

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.3240.2015.1

Číslo: 119/2017

Právní věta: Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 14.07.2016

Spisová značka: 21 Cdo 3240/2015

Číslo rozhodnutí: 119

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 52 písm. f) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší sud k dovolání žalobkyně zrušil rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 25. 3. 2015, sp. zn. 61 Co 527/2014, a rozsudek Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 27. 8. 2014, sp. zn. 46 C 60/2012, a věc vrátil Okresnímu soudu v Karlových Varech k dalšímu řízení.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 14. 11. 2011 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní ukončuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, neboť pracovní pozice „laborant, řidič“ byly u žalovaného zrušeny a nahrazeny pracovní pozicí laborantka s kvalifikačními předpoklady v souladu s požadavky zákona č. 96/2004 Sb., žalobkyně nemá pro výkon práce laborantky podle tohoto zákona dostatečnou kvalifikaci, a tudíž tuto práci nemůže vykonávat.

2. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Karlových Varech dne 28. 3. 2012 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že pracovní poměr žalobkyně u žalovaného trvá. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 10. 2001 jako „laborantka, řidič“, že skutková tvrzení žalovaného uvedená ve výpovědi neodpovídají důvodu uvedenému v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, nýbrž svědčí o důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, že žalovaný byl povinen

poskytnout žalobkyni přiměřenou lhůtu k doplnění kvalifikace potřebné pro výkon práce podle jejího pracovního zařazení, případně nabídnout jí práci podle její kvalifikace, a že pokud by jiné vhodné pracovní místo žalovaný neměl k dispozici nebo by žalobkyně toto zařazení odmítla, byl by dán důvod pro ukončení pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Uvedla, že v pracovní smlouvě se žalovaný zavázal přidělovat žalobkyni práci podle pracovního zařazení „laborant, řidič“, a pokud byla tato pracovní pozice zrušena, mělo dojít ke změně pracovního zařazení žalobkyně na jinou existující pracovní pozici formou nabídky jiného pracovního zařazení.

3. Žalovaný zejména namítal, že žalobkyně neměla ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru odbornou způsobilost ve smyslu ustanovení § 9 zákona č. 96/2004 Sb., nesplňovala tedy předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, a proto s ní byl ukončen pracovní poměr výpovědí.

4. Okresní soud v Karlových Varech rozsudkem ze dne 26. 6. 2013, č. j. 46 C 60/2012-58, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 24 917 Kč k rukám advokáta JUDr. M. Č. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně, která pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 10. 2001 jako „laborantka, řidič“, v době podání výpovědi nesplňovala odborné předpoklady pro výkon práce laborantky podle zákona č. 96/2004 Sb. Dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru ze dne 14. 11. 2011, která je podle skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu výpovědi pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zák. práce, je neplatná, neboť obchází zákon. Sjednaným druhem práce žalobkyně byla totiž „laborantka, řidič“ a „podle gramatického výkladu se nepochybně jedná o dvě pracovní činnosti, které jsou uvedeny ve vztahu souřadnosti“; žalovaný tedy měl poté, co žalobkyni na základě zákona č. 96/2004 Sb. odpadla část pracovní náplně, povinnost navrhnout žalobkyni změnu sjednaných pracovních podmínek, a nedohodl-li se s žalobkyní na rozvázání pracovního poměru, mohl jej rozvázat výpovědí podle § 52 písm. c) zák. práce, tedy pro nadbytečnost.

5. K odvolání žalovaného Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 8. 1. 2014, č. j. 61 Co 450/2013-83, zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Nesouhlasil se závěrem soudu prvního stupně o sjednané pracovní pozici žalobkyně pouze na základě jazykového výkladu; podle názoru odvolacího soudu je třeba použít další výkladové metody a zjistit, jaká byla skutečná vůle účastníků při uzavírání pracovní smlouvy, zejména při sjednávání druhu práce. Uvedl, že je nutné zabývat se zejména tím, jakou práci měla žalobkyně „prioritně“ vykonávat, zda pracovní pozice řidič a laborant byly na sobě závislé, zda práce řidiče byla žalobkyní vykonávána bez souvislosti s pracovní pozicí laboranta a zda by pracovní smlouva mohla být uzavřena pouze na práci řidiče. Uzavřel, že teprve po posouzení toho, co bylo skutečnou vůlí stran při uzavírání pracovní smlouvy a faktickou náplní pracovní činnosti žalobkyně, lze dojít k závěru, zda se jedná o „dvě samostatné pracovní pozice, či pouze o jednu“.

