

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

# Cestovní náhrady náleží nejen při pracovních cestách

Zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou si obvykle dobře vědomi toho, že v pracovní smlouvě nesmí chybět žádná z jejích tří podstatných náležitostí, totiž ujednání o druhu práce, místu či místech výkonu práce a dni nástupu do práce[1]. Zaměstnavatel, v naprosté většině případů předkládající návrh pracovní smlouvy, má obvykle zájem, aby místo výkonu práce bylo sjednáno co možná nejširěji. Vedou ho k tomu, předpokládejme, dva důvody. Prvním důvodem je to, že výkon práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, je pracovní cestou, kterou je možné konat jen po dobu nezbytné potřeby a jen na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele[2]. Druhým důvodem je pak podle našich zkušeností to, že zaměstnavatel sleduje širokým vymezením místa výkonu práce minimalizaci případů, kdy bude povinen zaměstnanci poskytovat cestovní náhrady. Vychází totiž z toho, že nepůjde-li o pracovní cestu, nárok zaměstnance na cestovní náhrady nebude dán. Pokud jde však o tento druhý důvod, jedná se na straně zaměstnavatele o omyl, pohříchu velmi rozšířený.

## Rödl & Partner

Podle § 151 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem. V § 152 zákoníku práce je pak stanoveno, že cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které zaměstnanci vzniknou v těchto případech:

- při pracovní cestě;
- při cestě mimo pravidelné pracoviště;
- při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště;
- při přeložení;
- při dočasném přidělení;
- při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru;
- při výkonu práce v zahraničí.

S tím, že se cestovní náhrady zaměstnanci poskytují při pracovní cestě, je zaměstnavatel srozuměn, nepočítá však s tím, že to není jediný případ, kdy zaměstnanci nárok na cestovní náhrady vzniká. Věnujme se v tomto příspěvku tomu z případů, který vedle pracovních cest nárok na cestovní náhrady zakládá nejčastěji, a to je cesta mimo pravidelné pracoviště.

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.[3] Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec[4], považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve

kteře nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.[5] Pravidelné pracoviště po účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.[6]

Pokud je tedy místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednáno širěji než jedna obec, mají zaměstnavatel a zaměstnanec na výběr: buď pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad sjednají[7], nebo toto pravidelné pracoviště nesjednají a uplatní se jeho zákonné určení[8]. Ať již strany pracovní smlouvy zvolí kteroukoli z těchto dvou variant, bude platit, že při cestě mimo pravidelné pracoviště bude zaměstnanci vůči zaměstnavateli vznikat nárok na cestovní náhrady, a to i tehdy, pokud zaměstnanec bude cestovat v rámci svého místa či míst výkonu práce sjednaného (sjednaných) v pracovní smlouvě.

Je tak namístě vyvrátit „obecně oblíbený omyl“ zaměstnavatelské veřejnosti, že při výkonu práce v rámci sjednaného místa výkonu práce nárok na cestovní náhrady nevzniká. Protože, jak vysvětleno, cestovní náhrady náleží také **při cestě mimo pravidelné pracoviště, mohou být případy, kdy zaměstnavateli vzniká povinnost zaměstnanci poskytnout cestovní náhrady, ačkoli se o pracovní cestu nejedná, poměrně časté. V praxi jde například o zaměstnance s druhem práce obchodní zástupce[9] a sjednaným místem výkonu práce odpovídajícím „svěřenému“ regionu. Budou-li takoví zaměstnanci cestovat mimo své pravidelné pracoviště, vznikne jim nárok na cestovní náhrady, třebaže se bude jednat o cestu po „jejich“ regionu.**

Uváživě sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě lze jistě doporučit, není však všemocným lékem proti cestovním náhradám.



**Mgr. Václav Vlček**  
advokát/Associate Partner

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

Fax: +420 236 163 799

e-mail: [prag@roedl.cz](mailto:prag@roedl.cz)

---

[1] Srov. § 34 odst. 1 zákoníku práce.

[2] Srov. § 42 odst. 1 zákoníku práce.

[3] Srov. § 34a věta první zákoníku práce.

[4] Lze si představit například formulace typu „město A a město B“, „okres C“, „kraj D“ nebo dokonce „Česká republika“.

[5] Srov. § 34a věta druhá zákoníku práce.

[6] Srov. § 34a poslední věta zákoníku práce.

[7] Připomínáme, že takové pravidelné pracoviště už nesmí být vymezeno širěji než jedna obec.

[8] Tedy místo, odkud nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

[9] Nemáme zde samozřejmě na mysli obchodní zástupce vykonávající svou činnost jako podnikatelé v režimu § 652 a násl. obchodního zákoníku.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)