

Přeložení

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. Přeložení zaměstnance do jiného místa bez jeho souhlasu, i kdyby tomu tak bylo v rámci zaměstnavatele, je neplatné.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 98/2004, ze dne 19.5.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně E. K., zastoupené advokátem, proti žalovanému JUDr. Ing. L. K., jako správci konkursní podstaty C. T.-I. S., spol. s r. o., o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp. zn. 18 C 36/2001, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 7. ledna 2003, č.j. 55 Co 436/2002-134, tak, že dovolání žalovaného zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 24. 1. 2001 sdělila C. T.-I. S., spol. s r. o., žalobkyni, že s ní v důsledku opakovaného a hrubého porušení pracovní kázně okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala především v tom, že žalobkyně nedodržuje v některých pracovních dnech stanovenou pracovní dobu a v některých dnech dokonce nedochází do zaměstnání vůbec, přestože ji zaměstnavatel písemně více než jednou vyzval k opětovnému nástupu do zaměstnání. Neomluvených absencí se dopustila v roce 2000 dne 20. 12., 21. 12., 22. 1., 28. 12. a 29. 12.; dne 27. 12. 2000 „opustila svévolně zaměstnání v 8:00 a již se nevrátila“. V roce 2001 v zaměstnání nebyla dále přítomna dne 2. 1., 4. 1., 5. 1., 9. - 12. 1., 15. - 19. 1., 22. 1. a 23. 1.; dne 3. 1. 2001 se do zaměstnání dostavila až v 9:14 hod., ale odešla v 9:56 hod. a byla dále nepřítomna, a dne 8. 1. 2001 byla přítomna v zaměstnání jen od 7:45 hod. do 8:07 hod.

Žalobkyně se domáhala (žalobou proti C. T.-I. S., spol. s r. o. - dále též jen „původní žalovaná“), aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnila zejména tím, že její nepřítomnost způsobil zaměstnavatel, neboť ji 13. 12. 2000 v 8 hodin ráno „písemně vykázal z pracoviště sjednaného v pracovní smlouvě“ a přestal jí přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv k žádným změnám nedala souhlas a žalované několikrát písemně oznámila, že porušuje zákon a žádala ji o nápravu.

Obvodní soud pro Prahu 2 rozsudkem ze dne 19. 9. 2002, č.j. 18 C 36/2001-118, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po provedeném dokazování měl za prokázáno, že žalobkyně, která byla u původně žalované zaměstnána se zařazením personální ředitelka a místem výkonu práce CT P., se ve dnech uvedených v okamžitém zrušení pracovního poměru nedostavila do zaměstnání, případně v zaměstnání byla jen krátkou dobu, z důvodu, že nebyla vpuštěna do své kanceláře v 5. patře a byla jí přidělena kancelář v patře druhém, jež byla situována do ulice L. a sousedila s kanceláří, kde byli kuřáci. V případech, kdy se na výzvu zaměstnavatele do zaměstnání dostavila, poté, co nebyla vpuštěna do své kanceláře v pátém patře, opět opustila pracoviště. Tímto jednáním se žalobkyně dopustila zvláště hrubého porušení pracovní kázně, neboť porušila povinnost vyplývající z „§ 37 odst. 1 písm. b) zák. práce“ [správně § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce], podle kterého je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci v souladu s pracovní smlouvou ve stanovené pracovní době. Obranu žalobkyně, že se na pracoviště nedostavovala v důsledku toho, že jí nebyla přidělována práce podle pracovní smlouvy, že jí byla přidělena jiná kancelář v jiné společnosti a že tato kancelář byla dle jejího tvrzení hygienicky závadná, odmítl s tím, že nebyla-li žalobkyni přidělována práce podle pracovní smlouvy nebo byla-li přeložena na jiné pracoviště, není to důvod k tomu, aby svévolně přestala do zaměstnání docházet; žalobkyně měla možnost obrátit se na soud nebo na příslušný správní orgán, který je kompetentní k tomu, aby žalovanému uložil povinnost vyplývající z pracovních předpisů, případně na hygienickou správu, která by prošetřila její požadavky na hygienickou závadnost přidělené kanceláře.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 7. 1. 2003, č.j. 55 Co 436/2002-134, rozsudek soudu

