

# Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 15.05.1981, sp. zn. Cpjf 37/79, ECLI:CZ:NS:1981:CPJF.37.1979.1

**Číslo:** 14/1981

**Právní věta:** K některým otázkám jednání a rozhodování soudů o návrzích organizací podle ustanovení § 52 zák. práce o určení, že není dán výpovědní důvod nevyužívání jedné z více odborných kvalifikací pracovníka [§ 51 odst. 1 písm. d) zák. práce]

**Soud:** Nejvyšší soud ČSSR

**Datum rozhodnutí:** 15.05.1981

**Spisová značka:** Cpjf 37/79

**Číslo rozhodnutí:** 14

**Číslo sešitu:** 6

**Typ rozhodnutí:** Zhodnocení

**Hesla:** Lhůty, Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § C3  
§ 51

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Ve stanovisku občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR z 3. 4. 1975, [Cpjf 75/74](#), uveřejněném pod č. 23/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, byl zaujat právní závěr, že pracovník, který má více odborných kvalifikací, může použít výpovědní důvod nevyužívání odborné kvalifikace [ § 51 odst. 1 písm. d) zák. práce], jestliže se po dobu zákonem stanovenou nevyužívá takové jeho odborné kvalifikace, která je ve srovnání s jeho využívanou odbornou kvalifikací významnější z hlediska celospolečenských zájmů.

V návaznosti na toto stanovisko ke správnému výkladu zákona ( § 28 odst. 2 zákona č. 36/1964 Sb. o organizaci soudů a o volbách soudců, jehož úplné znění se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 19/1970 Sb.), provedlo občanskoprávní kolegium Nejvyššího soudu ČSSR na podkladě rozhodnutí vydaných soudy České socialistické republiky a soudy Slovenské socialistické republiky zhodnocení toho, jak je toto stanovisko v praxi soudů používáno.

1. Ze získaných poznatků vyplývá, že poměrně často podávají organizace u soudů návrhy na určení, že výpovědní důvod nevyužívání odborné kvalifikace není dán v případech, ve kterých pracovník podle pracovní smlouvy pracoval jako nevyučený řidič z povolání (zaškolený řidič z povolání) a nevyužívalo se jeho odborné kvalifikace, kterou získal vyučením.

Soudy se zabývaly v první řadě otázkou, zda taková kvalifikace řidiče z povolání je odbornou

kvalifikací ve smyslu § 51 odst. 1 písm. d) zák. práce. Některé soudy dospěly k závěru, že tato kvalifikace odbornou kvalifikací není. Jiné soudy naopak tuto kvalifikaci řidiče z povolání za odbornou kvalifikaci považovaly.

Za správné je třeba považovat závěry uvedené na druhém místě. 1) Vyhláška č. 87/1964 Sb. o řídičských průkazech stanoví v § 1, že silniční motorové vozidlo může řídit jen ten, kdo splňuje stanovené předpoklady. Mimo jiné se tu uvádí povinnost podrobit se předepsané výuce a výcviku a nutnost prokázat zkouškou odbornou způsobilost k řízení motorových vozidel. Výcvik řidičů se podle ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 94/1972 Sb. o výcviku a dalším zvyšování odbornosti řidičů silničních motorových vozidel (ve znění vyhlášky č. 107/1979 Sb.) skládá z výuky teorie, z praktického výcviku v řízení motorových vozidel, z praktického výcviku v údržbě motorových vozidel a z teoretického a praktického výcviku v ovládnutí základů poskytování první pomoci. Výcvik řidičů se provádí v rozsahu a způsobem stanoveným učební osnovou, která byla vydána výnosem federálního ministerstva dopravy č. j. 26594/73-25 (vydání tohoto výnosu bylo oznámeno v částce 40/1973 Sb.). Po tomto výcviku se zjišťuje odborná způsobilost žadatele o řídičské oprávnění zkouškou, která se podle ustanovení § 9 vyhlášky č. 87/1964 Sb. provádí z předpisů o silničním provozu, z nauky o motorových vozidlech a jejich údržbě a z jízdy. Pro řidiče z povolání je za účelem zvyšování odborné způsobilosti stanoveno v § 9 vyhlášky č. 94/1972 Sb. (ve znění vyhlášky č. 107/1979 Sb.) pravidelné povinné poučování, které se uskutečňuje v rozsahu nejméně 32 hodin ročně a je zakončené povinným přezkoušením z pravidel silničního provozu. Řidič z povolání musí mít nadto ještě zdravotní (tělesnou a duševní) způsobilost. Požadavky zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel jsou u řidičů z povolání stanoveny přísněji než u řidičů ostatních (srov. směrnice ministerstva zdravotnictví uveřejněné pod č. 32/1963 Sbírky směrnic pro národní výbory). Řidič z povolání se musí kromě toho podrobit lékařským prohlídkám vždy po dvou letech a po dosažení věku 50 let každoročně (§ 6 odst. 4 vyhlášky č. 87/1964 Sb. ve znění vyhlášky č. 3/1972 Sb.).

