

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2608/2023, ECLI:CZ:NS:2024:21.CDO.2608.2023.1

Číslo: 23/2025

Právní věta:

Jsou-li 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, jímž zaměstnavatel stanoví počátek výkonu práce v jiném místě, než bylo dosavadní pravidelné pracoviště zaměstnance.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 23.01.2024

Spisová značka: 21 Cdo 2608/2023

Číslo rozhodnutí: 23

Číslo sešitu: 4

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Náhrada cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, Pracovněprávní vztahy, Zaměstnanci

Předpisy: § 151 zákona č. 262/2006 Sb.

§ 152 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb.

§ 1a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb.

§ 34a zákona č. 262/2006 Sb.

§ 40 zákona č. 262/2006 Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud k dovolání žalobce zrušil rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 5. 4. 2023, sp. zn. 49 Co 89/2022, a vrátil věc tomuto soudu k dalšímu řízení.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Žalobou ze dne 2. 5. 2021 se žalobce domáhal po žalované zaplacení částky 28 960,36 Kč se zákonným úrokem z prodlení. Uvedl, že na základě pracovní smlouvy ze dne 17. 8. 2015 byl zaměstnán u žalované jako řidič, žalovanou byl převeden na pracoviště Hodonín, přičemž bydlí v Břeclavi. Po žalované požaduje proplacení cestovních náhrad od převedení z místa dřívějšího pravidelného pracoviště v Břeclavi na nové pracoviště v Hodoníně. Jedná se o cestovní náhrady za cesty realizované osobním automobilem v roce 2020 od června do prosince, celkem 110 jízd, ujetá

vzdálenost na jednu cestu 41,5 km, celkem 4 565 km (110×41,5). Celková výše cestovních náhrad činí 28 960,36 Kč, když základní náhrada za používání osobního motorového vozidla činí 19 173 Kč a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu 9 787,36 Kč. Pro žalobce neexistuje možnost dostat se do požadovaného místa výkonu práce před jejím začátkem nebo z tohoto místa po jejím skončení hromadnou dopravou, žalobce neměl ani vozidlo poskytnuté žalovanou.

2. Žalovaná zejména namítla, že žalobce nemá na náhradu jízdních výdajů nárok, že jeho místem výkonu práce je v pracovní smlouvě „Jihomoravský kraj“, tedy širší rozsah, než je jedna obec, že do pracovních směn nastupuje vždy z Hodonína, autobusového nádraží Hodonín, kde začínají a končí všechny výkony práce žalobce pro žalovanou. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad je tedy Hodonín, a nikoliv Břeclav.

3. Okresní soud v Břeclavi rozsudkem ze dne 4. 4. 2022, č. j. 6 C 117/2021-142, rozhodl tak, že „žaloba žalobce M. H. vůči žalovanému BORS BUS s.r.o. je co do základu po právu“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „...pravidelným pracovištěm v daném případě byla sjednána Břeclav, a to vzhledem k ust. § 34a zákoníku práce...“ a „...zařazení na autobusovou linku se začátkem a koncem v Hodoníně tedy znamenalo pro žalobce změnu sjednaného pracoviště, kdy mu tímto zařazením vznikly vícenáklady, kdy se musel určitým způsobem dostavit k výkonu práce v Hodoníně...“.

4. K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 5. 4. 2023, č. j. 49 Co 89/2022-166, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl (výrok I.) a rozhodl o náhradě nákladů řízení (výrok II.). Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že „za situace, kdy mezi účastníky nebylo sporné, že v období, za které žalobce po žalované požaduje cestovní náhrady, byla žalovanou žalobci přidělována v souladu s pracovní smlouvou práce řidiče osobní dopravy na autobusových linkách, které začínaly i končily v obci Hodonín, ač předtím mu byla přidělována práce řidiče na autobusové lince začínající a končící v obci Břeclav (v daném případě se nejednalo o převedení ve smyslu § 43 zákoníku práce, neboť přidělení práce na autobusové lince v Hodoníně bylo výkonem práce v rámci v pracovní smlouvě sjednaného místa výkonu práce, kterým byl Jihomoravský kraj), došlo ke změně skutečností, z nichž je třeba vycházet při určení místa pravidelného pracoviště žalobce ve smyslu § 34a zákoníku práce. V posuzovaném období je proto za pravidelné pracoviště žalobce označit obec Hodonín, a nikoli obec Břeclav.“

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítl, že odvolací soud nesprávně dovodil, že pravidelným pracovištěm žalobce je obec Hodonín, a nikoli obec Břeclav. Žalobce byl žalovanou na autobusovou linku začínající a končící v Hodoníně přeražen (po pěti letech z pravidelného pracoviště v Břeclavi), nešlo o žádnou dohodu mezi účastníky, ale pouze o aktivitu žalované. Proto je třeba brát jako pravidelné pracoviště Břeclav, kde žalobce od začátku a dlouhodobě vykonával svoji pracovní činnost pro žalovanou. Žalobce začíná cesty za účelem výkonu práce v místě svého bydliště, proto za pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad musí být považována obec, ve které se nachází bydliště žalobce. V doplněném dovolání žalobce označil otázku hmotného práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe a která nebyla ve všech souvislostech vyřešena, „která obec je obcí, odkud nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce za situace, kdy pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nebylo sjednáno v pracovní smlouvě (rozsudek NS sp. zn. [21 Cdo 2461/2008](#), ze dne 29. 9. 2009 a [21 Cdo 827/2010](#), ze dne 11. 3. 2011)“. Namítl, že odvolací soud současně zatížil řízení vadou, když změnil rozsudek soudu prvního stupně, aniž by žalobce poučil podle § 118a o. s. ř. Dovolatel dále navrhl odklad vykonatelnosti a právní moci napadeného rozhodnutí, neboť neprodleným výkonem rozhodnutí nebo exekucí by hrozila dovolateli závažná újma. Navrhl, aby dovolací soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení.

6. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, popř. zamítl.

III.

Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

8. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Dovoláním žalobce byl rozsudek odvolacího soudu napaden „v plném rozsahu“, tedy i ve vztahu k výroku o náhradě nákladů řízení; dovolání proti tomuto výroku není přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.

11. Nejvyšší soud proto dovolání žalobce proti tomuto výroku podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

12. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce byl podle pracovní smlouvy ze dne 17. 8. 2015 u žalované zaměstnán na pozici řidič osobní dopravy se sjednaným místem výkonu práce Jihomoravský kraj, že v pracovní smlouvě, ani v jejích dodatcích ze dne 12. 8. 2016 a dne 15. 6. 2017 nebylo sjednáno místo pravidelného pracoviště, že žalobce byl od začátku pracovního poměru až do května 2020 žalovanou zařazen na linku, začínající a končící v obci Břeclav (místě bydliště žalobce), a že od června 2020 jej žalovaná zařadila na linku, začínající a končící v obci Hodonín (autobusové nádraží), kam žalobce musel denně dojíždět z místa svého bydliště (Břeclav).

13. Za takto zjištěného skutkového stavu tak rozhodnutí odvolacího soudu bezprostředně závisí na řešení otázky hmotného práva, na základě jakých skutečností se zjišťuje místo pravidelného pracoviště, pakliže toto není dohodnuto v pracovní smlouvě a zároveň je dohodnuto místo výkonu práce širěji než jedna obec (např. kraj).

14. Dovolání je přípustné podle § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení shora uvedené otázky hmotného práva, která nebyla ve všech souvislostech doposud v rozhodovací praxi odvolacího soudu vyřešena.

15. Dovolání je zároveň důvodné, neboť napadené rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 241a odst. 1 o. s. ř.).

IV.

Důvodnost dovolání

16. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá nároku na zaplacení cestovních náhrad za dobu od června 2020 do prosince 2020 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“).

17. Podle ustanovení § 34a zákoníku práce 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.

Podle ustanovení § 151 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v této části.

Podle ustanovení § 152 písm. b) zákoníku práce cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při cestě mimo pravidelné pracoviště.

18. Problematikou institutu pravidelného pracoviště se (v obecné rovině a ve vztahu k právní úpravě účinné do 31. 12. 2011, tedy do doby, než nabyl účinnosti zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) zabýval rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. [21 Cdo 827/2010](#); Nejvyšší soud zde poukázal na to, že „...pojem pravidelného pracoviště je používán výhradně pro účely poskytování cestovních náhrad; zaměstnavatel má možnost, nikoliv však povinnost, je se zaměstnancem sjednat. Pravidelné pracoviště musí být sjednáno výhradně v pracovní smlouvě, což je splněno i v případě její změny (§ 40 zák. práce). Jako pravidelné pracoviště může být dohodnuto nejen místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, ale kterékoliv pro zaměstnance v úvahu přicházející místo pracoviště (v rámci sjednaného místa výkonu práce), popřípadě i – u zaměstnanců, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání – místo jejich bydliště (to platí i tehdy, nemá-li zaměstnavatel v bydlišti zaměstnance své sídlo ani jinou organizační jednotku, popřípadě nachází-li se místo bydliště zaměstnance mimo místo výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě). Protože – jak uvedeno výše – zaměstnavatel ani zaměstnanec nemají povinnost pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě sjednávat, upravuje ustanovení § 34 odst. 2 zák. práce (nyní § 34a zák. práce – pozn. dovolacího soudu) postup pro případ jeho nesjednání. Za pravidelné pracoviště, není-li v pracovní smlouvě sjednáno, se pro účely cestovních náhrad považuje 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 pracovní cesty zaměstnance (nyní „nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce“ – pozn. dovolacího soudu) ...“.

