

## Nález ÚS 3616/10

III. ÚS 3616/10 ze dne 12. 5. 2011

N 92/61 SbNU 435

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem při zrušení jedné provozovny a ochrana žen-samoživitelek v pracovněprávních vztazích

Česká republika

NÁLEZ

Ústavního soudu

Jménem republiky

Nález

Ústavního soudu - III. senátu složeného z předsedy senátu Jiřího Muchy a soudců Jana Musila a Vladimíra Kůrky (soudce zpravodaje) - ze dne 12. května 2011 sp. zn. III. ÚS 3616/10 ve věci ústavní stížnosti stěžovatelky A. J. proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 7. 2010 č. j. 10 Co 192/2010-199 potvrzujícímu rozsudek soudu prvního stupně a proti rozsudku Okresního soudu Plzeň-město ze dne 23. 10. 2009 č. j. 16 C 151/2009-148, jímž byla zamítnuta stěžovatelčina žaloba na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je neplatné, za účasti společnosti GOLD HAPPY DAY, a. s., HAPPY DAY holding, se sídlem v Plzni, náměstí Republiky 237/246, jako vedlejšího účastníka řízení.

Výrok

Ústavní stížnost se zamítá.

Odůvodnění

V ústavní stížnosti stěžovatelka navrhla, aby Ústavní soud zrušil v záhlaví označená rozhodnutí obecných soudů vydaná v její pracovněprávní věci, s odůvodněním, že jimi bylo porušeno její právo na spravedlivý proces zakotvené v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen "Listina") a v čl. 6 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen "Úmluva"), zásada rovnosti účastníků řízení garantovaná čl. 37 odst. 3 Listiny a dále práva zaručená čl. 1 Ústavy České republiky ve spojení s Dodatkovým protokolem k Úmluvě; porušen byl podle jejího názoru i čl. 29 odst. 1 Listiny.

Z ústavní stížnosti a jejích příloh se podává, že Okresní soud Plzeň-město rozsudkem ze dne 23. 10. 2009 č. j. 16 C 151/2009-148 zamítl stěžovatelčinu žalobu na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem GOLD HAPPY DAY, a. s., HAPPY DAY holding, (žalovanou) je neplatné. Důvod skončení pracovního poměru byl podle soudu dán, neboť stěžovatelka nenastoupila k výkonu práce v provozovně žalované v Plzni poté, co byla zrušena provozovna v Prostějově, kde pracovala dosud, přičemž oprávnění určit jí jiné místo pracoviště bylo založeno pracovní smlouvou, v níž místem výkonu práce byly sjednány "provozovny společnosti na území ČR". Soud konstatoval, že místo výkonu práce bylo účastníky vymezeno sice "šíře, avšak platně", protože v kritickém jednání žalované společnosti nelze spatřovat vyslání na pracovní cestu či přeložení, k čemuž by stěžovatelka jakožto osamělá zaměstnankyně pečující o dítě mladší patnácti let musela dát souhlas, resp. o to požádat.

Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 29. 7. 2010 č. j. 10 Co 192/2010-199 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Dodal, že vymezení místa výkonu práce je dostatečně určité, stěžovatelkou bylo dobrovolně ujednáno, a je tím platné.

Stěžovatelka v ústavní stížnosti vyjádřila opětovně naopak názor, že ustanovení pracovní smlouvy o místě výkonu práce je neurčitě, a proto neplatné. Zdůrazňuje, že žalovaná byla při uzavírání pracovní smlouvy informována o jejich osobních a rodinných poměrech, a stanovení nového místa výkonu práce porušuje ochranu osamělé zaměstnankyně pečující o dítě při vyslání na pracovní cestu a při přeložení, již jí poskytuje ustanovení § 240 zákoníku práce. Dále namítá, že žalovaná nepřipustně na ni přenesla riziko ze závislé práce (srov. ustanovení § 15 odst. 2 zákoníku práce) a obešla ustanovení zákoníku práce o hromadném propouštění zaměstnanců, zaměstnanec s předstihem neinformovala o zrušení provozovny a místo dání výpovědi z tohoto důvodu nabídla zaměstnancům dohodu o zrušení pracovního poměru nezakládající nárok na odstupné, případně převedení do jiné provozovny.

