24. 10. 2005

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

Pracovní cesta

Co se rozumí pracovní cestou a za jakých podmínek na ni může být zaměstnanec vyslán? Kdy má takto vyslaný zaměstnanec právo na poskytnutí cestovních náhrad?

Dle zákoníku práce se pracovní cestou (služební cestou) rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce.

Místo výkonu práce se je podstatnou náležitostí každé pracovní smlouvy. Z toho vyplývá, že pokud by si zaměstnanec se zaměstnavatelem místo výkonu práce nedohodli, je pracovní smlouva neplatná. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu pouze za předpokladu, že je tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě.

V případě, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem na této podmínce v pracovní smlouvě dohodne, je v zájmu zaměstnance si ji zároveň i blíže upravit. V pracovní smlouvě tak může být kupř. sjednáno, že pracovní cesta může být maximálně jednodenní či dvoudenní, popř. že zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu pouze v rámci České republiky apod.

Pokud vznikl pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, je možné si tuto otázku vyřešit v tzv. manažerské smlouvě. Ta je v těchto případech s takovým pracovníkem zpravidla uzavírána. Jestliže by tomu tak nebylo, může zaměstnanec vyjádřit svůj souhlas s vysíláním na pracovní cesty kupř. ve zvláštní dohodě uzavřené pro tento účel se zaměstnavatelem.

Pracovní cesta začíná nástupem zaměstnance na cestu k výkonu práce do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště, a končí návratem zaměstnance z této cesty. Do doby pracovní cesty se započítává i výkon práce v místě, kam byl zaměstnanec na pracovní cestu vyslán.

Pro účely poskytnutí cestovních náhrad vyslanému zaměstnanci je třeba zjistit, zda byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do jiného místa než je jeho tzv. pravidelné pracoviště. Je nutné si uvědomit, že místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě a jeho tzv. pravidelné pracoviště se může lišit, a proto nelze tyto pojmy automaticky slučovat.

Pravidelným pracovištěm se dle zákona č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách, rozumí místo dohodnuté se zaměstnancem. Pokud není takové místo dohodnuto, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. U zaměstnanců, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání, je možno jako pravidelné pracoviště dohodnout i místo pobytu. Pravidelné pracoviště je vhodné sjednat především za situace, pokud je místo výkonu práce sjednáno volněji než je kupř. území obce (např. území Jihomoravského kraje či dokonce celá Česká republika). Zaměstnavatel si se zaměstnancem může dohodnout i více pravidelných pracovišť.

Z předchozího odstavce plyne, že je možné, aby se místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě lišilo od pravidelného pracoviště. V případě, že tomu tak bude, vzniká zaměstnanci právo na cestovní náhrady v případě, že bude vyslán mimo své pravidelné pracoviště. Pokud není pravidelné pracoviště dohodnuto nebo se bude shodovat s místem výkonu práce dle pracovní smlouvy, vzniká zaměstnanci právo na cestovní náhrady při jeho vyslání mimo něj.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta

- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu