

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 03.04.1975, sp. zn. Cpjf 75/74, ECLI:CZ:NS:1975:CPJF.75.1974.1

Číslo: 23/1975

Právní věta: Pracovník, který má viac odborných kvalifikácií, môže úspešne použiť výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie (§ 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce), ak sa po dobu zákonom stanovenú nevyužíva taká jeho odborná kvalifikácia, ktorá je v porovnaní s jeho využívanou odbornou kvalifikáciou významnejšia z hľadiska celospoločenských záujmov.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 03.04.1975

Spisová značka: Cpjf 75/74

Číslo rozhodnutí: 23

Číslo sešitu: 5

Typ rozhodnutí: Stanovisko

Hesla: Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 51 ods. 1 písm. d

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 23/1975 sb. rozh.

Pracovník, ktorý má viac odborných kvalifikácií, môže úspešne použiť výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie (§ 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce), ak sa po dobu zákonom stanovenú nevyužíva taká jeho odborná kvalifikácia, ktorá je v porovnaní s jeho využívanou odbornou kvalifikáciou významnejšia z hľadiska celospoločenských záujmov.

(Stanovisko občianskoprávneho kolégia Najvyššieho súdu ČSSR z 3. 4. 1975, [Cpjf 75/74](#))

S rozvojom vedy a techniky nadobúda vo všetkých oboroch hospodárskeho a spoločenského života stále väčší význam kvalifikácia pracovníkov. Na jej zvyšovaní a využívaní má socialistická spoločnosť záujem a podporuje ju morálnymi i materiálnymi stimulmi.

Z celkovej kvalifikácie pracovníkov má nemalý význam odborná kvalifikácia pracovníkov. Jej uplatnenie je jedným z prostriedkov na to, aby pracovník vytváral viac hodnôt, zlepšoval si svoje príjmy z práce slúžiace na uspokojovanie materiálnych a kultúrnych potrieb a tým tiež realizoval svoje záujmy v súlade s potrebami spoločnosti.

Jedným z právnych prostriedkov uplatnenia odbornej kvalifikácie je aj poskytnutie možností, aby

pracovník, ktorý už skôr nadobudnutú kvalifikáciu za trvania pracovného pomeru len získal, mohol za podmienok stanovených zákonom skončiť pracovný pomer, v ktorom mu organizácia neumožnila odbornú kvalifikáciu uplatňovať.

Z účelu právnej úpravy obsiahnutej v ustanovení § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce vyplýva, že má umožniť zmenu pracovného pomeru v tých prípadoch, v ktorých záujem pracovníka uplatniť odbornú kvalifikáciu je v súlade s celospoločenským záujmom. Súlad záujmov pracovníka a záujmov celospoločenských treba mať na zreteli v prípade použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce pri rozvázovaní pracovného pomeru i pri rozhodovaní o tom, či je tento výpovedný dôvod daný.

Prax súdov pri výklade a používaní tohto ustanovenia Zákonníka práce 1) nie vždy prihliadala na to, či uplatnenie tohto výpovedného dôvodu je v súlade so záujmami spoločnosti. Aj výkladový záver občianskoprávneho kolégia bývalého Najvyššieho súdu k ustanoveniu § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce obsiahnutý v Záveroch k výkladu niektorých ustanovení Zákonníka práce, Cpj 31/67 (ktorý bol uverejnený vo Výbere rozhodnutí a oznámení vo veciach občianskoprávných č. 2/1967, bod 18, str. 63, vydávanom skôr pre služobnú potrebu súdov), vychádzal iba z toho, že podľa znenia ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce sa odbornou kvalifikáciou rozumie akákoľvek odborná kvalifikácia, ktorú nadobudol pracovník kedykoľvek, takže pracovník, ktorý mal viac odborných kvalifikácií, mohol použiť ako výpovedný dôvod nevyužitie ktorejkoľvek z nich.

Pretože uvedený výklad, vychádzajúci predovšetkým zo slovného znenia ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce, nepostačoval vždy na uspokojivé riešenie jednotlivých konkrétnych prípadov, došlo v praxi súdov k vydaniu rozhodnutí, vychádzajúcich jednak z toho, že nevyužívaním odbornej kvalifikácie sa u pracovníka s viacerými odbornými kvalifikáciami rozumie nevyužívanie odbornej kvalifikácie väčšieho spoločenského významu, alebo naopak rozhodnutí vychádzajúcich z toho, že nevyužívaním odbornej kvalifikácie je u pracovníka s viacerými odbornými kvalifikáciami len nevyužívanie tej odbornej kvalifikácie, ktorá je potrebná pre výkon prác zjednaných v pracovnej zmluve.