prvního stupně změnil tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, doručené žalobkyni dne 1. 2. 2001, je neplatné, a rozhodl, že žalovaná společnost je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech řízení před soudem prvního stupně 6.375,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 6.150,- Kč k rukám advokáta. Po zopakování důkazu interním sdělením původní žalované ze dne 13. 12. 2000 a na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dospěl k závěru, že pracovištěm žalobkyně sjednaným v pracovní smlouvě bylo „CT P. (rozuměj C. T.)“ a že jednostranným opatřením žalované byl žalobkyni znemožněn přístup na toto pracoviště a byla vykázána na pracoviště jiné společnosti. Skutečnost, že obě společnosti, tedy C. T.-I. S., spol. s r. o., a „T. C., s.r.o.“ (správně T. C. P. spol. s r.o.), sídlily v jednom domě, není podle odvolacího soudu pro právní posouzení věci podstatná. Jednáním žalované tak byl žalobkyni znemožněn výkon práce, nehledě na skutečnost, že jí přidělená kancelář v prostorách jiné společnosti postrádala základní kancelářské vybavení pro vyřizování pracovních úkolů. Nezdržovala-li se žalobkyně za této situace v nově přidělené kanceláři, když se několikrát dostavila na výzvu žalované do zaměstnání, a poté, kdy jí nebyl umožněn vstup do prostor žalované, opět pracoviště opustila, nelze její jednání hodnotit jako „zvlášť závažné porušení pracovní kázně“, pro které je možno přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru. Pracovněprávní povinnost vyplývající z ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce porušila především žalovaná společnost, jejíž jednání a postup lze hodnotit jako „šikanózní jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu původní žalovaná namítá, že „záměnou místa výkonu práce za a s termínem pracoviště“ byla při rozhodování odvolacího soudu ve věci poškozena a bylo jí upřeno právo na rozmístění zaměstnanců na jednotlivá pracoviště ve sjednaném místě výkonu práce. Podle jejího názoru je zjištění odvolacího soudu vadné a nemá oporu v provedeném dokazování, neboť odvolací soud pominul rozhodné skutečnosti, které vyšly za řízení najevo a byly významné pro posouzení věci. Skutečností, že žalobkyně svévolně nechodila do práce a neplnila osobně základní pracovní povinnosti vůči zaměstnavateli, svévolně se vzdávala během pracovní doby z místa výkonu práce, a to opakovaně, se odvolací soud vůbec nezabýval. Nesprávně též přisvědčil tvrzení žalobkyně, že byla vykázána na pracoviště jiné společnosti a že pro právní posouzení věci není podstatné, že společnosti sídlily v jednom domě. Dovolatelka je názoru, že odvolací soud ze zjištěného skutkového stavu vyvodil nesprávné právní názory a že při hodnocení skutečností nevycházel ze zjištění učiněných v průběhu dokazování soudem prvního stupně. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť argumentace žalované v dovolání neodpovídá skutečnosti, když kancelář, kde chtěla žalovaná, aby žalobkyně setrvala, nebyla v její dispoziční sféře, a přehlíží, že to byla žalobkyně, která měl snahu situaci řešit a vyzývala k nápravě.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

V průběhu dovolacího řízení usnesením Městského soudu v Praze ze dne 19. 3. 2003, č.j. 94 K 4/2002-86, byl na majetek původní žalované C. T.-I. S., spol. s r. o., prohlášen konkurs. Správcem konkursní podstaty byl ustanoven JUDr. Ing. L. K.; ten se zároveň stal účastníkem řízení namísto úpadce [srov. § 14 odst. 1 písm. c) zákona č. [238/1996](#) Sb. o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů]. Na návrh žalobkyně ze dne 15. 12. 2003 dovolací soud pokračoval v řízení se správcem konkursní podstaty.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr byl s žalobkyní okamžitě zrušen dopisem ze dne 24. 1. 2001, který jí byl doručen dne 1. 2. 2001, je třeba projednávanou věc i v současné době posuzovat podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění do 30. 5. 2001, tedy do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. [177/2001](#) Sb., kterým se mění zákon č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. [227/2000](#) Sb., a zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zák. práce“.

Rozhodnutí odvolacího soudu lze přezkoumat jen z důvodů uplatněných v dovolání. Je-li dovolání přípustné, dovolací soud přihlédně též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř., jakož i k jiným vadám v řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (§ 242 odst. 3 o.s.ř.).

