

21 Cdo 4213/2009

**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 podle ujednání účastníků definováno místo výkonu práce; přeložení k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, bez souhlasu zaměstnance (i když tomu tak bylo v rámci zaměstnavatele) je neplatné.**

## ROZSUDEK

Nejvyšší soud

České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně L. K., zastoupené Mgr. Bohdanou Novákovou, advokátkou se sídlem v Praze 4, Pod Terebkou č. 12, proti žalované GENERAL PLASTIC, s.r.o. se sídlem v Hoříně č. 5, IČ 62966391, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Děčíně pod sp. zn. 8 C 51/2003, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 20. ledna 2009, č. j. 35 Co 542/2008-200, takto: I. Dovolání žalobkyně se zamítá .

## II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

### Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29. 10. 1998, označeným "Věc: Rozvázání pracovního poměru", žalovaná (její právní předchůdkyně KREDITAL, spol. s r.o. se sídlem v Děčíně, Masarykovo nám. č. 3/3) sdělila žalobkyni: "Na základě operativního opatření firmy KREDITAL, spol. s r.o., jste byla po skončení nemoci, to jest od 26. 10. 1998, převedena do naší prodejny v Krásné Lípě, Dvořákova ul. 1/17. Do zaměstnání do této prodejny jste se nedostavila a tento stav trvá i nadále. Od 26. 10. 98 až do této doby jsou Vám vykázaný absence, a proto s Vámi firma rozvazuje pracovní poměr za hrubé porušení pracovní kázně. Váš pracovní poměr končí 31. 10. 1998".

Žalobkyně se (žalobou doručenu Okresnímu soudu v Děčíně dne 4. 11. 1998 a doplněnou podáními ze dne 4. 1. 1999 a ze dne 13. 2. 2003) domáhala, aby bylo určeno, že "okamžité zrušení pracovního poměru, které dala žalovaná žalobkyni dopisem ze dne 29. 10. 1998, je neplatné a pracovní poměr nadále trvá", a aby žalovaná byla uložena povinnost zaplatit jí na náhradu mzdy z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru "od 2. 11. 1998 do února 2003 částku 226.200,- Kč a nadále od března 2003 vyplácet měsíčně částku 4. 350,- Kč". Žalobu odůvodnila zejména tím, že neporušila hrubým způsobem pracovní kázeň a že jednání žalované považuje za "šikanózní"; proto žalované dne 2. 11. 1998 - po doručení dopisu ze dne 29. 10. 1998 - oznámila, že trvá na tom, aby byla nadále zaměstnávána.

