

## 8.2 Pracovní cesta a podmínky jejího konání

### Pracovní cesta

Pracovní cestou je podle § 42 odst. 1 zákoníku práce **časově omezená cesta k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce**. Vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu lze pouze na základě dohody s ním (tato dohoda však nemusí být písemná).

§ 42 odst. 1 ZP

Pro účely poskytování cestovních náhrad se však podle § 156 odst. 2 ZP za pracovní cestu považuje také **cesta mimo pravidelné pracoviště a mimořádná cesta** v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. Vždy musí samozřejmě jít o cestu **za účelem výkonu** druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě podle § 34 zákoníku práce nebo takové činnosti, kterou zákoník práce za výkon práce považuje (např. prohlubování kvalifikace podle § 230 ZP).

§ 156 odst. 2 ZP  
§ 34 ZP

viz 2.1.3

Druh práce a místo výkonu práce musejí být se zaměstnancem sjednány v **pracovní smlouvě**. Místo pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě sjednáno být nemusí. Pak se toto místo pro účely cestovních náhrad zjišťuje podle § 34a ZP.

§ 34a ZP

Na pracovní cestu může zaměstnance vyslat v zásadě pouze jeho zaměstnavatel, a to po dohodě s ním. Takovýto souhlas může (ale nemusí) být uveden v pracovní smlouvě. Souhlas zaměstnance nemusí být ani písemný. Má se dokonce za to, že pokud zaměstnanec na pracovní cestu nastoupil, souhlasil s vysláním na tuto cestu.

§ 42 ZP

### Podmínky konání pracovní cesty

Před vysláním zaměstnance na příslušnou cestu **zaměstnavatel** (nikoliv zaměstnanec) **určuje podmínky** jejího konání. Musí tak učinit i před cestami, které sice pracovními cestami podle § 42 ZP nejsou, ale pro účely cestovních náhrad se za takovéto cesty považují (viz výše). Podle § 153 ZP musí zaměstnavatel před vysláním zaměstnance na pracovní cestu **písemně určit** zejména:

§ 153 ZP

- dobu a místo nástupu a ukončení cesty,
- místo plnění pracovních úkolů,
- způsob dopravy,
- způsob ubytování,
- příp. může určit další podmínky.

Při stanovení podmínek konání cesty je zaměstnavatel **povinen** přihlížet k **oprávněným zájmům** zaměstnance. Obecné, pro všechny zaměstnance platné podmínky přitom mohou být uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (např. směrnice, příkaz ředitele), specifické podmínky mohou být uvedeny na tiskopisu cestovního příkazu anebo v jiném dokumentu (zápis z porady, organizační opatření, příkaz k jízdě služebním vozidlem apod.), kterým je zaměstnanci pracovní cesta nařízena. **Používání** uvedených, ani jiných **tiskopisů** týkajících se pracovních cest **není nařízeno** žádným obecně platným předpisem a nemusí být používány. Je pouze na zaměstnavateli, jakou vhodnou formu stanovení podmínek pro konání pracovní cesty a pro její vyúčtování sám zvolí. V řadě případů bude stačit např. vhodně upravená evidence docházky, při používání služebních vozidel vhodná kniha jízd či jiný (řádně vedený) záznam o provozu vozidla apod.

§ 153 odst. 1 ZP  
§ 305 ZP

Jsou-li, vzhledem k okolnostem, práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelná, **nemusí** zaměstnavatel před pracovní cestou podmínky **určit písemně**. Pokud však přesto zaměstnanec na jejich písemném stanovení trvá, musí zaměstnavatel podmínky písemně stanovit, a to nejpozději před nástupem zaměstnance na tuto cestu. Nejlepší formou je používání vhodných tiskopisů cestovních příkazů, které slouží také pro vyúčtování cestovních náhrad.

§ 153 odst. 2 ZP

**Místo nástupu a ukončení pracovní cesty**

§ 153 ZP

Místem nástupu na pracovní cestu i místem jejího ukončení může být **kterékoliv** místo, které **určí zaměstnavatel** zaměstnanci **před pracovní cestou**. Toto místo stanovuje zaměstnavatel svým rozhodnutím, nejde o dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel by ale měl přitom přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance.

Příslušné místo, tj. např. místo pravidelného pracoviště zaměstnance, sídlo firmy, místo bydliště nebo pobytu zaměstnance, ale i jiné vhodné místo, pokud se tím nezastírá soukromá cesta zaměstnance (soukromou cestou zaměstnanec je zpravidla vždy cesta mezi místem bydliště a místem pravidelného pracoviště), je nutno **stanovit zcela konkrétně a jednoznačně**, např. adresou bydliště či pobytu, příp. jiným, nezaměnitelným způsobem. Nestačí uvést jen název obce. Místem nástupu a ukončení pracovní cesty tak může být např. také garáž služebního vozidla, které zaměstnanec na pracovní cestě použije k dopravě, zastávka veřejné hromadné dopravy, přechodné bydliště pracovníka apod.