Předseda senátu Okresního soudu Plzeň-město ve vyjádření k ústavní stížnosti ponechal rozhodnutí na úvaze Ústavního soudu.

Předsedkyně senátu Krajského soudu v Plzni ve vyjádření k ústavní stížnosti uvedla, že ústavní stížnost obsahuje stejné argumenty jako žalobní návrh i odvolání stěžovatelky, a z tohoto důvodu odkázala na písemné vyhotovení rozsudku odvolacího soudu v této věci.

Vedlejší účastník ve vyjádření k ústavní stížnosti navrhl, aby ústavní stížnost byla odmítnuta pro zjevnou neopodstatněnost, neboť ani z jejího obsahu nevyplývá, že obecné soudy pochybily z hlediska základních ústavních principů, zejména práva na spravedlivý proces. Vzhledem k tomu, že stěžovatelčiny námitky prezentované v ústavní stížnosti již byly uplatňovány v řízení před obecnými soudy, odvolal se na své vyjádření k žalobě ze dne 7. 5. 2009 a k odvolání ze dne 18. 5. 2010, a má za to, že se soudy pečlivě zabývaly jednotlivými skutkovými tvrzeními stěžovatelky včetně související právní argumentace, odůvodnění napadených rozhodnutí považuje za přesvědčivá a podle jeho názoru nikterak nevybočují z výkladového rámce příslušných ustanovení zákoníku práce.

Stěžovatelka oproti tomu - v replice - zdůraznila, že obecné soudy ve svých vyjádřeních nereagovaly na její námitku porušení ústavně garantovaných práv, jakož na výtku, že odmítly aplikovat ustanovení § 240 zákoníku práce, a nevěnovaly ani pozornost ustanovením zákoníku práce, která mají zajistit specifickou ochranu zaměstnance. Stěžovatelka má za to, že soudy obou stupňů poskytly ochranu protiprávnímu postupu vedlejšího účastníka, a neochránily tak slabšího účastníka pracovněprávního vztahu.

Jelikož účastníci řízení vyslovili souhlas s upuštěním od ústního jednání a od jeho nařízení nebylo možné očekávat další objasnění věci (§ 44 odst. 2 zákona o Ústavním soudu), projednal Ústavní soud věc v jednání neveřejném.

Ústavní soud je podle čl. 83 Ústavy České republiky soudním orgánem ochrany ústavnosti a tuto svoji pravomoc vykonává mimo jiné tím, že ve smyslu čl. 87 odst. 1 písm. d) Ústavy rozhoduje o ústavní stížnosti proti pravomocnému rozhodnutí a jinému zásahu orgánů veřejné moci do ústavně zaručených základních práv a svobod [srov. též ustanovení § 72 odst. 1 písm. a) zákona o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů].

Jestliže ústavní stížnost směřuje proti rozhodnutí vydanému v soudním řízení, není samo o sobě významné, je-li namítána jeho věcná nesprávnost; Ústavní soud není součástí soustavy obecných soudů a není ani povolán k instančnímu přezkumu jejich rozhodnutí. Jeho pravomoc je založena výlučně k přezkumu z hlediska dodržení ústavněprávních principů, tj. zda v řízení (rozhodnutím v něm vydaným) nebyly dotčeny předpisy ústavního pořádku chráněné práva nebo svobody jeho účastníka a zda řízení bylo vedeno v souladu s ústavními principy.

Stěžovatelka se v ústavní stížnosti dovolává zejména porušení čl. 36 odst. 1 Listiny, jímž je garantováno, že každý se může domáhat svého práva stanoveným způsobem u nezávislého a nestranného soudu.

Je však zřejmé, že toto právo jí upřeno nebylo; dostalo se jí adekvátního postavení účastníka řízení, proti nepříznivému rozhodnutí soudu prvního stupně jí byl k dispozici opravný prostředek, který využila; odvolací soud se jím zabýval věcně a s námitkami, které v něm stěžovatelka uplatnila, se podrobně vypořádal.

