

HLAVA II

PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 33

[Vznik pracovního poměru]

(1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

(3) Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem^{16a)}; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu⁷⁾,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku¹³⁾,
- d) organizačního útvaru státního fondu¹⁴⁾,
- e) příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾.

(4) Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu^{16b)}; nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího

- a) organizační složky státu⁷⁾ vedoucí nadřízené organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu⁷⁾,
- c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku¹³⁾,
- d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu¹⁴⁾,
- e) příspěvkové organizace zřizovatel,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace¹⁵⁾ vedoucí této příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾ policejní prezident.

⁷⁾ § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

¹³⁾ Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁾ Například zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodu majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodu majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁾ § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

- ¹⁶⁾ Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- ^{16a)} Například § 2 odst. 6 a 7 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 59 odst. 1 písm. c) a § 61 odst. 3 písm. b) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 68 odst. 2 písm. v) a § 72 odst. 3 písm. b) zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, § 7 odst. 4 a § 8 odst. 1 zákona č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, § 10 vyhlášky č. 394/1991 Sb., o postavení, organizaci a činnosti fakultních nemocnic a dalších nemocnic, vybraných odborných léčebných ústavů a krajských hygienických stanic v řídicí působnosti ministerstva zdravotnictví České republiky, § 131 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 14 odst. 3 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, § 17 odst. 2 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 483/1991 Sb., o České televizi, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, § 8 odst. 1 písm. b) zákona č. 517/1992 Sb., o České tiskové kanceláři, § 9 odst. 2 zákona č. 256/2000 Sb., § 6 odst. 5 zákona č. 211/2000 Sb., § 8 odst. 4 zákona č. 104/2000 Sb., § 12 odst. 2 a 3 zákona č. 77/1997 Sb., § 24 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb.
- ^{16b)} Například § 148 odst. 18 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 48 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, čl. II bod 17 zákona č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví, § 9 odst. 3 zákona č. 256/2000 Sb.

K odst. 1 a 2

Zákoník práce předpokládá, že pracovní poměr bude zakládán především **pracovní smlouvou** mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a budoucím zaměstnavatelem.

Pokud zvláštní právní předpisy nebo stanovy (např. družstev, spolků) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo volbou, nezakládá se už volbou samotnou pracovní poměr, ale zvolení je považováno pouze za předpoklad, po jehož splnění lze uzavřít pracovní smlouvu.

K odst. 3

Založení pracovního poměru jmenováním přichází v úvahu pouze v oblasti veřejné správy a služeb a ve státních podnicích, nikoliv ve sféře podnikatelské. Zákon vymezuje okruh vedoucích míst, kde vzniká povinně pracovní poměr jmenováním. Jde však jen o případy, kdy jmenování není stanoveno zvláštními právními předpisy, které mají v případě jmenování na vedoucí místo přednost před úpravou obsazenou v zákoníku práce. Demonstrativní výčet těchto zvláštních právních předpisů je uveden v poznámce pod čarou.

Jmenování je sice jednostranným právním jednáním, zaměstnanec však musí s tím, že bude na vedoucí pracovní místo jmenován, souhlasit. Svůj souhlas zaměstnanec projeví tak, že od určeného dne začne práci na vedoucím pracovním místě vykonávat.

Za organizační útvar je třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačního předpisu (např. organizačního řádu) vydaného zaměstnavatelem. Úkolem organizačního předpisu není určování, které místo vedoucího zaměstnance má být obsazeno povinným jmenováním a které ne, nýbrž pouze stanovení organizačních útvarů (stupňů řízení) v organizační struktuře zaměstnavatele. Pokud však bude určitý stupeň řízení zaměstnavatele určen jako organizační útvar, bude jeho vedoucí jmenován (např. odbor, oddělení, sekce, divize).

Zákon nestanoví formální ani obsahové náležitosti jmenování. V praxi má pravidelně písemnou formu (jmenovací dekret nebo dopis) a z jeho obsahu vyplývá: kdo je jmenován (zaměstnanec), kým je jmenován (zaměstnavatel), na jaké vedoucí pracovní místo (do jaké funkce) a kde (místo výkonu funkce) a od kterého dne (vznik pracovního poměru) bude práci vykonávat.