Na zabezpečenie jednotnej praxe súdov a na zabezpečenie správneho výkladu ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce, ku ktorému dala Najvyššiemu súdu ČSSR podnet aj Ústredná rada odborov, občianskoprávne kolégium Najvyššieho súdu ČSSR sa uznieslo na týchto výkladových záveroch:

Pri výklade výpovedného dôvodu nevyužívania odbornej kvalifikácie podľa ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce treba predovšetkým vychádzať z obsahu a účelu právnej úprav výpovede dávanej pracovníkom, ktorá odlišuje prípady možnosti pracovníka dať výpoveď z určitých vymenovaných dôvodov (§ 51 ods. 1 Zák. práce) od ostatných prípadov, keď pracovník dáva výpoveď z iných dôvodov (§ 51 ods. 2 Zák. práce), a v dôsledku tohto rozlíšenia stanovuje rozdielne doby skončenia pracovného

Výpovedným dôvodom uvedeným v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce je spoločné, že sú podložené dôležitým celospoločenským záujmom na skončení pracovného pomeru pracovníka u organizácie. Posudzovaná z hľadiska potrieb stabilizácie pracovných síl je možnosť výpovede zo strany pracovníka upravená ustanovením § 51 ods. 1 Zák. práce tak, aby skončenie pracovného pomeru neviedlo k podpore neodôvodnených zmien zamestnania.

Zákonná úprava výpovedného dôvodu, podľa ktorej môže dať pracovník výpoveď, ak sa nevyužíva jeho odborná kvalifikácia u organizácie v období posledných dvanástich mesiacov trvania pracovného pomeru po dobu najmenej šiestich mesiacov (§ 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce), rešpektuje tak spoločenské záujmy, ako aj záujmy jednotlivých pracovníkov na dôslednom využívaní ich odborných kvalifikácií i záujmy jednotlivých organizácií na získavaní pracovníkov s odbornou

kvalifikáciou do pracovného pomeru. Poskytuje preto pracovníkom možnosť rozviazať v spoločensky odôvodnených prípadoch pracovný pomer bez toho, že by dochádzalo k neodôvodnenému pohybu pracovných síl. Účelom zaradenia výpovedného dôvodu nevyužívania odbornej kvalifikácie medzi výpovedné dôvody v § 51 ods. 1 Zák. práce je teda potreba umožniť pracovníkom také pracovné uplatnenie, ktoré lepšie umožní realizovať záujme pracovníka na spoločensky žiadúcom využití jeho odborných schopností.

Tomuto cieľu teda zodpovedá taký výklad ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce, že pracovník môže použiť úspešne výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie vtedy, ak sa jeho jediná odborná kvalifikácia po dobu zákonom stanovenú u organizácie nevyužíva. Pohyb pracovných síl, ku ktorému s použitím takto chápaného výpovedného dôvodu môže dochádzať, treba potom považovať za spoločensky odôvodnený.

Zmyslu a účelu tohoto výpovedného dôvodu však ďalej zodpovedá umožniť jeho použitie nielen vtedy, ak sa nevyužíva jediná odborná kvalifikácia pracovníka, ale aj vtedy, ak sa nevyužíva odborná kvalifikácia pracovníka, ktorý má viac odborných kvalifikácií.

Uvedený výpovedný dôvod je u pracovníka s jedinou odbornou kvalifikáciou spravidla daný vtedy, ak pri porovnaní druhu práce, ktorú pracovník podľa pracovnej zmluvy vykonáva, s druhom práce, ktorú by podľa svojej odbornej kvalifikácie mohol vykonávať, je tu rozdiel spočívajúci v tom, že pracovník môže, a to prípadne aj u inej organizácie, vykonávať významnejšie práce z hľadiska celospoločenských záujmov. Ak nie je taký rozdiel daný, znamená to, že pracovník nemá odbornú kvalifikáciu významnejšiu z hľadiska celospoločenských záujmov, a nie je teda daný dôvod k výpovedi podľa ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce.

Ak sa má úspešne uplatniť výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie u pracovníka s viacerými odbornými kvalifikáciami, je potrebné, aby medzi využívanou odbornou kvalifikáciou a inou odbornou kvalifikáciou pracovníka bol daný obdobný rozdiel. Len po zistení tohoto rozdielu možno posúdiť, či sa v konkrétnom prípade odborná kvalifikácia pracovníka využíva alebo nie. Je treba potrebné v zmysle ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce dovodzovať, že nevyužívaním odbornej kvalifikácie je u pracovníka s viacerými odbornými kvalifikáciami nevyužívanie takej jeho odbornej kvalifikácie, ktorá je v porovnaní s využívanou odbornou kvalifikáciou významnejšia z hľadiska celospoločenských záujmov.

