

Oblast: **Pracovně-právní vztahy a zaměstnanost**

Podoblast: **Změny pracovního poměru**

Dobrý den,

Náš klient pracuje jako vrátný a má pracovní smlouvu, kde má stanoveno **stálé pracoviště Žďár nad Sázavou**. Pod tímto je napsána věta, že zaměstnanec souhlasí s tím, že v případě potřeby bude přeřazen do jiného místa pracoviště v rámci kraje Vysočiny.

Klientovi byl 1.6.2021 doručen dopis o tom, **že ho zaměstnavatel přeřazuje do Jihlavy**. Náš klient má za to, že by mu tedy mělo být proplácené jízdné. Toto si úplně nemyslím, ale pro jistotu jsem vzniklou situaci konzultovala s Inspektorátem práce, kde mi bylo doporučeno obrátit se na právníka s tím, zda lze do pracovní smlouvy předem zanést souhlas s přeřazením zaměstnance, když dopředu není specifikováno, kam. Pracovnice z inspektorátu práce má za to, že přeřazení by ze zákona mělo mít určitou formu a zanést ho rovnou do smlouvy jí přijde zvláštní a sdělila mi, že si troufá říci, že by toto mohla být chybně sepsaná pracovní smlouva.

Otázka tedy zní: **Může zaměstnavatel do pracovní smlouvy rovnou zanést souhlas o přeřazení zaměstnance, když předem není stanoveno, kam?**

Má tedy zaměstnanec nárok na proplacené jízdné?

Předem děkuji za odpověď

S pozdravem

Mgr. Karolína Sábliková

Přijato: pá 11.06.2021 13:15

Vážená paní magistro,

k Vašemu dotazu sděluji následující: pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva vždy obsahuje tzv. podstatné náležitosti, které musí být smluvními stranami sjednány. Ustanovením § 34 odst. 1, písm. b) zákoníku práce je uloženo, že zaměstnavatel a zaměstnanec si musí povinně ujednat místo nebo místa výkonu práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. To lze sjednat např. určením obce a organizační jednotky, nebo jiným způsobem, tj. i přesnou adresou nebo určením širšího územního celku (Středočeský kraj, Česká republika)), pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa. Je možné případně sjednat i několik míst výkonu práce. V tom případě je ale třeba sjednat i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, které nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Pro tento případ je pak cestovné upraveno v ustanovení § 34a zákoníku práce a to tak, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních

náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec (v podrobnostech pak JUDr. Margerita Vysokajová, Csc., komentář k §§ 34, 43 zákoníku práce, ASPI).

Z vpředu uvedeného vyplývá, že v zásadě lze určit, že podle mě dostupných informací pracovní smlouva neodporuje zákonu, je-li stanoveno stálé pracoviště Žďár nad Sázavou. Jsem toho názoru, že pak nárok na cestovné do Jihlavy by se řídilo ustanovením § 34a zákoníku práce.

Domnívám se, že předem zanést do pracovní smlouvy souhlas o přeřazení zaměstnance, když předem není stanoveno, kam, není v souladu s ustanovením § 34 odst. 1, písm. b) zákoníku práce a také ustanovení § 4a téhož, neboť není dovoleno udělit souhlas k přeložení do neurčeného místa výkonu práce, které uvést v pracovní smlouvě je povinností (v podrobnostech pak doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D., komentář k § 4a zákoníku práce, ASPI).

Jestliže v pracovní smlouvě je smloueno, že místem výkonu práce Vašeho klienta je Žďár nad Sázavou, pak oznámení dopisem zaměstnavatele o přeřazení do Jihlavy je nedostatečné a odporuje ustanovení § 43 zákoníku práce. Ten upravuje, že přeložení znamená dočasnou změnu místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen. Přeložení je možné – vyžaduje-li to provozní potřeba zaměstnavatele – pouze v rámci pracovišť zaměstnavatele, nikoliv k jinému zaměstnavateli.

Vážená paní magistro, přeji příjemný den nového pracovního týdne a srdečně Vás zdravím

JUDr. Karel Jareš
právník Asociace OP

Odesláno : **From:** Karel Jareš <karel.jares@obcanskeporadny.cz>
Sent: Sunday, June 13, 2021 10:54 AM **ne 13.06.2021 10:54**
To: 'Karolína Sábliková' <karolina.sablikova@portimo.cz>
Cc: Hynek Kalvoda <hynek.kalvoda@obcanskeporadny.cz>
Subject: RE: Žádost o právní rozbor

Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa (§ 43)

Přeložení znamená dočasnou změnu místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen. Přeložení je možné – vyžaduje-li to provozní potřeba zaměstnavatele – pouze v rámci pracovišť zaměstnavatele, nikoliv k jinému zaměstnavateli.

