26. 7. 2011

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

Vymezení místa výkonu práce v pracovněprávních vztazích

Ústavní soud České republiky vydal dne 12. 5. 2011 rozsudek sp. zn. III. ÚS 3616/10 ve kterém potvrdil současnou judikaturu Nejvyššího soudu České republiky týkající se rozsahu možného vymezení místa výkonu práce v pracovněprávních vztazích. Ta dovoluje sjednat místo výkonu práce jako konkrétní pracoviště, ale i mnohem šířeji – např. obec, kraj či celé území České republiky. K tomuto rozsudku je připojeno i odlišné stanovisko soudce Ústavního soudu Jana Musila.

Shrnutí situace

V posuzovaném případě zaměstnankyně, osamělá matka dítěte mladšího patnácti let, pracovala v jedné z provozoven zaměstnavatele, umístěné v Prostějově. Ve své pracovní smlouvě měla sjednáno místo výkonu práce jako „provozovny společnosti na území České republiky“. Zaměstnavatel ale zmíněnou prostějovskou pobočku zrušil a nově určil, že zaměstnankyně bude vykonávat práci v pobočce v Plzni. Ta však v nové lokalitě do práce nenastoupila, v důsledku čehož s ní zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností.

Soud první a druhé instance

Zaměstnankyně namítala neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudů první a druhé instance. Podle jejího názoru bylo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Místo výkonu práce bylo sjednáno příliš široce a nebyl vůbec brán ohled na to, že je osamělou matkou s dítětem mladším patnácti let, na což zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru řádně upozornila.

Okresní soud v Plzni konstatoval, že místo výkonu práce bylo sjednáno sice široce, ale platně. K druhému argumentu, že žalobkyni nebyla poskytnuta ochrana coby osamělé matce dítěte mladšího patnácti let, bylo konstatováno, že se nejedná o pracovní cestu či přeložení, ke kterému by musela dát zaměstnankyně jako osamělá matka dítěte mladšího patnácti let souhlas, tudíž toto tvrzení nemá v konkrétní situaci žádnou relevanci.

Krajský soud v Plzni rozsudek prvního stupně potvrdil a dodal, že takto široce vymezené místo výkonu práce bylo žalobkyní platně a svobodně sjednáno.

Ústavní soud České republiky

Po neúspěchu u soudů první a druhé instance se žalobkyně obrátila na Ústavní soud České republiky. Ve své stížnosti především tvrdila, že bylo porušeno její právo na spravedlivý proces. Toto tvrzení Ústavní soud jednoznačně negoval a upozornil, že právo na spravedlivý proces negarantuje

právo na rozhodnutí „správné“, a už vůbec ne na takové rozhodnutí, které stěžovatelka za správné považuje.

Ústavní soud se také ztotožnil s rozhodnutím soudů prvé a druhé instance, jelikož jejich závěry respektovaly judikaturu Nejvyššího soudu České republiky, dle které je místo výkonu práce možno sjednat „jak pro konkrétní pracoviště, tak pro sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území České republiky“. Vzhledem k tomu, že provozovny, které místo výkonu práce stěžovatelky vymezovaly, byly jasně identifikovatelné, má Ústavní soud napadený rozsah místa výkonu práce za platný.

Potvrdil také názor krajského soudu, když podtrhl fakt, že se stěžovatelka na zmíněném vymezení svobodně dohodla se zaměstnavatelem a okolnost, že toto ujednání je pro ni nyní nevýhodné coby pro osamělou matku pečující o dítě, nemůže založit neurčitost či neplatnost rozsahu sjednaného místa výkonu práce. Ústavní soud též zopakoval, že v této situaci nejsou relevantní ani instituty pracovní cesty a přeložení, jichž se stěžovatelka dovolává. O přeložení totiž nelze mluvit, pokud bylo pouze nově určeno konkrétní místo, kde by měla zaměstnankyně práci vykonávat, v rámci těch, jež byla jako místa výkonu sjednána v pracovní smlouvě. V případě pracovní cesty jde pouze o časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce, a tudíž není možné uplatnit ani tento institut.

Na základě výše uvedeného Ústavní soud České republiky zamítl stěžovatelčinu ústavní stížnost.

Odlišné stanovisko

K rozsudku Ústavního soudu bylo připojeno také odlišné stanovisko soudce Ústavního soudu Jana Musila, který s konstatováním, že je místo práce vymezeno dostatečně určitě a tudíž platně, jednoznačně nesouhlasí.

Podle názoru soudce Musila se v tomto případě jedná o zneužití slabší pozice zaměstnance při sjednávání pracovního poměru, kterému by měla zabránit ochranná funkce pracovního práva. Ta by měla mimo jiné zaštiťovat i ochranu zvláštních pracovních podmínek žen, zaručenou samotnou Listinou základní práv a svobod. Vzhledem k selhání této funkce dotčené místo výkonu práce směřuje proti dobrým mravům.

Požadavek zákonodárce na to, aby místo výkonu práce bylo vůbec v pracovní smlouvě lokalizováno, má dozajista své odůvodnění, spočívající především ve snaze o právní jistotu a o určitost a stabilitu pracovního poměru. Také lze přihlédnout k faktu, že došlo k opakovaným změnám počtu a umístění provozoven zaměstnavatele v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, takže v době sjednání pracovní smlouvy nemohla zaměstnankyně ani přesně vědět, v jaké šíři je její místo výkonu práce vlastně dohodnuto.

Na základě výše uvedeného se soudce Musil neztotožňuje s výše zmíněným rozsudkem Ústavního soudu.

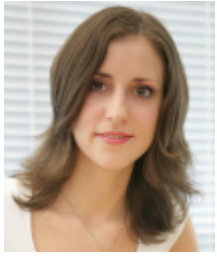
Závěr

Zaměstnavatel a zaměstnanec mají tedy podle konstantní judikatury možnost při úpravě svých vztahů zvolit takové vymezení místa výkonu práce, které jim oběma vyhovuje, a nemusí se omezovat pouze na konkrétní pracoviště či obec. Ústavní soud ve svém rozhodnutí vyjádřil respekt ke smluvní svobodě stran, kterou nemůže ohrozit fakt, že zaměstnanci následně při změně okolností přestane ujednání vyhovovat.

Místo výkonu práce lze tedy v pracovní smlouvě platně vymezit jako např. všechny pobočky zaměstnavatele nebo obec, kraj, region či území České republiky. Strany jsou při sjednávání omezovány pouze tím, že ujednání v pracovní smlouvě musí být vždy určité, nikoli však rozsahem

sjednaného místa. Zaměstnanci by si proto měli sjednávat pouze takové místo výkonu práce, ve kterém jsou a budou schopni práci vykonávat.

Text rozsudku Ústavního soudu České republiky naleznete >>> zde.



Barbora Suchá,
advokátní koncipient

Kateřina Beňasová,
právní asistent

Randl Partners
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti