

31. 1. 2017

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

# Určení jednoho z více sjednaných míst výkonu práce

Určuje místo výkonu práce, když je v pracovní smlouvě sjednáno alternativně, zaměstnavatel nebo zaměstnanec?

Účastníci pracovního poměru sjednali dodatek k pracovní smlouvě, v němž bylo dohodnuto, že zaměstnankyně bude pracovat vedle původně sjednaného místa výkonu práce – obci, kde provozoval svou činnost zaměstnavatel, také v místě svého trvalého bydliště v jiné obci. Místo výkonu práce tak bylo od uzavření dodatku sjednáno alternativně. Později však zaměstnavatel zaměstnankyni sdělil, že se adresa faktického výkonu práce se mění na jinou adresu v rámci obce. To nebylo nijak v rozporu s pracovní smlouvou, protože zaměstnavatel byl oprávněn určit k výkonu práce jakékoliv místo v rámci obce, která byla původně sjednána jako místo výkonu práce. Zaměstnankyně však dále většinu práce vykonávala ve svém bydlišti. Proto ji zaměstnavatel vyzval, aby se dostavovala do místa výkonu práce, které jí určil. Zaměstnankyně však i nadále vykonávala práci z domova. Zaměstnavatel s ní proto ukončil pracovní poměr výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro zvlášť hrubé pracovní povinnosti, neboť přesto, že dopisem ze dne 2. 6. 2013 jí bylo určeno místo výkonu práce, v období od 10. 7. 2013 do 10. 9. 2013 se dostavila do určeného místa výkonu práce pouze 8x a bez řádné omluvy se nedostavila 37x. **Podstatou sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru tedy bylo, kdo byl oprávněn určit, ve kterém z obou sjednaných míst výkonu práce bude zaměstnankyně vykonávat práci, což z pracovní smlouvy jednoznačně nevyplývalo.**

## Povinnosti zaměstnance

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ust. § 301 a § 302–304 zákoníku práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.

**Vzhledem k tomu, že podle ust. § 81 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny, je nepochybné, že skutečnost, že zaměstnanec se nedostavuje na své pracoviště (v rámci sjednaného místa výkonu práce) představuje zaměstnancovo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.**

## Místo výkonu práce a pracoviště

Zákoník práce rozlišuje mezi místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě a pracovištěm (případně pravidelným pracovištěm). Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě se rozumí obec, organizační jednotka nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele. Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů

zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě, popřípadě přeložením do jiného místa výkonu práce provedeného v souladu s ust. § 43 zákoníku práce.

**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.** 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.

### **Závislé postavení zaměstnance**

Pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákoník práce. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními předpisy. Základním definičním znakem závislé práce, který ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je tedy skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Z toho zároveň vyplývá, že **to je zaměstnavatel, kdo v mezích stanovených pracovní smlouvou a ostatními pracovněprávními předpisy určuje všechny okolnosti konkrétního výkonu práce zaměstnancem. Je-li tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednáno místo výkonu práce šířeji než pouze pracovištěm (místo výkonu práce je totožné s pracovištěm), určuje pracoviště (místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly) v rámci místa výkonu práce vždy zaměstnavatel. To platí i za situace, že mezi účastníky pracovněprávního vztahu je dohodnuto více míst výkonu práce. I v takovém případě je to zaměstnavatel, kdo určuje, ve kterém z více sjednaných míst výkonu práce (na kterém pracovišti) bude zaměstnanec konat práci; na tom nic nemění, že i jednotlivá sjednaná místa výkonu práce mohou sestávat z více pracovišť.**

Nejvyšší soud ČR v předmětném sporném případě souhlasil s odvolacím soudem, že, nedostavovala-li se zaměstnankyně opakovaně po dobu několika měsíců k výkonu práce do sjednaného (a zaměstnavatelem upřesněného) místa výkonu práce (na zaměstnavatelem určené pracoviště) na adrese v obci sjednané jako místo výkonu práce porušovala tím povinnost vyplývající z ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a že vzhledem k četnosti těchto porušení a ostatním okolnostem případu šlo o závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a byl tak naplněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR tedy ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2680/2015, ze dne 19. 7. 2016 dovedl, že s ohledem na charakter výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele jako závislé práce, je to zaměstnavatel, kdo je oprávněn zvolit jedno ze sjednaných míst výkonu práce, pokud je místo výkonu práce sjednáno alternativně, a zaměstnanec je povinen takový pokyn (rozhodnutí) dodržovat.

**Terezie Nývltová Vojáčková**

## Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)