Přeložení

JUDr. Margerita Vysokajová, Csc.

Právní stav komentáře je ke dni 1.1.2021.

K [§ 43](#)

K odst. 1

Přeložení zaměstnance, kterým se míní výkon práce v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze realizovat pouze s jeho souhlasem. Dobu, po kterou má přeložení trvat, je třeba se zaměstnancem předem projednat, a místo, na něž je překládán, musí být vždy některé z pracovišť (jiná pobočka) téhož zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec uzavřenu pracovní smlouvu. Zaměstnanec má právo na úhradu výdajů, které mu v souvislosti s přeložením vzniknou (srov. [§ 151 a násl.](#))

K odst. 2

Práci zaměstnance při přeložení organizuje, řídí a kontroluje příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

Těhotné ženy, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku, osamělé zaměstnankyně a osamělí zaměstnanci pečující o děti do 15 let věku a zaměstnanci, kteří prokazatelně převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zák. č. [108/2006 Sb.](#), o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) a ve stupni IV (úplná závislost), mohou být přeloženi jen na vlastní žádost (srov. [§ 240 odst. 1](#)).

Zaměstnanec má též právo požádat zaměstnavatele ze zdravotních důvodů (na základě doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb) o přeložení do jiného místa výkonu práce a zaměstnavatel je povinen mu vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti (viz [§ 45](#)).

Místo výkonu práce se obvykle shoduje s pracovištěm zaměstnance. Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Například dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod.

[§ 4a](#)

(Princip „co není zakázáno, je dovoleno“)

doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Právní stav komentáře je ke dni 1.1.2021.

K [§ 4a](#)

Ustanovení [zákoníku práce](#) vymezuje pracovněprávní specifika principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Princip „co není zakázáno, je dovoleno“ vychází z obecné soukromoprávní autonomie vůle, resp. smluvní volnosti a je vyjma [Listiny základních práv a svobod](#) zakotven v [§ 1 odst. 2 obč. zák.](#) Princip výrazně posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu při zaměstnávání vůbec.

Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od tohoto zákona, jestliže to zákon neomezuje (nazakazuje). Platí tak, že subjekty mohou v pracovněprávních vztazích konat vše, co jim zákon nezakazuje. Flexibilní pojetí tohoto principu je však vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž se není možné odchýlit. Ustanovení [§ 1 odst. 2 obč. zák.](#) a [§ 4a zák. práce](#) přináší tato omezení principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Jedná se o:

- zákonný zákaz,
- tzv. minimax,
- postavení osob a ochrana osobnosti,
- dobré mravy,
- veřejný pořádek a základní zásady,
- ustanovení uvedená v [§ 363](#) zák. práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie.

Hlavní kategorií norem, od nichž se není možné odchýlit, jsou kategorické zakazující normy, resp. normy, které svým obsahem výslovně zakazují určité jednání subjektů. Rozpoznání tohoto typu norem by nemělo v praxi způsobovat problémy, měly by být patrné zákazovým imperativem, tj. zejména používáním slovních spojení jako např. „je zakázáno, nesmí se, není dovoleno“ atd.

Většinu kogentních norem je však třeba poznat z její konstrukce (hovoříme o tzv. minimaxu), kdy zákonodárce za pomoci interpretačních pravidel dává najevo, zda se jedná o právní normu, od níž není možné se odchýlit, či nikoliv. Za kogentní právní normu je možné považovat takovou, která připouští pouze jediný, a to navržený způsob řešení. Právní věta bude používat slova jako „jen, pouze, výlučně“ (např. [§ 3](#)). Odchýlení není možné, pokud by to bylo v rozporu s dobrými mravy, veřejným pořádkem, resp. se zásadami pracovního práva. Povahu ustanovení je dále třeba zjistit výkladem, při němž je třeba vyjít ze smyslu, cíle a účelu daného ustanovení, resp. cíle, účelu a funkce [zákoníku práce](#) a pracovního práva. Takovýto teleologický výklad není nikterak jednoduchý, je třeba vycházet z organizační a na druhé straně ochranné funkce pracovního práva. Při výkladu lze vyjít ze zásad pracovního práva. Ustanovení, od nichž se není možné odchýlit, jsou rovněž statusové věci, tj. ustanovení upravující postavení smluvních stran - [§ 6 až 12](#) zák. práce.

Postavení osob a ochrana osobnosti jsou považovány za tzv. statusové věci. Jedná se o ustanovení, kterými se upravuje právní osobnost a svéprávnost zaměstnavatele a zaměstnance, včetně ochrany osobnosti ([§ 23 a násl. obč. zák.](#)).

Poslední kategorií omezení principu „co není zakázáno, je dovoleno“ je výčtové ustanovení [§ 363](#), které taxativně vyjmenovává ustanovení, od nichž je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jedná se o harmonizační ustanovení, jimiž se do našeho právního řádu implementovalo právo EU, obsažené ve směrnici ES. Odchýlení ve prospěch zaměstnance v tomto směru není na překážku, neboť ze strany směrnic se jedná o minimální míru ochrany zaměstnance, která odchýlením v jeho prospěch nebude narušena.

Příklad:

Zaměstnavatel se dohodl se zaměstnancem v pracovní smlouvě, že při rozvázání pracovního poměru dohodou poskytne zaměstnanci odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, a to bez ohledu na důvod rozvázání. Dále bylo v pracovní smlouvě dohodnuto, že výpovědní doba činí jeden měsíc a na zaměstnance se nevztahuje ochrana před výpovědí dle [§ 53](#). Pokud se odstupného týče, dikce [§ 67 odst. 1](#) stanoví zaměstnavateli povinnost („zaměstnanci přísluší“) poskytnout odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů (při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky). Při posouzení možnosti odchýlení je třeba zhodnotit, zda to neomezuje zákon v tomto ustanovení. Omezení by mohlo přicházet v úvahu z hlediska povahy ustanovení. Vzhledem ke skutečnosti, že není uvedeno, že by odstupné příslušelo „jen“, „pouze“, „výlučně“ při organizačních změnách, lze ho poskytnout i v jiných případech. Od zákonné povinnosti se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance, což v tomto případě je splněno (při takovémto skončení pracovního poměru by mu nenáleželo ze zákona žádné odstupné). Přípustné je tak poskytnout i dvojnásobek průměrného výdělku, neboť dikce „nejméně trojnásobek“ se týká minimálního požadavku pouze pro organizační důvody. Pokud se však týká dalších ujednání v pracovní smlouvě, výpovědní dobu nelze zkrátit pod 2 měsíce, neboť ustanovení [§ 51](#) stanoví, že musí být dlouhá „nejméně“ 2 měsíce. Rovněž tak není možné vyloučit ochranu dle [§ 53](#), neboť je zde kogentní zákaz v podobě „zaměstnavatel nesmí“.

Související ustanovení:

[§ 1a](#) - základní zásady, [§ 3](#) - vymezení závislé práce, [§ 4a](#) - vyloučená ustanovení občanského zákoníku, [§ 6 až 12](#) - zaměstnanec, [§ 16 až 21](#) - rovné zacházení a zákaz diskriminace, právní jednání, [§ 346b až 346d](#) - vyloučení aplikace občansko-právní úpravy, [§ 363](#) - ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie

Související předpisy:

[obč. zák.](#)

Právní stav komentáře je ke dni 1.1.2021.

K § 34

Upozornění

Někdy se v pracovní smlouvě vyskytují ujednání, kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv (např. závazek, že nebude čerpat pracovní volno na ošetřování člena rodiny, že nebude požadovat náhradu za škodu na odložených věcech, za které zaměstnavatel podle svého prohlášení neručí apod.). K takovým ujednáním se nepřihlíží (jsou nicotná, právně bezvýznamná - srov. [§ 4a odst. 4](#)) a zaměstnance nezavazují; nemají však vliv na platnost pracovní smlouvy jako takové.

K odst. 1

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva vždy obsahuje tzv. podstatné (esenciální) náležitosti, které musí být smluvními stranami sjednány.

Zaměstnavatel musí se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán. Čím širší je sjednaný druh práce, tím větší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele ve smyslu přidělování práce v rámci pracovní smlouvy. (např. účetní nebo mzdový účetní, řidič nebo řidič osobního vozidla, referent nebo referent odbytu). Sjednání druhu práce jako např. „dělník“ nebo „zaměstnanec“ bez bližší specifikace by však bylo natolik široké, že by způsobilo neplatnost takového ujednání, a tím i celé pracovní smlouvy. S výjimkou případů, kdy zákon výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen vykonávat i jinou práci, na kterou byl zaměstnavatelem jednostranně převeden (srov. [§ 41 zákoníku práce](#)), nelze zaměstnanci proti jeho vůli přidělovat práci jiného druhu, než je sjednána v pracovní smlouvě.

V pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce, což je praktické zejména v malých firmách, kde má zaměstnavatel zájem na intenzivnějším využití kvalifikace a schopností svých zaměstnanců, které pak zaměstnává jedním ze sjednaných druhů prací podle aktuální potřeby. Ujednání o druhu práce může mít též podobu alternativní, kde výkon jedné ze sjednaných pracovních činností bude záviset např. na ročním období (např. topič-zahradník).

Upozornění:

Jestliže by však zaměstnavatel v pracovní smlouvě uvedl, že pracovní náplň je nedílnou součástí pracovní smlouvy, a zařadil by ji jako její přílohu, pak by byl ke každé změně pracovní náplně nutný souhlas zaměstnance.

Další podstatnou náležitostí je místo (nebo místa) výkonu práce, které lze sjednat např. určením obce a organizační jednotky, nebo jiným způsobem, tj. i přesnou adresou nebo určením širšího územního celku (Středočeský kraj, Česká republika)), pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa (např. stavební dělníci, montéři, řidiči apod.). Je možné případně sjednat i několik míst výkonu práce. V tom případě je ale třeba sjednat i

pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, které nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec (srov. [§ 34a](#)). Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.

Místo výkonu práce se obvykle shoduje s pracovištěm zaměstnance. Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Například dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod.

Třetí náležitostí je den nástupu do práce, který se sjednává určením dne, měsíce a roku, případně jiným časovým údajem natolik jednoznačným, že nevzbuzuje pochybnosti. Význam tohoto ujednání spočívá v tom, že tímto sjednaným dnem vzniká pracovní poměr, a to i v případech, kdy zaměstnanec v určený den do práce fakticky nenastoupí, protože např. onemocněl.

Den nástupu do práce bývá zásadně sjednáván na první den v měsíci, a to i v případech, kdy na začátku měsíce jsou dny pracovního klidu. Tomu nebrání ani přihlídnutí ke skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Vždy je třeba připustit možnost individuálního nástupu do práce v kterýkoliv den v týdnu.

V pracovní smlouvě lze sjednat další náležitosti, na kterých mají účastníci pracovního poměru zájem. Zpravidla půjde o zkušební dobu, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, kratší pracovní dobu či jinou úpravu pracovní doby, o souhlas s vysíláním na pracovní cesty, o mzdová a další ujednání, která nejsou v rozporu se zákonem (kterými by se např. zaměstnanec předem vzdával svých práv).

Upozornění:

Někdy se v pracovní smlouvě vyskytují ujednání, kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv (např. závazek, že nebude čerpat pracovní volno na ošetřování člena rodiny, že nebude požadovat náhradu za škodu na odložených věcech, za které zaměstnavatel podle svého prohlášení neručí apod.). K takovým ujednáním se nepřihlíží (jsou nicotná, právně bezvýznamná - srov. [§ 4a odst. 4](#)) a zaměstnanec nezavazuje; nemají však vliv na platnost pracovní smlouvy jako takové.

K odst. 2

Zákon stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Pokud by písemná forma dodržena nebyla, (např. její podstatné obsahové náležitosti byly sjednány pouze ústně) pracovní smlouva by byla neplatná. Podle [§ 582 občanského zákoníku](#) je však možné takový nedostatek formy smluvními stranami „dodatečně zhojit“ tj. kdykoliv později dát svému původnímu ústnímu ujednání písemnou formu (pochopitelně z hlediska obsahového se zpětnou účinností).

Jestliže však pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, není možné se její

neplatnosti dovolat, pokud už bylo započato s plněním, tj. pokud už zaměstnanec začal dohodnutou práci vykonávat. V této souvislosti je však třeba upozornit, že za přešůpek zaměstnavatele spočívající v neuzavřeni pracovní smlouvy v písemné formě může být orgánem inspekce práce uložena pokuta až do výše 10 milionů korun.

Příklad:

Pracovní smlouva byla uzavřena pouze ústně tak, že si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, a od toho dne začal zaměstnanec sjednanou práci vykonávat. Není tedy možné, aby se např. po 2 měsících zaměstnavatel nebo zaměstnanec dovolali neplatnosti pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy, a tím tento pracovní poměr zpětně zrušili.

K odst. 3 a 4

Den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce se nemusí vždy časově shodovat se dnem faktického nástupu do zaměstnání. I kdyby zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil, protože mu v tom bránila překážka v práci (např. úraz, který se mu stal cestou do zaměstnání), a tuto skutečnost zaměstnavateli oznámil, pracovní poměr mu vznikne.

Pokud však zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil, aniž mu v tom (právem uznaná) překážka bránila, nebo se zaměstnavatel do týdne o takové překážce nedozví, může zaměstnavatel za těchto podmínek od pracovní smlouvy odstoupit. V tom případě se pak smlouva od počátku ruší, což znamená, že se na ni hledí, jako by nikdy uzavřena nebyla. Práva odstoupit od smlouvy může zaměstnavatel využít pouze, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od smlouvy se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží, tj. je právně bezvýznamné, jako by k němu vůbec nedošlo.

Jiné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy po vzniku pracovního poměru si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat nemohou.

K odst. 5

Nepředá-li zaměstnavatel zaměstnanci jedno vyhotovení podepsané pracovní smlouvy, dopouští se přešůpku a může mu být uložena inspektorátem práce pokuta až do výše 300 000 Kč.

Z judikatury:

Ak pracovní zmluva neobsahuje dojednanie o mieste výkonu práce, je treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má organizácia prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol pracovník prijatý. Miestom výkonu práce vodiča autobusovej dopravy nie je konkrétna dopravná linka, ale sídlo dopravného závodu, z ktorého sa táto doprava operatívne riadí.

(NS [6 Cz 79/68](#), [R 63/1969](#))

Skutočnosť, že pracovník pri plnení pracovných úloh používa vlastný výrobný prostriedok alebo pracovný nástroj, sama o sebe nebráni vzniku pracovnoprávného vzťahu. Môže teda byť predmetom pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, činnosť pracovníka spočívajúca v sťahovaní,

zblíživání a odvoze dřeva z lesa jeho vlastním konským pořahom.

(NS SSR [6 Cz 90/70](#), [R 9/1971](#))

V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce.

(NS SSR [6 Cz 30/70](#), [R 10/1971](#))

Ak v pracovnej zmluve nebol druh práce dohodnutý len ako výkon konkrétne určenej jedinej pracovnej činnosti, ale bol vymedzený okruhom pracovných činností, ktoré má pracovník vykonávať, potom pridelenie inej než dosiaľ vykonávanej pracovnej operácie v rámci daného vymedzenia nemožno považovať za zmenu dojednaných pracovných podmienok v zmysle ustanovenia [§ 36 odst. 2 zákoníku práce](#).

(NS SSR [4 Cz 5/79](#), [S IV](#), str. 894)

Pracovní smlouva vzniká na základě projevů vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli pracovník i organizace projevit, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že úmysl pracovníka i organizace směřoval k sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Nejde-li o výslovné projevy vůle, lze považovat za sjednaný ten druh práce, který pracovník bez námitek začal pro organizaci s jejím vědomím vykonávat, a za sjednané místo výkonu práce ten závod (úřad, ústav), v němž začal pracovat; za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy pracovník takovou práci začal skutečně vykonávat. Ke vzniku pracovního poměru může dojít vytvořením faktického stavu (pracovník začne vykonávat práce, což organizace tím, že mu začne dávat dispozice k jejich výkonu, připouští).

(S III, str. 19)

Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, potom jednostranné opatření organizace směřující k tomu, aby pracovník pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť i v sídle organizace, je nutno považovat jako přeložení pracovníka ve smyslu ustanovení [§ 38 odst. 2 zákoníku práce](#).

(NS ČSR [6 Cz 29/82](#), [R 26/1985](#))

Jestliže má být vykonávána práce nikoliv v jednom, ale ve více místech, je třeba jako místo výkonu práce sjednat všechna tato místa. Má-li však být práce vykonávána v různých místech, která při uzavírání pracovní smlouvy nelze předem konkrétně stanovit, je třeba vymezit místo výkonu práce jiným způsobem. Může se tak stát podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána, např. dojednáváním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě i dojednáváním celého územního obvodu.

(S IV, str. 397)

Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud naplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.

(VS v Praze [6 Cdo 108/92](#), [R 13/1995](#))

Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“ s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemísťován v „obvodu působnosti podniku“, je realizací smluvní volnosti stran při stanovení místa výkonu práce.

