnění kvalifikačního předpokladu stupně vzdělání. Z tohoto pohledu se však soudy vedeny nesprávným právním názorem věcí dosud nezabývaly.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; dovolací soud jej proto ve smyslu ustanovení § 243b odst. 1, část věty za středníkem, o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá, o. s. ř.).