Okresní soud v Děčíně - poté, co usnesením vyhlášeným při jednání dne 13. 11. 2003 řízení o nároku žalobkyně "na náhradu mzdy za dobu od 2. 11. 1998 do února 2003 ve výši 226.200,- Kč a na přiznání peněžité částky 4.350,- Kč za dobu následující" vyloučil k samostatnému projednání a rozhodnutí a co usnesením ze dne 28. 1. 2004, č. j. 8 C 51/2003-48, k návrhu žalobkyně připustil, aby do řízení na místo dosavadní žalované KREDITAL, spol. s r.o., vstoupila společnost GENERAL PLASTIC, s.r.o. se sídlem v Hoříně č. 5, IČ 62966391 - rozsudkem ze dne 30. 9. 2004, č. j. 8 C 51/2003-71, ve znění usnesení ze dne 24. 1. 2005, č. j. 8 C 51/2003-89, žalobě vyhověl a rozhodl, že "právní zástupkyni žalobkyně" advokátce JUDr. Ivaně Kamenářové se přiznává odměna za zastupování v částce 5.300,- Kč", že "žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 5.300,- Kč na účet České republiky - Okresního soudu v Děčíně" a že "žalobkyně je povinna zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Děčíně soudní poplatek ve výši 1.000,- Kč". Soud prvního stupně po provedeném dokazování dovedl, že byla zachována dvouměsíční prekluzivní lhůta k podání žaloby ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce (když vycházel z toho, že "se sice nepodařilo určit přesný den převzetí dopisu ze dne 29. 10. 1998 žalobkyní", že však "nepochybně se tak stalo v době od 29. 10. do 2. 11. 1998, jak vyplývá z mezního vymezení lhůty ze strany obou účastníků", a když žaloba byla soudu doručena dne 4. 11. 1998), že žaloba byla podána vůči pasivně legitimované žalované (společnosti KREDITAL, spol. s r.o., jako tehdejšímu zaměstnavateli žalobkyně), že "i stávající žalovaná, vůči níž bylo o nároku žalobkyně soudem rozhodnuto, je ve věci pasivně legitimována (neboť v důsledku smlouvy o prodeji podniku žalobkyně navrhla postup podle [§ 107a](#) o.s.ř. a "došlo i v rovině hmotného práva k přechodu pracovních nároků na společnost GENERAL PLASTIC, s.r.o."), že byla zachována písemná forma okamžitého zrušení pracovního poměru a že dostatečně je v něm i vymezení konkrétních skutkových okolností, v nichž žalovaná spatřovala zvláště hrubé porušení pracovní kázně žalobkyní. Protože však nebylo prokázáno, že by žalobkyně, která od 27. 5. 1998 nastoupila do práce u právní předchůdkyně žalované jako prodávačka, byla při podpisu pracovní smlouvy dne 27. 5. 1998 seznámena s konkrétním rozsahem možných míst výkonu práce, dospěl k závěru, že ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě ("výrobní a obchodní provozovny organizace") je neurčitě, a tedy neplatné, že žalobkyně, která vycházela z ujednání místa výkonu práce v rámci obvodu města Děčín, nebyla povinna nastoupit v době od 26. 10. 1998 na provozovnu v Krásné Lípě a že "její absence na tomto pracovišti není porušením pracovní kázně"; proto okamžité zrušení pracovního poměru posoudil jako neplatné.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci usnesením ze dne 1. 6. 2005, č. j. 35 Co

182/2005-94, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Ztotožnil se se soudem prvního stupně v posouzení včasnosti žaloby o určení neplatnosti rozvazovacího úkonu ze dne 29. 10. 1998 i otázky pasivní legitimity žalované. Vycházejí dále ze zjištění soudu prvního stupně, že žalobkyně uzavřela s právní předchůdkyní žalované dne 27. 5. 1998 pracovní smlouvu na práci prodavačky, v níž bylo jako místo výkonu práce uvedeno "výrobní a obchodní provozovny organizace", dospěl odvolací soud - na rozdíl od soudu prvního stupně - k závěru, že místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě bylo určeno "naprosto jednoznačně, srozumitelně a určitě" (neboť v kterémkoli okamžiku je objektivně zjistitelné, například nahlédnutím do seznamu provozoven živnostenského rejstříku); okolnost, zda žalobkyně v době uzavření pracovní smlouvy věděla o tom, jaké provozovny její zaměstnavatel má, nepovažoval za významnou. Za správný nepovažoval odvolací soud ani další závěr soudu prvního stupně, podle kterého "dopisem (ze dne 29. 10. 1998) zaslala společnost žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru", neboť soud prvního stupně se dosud nezabýval výkladem dopisu podle vůle právní předchůdkyně žalované a nezkoumal, zda má náležitosti platného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru žalobkyně ve zkušební době. Vycházel přitom z toho, že listina samotná je označena pouze jako "rozvázání pracovního poměru" bez bližšího určení, zda se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce či o zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce, přičemž z ní vyplývá, že "společnost v dopisu projevila vůli rozvázat s žalobkyní pracovní poměr k 31. 10. 1998"; vytkl soudu prvního stupně, že dopis ze dne 29. 10. 1998 vložil jen podle obsahu této listiny, která neumožňuje jednoznačný výklad projevu vůle, a uložil mu, aby dokazování v naznačeném rozsahu doplnil.