Z toho vyplývá, že pro řízení silničních motorových vozidel se vyžaduje odborná způsobilost, která musí být prokázána příslušnou zkouškou prováděnou orgány Veřejné bezpečnosti. Řidiči z povolání jsou pak povinni za účelem zvyšování této odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel absolvovat každoročně pravidelné poučování, které vedle prohlubující se praxe v řízení motorových vozidel má zajistit jejich požadovanou kvalifikaci pro výkon jejich pracovní činnosti. Je tedy zapotřebí dospět k závěru, že pracovní činnost řidiče z povolání nevyučeného v příslušném oboru (např. automechanik pro funkci řidič opravář) je vykonávána jako činnost s odbornou kvalifikací ve smyslu ustanovení § 51 odst. 1 písm. d) zák. práce.

2. Při srovnávání využívané a nevyužívané odborné kvalifikace posuzovaly soudy kvalifikace získané vyučením v oboru a zaškolením. Dávaly přednost využívání kvalifikace získané vyučením. Celospolečenské prostředky vynaložené na získání odborné kvalifikace, pro niž je třeba vyučení v příslušném oboru, mají být společnosti navraceny výkonem práce v oboru, pro který pracovník odbornou kvalifikaci získal, a nikoli prací v oboru, pro který získal odbornou kvalifikaci za vynaložení podstatně nižších nákladů. Je tedy zapotřebí považovat z hlediska celospolečenských zájmů odbornou kvalifikaci získanou vyučením v oboru zásadně za významnější než takovou odbornou kvalifikaci, již pracovník získal krátkodobým zaškolením.

3. Pokud jde o rozsah nevyužívání odborné kvalifikace, vycházejí soudy správně z toho, že nemusí nastat situace, že by odborné kvalifikace pracovníka nebylo využíváno vůbec, ale že postačí, jestliže jí není využíváno v převážné míře.

4. Zákonu neodpovídají takové právní názory soudů, podle nichž výpovědní důvod nevyužívání odborné kvalifikace není dán vždy tehdy, jestliže sice pracovníkova celospolečensky významnější odborná kvalifikace není u organizace využívána, avšak pracovník dává výpověď nikoli proto, aby v novém zaměstnání této své celospolečensky významnější odborné kvalifikace využil, ale jen proto,

aby nastoupil výhodnější zaměstnání stejně nebo méně odborně kvalifikované než zaměstnání, jež dosud vykonává. V takových případech není totiž celospolečensky významnější odborná kvalifikace využívána. Otázkou, o kterou jde, je však třeba posoudit z toho hlediska, zda jde o výkon práva v souladu s pravidly socialistického soužití ve smyslu článku III zákoníku práce.

5. Již ve stanovisku uveřejněném pod č. 23/1975 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek bylo dovozeno, že by neodpovídalo článku III zák. práce, aby se pracovník dovolával výpovědního důvodu nevyužívání odborné kvalifikace, třebaže předtím odmítl nabídku organizace na odpovídající pracovní zařazení, neboť by šlo o uplatnění práva v rozporu s pravidly socialistického soužití (článek III zák. práce). Soudy z tohoto závěru vycházejí a dovozují, že opačný výklad by vedl k tomu, že i ti pracovníci, kteří nemají zájem na tom, aby jejich odborné kvalifikace bylo využíváno, by mohli v okamžiku vhodném jen z jejich úzkého osobního zájmu uplatnit uvedený výpovědní důvod. Takovou nabídku pracovního místa, k níž došlo až po dání výpovědi pracovníka, soudy však správně nepovažují za nabídku, jejíž nepřijetí pracovníkem by mohlo vést k domněnce o uplatňování práv v rozporu s pravidly socialistického soužití, a to již proto, že otázku existence výpovědního důvodu zkoumají podle stavu, kdy byl tento právní úkon učiněn.