6. Okresní soud v Karlových Varech rozsudkem ze dne 27. 8. 2014, č. j. 46 C 60/2012-148, žalobu zamítl, rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 62 984 Kč k rukám advokáta Mgr. P. Š., LL.M., a uložil žalobkyni povinnost zaplatit České republice „do pokladny Okresního soudu v Karlových Varech“ na „nezálohovaných soudních nákladech – svědečném“ 1 210,80 Kč. Dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru ze dne 14. 11. 2011 je v souladu s ustanovením § 52 písm. f) zák. práce, neboť žalobkyně po změně právní úpravy nesplňuje kvalifikační předpoklady pro výkon práce zdravotního laboranta stanovené v zákoně č. 96/2004 Sb., a že vymezení výpovědního důvodu bylo dostatečně určité a srozumitelné. Uvedl, že žalobkyně byla přijata do pracovního poměru na jednu pracovní pozici s názvem „laborant, řidič“, že především pracovala jako laborantka a funkci řidiče vykonávala jen v malém rozsahu v případě záskoku za nepřítomné pracovníky a že neměla přidělené služební vozidlo, ani svoji trasu pro svoz biologického materiálu. Shledal, že důvodem výpovědi nebyl důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť u žalovaného nedošlo k žádné organizační změně.

7. K odvolání žalobkyně Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 25. 3. 2015, č. j. 61 Co 527/2014-184, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 9 513 Kč k rukám advokáta Mgr. P. Š., LL.M. Zcela se ztotožnil se skutkovými i právními závěry soudu prvního stupně a zdůraznil, že žalobkyně byla přijímána na pracovní pozici laborant, neboť žalovaný potřeboval pracovníci v tomto oboru, že práce řidiče tuto pozici pouze doplňovala a navazovala na ni, a že se tedy jednalo pouze o jednu pracovní pozici. Uvedl, že u žalovaného nedošlo k žádné organizační změně a že výpověď byla dána v souvislosti s účinností zákona č. 96/2004 Sb., neboť žalobkyně v okamžiku dání výpovědi nesplňovala kvalifikační předpoklady podle tohoto zákona; je-li ve výpovědi uvedeno, že došlo ke zrušení a nahrazení pracovní pozice, pak se jedná pouze o změnu jejího názvu z názvu „laborant, řidič“ na „laborant“.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

8. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že soudy obou stupňů postupovaly v rozporu s judikaturou Nejvyššího soudu, neboť text výpovědi neposoudily podle skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu (podle obsahu), že vylíčený výpovědní důvod je podle svého obsahu výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť žalovaný v textu výpovědi výslovně uvedl, že „pracovní pozice laborant, řidič byly v naší společnosti tudíž zrušeny a nahrazeny pracovní pozicí laborantka s kvalifikačními předpoklady v souladu s požadavky zákona č. 96/2004 Sb.“, a že i kdyby nedošlo k organizační změně, žalobkyni odpadla část pracovní náplně z důvodu, že již nesplňovala příslušné kvalifikační předpoklady, stále jí však zůstala pracovní náplň řidiče, kterou mohla nadále vykonávat. Uvedla, že je možné, aby v pracovní smlouvě bylo uvedeno více druhů práce, že vykonávala práci řidiče v mnohem menším rozsahu než práci laborantky, ale že přidělování práce zaměstnanci je věcí zaměstnavatele. Má za to, že dovolací soud by měl posoudit dosud nevyřešenou právní otázku, zda v případě sjednání více druhů práce lze platně ukončit pracovní poměr výpovědí pro nesplnění kvalifikačních předpokladů nutných pro jeden z více sjednaných druhů práce, když pro další sjednaný druh práce pracovník kvalifikační předpoklady splňuje. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu, jakož i rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

9. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, neboť není přípustné, a v případě, kdy by shledal dovolání přípustným, aby je zamítl, neboť výpověď byla soudy „správně shledána jako platná“. Má za to, že je zcela zřejmé, za jakých okolností k výpovědi došlo, že za těchto okolností bylo (muselo být) žalobkyni zřejmé, z jakého důvodu jí byla výpověď dána, a že přinejmenším pomocí výkladu projevu vůle žalovaného je možné dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu. Na daný případ je podle názoru žalovaného možné aplikovat právní závěr, že zaměstnanec se stává nadbytečným též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací, žalovaný je však přesvědčen, že pracovní pozice „laborantka – řidič“ je jednou pracovní pozicí a „de facto“ i jednou pracovní činností, a že proto uvedený právní názor není v této věci rozhodný.

III.