To je v zásadě vše, co z čl. 36 odst. 1 Listiny lze pro ústavněprávní přezkum vyvodit. Neplatí odtud garance rozhodnutí "správného", natožpak rozhodnutí, jež stěžovatelka za správné pokládá.

Výjimkou jsou situace, kdy interpretace podústavního práva, již obecné soudy zvolily, založila porušení některého (jiného) základního práva stěžovatelky, případně ve střetu dvou výkladových alternativ byl pominut možný výklad jiný, ústavně konformní, anebo je výrazem flagrantního ignorování příslušné kogentní normy nebo zjevného a neodůvodněného vybočení ze standardů právního výkladu, jenž je v soudní praxi respektován, a je výrazem interpretační svévole (libovůle), jemuž chybí smysluplné odůvodnění.

Oproti očekáváním stěžovatelky však právní názory, jež byly obecnými soudy v dané věci uplatněny, za protiústavní - v právě uvedeném smyslu - mít evidentně nelze.

Nelze dovést výkladový excés, nepředvídatelnost vydaných rozhodnutí, případně absenci jejich logického a srozumitelného odůvodnění, což jediné - jak se podává z předchozího - by mohlo hrát roli při ústavněprávním přezkumu soudy podané interpretace rozhodného podústavního práva.

Stěžovatelkou kritizovaný právní názor obecných soudů je totiž souladný s dostupnou judikaturou Nejvyššího soudu, dle které jako místo výkonu práce může být sjednáno jak "konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území České republiky" apod. (srov. kupříkladu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4213/2009, příp. usnesení ze dne 12. 5. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2287/2004). Určení místa výkonu práce, jak bylo sjednáno v pracovní smlouvě, proto nevyvolává žádné pochyby, a za vymezení neurčité je mít evidentně nelze (provozovny žalované "na území ČR" byly identifikovatelné). Není nadto pochyb, že se stěžovatelka o takto - široce - vymezeném místě výkonu práce s žalovanou společností svobodně dohodla, a okolnost, že toto ujednání je nyní pro ni nevýhodné, jeho "neurčitost" a potažmo "neplatnost", jak se domnívá, založit nemůže. To jediné by však pro ni mohlo mít význam, jestliže uzavřením takové pracovní smlouvy jsou pak "mimo hru" i ty instituty, jichž se stěžovatelka dovolávala rovněž, jmenovitě pracovní cesty a přeložení; o přeložení nejde v situaci pouhého "nového", byť jednostranného, určení konkrétního místa výkonu práce v rámci těch, jež jako místa výkonu byla již sjednána v pracovní smlouvě (viz výslovnou dikci § 43 zákoníku práce), a institut pracovní cesty ve stěžovatelčině případě, navzdory modifikaci ustanovení § 42 zákoníku práce ustanovením § 240 (a stěžovatelkou zdůrazňovaným omezením zaměstnavatele na "obvod obce svého pracoviště nebo bydliště"), se uplatnit nemůže již pojmově, neboť jeho znakem je "časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce" (viz definici v ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce).

Ani z ustanovení § 240 zákoníku práce tedy nelze ve prospěch podpory stěžovatelčiny argumentace vytěžit ničeho. Výtka, že se odvolací soud jejími námitkami vycházejícími z tohoto ustanovení nezabýval, pak neobstojí očividně již zjištěním obsahu odůvodnění jeho rozhodnutí.

Na odůvodnění rozhodnutí obecných soudů, jmenovitě soudu odvolacího, pak postačí v dalším odkázat.

Totéž platí i o námitce obcházení institutu hromadného propouštění, jejíž neopodstatněnost obecné soudy stěžovatelce rovněž adekvátně doložily.

Argument prostřednictvím čl. 29 Listiny užíla stěžovatelka až v replice k podaným vyjádřením k její ústavní stížnosti, nicméně se zřetelem k čl. 41 odst. 1 Listiny se rozhodná pozornost znovu obrací jen k interpretaci § 34 odst. 1, § 42, 43 a 240 zákoníku práce, o které již byla řeč.