Pokud je **určeným místem nástupu** na pracovní cestu např. bydliště zaměstnance, začíná pracovní cesta odchodem z bytu a i nárok na jízdní výdaje i na stravné začíná právě tímto okamžikem. Je-li jako místo nástupu na pracovní cestu určeno např. autobusové nádraží, začíná pracovní cesta odjezdem autobusu a cesta z místa bydliště zaměstnance na autobusové nádraží není součástí pracovní cesty.

**Místo nástupu a ukončení pracovní cesty** tak zaměstnavatel bude **určovat v souvislosti s ostatními podmínkami** konání této cesty, tj. také podle toho, jaký dopravní prostředek k použití určil, zda má cesta začít a být ukončena v průběhu pracovní doby zaměstnance, kde má zaměstnanec bydliště, pravidelné pracoviště apod.

**Doba trvání pracovní cesty**

§ 153 ZP

Doba trvání pracovní cesty je doba **od nástupu** na pracovní cestu v určeném místě až **do doby návratu** z pracovní cesty do určeného místa ukončení pracovní cesty včetně doby cesty do určeného místa, ve kterém má zaměstnanec stanovenou práci vykonat, doby výkonu této práce, doby odpočinku, doby cesty zpět apod. Tuto dobu určí zaměstnavatel při **stanovení podmínek konání pracovní cesty**, jako čas předpokládaného zahájení pracovní cesty odchodem zaměstnance z určeného místa nástupu na pracovní cestu a předpokládaného návratu (většinou postačuje den) po ukončení výkonu práce do určeného místa ukončení pracovní cesty. Důležitou roli tak i v tomto případě má před pracovní cestou zaměstnavatelem konkrétně určené místo nástupu a místo ukončení pracovní cesty.

Při **stanovení doby** trvání pracovní cesty **není** zaměstnavatel ničím **omezen**. Pracovní cesta může trvat méně než 1 hodinu i několik měsíců.

§ 210 ZP

viz 9.2

**V průběhu pracovní cesty nevykonává zaměstnanec práci nepřetržitě**. Část pracovní cesty stráví cestou v určeném dopravním prostředku do místa výkonu práce a po vykonání příslušné práce zpět do místa ukončení pracovní cesty, část výkonem práce, pro který byl na pracovní cestu do určeného místa zaměstnavatelem vyslán, část čekáním, odpočinkem apod. Za dobu výkonu práce na pracovní cestě **přísluší** zaměstnanci samozřejmě **mzda nebo plat**. Podle ustanovení § 210 ZP se doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, považuje za překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci se za tuto dobu mzda nebo plat nekrátí. Doba strávená na pracovní cestě **mimo pracovní dobu** zaměstnance, při které výkon práce neprovádí, však **výkonem práce není** a mzda nebo plat za tuto dobu mu **nepřísluší**.

Pro **určení výše náhrad** cestovních výdajů je také, kromě znění pracovní smlouvy, důležitá **doba trvání pracovní cesty** a pro určení výše mzdy nebo platu také pro příslušný kalendářní den rozvrhem směn stanovená pracovní doba zaměstnance a doba výkonu práce (plnění pracovních úkolů) v příslušném kalendářním dni. Za dobu

výkonu práce se přitom považuje výkon práce **sjednaný** v pracovní smlouvě, kterou zaměstnanec v souvislosti s pracovní cestou vykonává.

Samotnou dobu trvání pracovní cesty mimo stanovenou pracovní dobu není možno považovat za **práci přesčas**, neboť pro práci přesčas musí být **splněna podstatná podmínka**, a to výkon práce **mimo pracovní dobu** stanovenou rozvrhem směn podle § 81 a dalších zákoníku práce.

Uplatňuje-li pracovník **pružnou pracovní dobu**, postupuje se také podle ustanovení § 85 odst. 5 písm. a) ZP, podle kterého se při **pracovní cestě pružná pracovní doba neuplatní** a pro zaměstnance platí předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn určené pro tento účel zaměstnavatelem. § 85 odst. 5 písm. a) ZP

### Způsob dopravy

Také způsob dopravy je zaměstnavatel povinen určit nejpozději před nástupem zaměstnance na pracovní cestu. Takovou dopravou může být např. použití služebního auta s řidičem, služebního auta řízeného tzv. referentsky příslušným pracovníkem, jakýkoliv dopravní prostředek veřejné hromadné dopravy (místní hromadná doprava, autobus, vlak, letadlo, loď), taxislužba, jiný dopravní prostředek (kolo, sněžný skútr apod.). Zaměstnanec může také pracovní cestu uskutečnit pěšky.

§ 153 ZP

Zaměstnavatel také **může** zaměstnance **požádat**, aby jako dopravní prostředek použil silniční motorové vozidlo, které mu na pracovní cestu neposkytl, tj.

- soukromé vozidlo zaměstnance,
- vozidlo, které si zaměstnanec vypůjčil, anebo
- vozidlo, které má zaměstnanec v nájmu (vozidlo, které si zaměstnanec pořizuje formou finančního leasingu anebo vozidlo, které má zaměstnanec pronajato z půjčovny vozidel apod.).

Ve smyslu ustanovení § 3 zákona č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, v platném znění, patří mezi silniční motorová vozidla motocykly a tříkolky, osobní automobily, nákladní automobily, autobusy, nákladní automobily a speciální automobily.

§ 3 z. č. 56/2001 Sb.

Stejně jako při stanovení jiných podmínek konání pracovní cesty, měl by zaměstnavatel i v případě určení dopravního prostředku **přihlédnout** k oprávněným zájmům zaměstnance. Oprávněným zájmem zaměstnance bude např. povolení dopravy taxislužbou z jeho bydliště, které se nachází např. na okrajové části města (anebo mimo město), v noci (kdy je značně omezena např. MHD) na autobusové anebo vlakové nádraží, ze kterého odjíždí spoj veřejné hromadné dopravy, který má zaměstnanec jako dopravu na pracovní cestě použít.

### Další podmínky

Kromě uvedené doby a místa nástupu a ukončení cesty, místa plnění pracovních úkolů a způsobu dopravy a ubytování, **by měl zaměstnavatel nejpozději před pracovní cestou** také v případě:

#### a) tuzemské pracovní cesty

- stanovit anebo sjednat konkrétní výši stravného podle doby trvání pracovní cesty (§ 163 odst. 1 příp. § 176 odst. 1 ZP),
- stanovit nebo sjednat procento snížení stravného při bezplatném poskytnutí stravy zaměstnanci na pracovní cestě (§ 163 odst. 2 ZP), a to za každé jídlo charakteru snídaň, oběda nebo večeře (to se netýká zaměstnavatele v příspěvkové sféře),
- poskytnout zaměstnanci přiměřenou zálohu (§ 183 odst. 1 ZP),

## b) zahraniční pracovní cesty

- sjednat nebo určit základní sazbu zahraničního stravného (§ 170 odst. 2 příp. § 179 odst. 2 ZP),
- stanovit nebo sjednat procento snížení zahraničního stravného při bezplatném poskytnutí stravy zaměstnanci na pracovní cestě (§ 170 odst. 5 ZP), a to za každé jídlo charakteru snídaně, oběda nebo večeře (to se netýká zaměstnavatele v příspěvkové sféře),
- rozhodnout případně o poskytnutí kapesného a stanovit jeho procentní výši ze zahraničního stravného (§ 180 ZP),
- poskytnout zálohu podle předpokládaného průběhu a podmínek pracovní cesty (§ 183 odst. 1 ZP).

## § 183 ZP

Pokud jde o zálohu na pracovní cestu, je v § 183 odst. 1 ZP stanovena zaměstnavateli povinnost poskytnout ji zaměstnanci, není-li dohodnuto jinak.

Zaměstnavatel by si měl být vědom toho, že vždy **jde o vyslání zaměstnance na pracovní cestu** a ne o schválení podmínek až po jejím ukončení. Je v zájmu nejen zaměstnavatele, ale také zaměstnance, aby uvedené **podmínky a průběh pracovní cesty** byly určeny **před** jejím započítím. Odpadnou tak zbytečná nedorozumění při vyúčtování nároků zaměstnance po pracovní cestě, zbytečné dohady o případném odškodnění úrazu zaměstnance, o náhradě škody po dopravní nehodě s poškozením vozidla zaměstnance apod. včetně z toho vyplývajících daňových dopadů.