Taký výklad umožní rešpektovať objektívne existujúce potreba pracovníka a potreba spoločnosti. Vystihnúť tieto potreby a správne na ne reagovať je možné pri znalosti okolností konkrétneho prípadu a pri správnom všestrannom hodnotení potrieb pracovníka a spoločnosti.

Významnejšou kvalifikáciou z hľadiska spoločenských záujmov môže byť napr. vyššia odborná kvalifikácia ako doteraz využívaná kvalifikácia pracovníka. Vyššia odbornosť je daná najmä vyšším stupňom vzdelania, prípadne dĺžkou praxe pracovníka. Vzhľadom na to, že spoločenské ekonomické hodnotenie práce sa prejavuje aj v jej odmeňovaní, môže pri zisťovaní vyššej odbornosti dvoch alebo viacerých rôznych odborných kvalifikácií poslúžiť aj porovnanie podľa tarifných kvalifikačných charakteristík stanovených v mzdových predpisoch pre práce, na výkon ktorých odborná kvalifikácia slúži, a porovnanie im zodpovedajúcich mzdových taríf.

Za nevyužívanie odbornej kvalifikácie možno považovať napr. prípady, keď sa u vyučeného pracovníka využíva len jeho iná odborná kvalifikácia nadobudnutá krátkodobým zaškolením (napr. u vyučeného sústružníka sa využíva len jeho ďalšia odborná kvalifikácia krátkodobe zaškoleného alebo zaučeného pracovníka), u pracovníka so stredoškolským vzdelaním sa využíva len jeho ďalšia odborná kvalifikácia krátkodobe zaškoleného alebo zaučeného pracovníka (napr. u absolventky strednej ekonomickej školy sa využíva len kvalifikácia zaučenej prodavačky), alebo u pracovníka s

vysokoškolským vzdelaním sa využíva len jeho odborná kvalifikácia získaná stredoškolským vzdelaním (napr. u strojného inžiniera sa využíva len jeho kvalifikácia strednotechnického pracovníka).

Odborná kvalifikácia zahŕňa možnosť výkonu rôznych pracovných činností, z ktorých často pracovník všetky konkrétne nevykonáva. Ak v takom prípade pracovník s viacerými odbornými kvalifikáciami v prevažnej miere vykonáva práce typické pre jeho vyššiu odbornú kvalifikáciu, nejde o nevyužívanie odbornej kvalifikácie v zmysle ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce.

Výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie nie je ustanovením § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce upravený ako výpovedný dôvod nevyužívania tej odbornej kvalifikácie, ktorá je potrebná pre výkon práce zjednanej podľa pracovnej zmluvy. To vyplýva i z porovnania troch obsahovo odlišných výpovedných dôvodov uvedených v ustanovení § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce.

Ak organizácia (okrem prípadov uvedených v ustanoveniach § 37 a § 38 Zák. práce) ukladá pracovníkovi vykonávať práce nezodpovedajúce jeho odbornej kvalifikácii podľa pracovnej zmluvy a práce zjednané pracovnou zmluvou pracovníkovi neprideluje (napr. zamestnáva murára len pomocnými prácami), môže dať pracovník výpoveď z toho dôvodu, že organizácia porušuje podstatnú povinnosť, ktorú má podľa pracovnej zmluvy a podľa právnych predpisov, prípadne z toho dôvodu, že organizácia nemôže túto povinnosť plniť v dôsledku organizačných zmien.

Ak teda ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce umožňuje riešiť tento prípad výpoveďou z už uvedených dôvodov, nemožno predpokladať, že by okrem toho pre rovnaký prípad upravoval v tom istom zákonnom ustanovení ešte ďalší výpovedný dôvod. Pokiaľ je teda v ustanovení § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce upravený samostatný výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie, treba mať zato, že tento dôvod zahŕňa aj iné prípady ako nevyužívanie tej odbornej kvalifikácie, ktorá zodpovedá druhu práce podľa zjednanej pracovnej zmluvy. Ak by sa tento výpovedný dôvod mal používať len v prípadoch nevyužívania odbornej kvalifikácie pre výkon zjednaného druhu práce, bolo by teda uvedenie tohto výpovedného dôvodu v zákone vlastne nadbytočné.

