7. 11. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu

Místo výkonu práce představuje jednu ze základních náležitostí pracovní smlouvy podle zákoníku práce[1]. Jak však posuzovat situaci, kdy je v pracovní smlouvě uvedeno jiné místo výkonu práce, než kde zaměstnanec od počátku pracuje? Jaký význam má skutečnost, že byl zaměstnanec při nástupu výslovně ujištěn, že jde o běžný postup u zaměstnavatele? Touto otázkou se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 27. srpna 2025, sp. zn. 21 Cdo 185/2025.

Skutkové okolnosti

Zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem (společnost zabývající se přepravou dřeva) dne 1. 11. 2020 pracovní smlouvu se sjednaným místem výkonu práce Praha a „s pracovním zařazením: strojník ramenného nakladače“. Zaměstnanec získal práci na základě inzerátu zaměstnavatele zveřejněného na internetu, v němž bylo uvedeno, že místem výkonu práce je Hodonín. Od počátku pracovního poměru pak skutečně pracoval v Hodoníně, kde měl zaměstnavatel svou provozovnu, nikoli v Praze, která byla uvedena v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce. Zaměstnanec byl navíc při podpisu pracovní smlouvy výslovně ujištěn, že se jedná o běžnou praxi u zaměstnavatele a že i přes místo uvedené v pracovní smlouvě (Praha) bude reálným místem výkonu práce právě Hodonín.

V létě následujícího roku však došlo k útlumu činnosti zaměstnavatele v pronajatém areálu v Hodoníně. Zaměstnanci bylo následně od zaměstnavatele nabídnuto vykonávat práci v Rakousku, což zaměstnanec odmítl. Dne 19. 7. 2025 byl zaměstnanci oznámen nový týdenní rozvrh pracovní doby, na základě kterého mu byl ode dne 2. 8. 2025 nařízen výkon práce v sídle zaměstnavatele, tj. v Praze. Zaměstnanec, vědom si toho, že po celou dobu vykonával práci pouze v Hodoníně, od 2. 8. 2021 do zaměstnání přestal docházet. Zaměstnavatel mu proto dopisem ze dne 12. 8. 2021 sdělil, že s ním v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě ruší pracovní poměr. Zaměstnanec se následně obrátil na soud s návrhem na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

První a druhá instance

Obvodní soud pro Prahu 9 žalobu zamítl s argumentem, že zaměstnanec přistoupil k ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě zcela vědomě a že mu nebylo místo výkonu práce v Praze zamlčeno či nějakým způsobem lstivě podstrčeno k podpisu. Otázku místa výkonu práce navíc zaměstnanec projednával jak s budoucími nadřízenými, tak i se spolupracovníky. Po této diskusi na dohodnuté ujednání přistoupil. Soud prvního stupně uzavřel, že tvrzení zaměstnance, že skutečnou vůlí stran bylo od počátku sjednat místo výkonu práce v Hodoníně, „nemá žádný skutkový základ“.

Městský soud v Praze rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 9 potvrdil, když přisvědčil soudu prvního stupně, že zaměstnanec dobře věděl, že v pracovní smlouvě je místo výkonu práce Praha, a vědomě takovou smlouvu podepsal. Zaměstnance neomlouvá ani fakt, že v době uzavírání pracovní smlouvy mu bylo teprve 20 let a jednalo se o jeho první pracovní poměr, jelikož jako průměrně rozumný člověk musel vědět, co v pracovní smlouvě sjednává. Odvolací soud dospěl rovněž k závěru, že vůle účastníků pracovního poměru byla vyjádřena jednoznačně, a proto nebylo nutné zjišťovat jejich

skutečný úmysl ohledně místa výkonu práce pomocí výkladových pravidel stanovených občanským zákoníkem.[2] Dle odvolacího soudu se tak Zaměstnanec tím, že se nepodřídil pokynu zaměstnavatele k výkonu práce v Praze a na uvedené místo se vůbec nedostavil, dopustil neomluvené absence v délce od 2. 8. 2021 do 12. 8. 2021, přičemž takové jednání je „jednoznačně porušením pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem“.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud se v daném případě podrobně zabýval pravidly pro výklad právních jednání v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k tomu, že již více než 10 let platí „nový občanský zákoník“, je vždy nutné důsledně zkoumat, jaký byl skutečný úmysl jednajících stran. To se v uvedeném případě nestalo. Soudy prvního i druhého stupně nevěnovaly dostatečnou pozornost mimo jiné skutečnosti, že v inzerátu, na jehož základě se zaměstnanec ucházel o práci, bylo jako místo výkonu práce jednoznačně uvedeno město Hodonín. Rovněž se vůbec nezabývaly tím, že zaměstnanec nebyl po celou dobu trvání pracovního poměru vyslán na žádnou pracovní cestu (zejména z Prahy do Hodonína), ačkoli k tomu podle pracovní smlouvy udělil souhlas. Soudy tak neprovedly řádný výklad právního jednání (pracovní smlouvy) podle pravidel vyplývajících z ustanovení § 555 a § 556 občanského zákoníku (případně též § 18 zákoníku práce), a proto bylo jejich právní posouzení nesprávné. Nejvyšší soud rozhodnutí soudů prvního i druhého stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Závěr

Nejvyšší soud tak navazuje na svoji ustálenou judikaturu, která pracuje s konceptem „pracovní smlouvy v širším slova smyslu“[3]. Smyslem konceptu je, že pokud zaměstnavatel přijme zaměstnance k nástupu s určitým příslibem, stává se takové ujednání závazným a vymahatelným, i když není zahrnuto přímo v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelé a personalisté by proto měli pečlivě zvažovat, jaké sliby a ujištění při náboru kandidátům dávají. Každé takové prohlášení totiž může být později vykládáno jako závazek zaměstnavatele, a to i v případě, že se neobjeví přímo v pracovní smlouvě. Při výkladu právního jednání (nejenom) v pracovněprávních vztazích je potom vždy nezbytné důsledně vycházet z pravidel stanovených občanským zákoníkem.[4]

Mgr. Peter Perniš
Advokát

JUDr. Vojtěch Dobeš
Advokátní koncipient

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

---

[1] Srov. § 34 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

[3] Termín byl poprvé použit v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 3628/2011.

[4] K problematice výkladu právního jednání v pracovněprávních vztazích lze dále doporučit rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2025, sp. zn. 21 Cdo 1451/2024.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe