

potraviny, které svým charakterem nedosahují intenzity stravování a nejedná se o hlavní denní jídlo. Jako občerstvení lze označit chlebičky, zákusky, ovoce apod. Hlavním jídlem je např. polévka a kuře s rýží.

**3. Jaký je rozdíl mezi pracovním obědem a např. cenově zvýhodněným obědem v jídelně zaměstnavatele? V obou případech zaměstnanec jídlo konzumuje v rámci stanovené směny (např. od 7:00 do 15:30).**

V průběhu pracovního oběda zaměstnanec vykonává práci sjednanou v pracovní smlouvě např. jedná s obchodním partnerem. Naopak v případě, kdy zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele benefit příspěvek na stravování (stravenku, stravenkový paušál nebo cenově zvýhodněné stravování v jídelně zaměstnavatele), zaměstnanec nepracuje, pouze konzumuje např. oběd. Předpokládám, že cenově zvýhodněný oběd v jídelně zaměstnavatele (benefit) zaměstnanec konzumuje v době přestávky na oddech a jídlo. Tato podmínka neplatí v případě pracovního oběda.

Tato plnění mají také zcela rozdílné daňové posouzení:

- příspěvek na stravování zaměstnanecský benefit je u zaměstnance osvobozen pouze do vymezeného limitu a u zaměstnavatele se jedná o daňový náklad v plné výši;
- plnění v podobě konzumace pracovního oběda není u zaměstnance v plné výši zdanitelným příjmem a u zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad.

**Jaroslava PFEILEROVÁ,**

*kontrolní pracovník správce daně,  
specialista na cestovní náhrady a zdaňování ve vztahu k zahraničí*



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

### K POČÁTKU BĚHU SUBJEKTIVNÍ PREKLUZIVNÍ LHŮTY K OKAMŽITÉMU ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

**Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. prosince 2023, sp. zn. 21 Cdo 981/2023**

*(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))*

Konal-li žalovaný jako řidič kamionu v lednu 2020 noční práci (čehož si musel být vědom, včetně toho, zda práci vykonával na příkaz žalobce či s jeho vědomím), pak je úsudek odvolacího soudu, že **o nevyplacení příplatku za tuto noční práci** (a tedy části mzdy ve smyslu § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) **se žalovaný dověděl při převzetí výplatního lístku za leden 2020 (dne 17. 2. 2020), ve kterém byla zúčtována jeho mzda za tento měsíc bez příplatku za noční práci**, aniž by k získání této vědomosti potřeboval údaje z evidence pracovní doby, kterou měl vést žalobce, a údaje o přesné výši příplatku, a že **dvouměsíční**

**subjektivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru žalovaným začala běžet po uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů od splatnosti mzdy žalovaného za měsíc leden 2020**, která ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce nastala dne 29. 2. 2020, zcela konformní s uvedenou ustálenou judikaturou dovolacího soudu.

## Komentář

V komentovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud dotkl otázky počátku běhu dvouměsíční subjektivní lhůty podle § 59 zákoníku práce, v níž smí zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, protože mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu (plat), náhradu mzdy (platu) nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období jejich splatnosti (§ 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Tato lhůta je lhůtou prekluzivní, což znamená, že jejím marným uplynutím právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr z daného důvodu zaniká, a proto je tedy zásadní určit vždy správně její počátek a konec.

V projednávaném případě se jednalo o řidiče kamionu, který v lednu 2020 vykonával pro zaměstnavatele noční práci, za niž mu měl náležet vedle dosažené mzdy příplatek za noční práci (§ 116 zákoníku práce). Z výplatní pásky za leden 2020, kterou zaměstnanec obdržel dne 17. února 2020, však vyplývalo, že zaměstnavatel do mzdy zúčtované k výplatě za tento měsíc příplatek za noční práci nezahrnul. Předmětný příplatek potom zřejmě skutečně nebyl zaměstnanci vyplacen, protože z odůvodnění usnesení vyplývá, že zaměstnanec doručil zaměstnavateli z tohoto důvodu okamžité zrušení pracovního poměru dne 14. července 2020.

Dovolací soud potvrdil závěr soudu odvolacího o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo zaměstnavateli doručeno po uplynutí subjektivní prekluzivní lhůty, kterou § 59 zákoníku práce vymezuje jako dvouměsíční. Zaměstnanec se dozvěděl o nevyplacení příplatku za noční práci již v den obdržení výplatní pásky (17. února 2020), protože z ní tato informace vyplývala, a současně si zaměstnanec musel být vědom toho, že v lednu 2020 vykonával noční práci, jakož i toho, zda tak činil na příkaz zaměstnavatele či s jeho vědomím. K získání této vědomosti přitom zaměstnanec nepotřeboval údaje z evidence pracovní doby ani údaj o přesné výši daného příplatku. Zásadní pro praxi je tedy závěr, že zaměstnanec nemusí znát konkrétní výši složky mzdy, o kterou byl zkrácen, pokud z výplatní pásky vyplývá, že ji neobdržel, a přitom konal práci v některém ze ztížených pracovních režimů (např. v noci). Ve výplatních páskách je totiž výplata zaměstnance zpravidla rozdělena na jednotlivé složky, a je z ní tedy patrné i to, zda zaměstnanci byly zúčtovány a zaplaceny zákonné příplatky.

Autoři se s vyslovenými závěry zcela ztotožňují. Na tomto místě je nicméně nutné zdůraznit, že subjektivní lhůta k doručení okamžitého zrušení zaměstnavateli začala plynout až dne 16. března 2020, protože zaměstnanec mohl tímto způsobem rozvázat pracovní poměr až po uplynutí 15 dnů od konce doby splatnosti příplatku za noční práci (mzda za leden 2020 byla splatná do dne 29. února 2020). Subjektivní lhůta podle § 59 ve spojení s § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tedy obecně začíná plynout až 16. dnem po splatnosti mzdy a od tohoto 16. dne trvá dva měsíce. Z výplatní pásky, kterou zaměstnanec obdržel dříve, se zaměstnanec v podstatě jen dozví, že mu nejspíš nebude vyplacena mzda, její část nebo náhrada mzdy, důvod je dán až poté, co zaměstnavatel podle „vadné“ výplatní pásky postupuje.

Výjimkou jsou pochopitelně případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci výplatní pásku nevydá (případně vydá, ale je chybně vyhotovena zaměstnavatelem tak, aby vyvolala dojem, že zaměstnavatel svou povinnost poskytnout všechny složky mzdy nebo platu řádně splnil). V takovém případě by se řešilo až individuálně, kdy se zaměstnanec reálně dozvěděl, že mu nebyla vyplacena určitá část mzdy či platu, neboť z výplaty, která zaměstnanci zpravidla v této době dorazí na účet, není „rozpad“ na jednotlivé složky mzdy nebo platu patrný, a navíc je na rozdíl od hrubé výše jednotlivých složek mzdy nebo platu již „očistěna“ o povinné srážky (záloha na daň z příjmů a odvody na zdravotní a sociální pojištění).

## K PRÁVU NA DOVOLENOU ZA DOBU TRVÁNÍ SPORU O PLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. ledna 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022-II**

*(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))*

Lze tak říct, že i ve světle posledního rozhodnutí Soudního dvora je rozsudek odvolacího soudu s ním v souladu v tom závěru, že žalobkyni (obecně) příslušel nárok na dovolenou i za celé období, v němž byl veden spor o platnost rozvázání pracovního poměru (...).

Přesto nelze závěrům soudů nižších stupňů zatím přisvědčit.

Soudy totiž přehlédly, že Soudní dvůr při závazném výkladu čl. 7 Směrnice již v rozsudku ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, připustil výjimku ze stanoveného pravidla v případě, kdy zaměstnanec v období, v němž byl veden spor o platnost rozvázání pracovního poměru, vykonával podle pracovní smlouvy práci pro jiného zaměstnavatele, a vznikl mu nárok na dovolenou u tohoto zaměstnavatele. V takovém případě lze dovodit, že nárok na dovolenou za celé období, ve kterém probíhal spor o platnost rozvázání pracovního poměru, zaměstnanci u „domovského“ zaměstnavatele nepřísluší; tedy nepřísluší v rozsahu, v němž vznikl tento nárok u jiného zaměstnavatele.

### Komentář

Komentovaný rozsudek je jedním ze série rozhodnutí vyslovujících přelomové závěry ve vztahu k právu zaměstnance na dovolenou za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo jeho zrušením ve zkušební době (analogicky není nicméně vyloučeno ani obdobné právo v případě rozvázání pracovního poměru na základě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru). Konkrétně se jedná o období podle § 69 odst. 1 zákoníku práce, tj. období trvající ode dne, kdy zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli své trvání na dalším zaměstnávání, do dne, kdy je zaměstnanci zaměstnavatelem umožněno pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Za toto období náleží zaměstnanci podle citovaného ustanovení zákoníku práce náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělků v případě, že je na základě soudního rozhodnutí shledáno, že rozvázání pracovního poměru bylo protiprávní.

V českém právním prostředí se proto donedávna vycházelo z toho, že tato náhrada dostatečně sanuje zaměstnanci porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, a dále z toho, že v období trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru se pracovní poměr řídí § 69 až § 72 zákoníku práce, a ustanovení zákona o dovolené se tedy nepoužijí. Možnost, že by tento výklad nemusel být v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie k čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, poprvé připustil Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 10. prosince 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19, a to s ohledem na závěry Soudního dvora vyslovené v rozsudku ze dne 25. června 2020, ve spojených věcech sp. zn. C-762/18 a C-37/19. V tomto rozhodnutí totiž Soudní dvůr uvedl, že protiprávně propuštěný pracovník, který byl znovu přijat do zaměstnání, protože bylo soudem rozhodnuto o zrušení jeho propuštění, má právo uplatnit všechny nároky na dovolenou za kalendářní rok, které mu vznikly za dobu trvání sporu.

V reakci na vyslovení shora uvedené pochybnosti Ústavním soudem předložil Nejvyšší soud v jiném řízení předběžnou otázku Soudnímu dvoru, a požádal tak o posouzení souladu shora popsané české praxe s čl. 7 odst. 1 citované směrnice, resp. s jejím výkladem, jak jej v minulosti provedl Soudní dvůr. Následoval rozsudek Soudního dvora ze dne 12. října 2023, sp. zn. C-57/22, kterým se tento soudní orgán vyjádřil k českému ustálenému výkladu, podle něhož zaměstnanec nemá právo na dovolenou za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru. Soudní dvůr uzavřel, že dosavadní výklad české právní úpravy je

v rozporu s čl. 7 odst. 1 směrnice. Ve svém rozhodnutí vycházel také ze své dřívější judikatury, zejména rozsudku sp. zn. C-762/18 a C-37/19, v němž připustil výjimku v případě, že zaměstnanec v daném období vykonával práci pro jiného zaměstnavatele – za toto období zaměstnanci dovolená u původního zaměstnavatele nepřísluší. Nejvyšší soud tedy ve svém rozsudku ze dne 13. prosince 2023, sp. zn. 21 Cdo 2124/2021-II, vyšel z těchto závěrů Soudního dvora, přičemž zmínil také uvedenou výjimku (bez bližšího výkladu v kontextu českého právního řádu).

Zanedlouho poté rozhodl Nejvyšší soud v jiné věci komentovaným rozhodnutím. V dané věci přitom dovolací soud rozhodoval již podruhé, protože dřívější rozhodnutí byla zrušena právě již shora citovaným nálezem Ústavního soudu, který zahrnoval úvahu o tom, že česká výkladová praxe k právu na dovolenou za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru nemusí být v souladu s právem Evropské unie. Vzhledem k tomu, že Nejvyšší soud již stihl položit příslušnou předběžnou otázku v jiném řízení, pro účely komentovaného rozhodnutí už dovolací soud předběžnou otázku Soudnímu dvoru nepředložil a vycházel z výše vyložených rozhodnutí, přičemž potvrdil platnost tam vyřčených závěrů. Soudům přitom výslovně vytknul, že opomněly při svém rozhodování zohlednit výjimku spočívající v tom, že zaměstnanci nenáleží dovolená u původního zaměstnavatele za období, po které zaměstnanec vykonával práci u jiného zaměstnavatele.

Dovolací soud tedy sice potvrdil platnost uvedené výjimky, aniž by však k tomu poskytl podrobnější výklad, či dokonce uvážil, zda se vůbec tato výjimka má v českém právním prostředí uplatňovat. Výjimka byla totiž vyslovena v rozhodnutí Soudního dvora, které se nevyjadřovalo k českému právu, byť v pozdějším rozhodnutí zodpovídajícím předběžnou otázku položenou českým soudem Soudní dvůr z uvedeného dřívějšího rozhodnutí do značné míry vycházel a navazoval na něj. Je tedy otázkou, zda a z jakých důvodů má být výjimka aplikována i v pracovněprávních vztazích řídicích se českým právem. V českém pracovním právu totiž platí kumulace práva na dovolenou, tedy že zaměstnanci vzniká právo na dovolenou zvlášť u každého zaměstnavatele (práva na dovolenou vznikají a existují vedle sebe, vzájemně se „neruší“), což je také ve prospěch zaměstnance. Naopak dřívější rozsudek Soudního dvora sp. zn. C-762/18 a C-37/19 vycházel při formulaci výjimky právě z toho, že účel dovolené je splněn již existencí práva na dovolenou u jednoho zaměstnavatele, a že se tedy práva na dovolenou kumulovat nemají.