Také další nově konkretizované námitky, dovozované z ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) a § 14 odst. 1 zákoníku práce, nelze posuzovat odděleně od toho esenciálního prvku základu právního vztahu účastníků řízení před obecnými soudy (jenž tkví ve smluvně určeném místě výkonu práce) a je zřejmé, že právě na tomto poli se z těchto ustanovení dovolávané "zákazy" uplatnit nemohou. Stejně tak nemůže být relevantně uvažováno o "obcházení zákona" (§ 18 zákoníku práce, § 39 občanského zákoníku), jestliže ujednání o místě výkonu práce bylo výrazem svobodné vůle stěžovatelky, a to i když není sporu, že představovalo zřejmou výhodu pro zaměstnavatele. Je tomu tak i se zřetelem k tomu, že povaha obchodní činnosti zaměstnavatele, jakož i charakter stěžovatelkou vykonávaného druhu práce nesou znaky prostředí, jemuž je vlastní jistá míra objektivně uznatelné a oboustranně předjímané flexibility uplatnitelného zaměstnaneckého personálu, a v tomto duchu předestřené vysvětlení vedlejšího účastníka o jeho "praxi" návrhů na uzavření pracovních smluv je proto (ještě) akceptovatelné, přičemž je finálně nerozhodné, zda odpovídajících možností dosud fakticky nevyužíval. Jinak lze přisvědčit názoru, že "bezbrhé" a neodůvodněně extenzivní určení místa výkonu práce by ústavní ochranu mít nemuselo.

Co do skutkové roviny pak obdobně platí, že důvod k závěru, že obecné soudy (odvolací soud) pochybily - v podobě zjevného vybočení ze zákonných zásad - při hodnocení důkazů, zde zjevně není; učiněná zjištění mají věcné i logické zakotvení v provedených důkazech a přijaté skutkové závěry odvolací soud sice stručně, avšak dostatečně a srozumitelně odůvodnil.

Na podkladě řečeného je namístě závěr, že podmínky, za kterých obecnými soudy provedené řízení a jeho výsledek překračuje hranice ústavnosti, splněny nejsou, a stěžovatelce se zásah do ústavně zaručených základních práv nebo svobod doložit nezdařilo. Stěžovatelka tudíž nikoli přípustně očekávala, že Ústavní soud podrobí rozhodnutí obecných soudů hodnocení z pozice běžné třetí instance, a to na základě argumentace, již jim dříve adresovala.

Na tomto základě tudíž Ústavní soud ústavní stížnost podle § 82 odst. 1 zákona o Ústavním soudu zamítl.

Odlíšné stanovisko soudce Jana Musíla

Nesouhlasím s výrokem a s odůvodněním nálezu sp. zn. III. ÚS 3616/10 a podle § 22 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, k němu zaujímám odlišné stanovisko, které odůvodňuji takto:

1. Ústavní stížností napadená rozhodnutí obecných soudů jsou podle mého názoru v extrémním nesouladu s vykonanými skutkovými a právními zjištěními. Došlo tím k dotčení ústavně chráněného práva na spravedlivý soudní proces, obsaženého v čl. 36 odst. 1 Listiny a v čl. 6 Úmluvy, a k nedodržení principu zákonnosti postupu orgánů státní moci, stanoveného v čl. 2 odst. 3 Ústavy a v čl. 2 odst. 2 Listiny. Kromě toho obecné soudy neposkytly dle mého názoru náležitou ochranu ústavnímu právu na vytváření zvláštních pracovních podmínek ženám, zaručenou v čl. 29 odst. 1 Listiny, a právu na zvláštní ochranu dětí a rodiny, zaručenou v čl. 32 odst. 1 Listiny.

