

18. 3. 2016

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

Výklad pojmu „pracoviště“ zaměstnance

Nejvyšší soud ČR se tentokrát v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 zaměřil na občas zaměňované pojmy, a to na pracoviště a místo výkonu práce. Tímto jednoznačně učinil přítrž argumentům zaměstnanců, kteří se snaží pod výkon práce zahrnout i jiné činnosti, které vykonávají bez pokynu zaměstnavatele mimo své pracoviště, ale v rámci sjednaného místa výkonu práce. Např. si jdou v pracovní době do kavárny na kávu tvrdíc, že jsou stále v rámci místa výkonu práce, které bylo sjednáno jako celé město a oni jsou v jeho centru.



Shrnutí situace

Se zaměstnancem byl rozvázán pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) ZP pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Na tato porušení byl zaměstnanec předem upozorněn vytýkacími dopisy - kromě nesplnění 2 úkolů, mu bylo vytknuto i to, že neprovedl při odchodu ze svého pracoviště záznam opuštění pracoviště během směny do „Knihy návštěv a pochůzek“.

Zaměstnanec však výpověď považoval za neplatnou. Výtky týkající se neplnění úkolů napadl mimo jiné tím, že již při zadávání těchto úkolů bylo jasné, že je ve stanoveném termínu nemůže splnit, tedy se nejednalo o porušení pracovních povinností. Upozornění na možnost výpovědi obsahovala dle žalobce jen výtka č. 3 s tím, že výpověď předaná současně s výtkou č. 3 odkazovala na všechny 3 výtky. Z těchto důvodů se proto u soudu domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru z důvodu méně závažného porušování povinností bylo neplatné, jelikož nerespektovalo úpravu obsaženou v zákoníku práce.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Okresní soud první dvě výtky vyhodnotil jen jako jedno upozornění na neplnění úkolů žalobce, jelikož ve výtce týkající se opuštění pracoviště bez záznamu do „Knihy návštěv a pochůzek“ vyhodnotil zaměstnavatel toto jednání jako zvlášť hrubé porušení, avšak upozornění na možnost výpovědi bylo v tomto případě nepřiléhavé (označení porušení povinnosti za „zvlášť hrubé porušení“ nikoli „soustavné méně závažné“). Proto „pravé“ upozornění zaměstnanec vlastně obdržel až ve výtce č. 3 společně s výpovědí. Proto okresní soud shledal výpověď za neplatnou a žalobě vyhověl.

Odvolací soud

Odvolací soud naopak žalobu zamítl. Porušení povinnosti zapsat svůj odchod do „Knihy návštěv a pochůzek“ posoudil jako závažné porušení povinnosti, a proto se dalšími skutky nezabýval a nehodnotil, zda případně tato jednání představují méně závažná porušování pracovních povinností. Při hodnocení intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance přihlédl odvolací soud k tomu, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil úmyslně - příkaz zapisovat se do „Knihy návštěv a pochůzek“ znal a opakovaně jej kritizoval a mínil ho dále ignorovat.

Nejvyšší soud ČR

Nejvyšší soud ČR se v předmětném dovolání zaměřil na vyřešení dvou otázek, a to „do jaké míry je soud vázán právním vymezením důvodu výpovědi“ a „jak lze vykládat pojem pracoviště“.

Zopakoval, že v posuzované věci bylo ze skutkového hlediska zjištěno, že žalobce pracoval u žalované s místem výkonu práce v Novém Jičíně. Výtka č. 1 obsahovala „porušení pracovní kázně“, výtka č. 2 „hrubé porušení pracovní kázně“ s upozorněním na možnost ukončení pracovního poměru dle § 52 g) ZP“ a výtka č. 3 pak „opětovné porušování pracovní kázně“ s upozorněním na možnost ukončení pracovního poměru dle § 52 g) ZP.

Pokud jde o rozlišení mezi místem výkonu práce a pracovištěm Nejvyšší soud ČR vysvětlil, že:

„Místo výkonu práce je místo typu obec, kraj, území ČR, organizační jednotka či jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele.

Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly.“

Jestliže tedy byl v pracovní smlouvě sjednán jako místo výkonu práce Nový Jičín a pracoviště nebylo žádným způsobem specifikováno, tak se jím rozumí konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec má fakticky vykonávat dohodnutou práci, popřípadě prostor, kde se nachází jeho kancelář.

Pokud žalobce tvrdil, že pokud je jeho místo výkonu práce Nový Jičín, tak se v pracovní době vlastně nacházel na svém pracovišti, když se pohyboval v obvodu města Nový Jičín a tudíž nic porušovat nemohl, je to nerelevantní. Ad absurdum by toto totiž znamenalo, že pokud by si zaměstnanec vyřizoval osobní pochůzky v pracovní době po městě Nový Jičín, mělo by to být považováno za výkon práce - to však není možné.

Co se týče samotné neplatnosti výpovědi, tak Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že ač soud není vázán tím, jak zaměstnavatel sám kvalifikoval stupeň intenzity porušení povinností zaměstnance, jež označil ve výpovědi, tak přesto nemůže učinit závěr a nahradit tak rozhodnutí zaměstnavatele, že dopisem (výtka č. 2) chtěl dát zaměstnanci výpověď pro závažné porušení povinností a přezkoumávat pak tuto „imaginární“ výpověď namísto skutečné výpovědi - jak učinil v tomto případě odvolací soud. Je tomu tak proto, že soud nemůže jedno a totéž porušení povinností kvalifikované zaměstnavatelem „mírněji“ posoudit přísněji. Soud totiž nemůže zaměstnavateli vnucovat, zda vůbec a proč chce se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat.

Závěr

Zaměstnavatel je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci sjednaného místa výkonu práce. Pracovištěm se rozumí naopak místo, kde zaměstnanec plní dle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly. Tyto dva pojmy mohou splývat, avšak obvykle je místo výkonu práce sjednáno širěji než pracoviště. Děje se tak v souvislosti s možností přeložení zaměstnance, s vymezením pracovní cesty a s cestovními náhradami. Pravidelné pracoviště je pak spojováno s cestovními náhradami a uplatní se zejména, pokud je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec. Je opravdu důležité rozlišovat mezi těmito třemi pojmy, aby zaměstnanci a zaměstnavatelé předešli případným (obdobným) sporům.



JUDr. Nataša Randlová,
advokát, partner

Kristýna Menzelová

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen Ius Laboris

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311

Fax: +420 270 007 311

e-mail: office@randls.com



© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)