19. Na tento rozsudek navázal Nejvyšší soud (opětovně v obecné rovině) rozsudkem ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. [21 Cdo 4596/2014](#), kde zopakoval, že „...úprava obsažená v zákoníku práce rozlišuje mezi místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě, pracovištěm a pravidelným pracovištěm zaměstnance. Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě [§ 34 odst. 1 písm. b) zák. práce] nebo v souvislosti se jmenováním do funkce se rozumí obec, kraj, území ČR, 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. Pravidelným pracovištěm se pro účely poskytování cestovních náhrad rozumí místo, které je se zaměstnancem sjednáno v pracovní smlouvě podle ustanovení § 34a zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2012, sp. zn. [21 Cdo 2425/2010](#)) ...“.

20. Lze uzavřít, že ani zákonná úprava, ani dosavadní judikatura Nejvyššího soudu neřeší, jaká jsou kritéria pro určení místa pravidelného pracoviště zaměstnance v případě, kdy toto místo není mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto, popř. je dohodnuto v rozporu s ustanovením § 34a zákoníku práce.

21. Důvodová zpráva k úpravě, provedené v ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011, pouze uvedla (srov. důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Poslanecká sněmovna Parlamentu, tisk 1153/0), že „.../Z/ákon reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec, právní fikcí, že jde o takovou obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. S ohledem na možnost sjednat místo či místa výkonu práce (jeho šíři) bez jakéhokoli omezení lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt. V uvedeném případě se nebude jednat o pracovní cestu a nebude k vyslání na takovou cestu třeba souhlasu zaměstnance, neboť k takovému výkonu práce se v pracovní smlouvě zavázal...“.

22. Důvodová zpráva k úpravě, provedené v ustanovení § 34a zákoníku práce ve znění účinném po 31. 12. 2011, dodala (srov. důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, Poslanecká sněmovna Parlamentu, tisk 411/0), že „.../P/otom, co byla v zákoníku práce stanovena nevyvratitelná právní domněnka, která omezuje pravidelné pracoviště, objevují se v aplikační praxi případy, kdy je se zaměstnanci sjednáváno pravidelné pracoviště v takovém rozsahu, aby jim zaměstnavatel nemusel poskytovat cestovní náhrady. Navrhuje se proto nařizujícím způsobem (kogentně) v zákoně vyjádřit, že pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno v rozsahu přesahujícím jednu obec. Z důvodu odstranění aplikačních pochybností při sjednávání nebo určování pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad se dále navrhuje upravit ustanovení tak, aby každému zaměstnanci náležely cestovní náhrady, pokud mu vzniknou vyšší výdaje při výkonu práce, než jsou výdaje spojené s cestou na pracoviště, popřípadě v obci pracoviště...“.

23. Z uvedeného lze dovodit, že smyslem úpravy institutu pravidelného pracoviště je jednak aplikace základní zásady pracovně právních vztahů, a to zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [srov. ustanovení § 1a písm. a) zák. práce], a jednak vyjádření zásady, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele (srov. ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce), a při interpretaci ustanovení § 34a zák. práce je zapotřebí z uvedených zásad důsledně vycházet.

24. Z tohoto hlediska si lze povšimnout, že zákon nijak neomezuje smluvní volnost při sjednání místa či míst, kde má být práce vykonávána [srov. ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) zák. práce]; oproti tomu úprava institutu pravidelného pracoviště je mnohem striktnější (a relativně kogentní) – nemožnost sjednat více „pravidelných pracovišť“, resp. v širším rozsahu, než je území jedné obce.