Přípustnost dovolání

10. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (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). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

12. 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

13. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 241 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalovaného v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 10. 2001 před nástupem na mateřskou dovolenou jako „laborant, řidič“, že po návratu z mateřské dovolené jí dal žalovaný dne 14. 11. 2011 výpověď z pracovního poměru „podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce“, ve které žalobkyni sdělil, že zákonem č. 96/2004 Sb. byly stanoveny kvalifikační předpoklady pro výkon práce zdravotních laborantů, že pracovní pozice „laborant, řidič“ byly u žalovaného zrušeny a nahrazeny pracovní pozicí „laborantka“ s kvalifikačními předpoklady v souladu se zákonem č. 96/2004 Sb. a že žalobkyně nemá pro výkon práce laborantky dostatečnou kvalifikaci, a tuto práci tedy nemůže vykonávat. Žalobkyně, která u žalovaného vykonávala v převážné části činnost laborantky a v případě dovolené či nemoci jiných zaměstnanců pracovala též jako řidič a svážela biologické vzorky, se dvakrát pokusila získat požadovanou kvalifikaci, ale zákonem předepsané studium nedokončila.

14. Závěr soudů, že důvodem výpovědi dané žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 14. 11. 2011 byla skutečnost, že žalobkyně nespĺňovala předpoklady stanovené právními předpisy (zákonem č. 96/2004 Sb.) pro výkon sjednané práce laboranta, je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu (srov. ve vztahu k obdobné právní úpravě obsažené v předchozím zákoníku práce například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. [6 Cz 193/67](#), uveřejněný pod č. 34/1968 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. [6 Cz 229/67](#), uveřejněný pod č. 39/1969 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, který byl uveřejněn pod č. 11/1999 v časopise Soudní judikatura) a není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.

15. V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu nespĺňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nespĺňuje jen ve vztahu k některé z více sjednaných prací. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.

Důvodnost dovolání

16. 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 dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

17. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 14. 11. 2011 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007

Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb. a č. 185/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 29. 12. 2011 (dále jen „zák. práce“).

18. Podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce může zaměstnavatel 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.

19. Ustanovení § 52 písm. f) umožňuje dát zaměstnanci výpověď mimo jiné z důvodu, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Tento výpovědní důvod zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem. Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví právní předpisy 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. Pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) 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 (srov. závěry bývalého Nejvyššího soudu ze dne 19. 6. 1975 sp. zn. [Cpjf 104/74](#), uveřejněné pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1975, které se týkají obsahově shodné právní úpravy v předchozím zákoníku práce). Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce ovšem nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru podána (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku bývalého Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 1976 sp. zn. [5 Cz 52/76](#), uveřejněném pod č. 38/1979 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek).

20. Sjednaná práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce představuje druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Druh vykonávané práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy [srov. § 34 odst. 1 písm. a) zák. práce], neboť vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat a plnit tak jednu ze svých základních povinností vyplývajících z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Právní úprava umožňuje, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě dohodnuto více druhů práce. V takovém případě může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci odpovídající kterémukoli z více sjednaných druhů a zaměstnanec je povinen takto přidělenou práci konat. Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a nesplňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se nesplňování předpokladů netýká. Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci

odpovídající alespoň jednomu z nich. Může-li zaměstnavatel vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, není nesplňování těchto předpokladů důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, je-li zaměstnanec způsobilý konat předepsaným způsobem jinou z více sjednaných prací.

21. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

22. V projednávaném případě se žalobkyně v pracovní smlouvě ze dne 1. 10. 2001 zavázala vykonávat pro žalovaného práci laboranta a řidiče, tedy dva odlišné druhy práce (podle zjištění soudů žalobkyně vykonávala v převážné části práci laborantky a jako řidič pracovala jen v případě nepřítomnosti jiných zaměstnanců, kteří u žalovaného zajišťovali svoz biologického materiálu). Dne 1. 4. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), který v ustanovení § 9 upravil podmínky odborné způsobilosti k výkonu povolání zdravotního laboranta. Vzhledem k tomu, že žalobkyně tyto podmínky nesplňovala, neboť neabsolvovala studium vyjmenované v ustanovení § 9 uvedeného zákona, nesplňovala ode dne 1. 4. 2004 předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce laboranta. Protože jí však žalovaný podle sjednaných pracovních podmínek mohl přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy netýkalo, nebyl oprávněn – jak vyplývá z výše uvedeného – dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani to, že žalovaný práci řidiče v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době pro žalobkyni neměl, neboť okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným [srov. § 52 písm. c) zák. práce], sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.

23. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Karlových Varech) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).