6. Nejednotnost byla shledána v názorech na otázku, zda pracovník musí (z hlediska posouzení podle článku III zákoníku práce) předtím, než dá výpověď pro nevyužívání odborné kvalifikace, požádat organizaci, aby byl podle celospolečensky významnější odborné kvalifikace zaměstnáván, či nikoli. Za zákonu odpovídající je třeba považovat názor, že na pracovníka nelze uvedený požadavek klást již proto, že zákon takový požadavek nestanoví.

7. Dosud není u soudů jednotný názor na otázku, zda výpovědní důvod nevyužívání odborné kvalifikace je dán i v případě, kdy organizace nevyužívá odbornou kvalifikaci pracovníka po dobu nejméně šesti měsíců, přičemž pracovní poměr netrvá ještě dvanáct měsíců. Některé soudy, aniž to blíže odůvodňují, vycházejí z toho, že výpověď z tohoto důvodu může být platně dána teprve poté, co pracovní poměr u organizace trval alespoň dvanáct měsíců a nejméně po dobu šesti měsíců nebylo odborné kvalifikace pracovníka využíváno. Jiné soudy docházejí k opačnému závěru, totiž že k úspěšnému uplatnění uvedeného výpovědního důvodu postačí, aby organizace nevyužívala odborné kvalifikace pracovníka po dobu nejméně šesti měsíců, aniž musí pracovní poměr trvat dvanáct měsíců. 2)

Přisvědčit je třeba závěrům uvedeným na druhém místě. Ustanovení § 51 odst. 1 písm. d) zák. práce klade důraz na nevyužívání odborné kvalifikace po dobu nejméně šesti měsíců. Jestliže je proto prokázáno, že organizace po tuto dobu nevyužívá odbornou kvalifikaci pracovníka, je tento výpovědní důvod dán i za situace, že neuplynulo ještě dvanáct měsíců trvání pracovního poměru. V uvedeném ustanovení počítá totiž zákon zejména také s případy, kdy pracovník pracuje na různých místech, přičemž jenom pro některé z nich se vyžaduje odborná kvalifikace, již pracovník má. V takových případech přichází v úvahu sčítání dob nevyužívání odborné kvalifikace pracovníka v období, které však nesmí překročit dobu dvanácti měsíců zpětně od dání výpovědi, přičemž k tomu, aby byl dán důvod výpovědi, musí nevyužívání odborné kvalifikace v tomto období trvat nejméně šest měsíců.

8. Do doby dvanácti, popřípadě šesti měsíců soudy správně nezapočítávají dobu, po kterou pracovník nepracoval pro pracovní neschopnost, pro výkon základní (náhradní) vojenské služby, popřípadě z jiných důvodů, pro které mu nebyla vyplácena mzda nebo její náhrada.

Ze zhodnocení praxe soudů vyplývá, že soudy při výkladu výpovědního důvodu nevyužívání odborné kvalifikace pracovníkem, který má více odborných kvalifikací

A. vycházejí ze stanoviska Nejvyššího soudu ČSSR z 3. 4. 1975 [Cpjf 75/74](#), uveřejněného pod č.

23/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek;

B. správně vykládají ustanovení § 51 odst. 1 písm. d) zák. práce, pokud dospívají k závěrům, že

a/ kvalifikace zaučeného řidiče z povolání je odbornou kvalifikací;

b/ odbornou kvalifikaci získanou vyučením v oboru zásadně považují za významnější z hlediska celospolečenských zájmů než odbornou kvalifikaci získanou krátkodobým zaškolením;

c/ nevyužíváním odborné kvalifikace je její nevyužívání v převážné míře;

d/ výpovědní důvod nevyužívání odborné kvalifikace je dán, jestliže nebylo využíváno odborné kvalifikace pracovníka po dobu šesti měsíců, aniž pracovní poměr trval dvanáct měsíců;

e/ do doby šesti, popřípadě dvanácti měsíců se nezapočítávají doby, po které pracovník nepracoval z důvodů, pro které mu nebyla vyplácena mzda, popřípadě její náhrada;

C. převážně správně řeší mnohotvárnou situaci, která vzniká z hlediska článku III zák. práce.

1) Srov. již i rozbor a zhodnocení Cpj 198/67 bývalého Nejvyššího soudu (sborník III Nejvyššího soudu ČSSR Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinnoprávních“, SEVT, Praha 1980, str. 111 ).

2) Srov. již i závěry bývalého Nejvyššího soudu Prz 35/67 a Cpj 31/67 (sborník III Nejvyššího soudu ČSSR Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinnoprávních“, SEVT, Praha 1980, str. 55-56 ).