



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,
Mgr. Karolina Kozáková, advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

K POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE DOSTAVIT SE NA POKYN ZAMĚSTNAVATELE NA MÍSTO NESPADAJÍCÍ POD SJEDNANÉ MÍSTO VÝKONU PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. července 2023, sp. zn. 21 Cdo 1501/2023
 (dostupný na www.nsoud.cz)

V projednávané věci bylo pro její posouzení významné, co bylo obsahem **ujednání o místě výkonu práce** v pracovní smlouvě uzavřené mezi účastníky dne 26. 9. 2002 (ve znění pozdějších dodatků). Nebylo-li by totiž jako místo výkonu práce sjednáno Arcibiskupství pražské (jeho sídlo v Praze 1 – Hradčanech, Hradčanské náměstí č. 56/16), nýbrž – jak tvrdí žalobkyně – XY, pak by se žalobkyně nemohla nedostavováním se do sídla žalovaného na jeho výzvy dopustit porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, které bylo důvodem obou výpovědí daných jí žalovaným, neboť **nebyla povinna vykonávat práci pro žalovaného v jiném místě než v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a ani se na jiné místo na výzvy žalovaného dostavovat.**

V písemné pracovní smlouvě ze dne 26. 9. 2002 bylo **sjednáno, že „místem výkonu práce je Arcibiskupství pražské, pracoviště XY“**. Z této listiny jednoznačně **nevyplyvá, že sjednaným místem výkonu práce žalobkyně je sídlo Arcibiskupství pražského** v Praze 1 – Hradčanech, Hradčanské náměstí č. 56/16, neboť takovému závěru odporuje místo sjednaného pracoviště (XY, kde žalobkyně vykonávala práci XY), které se nachází v Praze 2 a které tedy nelze podřadit pod místo (místa) nacházející se v Praze 1 na Hradčanském náměstí č. 56/16. Za těchto okolností měly soudy **za účelem objasnění skutečného záměru účastníků** vyjádřeného v pracovní smlouvě ze dne 26. 9. 2002 (ve znění pozdějších dodatků) **ohledně místa výkonu práce přistoupit k výkladu tohoto projevu vůle** podle výše uvedených pravidel vyplývajících z ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce (zákona č. 65/1965 Sb., přičemž podle současné úpravy jsou pravidla výkladu pracovněprávních jednání obsažena v zákoně č. 89/2012 Sb. – pozn. aut.).

Komentář

Komentovaný rozsudek připomíná důležitost pečlivého sjednání místa výkonu práce zaměstnance tak, aby toto místo bezpečně zahrnovalo všechna pracoviště zaměstnavatele,

ze kterých má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat práci, příp. kam se má na výzvu zaměstnavatele dostavit např. za účelem projednání záležitostí souvisejících s jeho pracovním poměrem. Ze závěrů dovolacího soudu totiž vyplývá, že zaměstnanec nemá povinnost konat práci v jiném místě než v tom, jež bylo mezi ním a zaměstnavatelem sjednáno jako místo výkonu práce, a to ani v případě, že toto jiné místo je pracovištěm zaměstnavatele nebo jeho sídlem. Zaměstnanec rovněž není povinen dostavit se na pokyn zaměstnavatele na místo nespádající pod místo výkonu práce, byť by se tak mělo stát za účelem projednání pracovních záležitostí. Pro účely dalšího výkladu pomíjíme výjimečné případy, kdy se očekává výkon práce na jiném místě než sjednaném místě výkonu práce, např. z důvodu pracovní cesty. O tyto případy se totiž v komentovaném případě nejedná.

Tímto způsobem se Nejvyšší soud vyjádřil k případu zaměstnankyně, která měla v pracovní smlouvě místo výkonu práce sjednáno jako „Arcibiskupství pražské, pracoviště XY“ a které její zaměstnavatel – Arcibiskupství pražské – opakovaně doručil písemnou výzvu k dostavení se do jeho sídla za účelem probrání záležitostí souvisejících s výkonem práce s tím, že jinak s ní zaměstnavatel rozváže pracovní poměr. Zaměstnankyně se však do sídla zaměstnavatele nedostavila, z čehož zaměstnavatel dovedl porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci, a doručil tedy zaměstnankyni výpovědi z pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Zaměstnankyně následně sporovala platnost obou výpovědí žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1. Ten však žalobu zamítl s odůvodněním, že místem výkonu práce zaměstnankyně bylo Arcibiskupství pražské, a proto byla zaměstnankyně povinna dostavit se k výzvě zaměstnavatele na adresu sídla Arcibiskupství pražského. Jelikož tak neučinila, dopustila se porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a výpovědi byly tudíž podle názoru soudu prvního stupně oprávněné.