25. Jinak řečeno, zatímco úprava možností sjednání místa (míst), kde má být závislá práce vykonávána, bere v úvahu různé provozní potřeby zaměstnavatelů ve vztahu k rozmanitým druhům práce, které jsou nezbytné k zajištění těchto zájmů a potřeb, úprava pravidelného pracoviště již bere v úvahu, že praktická realizace hospodářské činnosti (provozní potřeby) zaměstnavatele již nemůže jít na úkor zaměstnanců (tedy nemůže být v rozporu se zásadou, že závislá práce se vykonává na náklady zaměstnavatele).

26. Shora uvedenému odpovídá i úprava náhrady výdajů zaměstnance v souvislosti s výkonem práce [srov. ustanovení § 151 zák. práce, § 152 písm. b) zák. práce, dle nichž zaměstnanci přísluší náhrada výdajů, které mu vzniknou při cestě mimo pravidelné pracoviště].

27. Pakliže tedy bylo ve věci zjištěno, že žalobce měl v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce Jihomoravský kraj (tedy šířeji, než je území jedné obce), že mezi účastníky nedošlo v pracovní smlouvě (popř. její změně) k ujednání o místě pravidelného pracoviště, že žalobce byl „po krátkém zapracování“ žalovanou zařazen k výkonu práce (řidiče hromadné dopravy) v obci Břeclav, kde začínaly i končily jeho pravidelné jízdy (tedy v místě bydliště žalobce), a že tomu tak bylo po dobu takřka pěti let, je správný závěr soudů, že ustanovení § 34a zák. práce odpovídá stanovení pravidelného pracoviště žalobce na obec Břeclav (jako místo bydliště žalobce, jakož i místo počátku vlastního výkonu práce), v níž pravidelně začínaly cesty žalobce za účelem výkonu práce řidiče hromadné dopravy; jiná obec vůbec nepřicházela v úvahu.

28. Zbývá tak posoudit správnost úvahy odvolacího soudu, že „...je-li možno v pracovní smlouvě sjednané místo pravidelného pracoviště měnit dohodou o změně pracovní smlouvy, je třeba...stejnou logikou dovodit i to, že změní-li se v průběhu pracovního poměru obec, ze které zaměstnanec nejčastěji vyjíždí za výkonem práce, dojde ke změně skutečností, na jejichž základě je třeba posoudit otázku, kde je pravidelné pracoviště zaměstnance...“, jakož i úvahy, že „...za pravidelné pracoviště žalobce tak bylo třeba považovat obec, ze které žalobce nejčastěji vyjížděl za výkonem práce (tj. na cestu, která již sama o sobě představuje výkon práce a za kterou zaměstnanci náleží mzda) ...“.

29. Dovolací soud se s touto úvahou odvolacího soudu neztotožnil.

30. Především nelze (z hlediska pravidel formální logiky) optikou skutečnosti, že dohodou o změně pracovní smlouvy (§ 40 zák. práce) lze měnit i sjednané místo pravidelného pracoviště, nahlížet i na situaci, kdy má tento stav (změna pravidelného pracoviště) nastat v důsledku jednostranného jednání zaměstnavatele (pokynu zaměstnavatele), neboť dohoda o změně pracovní smlouvy je výsledkem shodné vůle zaměstnance a zaměstnavatele (jinak) upravit v pracovní smlouvě místo pravidelného pracoviště, kdežto jednostranný pokyn zaměstnavatele (výkon práce v jiném místě než doposud) je důsledkem nerovného postavení zaměstnance a zaměstnavatele (princip subordinace – srov. ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce), a je tak projevem vůle pouze jedné strany, jíž se musí druhá strana podřídít (není-li pokyn protiprávní). Aplikovat tak principy, jimiž se řídí dohoda a její důsledky, na jednostranné (pro zaměstnance závazné) pokyny zaměstnavatele je v této situaci nepřiměřené a v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance [srov. ustanovení §1a písm. a) zák. práce].

31. Pakliže bylo v pracovní smlouvě sjednáno místo pravidelného pracoviště jako její fakultativní obsahová náležitost (srov. ustanovení § 34, § 34a zák. práce), lze takto sjednané místo změnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy (srov. ustanovení § 40 zák. práce).

32. 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).

V. Závěr

33. Z uvedeného vyplývá, že dovoláním napadený rozsudek odvolacího soudu, vycházející z jiného právního názoru, není správný. Protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání (ve věci samé), pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího

soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

34. Vzhledem k tomu dovolací soud již nerozhodoval o návrhu dovolatele na odklad vykonatelnosti a právní moci napadeného rozsudku odvolacího soudu ve výroku o náhradě nákladů řízení, neboť uvedený návrh byl tímto vydaným kasačním rozhodnutím konzumován.