Iný záver by bolo možné urobiť len vtedy, ak by bolo možné považovať výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie len za špeciálnu úpravu výpovedného dôvodu porušovania (prípade nemožnosti plnenia) podstatnej povinnosti organizácie podľa pracovnej zmluvy a podľa právnych predpisov. K tomu však neposkytuje dostatok podkladov ani slovné znenie ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce, ani jeho účel.

Ak by výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie bol len špeciálnou úpravou výpovedného dôvodu porušovania (nemožnosti plnenia) podstatnej povinnosti organizácie voči pracovníkovi, mohol by pracovník, ktorému organizácia ukladá vykonávať práce nezodpovedajúce jeho odbornej kvalifikácii podľa pracovnej zmluvy (napr. pri zamestnávaní murára len pomocnými prácami), dať účinne výpoveď len z výpovedného dôvodu nevyužívania odbornej kvalifikácie. Špeciálna úprava by totiž vylučovala možnosť dať výpoveď zo všeobecných dôvodov. Pracovník by tak bol v jednom z najzávažnejších druhov porušovania (nemožnosti plnenia) podstatnej povinnosti obmedzený pri výpovedi podľa ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce lehotou šiestich mesiacov v období posledných dvanástich mesiacov trvania pracovného pomeru. Išlo by teda o obdobnú situáciu, ako keby na začiatku porušovania (nemožnosti plnenia) podstatnej povinnosti organizácie dal výpoveď podľa ustanovenia § 51 ods. 2 Zák. práce. Účel, pre ktorý bol výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie zradený medzi výpovedné dôvody uvedené v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce by sa tak vlastne zmaril.

Už uvedená lehota šiestich mesiacov v období posledných dvanástich mesiacov trvania pracovného pomeru približuje výpoveď pre nevyužívanie odbornej kvalifikácie výpovedi podľa ustanovenia § 51

ods. 2 Zák. práce, ale s tým rozdielom, že vzhľadom na celospoločenské záujmy sa presunuje šesťmesačná lehota na dobu pred daním výpovede. Je to preto, že výpovedným dôvodom nevyužívania odbornej kvalifikácie sa zamýšľa postihnutie najmä prípadov nevyužívania takej odbornej kvalifikácie, ktorá nie je potrebná pre výkon práce zjednanej podľa pracovnej zmluvy. V takých prípadoch totiž treba za účelom ochrany oprávnených záujmov organizácie stanoviť uvedenú lehotu, počas ktorej musí nevyužívanie odbornej kvalifikácie trvať v období posledných dvanástich mesiacov trvania pracovného pomeru.

Úzky výklad ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d/ Zák. práce by mal za následok, že by sa výpovedný dôvod nemohol vlastne v praxi úspešne použiť, a to dokonca ani v prípadoch, v ktorých pracovník získal odbornú kvalifikáciu počas trvania pracovného pomeru. Potom ale mnohé ustanovenia Zákonníka práce, ktorých cieľom je získavanie a zvyšovanie odbornej kvalifikácie pracovníkovi (napr. čl. VI, § 74 ods. 1 písm. f/, § 142 a § 143 Zák. práce), by stratili pre tieto prípady svoje opodstatnenie.

Mnohotvárnú situáciu v praxi treba vždy riešiť tak, aby výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov bol v súlade s pravidlami socialistického spolužitia (čl. III Zák. práce). Tomu by nezodpovedalo, aby sa pracovník dovoľával výpovedného dôvodu nevyužívania odbornej kvalifikácie, hoci predtým odmietol ponuku organizácie na také pracovné zadelenie, v ktorom by sa jeho odborná kvalifikácia využívala. V takom prípade by teda išlo o uplatnenie práva v rozpore s pravidlami socialistického spolužitia (čl. III Zák. práce) a preto by toto právo nemohol pracovník úspešne vykonať. Rovnaké by to bolo vtedy, keby sa výpovedný dôvod nevyužívania odbornej kvalifikácie použil zo špekulačných dôvodov, napr. vtedy, keby pracovník svoju odbornú kvalifikáciu zatajil a organizácia by iba z dôvodu tohto zatajenia nemohla jeho odbornú kvalifikáciu využiť.

1) Zákona č. 65/1965 Zb. v znení zákonov č. 88/1968 Zb., č. 153/1969 Zb. a č. 20/1975 Zb. (ktorého úplne znenie bolo vyhlásené pod č. 55/1975 Zb.)