Odvoláním zaměstnankyně se následně věcí zabýval Městský soud v Praze, který prvostupňový rozsudek potvrdil. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že místo výkonu práce bylo sjednáno jako Arcibiskupství pražské, současně však uvedl, že tato skutečnost není rozhodující, protože zaměstnankyně měla v každém případě uposlechnout pokyn zaměstnavatele k dostavení se do jeho sídla ke svému nadřízenému, který má místo výkonu práce právě v budově Arcibiskupství pražského. Jelikož tak žalobkyně neučinila, byl na její straně dán výpovědní důvod spočívající v porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnankyně podala proti tomuto rozsudku odvolacího soudu dovolání, které Nejvyšší soud shledal přípustným pro řešení právní otázky výkladu ujednání, že „místem výkonu práce je Arcibiskupství pražské, pracoviště XY“. Právě výklad tohoto ujednání pracovní smlouvy je stěžejní pro posouzení oprávněnosti postupu zaměstnavatele spočívajícího v rozvázání pracovního poměru výpovědí. Pokud totiž zaměstnavatel vyzýval zaměstnankyni k dostavení se na místo, které nespadá pod sjednané místo výkonu práce, nemohla se zaměstnankyně dopustit porušení svých povinností tím, že pokynu zaměstnavatele neuposlechla, jak uzavřel v rozporu s názorem odvolacího soudu Nejvyšší soud. Jelikož soud druhého stupně nepodrobil ujednání o místě výkonu práce výkladu podle pravidel pro výklad právních jednání, byly jeho závěry předčasné a rozsudek nesprávný.

Autoři se zcela ztotožňují se závěry Nejvyššího soudu. Jak správně uvedl dovolací soud, z vymezení místa výkonu práce „Arcibiskupství pražské, pracoviště XY“ nevyplývá, zda je místem výkonu práce pouze konkrétní pracoviště Arcibiskupství pražského, nebo Arcibiskupství pražské (zřejmě jeho sídlo) a dané pracoviště. Toto ujednání je tedy nutné nejprve vyložit (podstatné v tomto případě může být to, jak během trvání pracovního poměru strany tento pojem chápaly) a až na základě výsledku tohoto procesu uzavřít, zda zaměstnavatel požadoval, aby se zaměstnankyně dostavila do místa výkonu práce, a nesplněním pokynu tedy porušila svou pracovněprávní povinnost, či nikoliv.

NABÍDKOVÁ POVINNOST Z HLEDISKA MÍSTA VÝKONU PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. října 2023, sp. zn. 21 Cdo 2532/2022
(dostupný na www.nsoud.cz)

Zaměstnavatelem, který musí splnit tzv. **nabídkovou povinnost** ve smyslu § 73a odst. 2 zák. práce, je proto nutné ve světle výše uvedeného rozumět **organizační složku státu**, tedy **Úřad práce České republiky** (při právních jednáních označen jako Česká republika – Úřad práce České republiky). Takovou povinnost nelze naopak přisoudit **krajské pobočce**, neboť tato **jako pouhý organizační útvar organizační složky státu nejedná za stát v pracovněprávních vztazích** ve smyslu § 9 zák. práce. Proto z pouhé skutečnosti, že se Úřad práce České republiky člení na další organizační útvary, **nelze dovodit, že by plnění tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele bylo omezeno na organizační útvar (zde krajskou pobočku), v níž zaměstnanec dosud konal svoji práci**. Na uvedeném nemění nic ani to, že ředitel krajské pobočky může být pověřen pro právní jednání vůči zaměstnancům (srov. § 7 odst. 2 zákona o majetku státu).

Není-li podle shora uvedeného výkladu tzv. **nabídková povinnost zaměstnavatele omezena na místo, kde dosud zaměstnanec konal práci**, pak ve vztahu k Úřadu práce České republiky, jenž jménem státu zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává, musí platit závěr, že **plnění nabídkové povinnosti touto organizační složkou státu není omezeno na krajskou pobočku, v níž (resp. v jejímž obvodu) zaměstnanec dosud konal svoji práci**.

Komentář

V komentovaném rozsudku se Nejvyšší soud vyjádřil k dílčí otázce v případě zaměstnance, který se vzdal místa ředitele kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce České republiky a později obdržel od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru pro fikci nadbytečnosti podle § 73a odst. 2 zákoníku práce odůvodněnou tak, že zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zaměstnanec na doručenou výpověď zareagoval podáním žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru touto výpovědí, v níž argumentoval, že tvrzení o neexistenci jiného vhodného místa není pravdivé.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, neboť zaměstnavatel – Úřad práce České republiky – v řízení neprokázal, že nedisponoval žádným vhodným volným pracovním místem, které by mohl nabídnout zaměstnanci. V odůvodnění svého rozhodnutí v této souvislosti připomněl, že nabídková povinnost zaměstnavatele není teritoriálně omezena (tj. že zaměstnavatel je povinen v rámci nabídkové povinnosti nabídnout zaměstnanci i pracovní místo na jiném místě výkonu práce, než kde zaměstnanec dosud vykonával práci). Odvolací soud se následně se závěrem soudu prvního stupně ztotožnil a jeho rozsudek potvrdil. Ve svém rozhodnutí zdůraznil, že postavení zaměstnavatele zde má Úřad práce České republiky, nikoliv krajské pobočky jako jeho vnitřní organizační jednotky.

K dovolání zaměstnavatele se věcí dále zabýval Nejvyšší soud, a to konkrétně otázkou, zda se nabídková povinnost Úřadu práce České republiky jakožto zaměstnavatele vztahuje pouze na pracovní místa v rámci krajské pobočky Úřadu práce České republiky, v níž zaměstnanec vykonával práci před vzdáním se vedoucího pracovního místa. Dovolací soud nejprve připomněl právní úpravu nabídkové povinnosti zaměstnavatele podle § 73a odst. 2 zákoníku práce a v této souvislosti rovněž svou dřívější judikaturu, z níž vyplývá, že zaměstnavatel může zaměstnanci nabídnout práci i v jiném místě, než kde zaměstnanec dosud konal práci nebo kde má bydliště (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009). Jak tedy správně uvedly soudy nižších stupňů, nabídková povinnost není územně omezena.

Nejvyšší soud dále vyložil, že Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a organizační složkou státu, která za Českou republiku jedná v pracovněprávních vztazích a vykonává za ni práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Krajské pobočky jsou pouze organizačními útvary Úřadu práce České republiky, které za stát v pracovněprávních vztazích nejednají, a to ani v případě, že byl ředitel krajské pobočky pověřen k právnímu jednání vůči zaměstnancům zařazeným v dané krajské pobočce (jde tedy jen o oprávnění jednat vůči dané výseči zaměstnanců, ředitel krajské pobočky nicméně jedná jménem právě Úřadu práce České republiky). Zaměstnavatelem zůstává pouze Úřad práce České republiky.

Vzhledem ke shora uvedenému tak dovolacímu soudu nezbylo než uzavřít, že v projednávané věci měl zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci kdekoli na území celé České republiky, pokud takovým pracovním místem disponoval. Plnění nabídkové povinnosti není omezeno pouze na krajskou pobočku, v níž dosud zaměstnanec vykonával svoji práci. Nejvyšší soud proto dovolání zamítl.

S popsánými závěry Nejvyššího soudu se autoři zcela ztotožňují a nepovažují je za nikterak překvapivé, když dovolací soud navázal na svou dřívější judikaturu, z níž vyplývá, že zaměstnavatel má zaměstnanci při plnění nabídkové povinnosti nabídnout jakoukoliv jinou vhodnou práci, byť se jedná o pracovní místo mimo dosavadní místo výkonu práce či pracovní místo velmi vzdálené od bydliště zaměstnance. Toto pravidlo se přitom uplatní nejen u zaměstnavatelů odměňujících platem, ale rovněž u zaměstnavatelů odměňujících mzdou, tedy ve „veřejné“ i „soukromé“ sféře (představit si lze např. zaměstnavatele provozujícího sítě supermarketů na území celé republiky). Poukázat lze snad jen na poněkud zvláštní skutkové okolnosti případu, když mezi vzdáním se vedoucího pracovního místa a doručením výpovědi uběhlo zhruba 7 let, důvody tohoto postupu nicméně v odůvodnění komentovaného rozsudku vyloženy nejsou.

ÚRAZ UTRPĚNÝ ZAMĚSTNANCEM PŘI ČERPÁNÍ NEPŘETRŽITÉHO DENNÍHO ODPOČINKU

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. října 2023, sp. zn. 21 Cdo 1386/2023
(dostupné na www.nsoud.cz)

Podle ustálené soudní praxe je otázku **přímé souvislosti utrpeného úrazu s plněním pracovních úkolů** třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda lze k takové souvislosti dospět vzhledem ke vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru (srov. například rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 24. 11. 1960, sp. zn. 11 Co 387/60, uveřejněné pod č. 21/1961 Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, uveřejněný pod č. 11/2002 v časopise Soudní judikatura, odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4410/2013, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2114/2013). Judikatura soudů již dříve dospěla k závěru, že například **přespávání v ubikaci není v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání, i když jde o ubytování poskytnuté zaměstnavatelem** (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1961, sp. zn. 4 Cz 20/1961, uveřejněné pod č. 5/1962 Sb. rozh. obč., na které správně odkázal soud prvního stupně), jenž lze vztáhnout i na projednávanou věc, neboť **činnost žalobce spočívající v tom, že „čerpá denní dobu odpočinku“ (odpočívá) v kabině vozidla, v níž vznikl požár, při kterém došlo k úrazu žalobce, není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů žalobce jako řidiče kamionu**. Na tom nemůže nic změnit ani tvrzení žalobce uplatněné u jednání odvolacího soudu, že z kabiny vozidla vystoupil za účelem kontroly nákladu po zaslechnutí „podezřelého zvuku“, neboť k **popálení žalobce** nedošlo při této kontrole ani v souvislosti s ní, nýbrž **po jeho návratu do kabiny za účelem odpočinku**.