**Přerušování pracovní cesty**

## § 160 ZP

## § 162 odst. 2 ZP

## § 163 odst. 5 ZP

## § 170 odst. 6 ZP

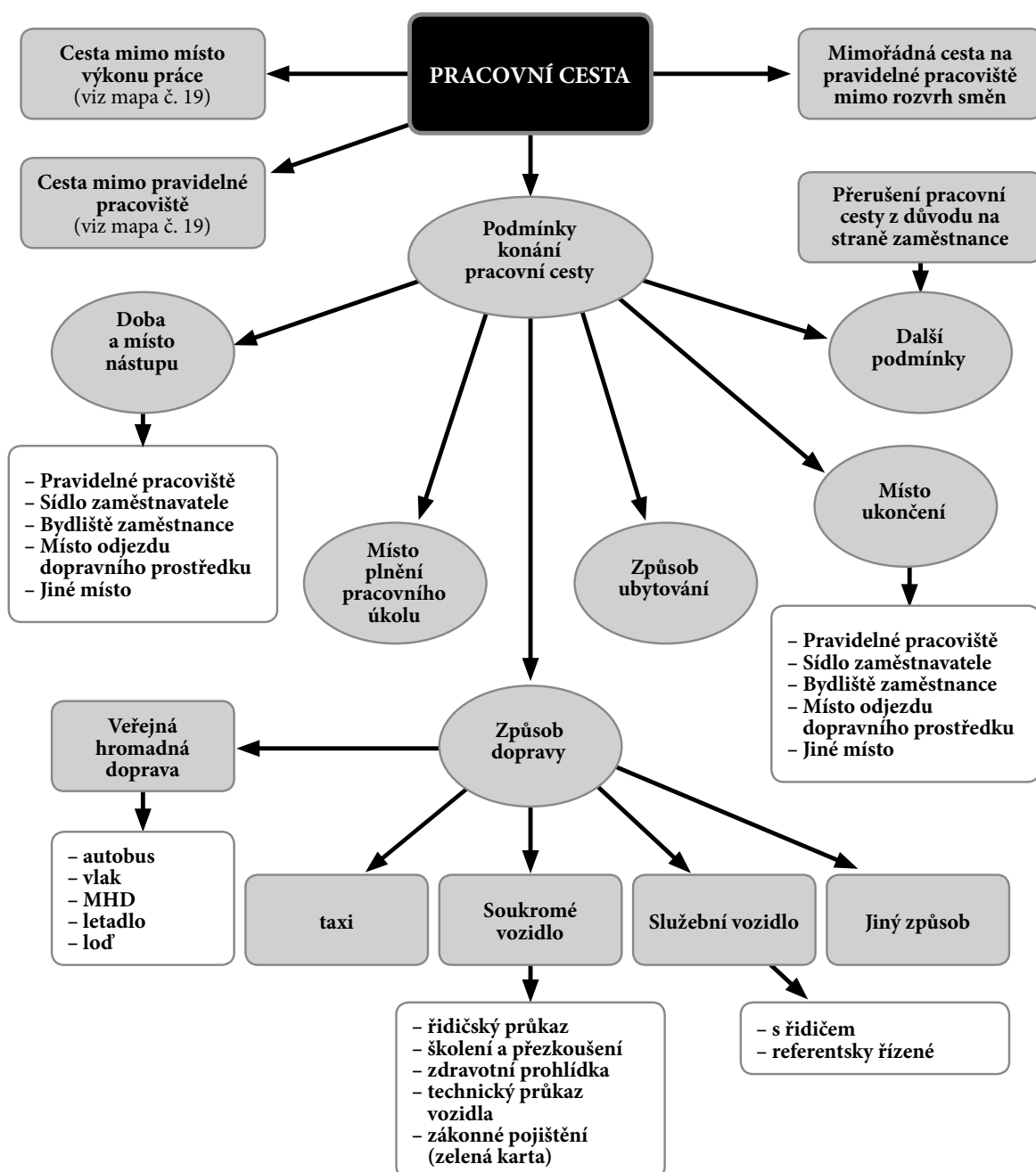
Zákoník práce připouští možnost přerušování pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance, a to takového přerušování, po kterém již nenásleduje výkon práce, anebo obdobného přerušování pracovní cesty před začátkem výkonu práce. Přerušování pracovní cesty v jejím průběhu však není zakázáno. Kromě náhrady jízdních výdajů do místa, kam byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, příp. při přerušování cesty po ukončení výkonu práce za cestu zpět, zaměstnanci po dobu přerušování pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance zaměstnanci žádné náhrady nepřísluší.

Z praktického důvodu a k zamezení vzniku případných možných komplikací při určování výše nároku zaměstnance na cestovní náhrady, je nezbytné stanovit (dohodnout) co nejpřesněji nejen podmínky konání pracovní cesty, ale také podmínky uvedeného přerušování pracovní cesty.

**Změny v části sedmé zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012** byly vyvolány potřebou zajistit, aby nebyl obcházen účel poskytování cestovních náhrad a nedocházelo k ne hospodárnému nakládání s veřejnými prostředky. K vyloučení výkladových pochybností byla zpřesněna dikce některých ustanovení a zdůrazněno, že náhrady cestovních výdajů zaměstnanci za stanovených podmínek přísluší. V případě poskytování cestovních náhrad v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn došlo ke zpřesnění, že důvod k poskytnutí cestovních náhrad je mimořádnost cesty, nikoliv výkonu práce, který je mimo rozvrh směn vždy mimořádný.

V souvislosti se zavedením možnosti dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli bylo doplněno, že zaměstnanci se poskytují cestovní náhrady i v případě, že mu při takovémto přeložení vznikly.

## Myšlenková mapa č. 18 – Pracovní cesta



Cestovní náhrady