Jmenováním může být pracovní poměr také změněn, pokud již zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval na základě pracovní smlouvy a poté byl jmenován na vedoucí pracovní místo (viz komentář k § 40).

K odst. 4

Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, jehož ustanovení má přednost před úpravou zákoníku práce. Pouze v případě, že by příslušnost ke jmenování ze zvláštního předpisu nevyplývala, provedou je osoby uvedené v zákoníku. Tyto osoby mohou vedoucího zaměstnance z pracovního místa také odvolat; vedoucí zaměstnanec se tohoto místa může rovněž vzdát.

Jestliže je však zaměstnavatelem jiná právnická osoba než výše uvedené nebo fyzická osoba, pracovní poměr bude i u vedoucích zaměstnanců zakládán pouze pracovní smlouvou, ve které lze u vedoucích zaměstnanců uvedených v § 73 sjednat možnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa.

Upozornění:

V praxi někdy dochází k tomu, že zaměstnavatel „pověří“ zaměstnance výkonem určité funkce. V takovém případě mohou nastat problémy vzhledem k tomu, že tento pojem zákoník práce nezná. Takový projev vůle zaměstnavatele je pak třeba vykládat z hlediska obsahu „pověřovací“ listiny. Zpravidla jde o zastupování jiného zaměstnance v době jeho dočasné nepřítomnosti, které vyplývá z vnitřních organizačních předpisů a které zaměstnavatel pověřovací listinou pouze potvrzuje.

Judikatura:

■ O jmenování zaměstnance do funkce ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 zákoníku práce² jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto označí. Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnance „pověřuje“ určitou funkcí (ať dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel „pověřovací listinou“ jen potvrzuje. (NS 2 Cdon 382/97, SJ č. 24/1998, s. 554)

■ V případech, kdy právní úprava stanoví vznik pracovního poměru jmenováním, kogentní povaha zákoníku práce⁶⁰ vylučuje založení pracovního poměru pracovní smlouvou; v jiných než zákonem stanovených případech nelze jmenováním pracovní poměr platně založit. (NS 21 Cdo 512/2001, SRNS, svazek č. 15, s. 121)

■ Pracovní poměr zaměstnanců uvedených v ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce³ může vzniknout jen jmenováním do funkce.

Ke jmenování do funkce může dojít písemným právním úkonem nebo ústně, a může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, že zaměstnanec byl skutečně do funkce jmenován. Zaměstnanec může být jmenován do funkce jen, jestliže s tím souhlasí. (NS 21 Cdo 1912/2001, R 73/2003)

■ V případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce⁶¹), nelze pracovní poměr založit smlouvou, a naopak jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví; smlouva označená jako „pracovní“ uzavřená se zaměstnancem, který je v okruhu jmenovaných zaměstnanců, není platným právním úkonem.

O jmenování zaměstnance do funkce jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto výslovně označí. Pro posouzení, zda došlo ke jmenování zaměstnance do funkce, jež je jmenováním obsazována (§ 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce⁶²), je rozhodující, zda lze dovodit vůli zaměstnavatele zaměstnance do funkce jmenovat a vůli zaměstnance se jmenováním souhlasit, jež obě se střetly v konkrétním čase. (NS 21 Cdo 2339/2003)

■ Jmenovat a odvolat ředitele státního podniku může pouze ministr, nelze jím pověřit jinou osobu. (NS 29 Odo 550/2006, R 29/2008)