Komentář

Citovaným rozhodnutím se dovolací soud vyjádřil k otázce přímé souvislosti úrazu zaměstnance s plněním jeho pracovních úkolů, jakožto jednoho z předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem. V dané věci pracoval zaměstnanec jako řidič a v noci, kdy čerpal nepřetržitý denní odpočinek, utrpěl úraz na odpočívadle u dálnice. Při ulehání ke spánku totiž zaslechl v kabině vozidla neobvyklý zvuk, vystoupil proto do prostoru odpočívadla a chvíli pozoroval, zda se něco děje. V kabině mezitím vznikl požár, což ale zvenku nebylo zjevné. Zaměstnanec se proto rozhodl vrátit, jenže když otevřel dveře kabiny, byl zasažen plameny, které mu způsobily vážné popáleniny. Později se zaměstnanec domáhal vůči zaměstnavateli náhrady újmy způsobené mu touto událostí jako náhrady újmy z pracovního úrazu.

V tomto kontextu bylo otázkou, zda utrpěný úraz byl v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnancem, jak vyžaduje § 269 odst. 1 zákoníku práce (a jak jsou definovány podle současné právní úpravy v § 274 zákoníku práce). V případě absence tohoto znaku totiž není zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem. V takovém případě se o pracovní úraz nejedná, neboť o ten se může jednat (mimo jiné) pouze tehdy, pokud dojde k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jak normuje současná právní úprava v § 271k odst. 1 zákoníku práce.

Nejvyšší soud (ve shodě se soudy nižších stupňů) dospěl k závěru, že tento předpoklad odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz v daném případě splněn nebyl, protože zaměstnanec utrpěl úraz při čerpání nepřetržitého denního odpočinku a odpočívání v této době není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Úrazu sice předcházela kontrola vozidla a nákladu po zaslechnutí podezřelého zvuku, avšak k zásahu plameny došlo až později při návratu do kabiny právě za účelem odpočinku. Jinými slovy, okamžik úrazu spadl do odpočinku zaměstnance, byť zaměstnanec odpočíval ve vozidle poskytnutém zaměstnavatelem.

Jak nicméně správně podotkly soudy, za takových okolností lze ještě uvažovat o právu zaměstnance na náhradu újmy podle obecné úpravy obsažené v § 2910 občanského zákoníku. Při aplikaci ustanovení občanského zákoníku je ale nutné zkoumat rovněž zavinění zaměstnavatele, případně jiné osoby (na rozdíl od právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy, k níž zákoník práce zavinění nevyžaduje) – o to by se mohlo jednat např. tehdy, pokud by v řízení před soudy vyšlo najevo, že zaměstnavatel nebo jiná osoba zanedbali řádnou údržbu automobilu, a proto došlo ke vzniku požáru. Přes výzvu soudu k doplnění relevantních skutkových tvrzení a důkazních návrhů však zaměstnanec uvedené nedoplnil, protože se soudy nárokem zaměstnance na náhradu újmy podle občanského zákoníku v tomto řízení nezabývaly.

Se závěry Nejvyššího soudu se autoři ztotožňují, neboť dobře odpovídají právní úpravě pracovních úrazů podle zákoníku práce a současně nabízí zaměstnanci možnost domáhat se náhrady újmy podle obecné právní úpravy. Základním rozlišovacím kritériem je zde souvislost s výkonem práce pro zaměstnavatele. Zjednodušeně řečeno, pokud zaměstnanec utrpí újmu při plnění pracovních úkolů (v přímé souvislosti s ním), z čehož má zaměstnavatel prospěch, pak je na místě, aby zaměstnavatel za tuto újmu odpovídal bez ohledu na to, zda ji zavinil, či nikoliv. Této přísné právní úpravě ostatně odpovídá i zákonné pojištění zaměstnavatele proti odpovědnosti za pracovní úraz.

Dovolací soud také vhodně navázal na své starší rozhodnutí týkající se zaměstnance, který utrpěl úraz při přespávání na ubytování poskytnutém zaměstnavatelem (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 31. května 1961, sp. zn. 4 Cz 20/61). Jak uvedl Nejvyšší soud v komentovaném usnesení, ani přespávání v ubikaci není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnance, a to i v případě, že toto ubytování bylo poskytnuto zaměstnavatelem. V kontextu shora uvedeného je nicméně vhodné upozornit, že v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů naopak jsou úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele (§ 274 odst. 1 zákoníku práce).