Protože v projednávané věci nebylo zjištěno a ani dovolatelem tvrzeno, že by řízení bylo postiženo některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř., případně jinou vadou, jež by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, mohl dovolací soud přezkoumat rozsudek odvolacího soudu jen

z důvodů v dovolání uvedených.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (skutková zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 1999 ve funkci personální ředitelky se sjednaným místem výkonu práce „CT P.“. Interním sdělením zaměstnavatele ze dne 13. 12. 2000 jí bylo oznámeno, že jejím pracovištěm se „s okamžitou platností stává kancelář ve 2. patře budovy L. 60, v kanceláři T. C.“. Dopisem ze dne 24. 1. 2001 byl s žalobkyní okamžitě zrušen pracovní poměr pro hrubé porušení pracovní kázně, jehož se měla dopustit neomluvenými absencemi v prosinci roku 2000 a v lednu roku 2001.

Protože žalobkyně odůvodňuje skutečnost, že ve dnech, ve kterých podle okamžitého zrušení pracovního poměru nepracovala, se do zaměstnání buď nedostavila nebo, dostavila-li se, tak z něj odešla proto, že jí zaměstnavatel odmítal přidělovat práci v místě, jež bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je pro rozhodnutí věci významné posouzení otázky, jakou roli hraje sjednané místo výkonu práce při zkoumání, zda se zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně odmítáním výkonu práce mimo takto sjednané místo výkonu práce; pro tuto otázku podává také žalovaný dovolání.

Zákoník práce (i další pracovněprávní předpisy) rozlišuje mezi místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě a pracovištěm (případně pravidelným pracovištěm). Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě se rozumí obec, organizační jednotka nebo 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; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě, popřípadě přeložením do jiného místa výkonu práce provedeného v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 až 3 zák. práce.

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 (srov. ustanovení § 38 odst. 3 věta první zák. práce). 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. Protože zaměstnance lze k výkonu práce přeložit do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, jen s jeho souhlasem, znamená to, že přeložení do jiného místa bez souhlasu zaměstnavatele (i kdyby tomu tak bylo v rámci zaměstnavatele) je neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Z neplatného právního úkonu pak jeho účastníkům nemohou vznikat žádná práva a povinnosti; proto zůstává v platnosti to místo výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě.

V projednávané věci interním sdělením ze dne 13. 12. 2000 původní žalovaná sdělila žalobkyni, že se jejím pracovištěm „s okamžitou platností stává kancelář ve 2. patře budovy L. 60, v kanceláři T. C.“ (T. C. zaměstnavatelem žalobkyně nebyl). S takovým přeložením žalobkyně nesouhlasila. Protože zaměstnavatel může přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, jen v rámci zaměstnavatele a nikoli na pracoviště k jinému zaměstnavateli a protože žalobkyně navíc s tímto přeložením souhlas neprojevila (§ 38 odst. 3 zák. práce), bylo její přeložení do „kanceláře ve 2. patře budovy L. 60, v kanceláři T. C.“ neplatným právním úkonem. Proto - jak správně dovodil odvolací soud - zůstávala pracovištěm žalobkyně kancelář v 5. patře budovy L. č. 60 a, jestliže sám zaměstnavatel žalobkyni zabraňoval v přístupu na toto pracoviště a vykazoval ji na pracoviště jiné společnosti, porušoval tím ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce, jež zaměstnavateli ukládá přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a zaměstnanec za této situace není povinen vykonávat práci, která je mu přidělována v rozporu se zákoníkem práce a pracovní smlouvou v jiném, než sjednaném místě výkonu práce. Správný je proto i další závěr odvolacího soudu, že odmítáním práce přidělované v rozporu s pracovní smlouvou a zákoníkem práce se nemůže zaměstnanec dopustit porušení pracovní kázně.

Z přezkumné povahy činnosti dovolacího soudu vyplývá, že skutkový základ věci tak, jak byl vytvořen v důkazním řízení před soudem prvního stupně, případně před soudem odvolacím, nemůže být v rámci dovolacího řízení rozšiřován nebo jinak měněn. Proto také ustanovení § 241a odst. 4 o.s.ř. stanoví, že v dovolacím řízení nelze uplatňovat nové skutečnosti nebo důkazy ve věci samé. Dovolací soud tak nemohl přihlížet k novým skutečnostem tvrzeným dovolatelem v jeho podání ze dne 3. 10. 2003, v němž upozorňuje na to, že práva a povinnosti vztahující se k původní žalované byly převedeny smlouvou o prodeji podniku na firmu K., s. r. o., a následně další smlouvou o prodeji podniku na firmu CT C. T. I. S., spol. s r. o.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Nejvyšší

soud České republiky proto dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Omezení vlastnického práva veřejným prostranstvím a bezdůvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Opomenuté vyjádření účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určitost sankcionované povinnosti](#)
- [Pohledávka](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Dražba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Insolvenční řízení a náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)