

30. 6. 2016

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

# Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště zaměstnance

Cílem tohoto článku je přehled aktuální právní úpravy týkající se sjednání místa výkonu práce a pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě dle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce a dále objasnění problematiky více míst výkonu práce, příp. široce sjednaného místa výkonu práce z hlediska cestovních náhrad zaměstnance.



## Místo výkonu práce

Místo výkonu práce je dle ustanovení § 34 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jako „zákoník práce“) podstatnou náležitostí každé pracovní smlouvy. Zákoník práce však účastníky pracovněprávních vztahů nijak v této oblasti neomezuje a umožňuje sjednat místo výkonu práce v podstatě jakkoliv, a dokonce umožňuje sjednat i více míst výkonu práce zaměstnance.

Místo výkonu práce tak může být v pracovní smlouvě sjednáno velmi široce, např. jako celá Česká republika, anebo celý kraj, příp. může naopak být sjednáno i velmi úzce konkrétní adresou. Rovněž může být sjednáno více míst výkonu práce, např. Praha a Olomouc.

## Možné důsledky špatně sjednaného místa výkonu práce

Zaměstnavatelé a rovněž zaměstnanci by měli věnovat patřičnou pozornost místu výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě, neboť toto má zásadní vliv pro budoucí výkon práce.

U zaměstnavatele, který má více provozoven a u kterého reálně hrozí, že bude potřebovat zaměstnance mezi jednotlivými provozovnami různě přesouvat, je vhodné, aby měl místo výkonu práce svých zaměstnanců sjednáno široce, případně dokonce sjednáno více míst výkonu práce.

Zaměstnavatel v tomto případě nemusí zaměstnance převádět na jinou práci dle ustanovení § 43 zákoníku práce, zejména, když je k tomuto třeba souhlasu zaměstnance a ani nemusí zaměstnance případně vysílat na pracovní cestu, pokud potřebuje daného zaměstnance např. jako výpomoc nebo náhradu v jiné provozovně.

Stejně tak zaměstnanec, který má sjednáno místo výkonu práce široce, by měl být při podpisu pracovní smlouvy na pozoru a případně se dotazovat, za jakým účelem je místo výkonu práce sjednáno široce. Pokud zaměstnanec s tímto není výslovně srozuměn, např. s ohledem na povahu

práce, mohl by být v budoucnosti nemile překvapen, že bude např. muset dočasně vypomáhat v jiné provozovně zaměstnavatele v jiném kraji. V tomto případě by totiž nebyl ani nutný souhlas zaměstnance, neboť se jedná o výkon práce v rámci sjednaného místa výkonu práce, ke které se zaměstnanec zavázal v pracovní smlouvě.

### **Pravidelné pracoviště**

Pro účely cestovních náhrad je však ještě nutné rozlišovat místo výkonu práce a pravidelné pracoviště zaměstnance.

Místo pravidelného pracoviště může být sjednáno v pracovní smlouvě. Tento postup je obecně doporučován v případě, že zaměstnanec bude mít místo výkonu práce sjednáno širěji než obec, anebo pokud bude mít sjednáno více míst výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad ale nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

V případě, že v pracovní smlouvě není sjednáno místo pravidelného pracoviště, platí fikce dle ustanovení § 34a zákoníku práce, dle které se za pravidelné pracoviště považuje obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

### **Cesty mimo pravidelné pracoviště**

Dle ustanovení § 152 zákoníku práce se cestovními výdaji, za které přísluší zaměstnanci cestovní náhrady, rozumí pracovní cesta dle ustanovení § 42 zákoníku práce, ale i cesta mimo pravidelné pracoviště a další.

Cestou mimo pravidelné pracoviště tedy bude i cesta do druhého místa výkonu práce, pokud je v pracovní smlouvě sjednáno více míst výkonu práce, příp. i cesta mimo pravidelné pracoviště do jiných provozoven v rámci republiky nebo kraje, pokud je místo výkonu práce sjednáno jako celá republika či kraj.

Pravidelné pracoviště nesmí být sjednáno širěji než území jedné obce, avšak může být logicky sjednáno úžeji, např. jako konkrétní adresa. V tomto případě pak náleží zaměstnanci cestovní náhrady i při pohybu v rámci obce, např. na poštu, do banky apod.

Pokud je pravidelným pracovištěm konkrétní adresa v rámci obce, avšak místo výkonu práce bude sjednáno širěji, např. obec, budou tyto cesty posuzovány jako cesty mimo pravidelné pracoviště. Pokud by však bylo místo výkonu práce a i pravidelné pracoviště sjednáno na shodné konkrétní adrese, jsou i cesty zaměstnance v rámci obce považovány za pracovní cesty, ke kterým je třeba souhlas zaměstnance.

### **Cestovní náhrady**

Cesta mimo pravidelné pracoviště je pro účely cestovních náhrad posuzována dle ustanovení § 156 odst. 2 zákoníku práce jako pracovní cesta.

Zaměstnanci tedy náleží veškeré náhrady nákladů jako při pracovní cestě, tj. jízdních výdajů, výdajů za ubytování, zvýšených stravovacích výdajů a nutných vedlejších výdajů.

Zaměstnavatel by měl řádně vést evidenci těchto cest a rovněž vyúčtování cest mimo pravidelné pracoviště.

Neposkytnutí příslušných náhrad zaměstnanci je považováno za přestupek na úseku náhrad dle ustanovení § 14 zákona č. [251/2005 Sb.](#), o inspekci práce. Zaměstnavateli v případě porušení právních předpisů ohledně náhrad zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce hrozí pokuta ve výši až 200 000 Kč.

## **Závěr**

Zaměstnavateli, ale i zaměstnancům doporučujeme věnovat zvýšenou pozornost sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě, přičemž se rovněž doporučuje sjednat i místo pravidelného pracoviště zaměstnance pro účely poskytování cestovních náhrad ze strany zaměstnavatele.

Sjednání místa výkonu práce není zákoníkem práce nijak omezeno a bude tedy záležet na potřebách zaměstnavatele a rovněž na přístupu zaměstnance, který by měl rovněž být obezřetný.

Při výkonu práce v rámci sjednaného místa výkonu práce nemusí zaměstnavatel zaměstnance převádět na jinou práci dle ustanovení § 43 zákoníku práce a ani vysílat na pracovní cesty.

Místo pravidelného pracoviště může být sjednáno nejdříve jako jedna obec, přičemž zaměstnanci náleží stejné cestovní náhrady při cestě mimo pravidelné pracoviště jako při pracovní cestě (tj. cestě mimo sjednané místo výkonu práce). Toto ustanovení má zjevně zamezit možnému obcházení zákona ze strany těch zaměstnavatelů, kteří schválně sjednávají místo výkonu práce široce s vidinou, že zaměstnanci následně nebudou náležet žádné cestovní náhrady při jeho cestách v rámci výkonu práce.



**Mgr. Radek Salajka, LL.M.,**  
advokát



**Mgr. Lenka Zbytovská,**  
advokátní koncipientka

[SALAJKA & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář](#)

Vladislavova 17  
110 00 Praha 1

Příkrá 441  
760 01 Zlín 1

Tel.: +420 602 636 939  
e-mail: [office@salajkapartners.com](mailto:office@salajkapartners.com)

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)