Okresní soud v Děčíně poté rozsudkem ze dne 25. 5. 2006, č. j. 8 C 51/2003-106, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že České republice se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení. Vycházejí ze zjištění, že již ve vyjádření žalované ze dne 2. 4. 2004 její jednatelka, resp. prokuristka H. K. (tedy táž osoba, která za právní předchůdkyni žalované učinila písemný právní úkon - dopis ze dne 29. 10. 1998) soudu výslovně sděluje, že "pracovní poměr byl ukončen ke dni 31. 10. 1998, a to rozvázáním pracovního poměru okamžitým zrušením za hrubé porušení pracovní kázně za neomluvené absence", soud prvního stupně "při interpretaci dopisu žalované a s přihlédnutím k rovněž osvětlenému vyjádření žalované" dovodil, že dopisem ze dne 29. 10. 1998 žalovaná (její právní předchůdkyně) "zcela jednoznačně s žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, neboť žalobkyně po skončení své pracovní neschopnosti nenastoupila do zaměstnání"; uvedl, že přihlédl jednak "k jazykovému výkladu cit. právního úkonu obsaženého v učiněném dopise", jednak "k prvnímu vyjádření žalované k žalobě a k jejímu do té doby činěnému procesnímu chování, které zcela jednoznačně podle názoru okresního soudu vyznívá v učiněný závěr o okamžitě zrušení pracovního poměru". Dospěl k závěru, že "otázka výkonu práce žalobkyně byla napevno vyřešena v rozhodnutí odvolacího soudu", a proto "pracovní poměr žalobkyně u žalované (její právní předchůdkyně) skončil okamžitým zrušením pracovního poměru učiněným formou dopisu ze dne 29. 10. 1998"; z toho - podle názoru soudu prvního stupně - vyplývá, že žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně u právní předchůdkyně žalované byla podána nedůvodně.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 1. 11. 2006, č. j. 35 Co 1112/2006-127, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že České republice se nepřiznává právo na náhradu nákladů odvolacího řízení zálohovaných státem. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u právní předchůdkyně žalované od 27. 5. 1998 jako prodavačka s místem výkonu práce "výrobní a obchodní provozovny organizace", a to v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou, že mezi účastnicemi byla platně sjednána zkušební doba v trvání tří měsíců, která měla trvat do 27. 8. 1998, avšak z důvodu pracovní neschopnosti žalobkyně (v době od 15. 7. 1998 do 26. 7. 1998 a dále od 12. 8. 1998 do 25. 10. 1998 - celkem 20 pracovních dnů) došlo podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce k jejímu prodloužení tak, že trvala po skončení pracovní neschopnosti žalobkyně od 26. 10. 1998 dalších 10 pracovních dnů (do 6. 11. 1998) a že dopis ze dne 29. 10. 1998, jímž právní předchůdkyně žalované projevila vůli ukončit pracovní poměr s žalobkyní ke dni 31. 10. 1998, byl žalobkyni doručen "nejpozději dne 2. 11. 1998". Protože listina ze dne 29. 10. 1998 je označena pouze jako "rozvázání pracovního poměru" bez bližšího určení, zda se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru či o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a protože jak v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, tak v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době mluví zákoník práce o "zrušení pracovního poměru", přičemž ani při jednom z uvedených způsobů není skončení pracovního poměru vázáno na uplynutí lhůty (oběma způsoby může být pracovní poměr zrušen "okamžitě"), vyložil dopis z 29. 10. 1998 tak, "jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá dobrým mravům" (§ 240 odst. 3 zák. práce). Při výkladu tohoto právního úkonu přihlédl nejen k jeho písemnému vyjádření, ale i k vůli "jednající osoby", zejména k tomu, že žalovaná v odvolání ze dne 16. 11. 2004 poukázala na to, že úkon byl učiněn ve zkušební době, a dále v podání z 16. 3. 2006 a u jednání soudu prvního stupně dne 25. 5. 2006 jednoznačně uvedla, že "tímto úkonem zaměstnavatel mnil rozvázat pracovní poměr ve zkušební době". Odvolací soud proto - na rozdíl od soudu prvního stupně, který dopis žalované považoval za okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce - dospěl k závěru, že žalovaná (její právní předchůdkyně) k datu doručení dopisu ze dne 29. 10. 1998 platně zrušila s žalobkyní pracovní poměr ve zkušební době v souladu s ustanovením § 58 zák. práce; skutečnost, zda se žalobkyně porušení pracovní kázně uvedeného v dopise ze dne 29. 10. 1998 dopustila či nikoliv, považoval za této situace za irelevantní.

