

Vážené kolegyně, kolegové, členové OSŽ,

v posledním období dochází u zaměstnavatelských subjektů k návrhům předkládaným zaměstnancům na změnu **pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad** formou změny (dodatku) k pracovní smlouvě. S cílem předejít některým nejasnostem, jsme si dovolili zpracovat níže uvedenou anotaci.

1. Pracovní poměr

Pracovní poměr je založen na stabilním, smluvním pracovněprávním vztahu, **který je možné měnit jen na základě dohody smluvních stran nebo podle ustanovení v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).

2. Dohoda - definice, náležitosti, vliv na pracovní smlouvu, pokud se strany nedohodnou

Dohoda jako dvoustranné právní jednání (dříve právní úkon) vzniká, **střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli** - mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody (oferta), a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje. Tato změna pracovní smlouvy je uzavřena (existuje), jsou-li dány její podstatné náležitosti, zejména písemná forma.

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci navrhne dohodu, kterou zaměstnanec odmítne podepsat, nemělo by toto nepodepsání dohody zaměstnancem mít následný vliv na trvání pracovněprávního vztahu, s výjimkou případů organizačních změn u zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP.

V souvislosti s výše uvedeným nelze vyloučit, že zaměstnavatel bude zaměstnancům (individuálně) překládat různé dohody, např. Dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 49 ZP), Dohodu o změně pracovní smlouvy (§ 40 ZP) apod.

3. Místo výkonu práce - náležitosti v pracovní smlouvě, stanovení místa výkonu práce

V ustanovení § 34 odst. 1 ZP jsou stanoveny podstatné náležitosti pracovní smlouvy, bez kterých je pracovní smlouva neplatná.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) **místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,**
- c) den nástupu do práce.

Místo nebo místa výkonu práce mohou být v pracovní smlouvě sjednána i **široce**, vyžaduje-li to povaha práce. V praxi se tak setkáváme s případy, kdy je **místem výkonu práce sídlo zaměstnavatele určené konkrétní adresou, obec, ale i celý kraj**. V některých případech je dokonce místo výkonu práce stanoveno tak široce, že zahrnuje celou Českou republiku. To vše ustanovení ZP dovolují.

Pojem **místo výkonu práce nesmí být zaměňován** s institutem **pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad**.

4. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad

Sjednání tohoto pravidelného pracoviště má zásadní význam pro rozhodnutí, zda se u zaměstnance jedná o pracovní cestu či nikoliv.

„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.**“

(§ 34a byl vložen právním předpisem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1.1.2012)

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad není, na rozdíl od místa výkonu práce, podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. **Existují dva základní způsoby určení pravidelného pracoviště:**

- a) výslovné sjednání v pracovní smlouvě**, případně jej do pracovní smlouvy zakomponovat dodatečně formou změny (dodatku).

Při sjednávání pravidelného pracoviště stanoví zákon omezující podmínku, podle níž nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Pravidelné pracoviště může být sjednáno jen v rámci místa výkonu práce.

- b) pokud není sjednáno v pracovní smlouvě, uplatní se k jeho určení pravidla stanovená zákoníkem práce.**

Pravidelným pracovištěm bude tedy místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže bylo toto místo sjednáno širěji než jedna obec, bude pravidelným pracovištěm obec, ze které zaměstnanec nejčastěji vyjíždí za účelem výkonu práce.

Zaměstnanci, který v rámci svého široce sjednaného místa výkonu práce, případně mezi jednotlivými místy výkonu práce koná cesty mimo pravidelné pracoviště, vzniká právo na cestovní náhrady, a to podle stejných pravidel, která se uplatní při poskytování cestovních náhrad v souvislosti s pracovní cestou (viz § 156 odst. 2 ZP).

Pro cesty mimo pravidelné pracoviště se obdobně uplatní pravidlo, podle kterého zaměstnavatel určuje podmínky (zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování), které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, přičemž je povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance (viz § 153 odst. 1 ZP).

V případě nejasností nebo dalších dotazů se můžete kdykoliv obrátit na ESO OSŽ - ústředí. Tento písemný materiál je určen výhradně pro potřebu členů OSŽ.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí