

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Platí, anebo neplatí zákaz výpovědi při přemístění zaměstnavatele?

Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce (zaměstnancem) vykonávána, je (jsou) ve smyslu ust. § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jednou ze třech podstatných (povinných) náležitostí, které musí (resp. má každá) pracovní smlouva obsahovat - které v ní musejí (mají) být ujednány (specifikovány). Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci (požadovat plnění pracovních úkolů) v jiném místě, než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno, leda by jej vyslal za podmínek stanovených zákoníkem práce na pracovní cestu; jeho vymezením je tedy určen rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci z hlediska místa, kde je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele podle jeho pokynů vykonávat práci. [1]

Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa a vyslání zaměstnance na pracovní cestu, představují výjimku z uvedeného pravidla, která je vyjádřena tím, že přeložit zaměstnance nebo jej vyslat na pracovní cestu zaměstnavatel může pouze po dobu nezbytné potřeby a pouze se souhlasem zaměstnance. Protože jde o opatření toliko dočasná (časově omezená), nelze jimi řešit trvalé změny poměrů u zaměstnavatele. V opačném případě by se totiž jednalo o popření (resp. obcházení) smluvního principu v oblasti sjednání místa výkonu práce a v jeho rámci oprávněné „dispozice“ zaměstnavatele se zaměstnancem.[2]

Dále je pak určení místa výkonu práce důležité zejména z hlediska nástupu pracovní cesty a nároku zaměstnance na cestovní náhrady. [3]

Ke změně místa výkonu práce může dojít pouze na základě souhlasného projevu vůle účastníků pracovního poměru (tedy zaměstnavatele a zaměstnance). Takový projev vůle má zpravidla formu dodatku k pracovní smlouvě, kterým se mění ustanovení vymezující místo výkonu práce. Přemísťují-li se zaměstnavatel či jeho část, v důsledku čehož má dojít ke změně místa výkonu práce zaměstnance, a ten se změnou pracovní smlouvy v tomto ohledu z jakýchkoliv důvodů nesouhlasí, může (potažmo musí) zaměstnavatel s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce nebo dohodou ze stejného důvodu.

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce je naplněn pouze tehdy, nemá-li zaměstnavatel možnost (vzhledem k místu výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě, případně nesouhlasu zaměstnance se změnou sjednaného místa výkonu práce) přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byla jeho činnost nebo sídlo přemístěno. [4]

Tím, že zaměstnavatel přemístil provozování své činnosti jinam, pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, ledaže by původní ujednání o místě výkonu práce zahrnovalo dosavadní i nové sídlo nebo místo činnosti zaměstnavatele nebo došlo mezi účastníky pracovního poměru ke změně ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě.[5]

S úpravou přemístění zaměstnavatele nebo jeho části jako výpovědního důvodu (ust. § 52 písm. b)

zákoníku práce) souvisí i úprava zákazu výpovědi (zaměstnavatelem) v ochranné době (jíž je např. pracovní neschopnost zaměstnance) ve smyslu ust. § 53 zákoníku práce a výjimky z tohoto zákazu dle ust. § 54 písm. a) a (nově též) výjimky z této výjimky dle ust. § 54 písm. a) části věty za středníkem zákoníku práce.

Aktuální právní úprava zákazu výpovědi a výjimky ze zákazu výpovědi zákonem č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinná od 1. 1. 2007, kopíruje (v ust. § 54 písm. a) zákoníku práce), pokud jde o výpovědní důvod přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, předchází právní úpravu dle zrušeného zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2006. Právní úprava však byla změněna doplněním textu za středníkem (srovnej se zněním ust. § 49 písm. a) zrušeného zákoníku práce). Nově je tak v ust. § 54 písm. a) části věty za středníkem vlastně upravena výjimka z výjimky, pokud jde o výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí se v těchto případech organizačních změn, spočívajících v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, tedy organizačních změn uvedených v ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, zaměstnavateli nezakazuje (a k případnému prodloužení trvání pracovního poměru z důvodu odkladu uplatnění výpovědi až do skončení ochranné doby resp. prodloužení výpovědní doby, byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby, není zaměstnavatel nucen).

Uvedená výjimka ze zákazu výpovědi však dle výslovného znění ust. § 54 písm. a) části věty za středníkem zákoníku práce neplatí v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterém má zaměstnanec práci podle pracovní smlouvy vykonávat. Tato výjimka z výjimky je však poněkud nejasná, ba možno říci neaplikovatelná resp. nadbytečná. [6]

Ani důvodová z práva k návrhu (nového) zákoníku práce není příliš jasná. V důvodové zprávě se konstatuje zhruba to, že příslušné ustanovení bylo oproti původní úpravě doplněno proto, že ze zprávy o plnění Evropské sociální charty Českou republikou vyplynulo, že existuje nesoulad právního stavu v České republice s povinnostmi vyplývajícími z přijatých závazků. Podle závěru Evropského výboru pro sociální práva k plnění čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty nelze přemístění zaměstnavatele považovat za ukončení jeho činnosti a těmito důvody nelze ospravedlnit propuštění zaměstnance či zaměstnankyně během mateřské, popřípadě rodičovské dovolené. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nemůže být proto výpovědním důvodem v případech, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce. Pokud organizační změny spočívají v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, je třeba právní důsledky s tím spojené řešit především s ohledem na ujednání o místě výkonu práce. [7]

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je výpovědním důvodem pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá v místě, kam byla jeho činnost nebo jeho sídlo přemístěno, možnost přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, neboť tomu brání ujednání o místě výkonu práce. Přemístění v mezích místa (míst) výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě tedy není organizační změnou zaměstnavatele, která představuje (je způsobilá založit) výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, a proto není tato organizační změna ani důvodem, pro který by zaměstnavatel nesměl dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce v případě, že zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce rovněž místo, kam byla činnost (sídlo) zaměstnavatele přemístěno, by tak byla neplatná. Nelze tedy ukončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, platí to ale pro všechny zaměstnance - ať už v ochranné době jsou či nejsou, neboť se nejedná o přemístění zaměstnavatele ve smyslu ust. 52 písm. b) zákoníku práce.[8]

Jestliže má zaměstnanec sjednáno více míst výkonu práce, přičemž zaměstnavatel sídlí nebo provozuje činnost v některém z nich, pak přemístí-li své sídlo nebo místo výkonu činnosti do jiného místa (zaměstnancova) výkonu práce (dle pracovní smlouvy), není dán výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b). Pokud je tu (případně) vůbec (jiný) důvod, proč nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy (a tuto situaci nelze vyřešit dohodou o změně podmínek výkonu práce – tedy dodatkem k pracovní smlouvě měnícím či zužujícím sjednaný druh práce nebo objem práce – tzv. pracovní úvazek čili sjednávajícím kratší pracovní dobu atp.), a tedy existuje důvod k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, pak je třeba případně užít také jiného výpovědního důvodu. (Přemístění zaměstnavatele v rámci území sjednaného jako místo výkonu práce nemůže být výpovědním důvodem.)

Nemohu ztotožnit s interpretací příslušného ustanovení zákoníku práce a (poněkud zjednodušujícím) způsobem, jakým se s problémem při aplikaci vypořádává Ladislav Jouza: „*Bude-li se zaměstnavatel např. přemísťovat v jedné obci, např. z Prahy 2 na Prahu 4 nebo v rámci jiné obce, kde má zaměstnanec místo výkonu práce, zákaz výpovědi se na tyto případy vztahuje a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru.*“ [9] Autor se v uvedeném příkladě vůbec nezabývá otázkou jaké má zaměstnavatel se zaměstnancem sjednáno místo výkonu práce. Pokud má v takovém případě zaměstnanec jako místo výkonu práce (v pracovní smlouvě) sjednáno (pouze) úzce Praha 2 a nedohodne se se zaměstnavatelem na změně místa výkonu práce (např. na Praha 4 nebo Praha), je toto přemístění zaměstnavatele důvodem k výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, kterou zaměstnavatel může zaměstnanci dát (na základě výjimky vyplývající z ust. § 54 písm. a) zákoníku práce) i v ochranné době upravené v ust. § 53 zákoníku práce, neboť zaměstnavatel se nepřemísťuje v mezích místa výkonu práce, kde má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Jestliže má zaměstnanec v takovém případě jako místo výkonu práce sjednáno širěji Praha, pak se sice zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, kde má být práce vykonávána, ale není naplněn výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, neboť zaměstnavatel svým přemístěním nepozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě výkonu práce, zaměstnavatel má možnost přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě výkonu práce, kam se přemístil; pokud případně nemá možnost zaměstnanci dále práci přidělovat, pak nikoliv z důvodu svého přemístění.

Pokud přemístěním místa výkonu činnosti zaměstnavatele odpadla potřeba určité práce nebo její části a nelze použít výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce (přemístění zaměstnavatele nebo jeho části), pak přichází v úvahu – podle konkrétních okolností dané situace – nejspíš použití (jiného organizačního) výpovědního důvodu, a to dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance za podmínek stanovených zákoníkem práce. [10] Jestliže při organizačních změnách odpadne (jen) část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestane být ve svém pracovním úvazku (plně) vytížen, má (měl by) zaměstnavatel navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek (jakkoliv podle aktuální právní úpravy již není zaměstnavateli vůči zaměstnanci uložena nabídková povinnost jiné (nové) vhodné práce u (dosavadního) zaměstnavatele, ani povinnost zajistit ve stanovených případech zaměstnanci nové vhodné zaměstnání, tj. u jiného zaměstnavatele; [11] jde tedy jen o praktické doporučení navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek). Pokud k takové změně nedojde a zaměstnavatel se se zaměstnancem nedohodnou na rozvázání pracovního poměru, tedy nesjednají ani dohodu o změně pracovní smlouvy, ani dohodu o rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Adolf Maulwurf

[1] Z judikatury: „Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno. Jen v rámci takto sjednaného místa výkonu práce může zaměstnavatel zaměstnance s jeho souhlasem – a jen pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba – přeložit. Z uvedeného vyplývá, že pracoviště jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynu zaměstnavatele své pracovní úkoly, se může nacházet jen tam, kde je lze podřadit pod pojem, jímž bylo v pracovní smlouvě definováno místo výkonu práce.“ (Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, spis. zn. 21 Cdo 3133/2005.)

[2] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. července 2007, spis. zn. 21 Cdo 2654/2006.

[3] Tato problematika však není předmětem výkladu tohoto příspěvku, ani v něm dále obsažených úvah.

[4] Z judikatury: „Při výpovědi podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, nemůže však dostat povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci), popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci.“ (Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, spis. zn. 21 Cdo 3133/2005.)

[5] Srovnej Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, 1. vydání, Praha 2008, C. H. BECK; Herdová, E.: Zákaz výpovědi Profit č. 46/2009, Stanford a.s.

[6] Tento názor však zjevně nezastávají legislativci Ministerstva práce a sociálních věcí, neboť navrhují připravovanou novelou zákoníku práce doplnit další výjimky z výjimky tak, že v ust. § 54 zákoníku práce se na konci písmene a) doplňují slova „ani v případě zaměstnankyně, která je těhotná, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jde-li o organizační změny uvedené v § 52 písm. b)“, aniž by tedy mělo dojít k vypuštění dosavadní problematické části ust. § 54 písm. a) za středníkem zákoníku práce ve slovech „to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána“. Viz http://eklep.vlada.cz/eklep/page.jsf:ma_korn8emhmauj.doc. (Příspěvek byl sestaven a redakci odevzdán ještě před tím, než byl příslušný návrh zákona předložen do meziresortního připomínkového řízení a uvolněn pro veřejnost; poznámka byla následně doplněna autorem.)

[7] Viz sněmovní tisk 1153/0 ze dne 30. září 2005 ve 4. volebním období (2002 – 2006) Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, přístupno z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=4&T=1153>.

[8] Viz Fetter, R. W.: Několik poznámek k místu výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele, Právní rádce č. 11/2010, Economia a.s., obdobně viz Fetter, R. W.: Propouštění ze zaměstnání – Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů, KEY Publishing, 2010.

[9] Viz např. Jouza, L.: Ochranná doba v pracovním poměru, Práce, mzdy a odvody, bez chyb, pokut a penále č. 4/2009, Poradce s.r.o., Jouza, L.: Výpověď hrozí i na mateřské dovolené, Práce, mzdy a odvody, bez chyb, pokut a penále č. 10/2010, Poradce s.r.o., a Jouza, L., Salačová, M.: Zákoník práce s komentářem, Poradce č. 11-12/2010, Poradce s.r.o.

[10] Výpověď podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce zřejmě nepřichází v úvahu. Srovnej však Fetter, R. W.: Několik poznámek k místu výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele, Právní rádce č. 11/2010, Economia a.s.

[11] Viz ust. § 46 odst. 2 a § 47 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006.

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)