2. V pracovněprávním sporu, z něhož vzešla ústavní stížností napadená rozhodnutí, bylo obecnými soudy rozhodnuto, že okamžité zrušení stěžovatelčina pracovního poměru zaměstnavatelem (společností GOLD HAPPY DAY, a. s.) bylo platné. Důvod zvlášť hrubého porušení pracovních povinností stěžovatelkou byl obecnými soudy spatřován v tom, že stěžovatelka nenastoupila k výkonu práce v provozovně v Plzni poté, co zaměstnavatelem byla zrušena provozovna v Prostějově, kde pracovala dosud, přičemž oprávnění určit jí jiné místo pracoviště bylo založeno pracovní smlouvou, v níž místem výkonu práce byly sjednány "provozovny společnosti na území ČR".

3. Podle mého názoru interpretovaly obecné soudy extrémně vadně ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce, stanovícího kogentním způsobem podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Nerespektovaly zejména obecnou omezující podmínku, obsaženou v návěti tohoto ustanovení, totiž to, že jde o institut aplikovatelný pouze výjimečně. Tato výjimečnost musí být v každém individuálním případě posuzována ad hoc, s přihlédnutím ke specifickým okolnostem případu.

4. Namísto toho však obecné soudy zdůvodnily svá zamítavá rozhodnutí toliko obecnými a paušálními úvahami nezohledňujícími konkrétní okolnosti případu.

5. Tyto mé výtky se vztahují zejména k hodnocení platnosti té části stěžovatelčiny pracovní smlouvy, která jako místo výkonu práce určila "provozovny společnosti na území ČR". Podle názoru obecných soudů "vymezení místa výkonu práce je dostatečně určité, a proto platné". Obecné soudy (stejně jako nynější nálezy Ústavního soudu) se přitom odvolávají na judikaturu Nejvyššího soudu (kupříkladu na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4213/2009, příp. usnesení ze dne 12. 5. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2287/2004), obsahující názor, že "vymezení místa výkonu práce jako "území ČR" je dostatečně určité".

6. S takovým zobecňujícím úsudkem, implikujícím představu, že také v tomto konkrétním případě postačuje vymezit místo výkonu práce jako území celého státu, nemohu souhlasit.

7. Argumentaci obsaženou v usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2287/2004, na niž se nynější druhoinstanční rozhodnutí v této věci odvolává, pokládám v pracovněprávní záležitosti stěžovatelky za nepoužitelnou. Taková tvrzení Nejvyššího soudu, převzatá z norem veřejnoprávní povahy, jako že "území České republiky podle Ústavy tvoří nedílný celek" nebo že podle zákona č. 312/2001 Sb., o státních hranicích a o změně zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o státních hranicích), "státní hranice oddělují výsostné území České republiky od území sousedních států jak na zemském povrchu, tak svislým směrem ve vzdušném prostoru i pod zemským povrchem, v nadzemních i podzemních stavbách i zařízeních", jsou zcela nepřiléhavá pro účely vymezení místa výkonu práce v tomto konkrétním pracovněprávním sporu. V tomto sporu nepochybně nejde o to, zda ohledně místa výkonu práce "lze zcela jistě a nepochybnitelně určit, zda se toto místo nachází nebo nenachází na území ČR", jak to proklamuje usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2287/2004. Podstata nynějšího sporu tkví ve zcela jiném problému - totiž v tom, zda způsob vymezení místa výkonu práce, použitý nepochybně z iniciativy zaměstnavatele, není zneužitím slabší pozice zaměstnance při uzavírání pracovní smlouvy a zda takové vymezení není v rozporu s dobrými mravy podle § 14 odst. 1 zákoníku práce, případně zda obchází zákon anebo se přiči dobrým mravům podle § 39 občanského zákoníku (§ 18 zákoníku práce). Samotné odůvodnění nynějšího nálezu uznává, že "není sporu", že takové ujednání "představovalo zřejmou výhodu pro zaměstnavatele".

8. Kogentní ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce obsahuje jako obligatorní součást pracovní smlouvy určení místa nebo míst výkonu práce. Je pravda, že toto ustanovení blíže neurčuje, jak má být tato lokalizace slovně označena - zda např. určením obce či nějaké územní jednotky či dokonce celého státu. To však podle mého názoru neznamená, že lze připustit naprostou libovůli smluvních stran. Jistě by bylo např. absurdní, kdyby v jakékoli pracovní smlouvě byla jako místo výkonu práce určena "planeta Země". Požadavek zákonodárce na lokalizaci místa výkonu práce má nepochybně racionální důvody - těmi je např. snaha o právní jistotu, určitost a stabilitu právních poměrů obou smluvních stran, snaha předcházet interpretačním sporům mezi stranami, jakož i to, aby případné spory z plnění pracovní smlouvy byly jednoznačně řešitelné v soudních sporech.

9. Určit, zda vymezení místa výkonu práce v konkrétní pracovní smlouvě je určité a vyhovuje smyslu ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, anebo zda naopak takové vymezení obchází zákon či zda se přiči dobrým mravům, nelze toliko na základě abstraktních kritérií, nýbrž vždy konkrétně a v souvislosti s okolnostmi dané věci.

10. V dané věci je např. relevantní přihlídnout k tomu, že provozovny zaměstnavatele se nacházely na mnoha místech republiky, vzdálených od sebe stovky kilometrů, takže např. denní dojíždění zaměstnance z místa bydliště do všech těchto míst je prakticky nemožné. Také v tomto případě vzdálenost Prostějova a Plzně činí vlakem 384 km, autem 353 km. Počet provozoven zaměstnavatele se v průběhu trvání pracovní smlouvy několikrát změnil, některé zanikaly a jiné vznikaly, takže zaměstnanec při uzavírání pracovní smlouvy ani nemohl přesně vědět, kde se budou provozovny v budoucnosti nacházet. Tím byl zaměstnanec vystavován značné budoucí nejistotě, aniž by tato nejistota byla címkoli kompenzována ze strany zaměstnavatele.

11. Stěžovatelka uzavírala pracovní smlouvu v ten samý den, kdy v Prostějově vznikala nová provozovna zaměstnavatele; při uzavírání pracovní smlouvy zaměstnavatele informovala, že bydlí v Prostějově a pečuje jako samoživitelka o devítiletého syna. Z těchto okolností muselo být zaměstnavateli zcela zřejmé, že výkon práce stěžovatelka spojuje s konkrétním místem - Prostějovem, neboť možnost jejího dojíždění do jiných vzdálených míst by byla reálně vyloučena.

12. Lze si jistě představit, že někteří zaměstnanci jsou ochotni svobodně přistoupit na podmínku, že budou práci vykonávat na více místech nebo dokonce na celém území státu či snad dokonce v několika státech; u některých pracovních funkcí je taková mobilita nutnou součástí výkonu jejich práce (např. u dopravních či cestovních společností, u prodejních agentur apod.). Zaměstnanci, kteří takový "kočovný" způsob života svobodně akceptují, tak činí zpravidla proto, že nevýhody, jimž jsou vystaveni (nepohodlné cestování, stěhování z místa na místo, ztráta času, narušení rodinných a společenských kontaktů apod.), jsou kompenzovány adekvátním finančním ohodnocením. Jinými slovy řečeno - srozumění s těmito "štrapácemi" je pochopitelné u zaměstnanců s měsíčními příjmy v řádu desítek tisíců nebo dokonce statisíců či milionů korun. Těžko však lze věřit tomu, že takové smluvní podmínky přijala "svobodně" barmanka se základní měsíční mzdou ve výši 9 100 Kč, jako tomu bylo v tomto případě.

13. Jak obě napadená rozhodnutí obecných soudů, tak nález Ústavního soudu na více místech argumentují smluvní svobodou, tedy tím, že "ujednání o místu výkonu práce bylo výrazem svobodné vůle stěžovatelky". Domnívám se, že podobné tvrzení je při hodnocení některých pracovních vztahů velmi simplifikující, neodpovídající reálným sociálním poměrům; licoměrnost takové argumentace může podlamovat autoritu soudních rozhodnutí. Těžko lze uvěřit tomu, že občan ucházející se o zaměstnání v okrese Prostějov, vyznačujícím se vysokou mírou nezaměstnanosti, se v reálném slova smyslu rozhoduje zcela svobodně (podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí činila v dubnu 2011 míra nezaměstnanosti v tomto okrese 10,1 %, u žen dokonce 12,5 %, přičemž celostátní míra nezaměstnanosti činila 8,6 %; viz <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>).