K dovolání žalobkyně Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 15. 7. 2008, č. j. [21 Cdo 2730/2007](#)-180, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul odvolacímu soudu, že při výkladu projevu vůle žalované (její právní předchůdkyně) obsaženého v dopise ze dne 29. 10. 1998 nepostupoval důsledně podle ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce. I když k tomuto projevu vůle došlo v době, kdy trvala zkušební doba, při posuzování významu projevů vůle žalované v podáních ze dne 16. 11. 2004 (odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně ze dne 30. 9. 2004, č. j. 8 C 51/2003-71), ze dne 16. 3. 2006 (vyjádření k výzvě soudu prvního stupně ze dne 1. 2. 2006), ze dne 25. 5. 2005 (protokol o jednání před soudem prvního stupně) a ze dne 2. 4. 2004 (vyjádření k přípisu soudu ze dne 16. 3. 2004) nedostatečně zohlednil, za jaké situace byly citované projevy vůle učiněny. Jestliže (jako v projednávané věci) několik let nejsou vznášeny o obsahu projevu vůle pochybnosti (žalobkyně usuzovala na okamžité zrušení pracovního poměru a žalovaná tento její úsudek nezpochybňovala), lze dovodit (nebrání-li tomu jiné podstatné okolnosti), že bylo projevováno to, co účastníci dotčeného úkonu vnímali. Okolnost, že jednající s odstupem času (a možná i ovlivněn vývojem sporu) začne svůj projev vůle vykládat jinak, nemůže mít na (již předtím z okolností, za nichž byl učiněn) přijatý závěr o tom, co bylo projevováno, žádný vliv. Odvolací soud však v rozporu s uvedenými skutečnostmi vycházel z (nesprávného) právního názoru, že dopisem ze dne 29. 10. 1998 rozvázala žalovaná s žalobkyní pracovní poměr ve zkušební době podle § 58 odst. 1 a 2 zák. práce.

Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 20. 1. 2009, č. j. 35 Co 542/2008-200,

rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího a odvolacího řízení. Vycházejí z názoru dovolacího soudu, že dopisem ze dne 29. 10. 1998 rozvázala žalovaná s žalobkyní pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, a z toho, že byla zachována dvouměsíční prekluzivní lhůta k podání žaloby ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce a že žaloba byla podána vůči pasivně legitimované žalované, neboť na základě smluv o prodeji podniku mezi tehdejšími zaměstnavatelem a původní žalovanou KREDITAL, spol. s r.o. a GENERAL PLASTIC a. s. Praha ze dne 31. 12. 1999 a mezi GENERAL PLASTIC a. s. Praha a žalovanou ze dne 5. 6. 2000, přešla na žalovanou v souladu s ustanovením § 480 obch. zák. práva a povinnosti vyplývající z pracovních právních vztahů k zaměstnancům prodávajícího podniku, tedy i k žalobkyni, zabýval se platností okamžitě zrušení pracovního poměru ze dne 29. 10. 1998. Dovolil, že v pracovní smlouvě mezi účastnicemi dne 27. 5. 1998 ujednané místo výkonu práce "výrobní a obchodní provozovny organizace" bylo určeno "naprosto jednoznačně, srozumitelně a určitě, neboť v kterémkoli okamžiku je objektivně zjištělné, například nahlédnutím do seznamu provozoven živnostenského rejstříku či konkrétním dotazem na zaměstnavatele"; okolnost, zda žalobkyně v době uzavření pracovní smlouvy věděla o tom, jaké provozovny její zaměstnavatel má, "není relevantní", neboť projevila souhlas vykonávat práci v každé provozovně žalované. Po zjištění, že podle potvrzení o pracovní neschopnosti č. T 3354468 vystaveného praktickou lékařkou MUDr. A. Ch. byla žalobkyně práce schopná od 26. 10. 1998, s poukazem na ustanovení § 1 odst. 1, § 4 odst. 1 a 3 a § 7 odst. 3 vyhlášky č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení, dovolil, že žalobkyně byla povinna nastoupit na žalovanou určené pracoviště (provozovna 15, Krásná Lípa, Dvořákova č. 1/17) dne 26. 10. 1998, což, jak sama potvrdila, neučinila, a ve dnech 26. 10., 27. 10. a 29. 10. 1998 tak porušila pracovní povinnost konat osobně pro zaměstnavatele práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, jak vyplývá z ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce. Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně žalobkyně připomněl, že je nerozhodné tvrzení žalobkyně o způsobu rozvržení pracovní doby v provozovně v Děčíně, neboť tam žalobkyně práci ode dne 26. 10. 1998 vykonávat neměla. Protože na nové pracoviště nenastoupila, nemohl být rozvrh pracovních směn proveden; navíc k němu dochází vždy v závislosti na počtu pracovních sil, které jsou pro danou prodejnu k dispozici a na potřebě zaměstnavatele. Špatné dopravní spojení měla žalobkyně řešit po nástupu na nové pracoviště například žádostí o rozvržení pracovních směn v závislosti na dopravní obslužnosti nebo žádostí o změnu místa výkonu práce. Ani její špatný zdravotní stav ve spojení s tím, že zdlouhavé dojíždění do zaměstnání do Krásné Lípy nebylo pro ni vhodné, nemá význam, neboť žalobkyně netvrdí, že by ze zdravotních důvodů nebyla způsobilá vykonávat práci podle pracovní smlouvy (práci prodavačky) nebo že by jí ze zdravotních důvodů konat nesměla. Zákoník práce přitom povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů spojuje jen s druhem práce a nikoli s místem výkonu práce a způsobem dopravy zaměstnance na pracoviště. Žádný závěr nečinil odvolací soud z pracovního hodnocení žalobkyně provedeného žalovanou, neboť žalobkyně nastoupila do pracovního poměru dne 27. 5. 1998 a v době od 15. 7. 1998 do 26. 7. 1998 a od 12. 8. 1998 do 25. 10. 1998 byla v pracovní neschopnosti; v hodnocení žalované pouze uvedla, že pokud v mezidobí žalobkyně vykonávala práci, pracovní výkon neodpovídal ani základním pracovním požadavkům zaměstnavatele, aby řádně a včas nastoupila na určené pracoviště a aby v případě své absence tuto řádně a včas omluvila. Protože se žalobkyně dopustila porušení pracovní kázně tím, že ve dnech 26. 10., 27. 10. a 29. 10. 1998 k výkonu práce nenastoupila, posoudil toto její jednání jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že odvolací soud nesprávně posoudil otázku, jakým způsobem má být platně sjednáno místo výkonu práce, a otázku, jaké chování lze považovat za hrubé porušení pracovní kázně. Je přesvědčen, že místo výkonu práce nebylo v pracovní smlouvě sjednáno určitě a srozumitelně, neboť z ujednání není zřejmé, zda se jedná o všechny výrobní obchodní provozovny zaměstnavatele či pouze některé, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel měl ke dni podpisu pracovní smlouvy nebo i ty, které vzniknou následně, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel případně zřídí i mimo území ČR, a jakou činnost by žalobkyně mohla provádět ve výrobních provozovnách, když byla zaměstnána jako prodavač. Mimo to žalobkyně při podpisu pracovní smlouvy byla ujištěna, že práci bude vykonávat v Děčíně. Při výkladu ujednání o místě výkonu práce mělo být též přihlídnuto k nerovnému postavení ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, i k tomu že zaměstnavatel byl první, kdo nejasný pojem při vymezení místa výkonu práce použil. Vytyká dále odvolacímu soudu, že při posuzování intenzity, kterou měla pracovní kázeň porušit, nepřihlédl k důvodům, pro které žalobkyně nenastoupila do práce, k tomu, že se žalobkyně po dobu trvání pracovního poměru nedopustila žádného jiného porušení pracovní kázně, a k tomu, že se žalobkyně snažila činit vše pro to, aby příčiny sporu odstranila, když připisem datovaným 22. 10. 1998 vyslovila nesouhlas s místem výkonu práce v České Lípě a odkázala přitom na ujednání při uzavírání pracovní smlouvy. Jestliže žalovaná neseznámila žalobkyni s jiným rozvržením pracovní doby, vycházela žalobkyně důvodně z rozvržení pracovní doby platného v době před její pracovní neschopností, a v tom případě nemohla její absence trvat celé 3 pracovní dny. Další nejasnost je podle jejího názoru v tom, jak dlouho vlastně trvala její absence, neboť v potvrzení o pracovní neschopnosti je uveden konec pracovní neschopnosti dne 25. 10. 1998, ale v potvrzení ošetřující lékařky je uveden konec pracovní neschopnosti dne 26. 10. 1998. Připouští, že obecně lze neomluvenou absenci zaměstnance považovat za porušení pracovní kázně, ale to, zda je takové porušení porušením hrubým je však nutno hodnotit na základě konkrétních okolností daného případu, které však soudy provedly nesprávně. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu "i jemu předcházející rozsudek Okresního soudu v Děčíně" zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení soudu prvního stupně.