- Je-li zaměstnavatelem Česká republika a zaměstnává-li zaměstnance organizační složka státu, zakládá se (mění se již vzniklý) podle právní úpravy účinné od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007 pracovní poměr jmenováním, nestanoví-li zvláštní právní předpis okruh pracovních míst obsazovaných jmenováním jinak, pouze u vedoucích organizačních složek státu a u vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, jen jde-li o organizační složky státu a o takové organizační jednotky organizačních složek státu, které jsou označeny v ustanoveních § 3 a § 51 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. (NS 21 Cdo 1590/2010, SJ č. 3//2012, s. 188)
- Počínaje dnem 1. 1. 2008 se pracovní poměr vedoucích zaměstnanců uvedených v § 33 odst. 3 zák. práce (ve znění účinném od 1. 1. 2008) považuje za založený jmenováním, i když pracovní poměr vznikl v době do 31. 12. 2007 na základě pracovní smlouvy, popřípadě i když se považuje ve smyslu § 364 odst. 3 zák. práce za založený pracovní smlouvou. (NS 21 Cdo 1054/2015, R 117/2016)
- Pod pojmem „organizační útvar (příspěvkové organizace)“ se rozumí vnitřní, relativně samostatná organizační jednotka, zřízená v rámci struktury příspěvkové organizace vnitřním předpisem (organizačním řádem, vnitřním řádem apod.), v rámci útvaru působí zpravidla více zaměstnanců se stejným nebo podobným sjednaným druhem práce a jejich vedoucí zaměstnanec je zpravidla formálně zařazen do příslušného útvaru; za vedoucího útvaru tak nemůže být považován samostatný (byť) vedoucí (řídící) zaměstnanec příspěvkové organizace. (NS 21 Cdo 1960/2021)

Související ustanovení:

§ 11 – vedoucí zaměstnanci, § 73 – odvolání (vzdání se) z pracovního místa vedoucího zaměstnance, § 364 odst. 3 – přechodná ustanovení

§ 34

[Obsah pracovní smlouvy]

(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

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 musejí 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).

Ačkoliv to zákoník práce přímo neuvádí, v praxi předává zaměstnavatel zaměstnanci často tzv. pracovní náplň (popis práce), v němž blíže vymezuje a konkretizuje pracovní úkoly, které je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat. Takto stanovená pracovní náplň představuje jednostranný pokyn zaměstnavatele, který je zaměstnanec povinen respektovat, a zaměstnavatel jej může kdykoliv změnit (např. stanovit zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce jiné úkoly). Pokud zaměstnanec takovou pracovní náplň podepisuje, potvrzuje tím pouze její převzetí a seznámení s jejím obsahem. 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 širěji než jedna obec (srov. § 34a).

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 přestupek zaměstnavatele spočívající v neuzavření 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 dvou měsících zaměstnavatel nebo zaměstnanec dovolali neplatnosti pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy, a tím tento pracovní poměr zpětně zrušili.

Nově se umožňuje, aby pracovní smlouva (nebo její změna) mohla být uzavřena také prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaslat její vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, kterou mu pro tyto účely zaměstnanec sdělil. K tomu blíže komentář k § 21.

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 (právně 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 přestupku a může mu být uložena inspektorátem práce pokuta až do výše 300 000 Kč.

Judikatura:

- Ak pracovná 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 riadi. (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 pracovnoprávneho vzťahu. Môže teda byť predmetom pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, činnosť pracovníka spočívajúca v sťahovaní, zblížovaní a odvoze dreva z lesa jeho vlastným kónským poťahom. (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 nie než dosiaľ vykonávanej pracovnej operácie v rámci daného vymedzenia nemožno považovať za zmenu dojednaných pracovných podmienok v zmysle ustanovenia § 36 odst. 2 zákonníku práce.⁶⁴³ (NS SSR 4 Cz 5/79, S IV, s. 894)
- Pracovní smlouva vzniká na základe prejavů 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 skutečně vykonával. 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, s. 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 posuzovat jako přeložení pracovníka ve smyslu ustanovení § 38 odst. 2 zákonníku práce.⁶⁴⁴ (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. dojednáním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě i dojednáním celého územního obvodu. (S IV, s. 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 přemístěn 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, s. 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, s. 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, s. 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.⁶⁴⁵ (NS 21 Cdo 214/2001, SRNS, svazek č. 16, s. 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, s. 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, s. 211)
- Tzv. faktický pracovní poměr může vzniknout pouze v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné; vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovní právními předpisy. 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, s. 170)
- Vztah mezi prokuristou a podnikatelem není vztahem pracovní právním. 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, s. 37)
- Pracovní právní 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.⁶⁴⁷ (NS 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 pracovní právních 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 pracovní právních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovní právního 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:

§ 21 – elektronické uzavírání pracovní smlouvy, § 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