(VS v Praze [6 Cdo 70/93](#), [PR č. 6/1996](#), str. 281)

S ohledem na smluvní volnost stran při sjednávání podstatných náležitostí pracovního poměru není nijak vyloučeno, aby jako druh vykonávané práce byla dohodnuta

práce „strážníka obecní policie“; druhem práce zaměstnance - strážníka obecní policie se ale může stát i pracovní činnost vymezená užším způsobem (např. řídicí funkce v obecní policii), pokud se na tom účastníci pracovního poměru dohodnou

(KS v Ostravě 16 Co 469/1995, PR č. 2/1996, str. 76)

Takzvaným faktickým pracovním poměrem vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení z neplatného právního úkonu představované prací pro něj vykonanou fyzickou osobou. Jeho výše odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel fyzické osobě plnit za skutečně vykonanou práci, kdyby pracovní smlouva byla mezi nimi uzavřena platně.

(NS 21 Cdo 2014/2000, SRNS, svazek č. 9, str. 68)

Z hlediska vzniku pracovního poměru není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých podstatných náležitostech pracovní smlouvy došlo zároveň nebo postupně. Začne-li poté zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele jiné než sjednané práce, řídí se každá další změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy ustanovením [§ 36 a násl. zákoníku práce](#).

(NS 21 Cdo 214/2001, SRNS, svazek č. 16, str. 55)

Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce tak může být vyznačen i slovy „po ukončení učebního poměru“.

(NS sp. zn. 21 Cdo 811/2002, SRNS, svazek č. 22, str. 46)

Pro posouzení otázky, zda vznikl pracovní poměr, není rozhodující okolnost, zda v době, kdy pracovní poměr mezi účastníky měl vzniknout, měla žalovaná společnost statutární orgán či nikoliv.

(NS 21 Cdo 2455/2002, SRNS, svazek č. 24, str. 211)

I. Tzv. faktický pracovní poměr může vzniknout pouze v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné; vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovněprávními předpisy.

II. K posouzení otázky, zda a kdy došlo k uzavření pracovní smlouvy, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o vzniku pracovního poměru; významné je objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma vznik pracovní smlouvy spojuje.

(NS 21 Cdo 2287/2002, SRNS, svazek č. 25, str. 170)

Vztah mezi prokuristou a podnikatelem není vztahem pracovněprávním. Skutečnost, že fyzická osoba je prokuristou společnosti s ručením omezeným, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti prokuristy.

(NS 21 Cdo 1269/2003, SRNS, sešit č. 28, str. 37)

Pracovněprávní úkon označený účastníky jako „Dohoda o provedení práce“ je nutno považovat za pracovní smlouvu, jsou-li jím dohodnuty - výslovně či konkludentně - podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle [§ 29 odst. 1](#) zákoníku práce⁶⁴⁶ a i ostatní okolnosti případu svědčí o úmyslu stran založit pracovní poměr (zúčtování dovolené, svátků, odměny z hlavní činnosti apod.). Zaměstnanec činný na základě takového úkonu je proto účasten nemocenského pojištění zaměstnanců podle [§ 2 odst. 1 písm. a\) zákona č. 54/1956 Sb.](#)

(NSS 3 Ads 67/2005)

Jestliže nebyla platně uzavřena pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro

zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, musí být fyzické osobě vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu. Výše takového bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně, tedy musí odpovídat mzdovým podmínkám platným u zaměstnavatele v době, kdy byla práce vykonána.

(NS [21 Cdo 3061/2010](#))

Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru, a jsou tedy neplatné pracovní smlouva (nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích), jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci (funkci), jejíž náplní je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán (popřípadě jeho člen, jde-li o kolektivní orgán); právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu.

(NS [21 Cdo 1781/2012](#))

Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel - v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit - přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru.

(NS [21 Cdo 1272/2012](#))

Pracovní smlouva není neplatná pro omyl zaměstnavatele, nesdělil-li mu zaměstnanec při jejím uzavírání pravdivou informaci o svém odsouzení za trestný čin, jestliže se na něj podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen.

(NS [21 Cdo 2005/2014](#))

Související ustanovení:

[§ 36](#) - vznik pracovního poměru, [§ 35](#) - zkušební doba, [§ 38](#) - povinnosti vyplývající z pracovního poměru, [§ 37](#) - povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, [§ 39](#) - pracovní poměr na dobu určitou, [§ 80](#) - kratší pracovní doba

Související předpisy:

[§ 12](#) a [§ 25 zák. č. 251/2005 Sb.](#), o inspekci práce,

[§ 582 obč. zák.](#)