I přes otazník nad aplikací výjimky v českém právním řádu se nicméně Nejvyšší soud vyjádřil jasně v tom smyslu, že zaměstnanci náleží právo na dovolenou za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru (tj. za období ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce, za které náleží rovněž náhrada mzdy či platu), s výjimkou období, v němž zaměstnanec vykonával práci pro jiného zaměstnavatele. Za toto období vzniká zaměstnanci právo na dovolenou u nového zaměstnavatele, u původního zaměstnavatele nikoliv. Zaměstnavatelům lze tedy doporučit, aby s tímto výkladem počítali a zohlednili ho také např. při úvahách o možnostech narovnání se se zaměstnancem sporujícím platnost rozvázání pracovního poměru. Vhodné je rovněž od zaměstnanců zjistit, zda a od kdy si našli zaměstnání u jiného zaměstnavatele.

Autoři si v tomto kontextu dovolují upozornit zejména na to, že řízení ve věcech určených neplatnosti rozvázání pracovního poměru trvají většinou v řádu let, pokud tedy zaměstnanec bude s žalobou úspěšný, vznikne mu pravděpodobně právo určit si sám dobu čerpání (části) nashromážděné dovolené v souladu s § 218 odst. 4 zákoníku práce. Takové čerpání dovolené potom nemůže být zaměstnavatelem posouzeno jako neomluvená absence. Pokud však pracovní poměr skončí dříve, než zaměstnanec stihne dovolenou čerpat, přísluší mu náhrada mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou. Zaplacení této náhrady se přitom zaměstnanci mohou domáhat až 3 roky zpětně (poté lze uplatnit námitku promlčení). Na zaměstnavatele se proto nyní mohou obracet i zaměstnanci, o jejichž žalobě již bylo rozhodnuto a kteří už u zaměstnavatele ani nepracují, a požadovat vyplacení náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. S tím vším nyní zaměstnavatelé musí nově počítat.

Zároveň je třeba upozornit i na některé výkladové problémy spojené s tímto závěrem. Výše citovaná rozhodnutí totiž uvádí, že neplatně propuštěnému zaměstnanci nemá vznikat právo na tuto dovolenou v rozsahu, ve kterém mu toto právo vzniklo u jiného zaměstnavatele. Z těchto závěrů není kupříkladu jasné, jak řešit situaci, pokud měl takový zaměstnanec právo na dovolenou v rozsahu 5 týdnů za kalendářní rok, zatímco u nového zaměstnavatele jen na 4 týdny za kalendářní rok. Možný je jak výklad, že se nahrazuje celá dovolená, tak výklad, že se nahrazuje dovolená, na kterou vznikl nárok u nového zaměstnavatele (v tomto druhém případě by zaměstnanci vzniklo právo na 4 týdny dovolené u nového zaměstnavatele, a 1 týden dovolené u původního zaměstnavatele za kalendářní rok). Na zodpovězení těchto a dalších otázek si nicméně budeme muset počkat.

## KE ZMĚNĚ MÍSTA PRAVIDELNÉHO PRACOVIŠTĚ PRO ÚČELY CESTOVNÍCH NÁHRAD

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. ledna 2024, sp. zn. 21 Cdo 2608/2023**

(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Z ustanovení § 34a zák. práce je nutno dovodit závěr, že určení místa pravidelného pracoviště podle pravidel zde stanovených má stejný dopad, jako by bylo místo pravidelného pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě (srovnej dikci „Není-li v pracovní smlouvě...“); jinak řečeno, **pokud jsou zřejmá kritéria pro určení místa pravidelného pracoviště podle domněnky stanovené v § 34a zák. práce (a místo pravidelného pracoviště zaměstnance tak bylo dáno), lze je měnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy**, nikoliv jednostranným pokynem ze strany zaměstnavatele, jímž tento stanoví počátek výkonu práce v jiném místě, než bylo dosavadní pravidelné pracoviště zaměstnance (jak se stalo v této věci).

### Komentář

V komentovaném rozsudku postavil dovolací soud najisto, že místo pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad podle § 34a zákoníku práce lze měnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy, tedy písemnou dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (obdobně jako v případě jiných ujednání pracovní smlouvy, např. ujednání o místu výkonu práce). To platí bez ohledu na to, zda bylo pravidelné pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě, nebo určeno v souladu s právní fikcí stanovenou v § 34a zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že není-li pravidelné pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě, pak je jím místo výkonu práce, ledaže je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec. V takovém případě se za pravidelné pracoviště považuje obec, v níž nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

Ze shora uvedeného vyplývá, že na změnu místa pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad nelze usuzovat pouze proto, že došlo ke změně obce, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce, tedy ze změny objektivních skutečností, přičemž je třeba upozornit na to, že na tuto skutečnost má velký vliv jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele. I v takovém případě se musí zaměstnavatel se zaměstnancem na změně pravidelného pracoviště písemně dohodnout, jinak platí původní místo pravidelného pracoviště.

Právě tyto otázky byly spornými ve věci zaměstnance, který po zaměstnavateli požadoval proplacení cestovních náhrad, protože zaměstnavatel jednostranným pokynem změnil obec, v níž začínala a končila linka, kterou zaměstnanec jako řidič obsluhoval. Zaměstnanec měl místo výkonu práce sjednáno jako Jihomoravský kraj, pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě sjednáno nebylo. Od založení pracovního poměru byl zaměstnanec po dobu asi 5 let zařazen na linku začínající a končící v Břeclavi, kde zaměstnanec také bydlel. Poté byl však zaměstnavatelem přeřazen na linku, která začínala a končila v Hodoníně, kam tedy zaměstnanec musel denně dojíždět, v důsledku čehož mu vznikly nové náklady.

Zatímco soud prvního stupně žalobě co do jejího základu vyhověl, odvolací soud prvostupňový rozsudek změnil tak, že žalobu zamítl. V odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že zařazením zaměstnance na linku začínající a končící v Hodoníně došlo ke změně skutečností, podle nichž se určuje místo pravidelného pracoviště, a toto místo se tedy změnilo z Břeclavi na Hodonín. Zaměstnanci proto žádné cestovní náhrady za cestování do a z Hodonína nepřislouší.

S tímto závěrem se však dovolací soud z výše popsaných důvodů neztotožnil. Konkrétně Nejvyšší soud uvedl, že v souladu s § 34a zákoníku práce bylo na počátku pracovního poměru určeno pravidelné pracoviště v Břeclavi. Aby došlo ke změně místa pravidelného pracoviště, museli by zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřít písemnou dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy, v níž by si ujednali, že pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad bude v dalším období jiné místo (např. právě obec Hodonín). K tomu však v projednávané věci nedošlo. Protože je rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska nesprávný, dovolací soud jej svým rozhodnutím zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Komentované rozhodnutí má dobrý potenciál vzbudit živou diskuzi ohledně správnosti závěrů v něm uvedených. Byť se závěr o tom, že pravidelné pracoviště určené podle fikce podle § 34a zákoníku práce lze měnit jen dodatkem k pracovní smlouvě, může na první pohled zdát neintuitivním, jeví se tento právní názor smysluplným z hlediska systematického výkladu zákoníku práce. Ustanovení upravující pravidelné pracoviště je totiž zahrnuto v zásadě do stejné pasáže zákoníku práce, která upravuje náležitosti pracovní smlouvy. Z toho lze potom dovodit, že pravidelné pracoviště je součástí obsahu pracovního poměru, který je možné měnit pouze písemnou dohodou stran pracovní smlouvy (§ 40 odst. 1 zákoníku práce).

Z hlediska právní jistoty bylo i před zveřejněním komentovaného rozhodnutí doporučováno sjednání pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě tak, aby o něm nebylo pochyb a účastníci pracovního poměru se mohli vyhnout dovozování místa pravidelného pracoviště podle § 34a zákoníku práce. Nemusí být totiž vždy jednoznačné, v jaké obci nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce, a kromě toho nemusí být výsledek této úvahy ani výhodný pro zaměstnavatele z hlediska poskytování cestovních náhrad.

S ohledem na výše citované rozhodnutí Nejvyššího soudu lze nyní doporučit ujednání místa pravidelného pracoviště přímo v pracovní smlouvě ještě o něco důrazněji, neboť bez tohoto ujednání se může stát, že pravidelné pracoviště bude nikoliv zcela výhodně umístěno, což bude později možno změnit pouze písemnou dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Uvedené přirozeně platí především v případě, že je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, na druhou stranu si však lze představit i situaci, kdy je místo výkonu práce později rozšířeno např. na celou Českou republiku, a proto je i v těchto případech vhodné mít pravidelné pracoviště již sjednáno.

**JUDr. Radim MARADA,**

*advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,*

**Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,**

*advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka*

## VÍTE, ŽE...

**...NA WWW.ANAG.CZ NALEZNETE ÚPLNÝ PŘEHLED OBSAHŮ VŠECH DOSUD VYDANÝCH ČÍSEL ČASOPISU MZDOVÁ ÚČETNÍ?**

V názvech článků lze rovněž vyhledávat podle klíčového slova a filtrovat podle autora, roku či kategorie témat.