14. Samotný Ústavní soud ve své judikatuře [v nálezu sp. zn. I. ÚS 27/96 ze dne 2. 7. 1996 (N 59/5 SbNU 451)] konstatoval, že "i při rovnosti obou účastníků pracovního vztahu před zákonem zaměstnavatel je a bude i nadále silnější stranou (pars potentior), takže ochrana zaměstnanců ... má své opodstatnění".

15. Ztotožňuji se s odlišným stanoviskem soudkyně Ivany Janů k plenárnímu nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (N 55/48 SbNU 629; 116/2008 Sb.), v němž se mj. praví: "... právě ochrana slabší smluvní strany (zaměstnanec) je důvodem existence pracovního práva jako samostatného právního odvětví. Tato ochrana se mj. děje omezením smluvní volnosti zaměstnavatele, neboť je nepopíratelnou empirickou zkušeností, že předpokladem skutečné smluvní svobody je také reálná rovnost kontrahentů. Tam, kde je jedna smluvní strana výrazně silnější než strana druhá, dochází často k tomu, že si silnější strana diktuje podmínky, které jsou výhodné pouze pro ni."

16. Také v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (viz výše) se říká: "Obecně vzato lze dodat, že pracovní právo musí chránit zaměstnance před jakýmkoliv formami nátlaku, vedoucími v zásadě k umožnění svévolného přístupu ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a stability pracovního poměru."

17. Též v odborné literatuře se zdůrazňuje, že "pracovní právo ... vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance ... musí kromě vytvoření určitého prostoru pro uplatnění autonomie vůle smluvních stran rovněž zajistit některá základní a nezpochybitelná práva zaměstnanců, a garantovat jim tak zachování základního standardu sociálních jistot ... Od nového zákoníku práce tedy nelze očekávat, že stranám pracovního vztahu poskytne bezbřehou smluvní volnost, neboť nadále platí, že pracovní smlouva je smlouva mezi partnery, kteří se vyznačují nestejnou vyjednávací silou ..." (srov. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha : C. H. Beck, 2001, s. 4).

18. Ze všech těchto důvodů se domnívám, že ustanovení stěžovatelčiny pracovní smlouvy, které jako místo výkonu práce určilo "provozovny společnosti na území ČR", měly obecné soudy posoudit v tomto případě jako neplatné, protože obcházejí zákon a přiči se dobrým mravům. Z tohoto důvodu mělo být jako neplatné posouzeno též okamžité zrušení stěžovatelčina pracovního poměru zaměstnavatelem pro údajné zvlášť hrubé porušení pracovních povinností stěžovatelkou.

19. Domnívám se, že opodstatněná je rovněž stěžovatelčina námitka, že zaměstnavatel poté, co zrušil svou provozovnu v Prostějově, obešel ustanovení § 62 zákoníku práce o tzv. hromadném propouštění. Tvrzení obecných soudů, že ohledně této skutečnosti "žalobkyně neunesla důkazní břemeno", je nepřesvědčivé - soudy měly dle mého názoru samy zvážit, zda celý postup zaměstnavatele při zrušení provozovny nesvědčí spíše o tom,

že dohody o rozvázání pracovního poměru byly s ostatními propouštěnými pracovníky uzavírány toliko fiktivně a pod reálným nátlakem, se zastíráním skutečného stavu věci.

20. Ze všech uvedených důvodů se domnívám, že ústavní stížnosti mělo být vyhověno a že napadené rozsudky Okresního soudu Plzeň-město a Krajského soudu v Plzni měly být zrušeny.

[http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=3-3616-10\\_1](http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=3-3616-10_1)

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.