Žalovaný navrhl, aby dovolání žalobkyně bylo zamítnuto, neboť se nedomnívá, že by rozhodnutí spočívalo na nesprávném právním posouzení věci.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 30. 6. 2009 (dále jen "o. s. ř."), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1. 7. 2009 (srov. Čl. II bod 12 zákona č. 7/2009, kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); dovolací soud proto přezkoumal rozsudek odvolacího soudu z důvodů, které dovolatelka v dovolání označila. Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem dovolacího přezkumu je úkon, který učinila právní předchůdkyně žalované dopisem ze dne 29. 10. 1998, doručeným žalobkyni "nejpozději dne 2. 11. 1998" - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364

[odst. 2](#) zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoníku práce) - dále jen "zák. práce".

Podle ustanovení § 29 odst. 1 zák. práce v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- a) druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
- b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),
- c) den nástupu do práce.

Ustanovení § 29 zák. práce má kogentní povahu v tom smyslu, že zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout (aby byla pracovní smlouva z tohoto pohledu platná) alespoň nezbytné náležitosti pracovní smlouvy, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Vlastní obsah těchto ujednání - který druh práce, jaké místo výkonu práce a jaký den nástupu do práce bude sjednán - však zákoník práce neurčuje a nechává je na dohodě účastníků. Ohledně obsahu ujednání o těchto náležitostech pracovní smlouvy se tedy naopak jedná o dispoziční právo účastníků pracovní smlouvy a z hlediska obsahu těchto ujednání proto zákoník práce kogentní povahu nemá.

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 zaměstnanec 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 zaměstnance (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.

Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště) nebo šířeji. Zákoník práce předpokládá, že místem výkonu práce bude obec nebo organizační jednotka, ale nevylučuje, aby místo výkonu práce bylo i jinak určené místo. Jako místo výkonu práce tak může být sjednáno jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR apod. Pro posouzení platnosti takového ujednání o místě výkonu práce je rozhodující, zda takové ujednání není v rozporu s ustanovením § 242 zák. práce.

V projednávané věci bylo v pracovní smlouvě mezi účastnicemi dne 27. 5. 1998 ujednáno místo výkonu práce: "výrobní a obchodní provozovny organizace". Z hlediska určitosti tohoto ujednání jde o to, zda z takto definovaného místa výkonu práce je možno vyvodit, kdy zaměstnanec koná práci v místě, které je takto určeno pracovní smlouvou, a kdy vykonává (nebo je po něm požadováno, aby vykonával) práci v jiném místě, než které bylo v pracovní smlouvě ujednáno. Vzhledem k tomu, že pojem "výrobní a obchodní provozovny" jasně definuje, které části zaměstnavatele (jeho provozovny) a jakého druhu (výrobní a obchodní) mohou být místem výkonu práce, lze souhlasit s odvolacím soudem, že místo výkonu práce bylo určeno naprosto jednoznačně, srozumitelně a určitě.

Namítá-li dovolatelka, že z takového určení místa výkonu práce není zřejmé, zda se jedná o všechny výrobní obchodní provozovny zaměstnavatele či pouze některé, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel měl ke dni podpisu pracovní smlouvy nebo i ty, které vzniknou následně, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel případně zřídí i mimo území ČR, a jakou činnost by žalobkyně mohla provádět ve výrobních provozovnách, když byla zaměstnána jako prodavač, pak přehlídí, že definice místa výkonu práce má - jak výše uvedeno - význam zejména pro určení, zda zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci ve sjednaném nebo v jiném místě, tedy pro posouzení, zda v konkrétním okamžiku je zde soulad mezi sjednaným místem výkonu práce a místem, kde je práce přidělena. Proto také účastnicemi sjednané místo výkonu práce (vzhledem ke své definici) se logicky může měnit podle toho, zda a k jakým změnám v organizační struktuře zaměstnavatele dochází. Řečeno jinak zaměstnanec (žalobkyně) se dohodl, že bude konat práce v těch místech, kde bude mít zaměstnavatel (žalovaná) i kdykoli v budoucnu své výrobní nebo obchodní provozovny. Otázka jakou činnost by žalobkyně mohla provádět ve výrobních provozovnách žalované pak s určením místa výkonu práce vůbec nesouvisí; jde o určení druhu práce a o tom, že žalobkyně měla sjednat druh práce prodavač mezi účastnicemi nebylo sporu.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru (srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce) a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst. 1 písm. b), § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet.



V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" a "porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Při zkoumání, zda žalobkyně jednáním, které bylo uvedeno v dopise ze dne 29. 10. 1998, porušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - k okolnostem, významným pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně, náležitě přihlédl. Přihlédl k osobě žalobkyně (nastoupila do pracovního poměru dne 27. 5. 1998 a v době od 15. 7. 1998 do 26. 7. 1998 a od 12. 8. 1998 do 25.10. 1998 byla v pracovní neschopnosti), k charakteru práce, kterou vykonávala (prodavačka), k situaci, za které k porušení pracovní kázně došlo (odmítla respektovat rozhodnutí zaměstnavatele o přeložení na jinou provozovnu), a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních povinností (úmyslně se domáhala práce na původním pracovišti). Důvodně akcentoval, že okolnost zdravotního stavu, který by jí bránil pracovat na novém pracovišti, žalobkyně nedoložila a že ani nepožádala o úpravu pracovní doby na novém pracovišti z důvodu obtížného dopravního spojení, jakož i to, že žalobkyně setrvala na tom, že na jiné pracoviště nenastoupí. S ohledem na uvedený postoj žalobkyně bylo jen otázkou času, zda se dopustí neomluvené absence v mnohem větším rozsahu. Jestliže zaměstnanec dává zřetelně najevo (a žalobkyně tak činí dosud), že odmítá vykonávat práci podle pracovní smlouvy, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby čekal, až se zaměstnanec dopustí neomluvené nepřítomnosti na pracovišti ve větším rozsahu. Dovolací námitka, že žalobkyně se snažila činit vše pro to, aby příčiny sporu odstranila, když přípisem datovaným 22. 10. 1998 vyslovila nesouhlas s místem výkonu práce v České Lípě a odkázala přitom na ujednání při uzavírání pracovní smlouvy, nemůže obstát, neboť tím, že sdělila její odmítavý postoj k přeložení, neodstraňovala spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výklad sjednaného místa výkonu práce, ale naopak tímto jejím postojem teprve spor vznikl.

Z výše uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska žalobkyní uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení [§ 237 odst. 1](#) o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení [§ 243b odst. 1](#) části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení [§ 243b odst. 4](#) věty první, [§ 224 odst. 1](#) a [§ 151 odst. 1](#) o. s. ř., neboť žalobkyně s ohledem na výsledek řízení nemá na náhradu svých nákladů právo a žalované v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 29. července 2010

JUDr. Mojmír Putna, v. r.

předseda senátu