



PŘERUŠENÍ PRACOVNÍ CESTY

JUDr. MARIE SALAČOVÁ

Ustanovení § 160 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zavedlo od 1. ledna 2007 nový právní institut – předem dohodnuté přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance.

Touto změnou se splnil dávný sen určité skupiny zaměstnanců, kteří chtěli spojit pracovní cesty se soukromými zájmy. Podstata tohoto institutu spočívá v tom, že zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci, kterého vyslal na pracovní cestu, v limitované výši náhradu jízdních výdajů i za cestu na dovolenou, která plnění pracovních úkolů předchází, popřípadě za cestu z dovolené, kterou zaměstnanec absolvuje po splnění pracovních úkolů, pokud se před zahájením pracovní cesty na této okolnosti obě strany dohodnou. Takovouto možnost poskytování cestovních náhrad žádá předchozí platná právní úprava nepřipouštěla.

Platný zákoník práce předmětnou změnu přináší, jak bylo již zmíněno, ve svém § 160, kde je přesně stanoveno, že za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by zaměstnanci náležela v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce.

NEJASNOSTI NEJSOU NA MÍSTĚ

Z uvedené zákonné formulace je jasné, že zaměstnavatel má stanovenou povinnost uhradit zaměstnanci při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty (na kterou zaměstnanec vysílá) z důvodu na straně zaměstnance náhradu jízdních výdajů za druhou (zpáteční) cestu (buď před výkonem práce nebo po ukončeném výkonu práce) pouze do výše, která by mu náležela v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. To prakticky znamená v plné výši, jestliže by se jednalo o náhradu v částce nižší nebo shodné s výdajem za první cestu v rámci pracovní cesty, a nebo maximálně ve výši náhrady za první cestu. Další případné související nejasnosti, které se v praxi velmi často objevují, jako například zda zaměstnanci náleží za tyto cesty také stravné a případně prokázané nutné vedlejší výdaje, nebo zda si tyto další náhrady musí se zaměstnavatelem výslovně sjednávat před zahájením takových pracovních cest v rámci určených podmínek pracovní cesty ve smyslu § 153 apod., jsou předmětem nejrůznějších výkladů. Přitom je podle mého názoru nesporné, že sedmá část shora citovaného zákoníku práce, která upravuje poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců (a také tedy i podmínky pro jejich poskytování), je jednoznačně „postavena“ na principu, že jestliže je zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu a splní v sedmé části zákoníku práce stanovené podmínky pro poskytování předmětných náhrad, musí je dostat, protože jsou nárokové. S ohledem na tu-

to skutečnost a vzhledem k tomu, že se stále, i při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance, jedná o jednu a tutéž pracovní cestu – ta byla pouze na základě legálního ustanovení § 160 přerušena –, a po ukončeném přerušení pokračuje dál (stále tatáž pracovní cesta), zaměstnanci za předpokladu, že splní podmínku stanovenou v § 163 odst. 1 nebo § 176 odst. 1 zmíněného zákoníku práce, tj. podmínku pro přiznání stravného, stravné náleží automaticky a obdobně i prokázané nutné vedlejší výdaje podle § 164 téhož zákoníku práce a není třeba, aby si jejich poskytnutí výslovně sjednával se zaměstnavatelem před zahájením pracovní cesty.

ROZHODUJÍCÍ SKUTEČNOSTI STANOVÍ ZAMĚSTNAVATEL

Je tedy zřejmé, že aby vůbec ke zmíněnému přerušení pracovní cesty zaměstnanec ve smyslu shora citovaného ustanovení § 160 mohlo dojít, musí být splněny obě podmínky – totiž zaměstnanec musí svého zaměstnavatele o předmětné přerušení požádat a zaměstnavatel musí tuto žádost zaměstnance akceptovat. Jestliže zaměstnavatel žádost zaměstnance akceptovat nebude, k žádnému přerušení pracovní cesty zaměstnanec nedojde. Pokud však zaměstnavatel žádost zaměstnance o přerušení bude akceptovat, pak by si měl být i vědom toho, že je současně povinen určit režim pracovní cesty (tj. konkrétní podmínky této pracovní cesty) velmi přesně, což prakticky znamená takovým způsobem, ze kterého bude zřejmé a nepochybné, kde a kdy, tj. časově i místně, přerušení pracovní cesty bude začínat (například ukončením výkonu práce v konkrétním místě včetně časového údaje), a po ukončení přerušení pracovní cesty stejným způsobem zaměstnavatel určí, kde a kdy bude přerušení pracovní cesty ukončeno (opět přesně místně i časově) a kde a kdy pracovní cesta bude pokračovat. Všechny tyto rozhodné skutečnosti související s pracovní cestou stanoví výhradně zaměstnavatel, a to podle ustanovení § 153 zákoníku práce. Určování přesných místních a časových údajů v souvislosti s přerušením pracovní cesty zaměstnanec je významné a důležité z toho hlediska, že není vyloučený případný vznik škody na straně zaměstnanec, popř. jiný odpovědnostní vztah ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci, což může prakticky a fakticky představovat v realitě pro zaměstnavatele nezanedbatelné finanční výdaje. Samozřejmě že po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnanec náhrady cestovních výdajů zaměstnanci nepřísluší.

PŘERUŠIT LZE I ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTU

K celé problematice je vhodné poznamenat ještě jeden důležitý moment, totiž že musí být prokazatelné, že k dohodě zaměstnanec a zaměstnavatele o přerušení pracovní cesty zaměstnanec z důvodů na jeho straně došlo skutečně před zahájením pracovní cesty, tedy je nezbytné, aby tato skutečnost byla zaznamenána na cestovním příkaze jako jedna z podmínek pracovní cesty určených zaměstnavatelem, tj. na první straně cestovního příkazu.

K přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnanec podle zmíněného ustanovení může docházet (po předchozí dohodě) jak na území České republiky, tj. při tuzemských pracovních cestách, tak i v zahraničí, při zahraničních pracovních cestách.





Zdůraznění toho, že přesné vymezení průběhu pracovní cesty, která zahrnuje institut „přerušení“, to znamená přesnými a podrobnými údaji (především kdy a kde začíná a končí přerušení), je totiž mimořádně důležité pro zaměstnance jednak z hlediska jeho práva na poskytování cestovních náhrad (jízdních výdajů, výdajů za ubytování, nutných vedlejších výdajů a samozřejmě také stravného atd.) a jednak z hlediska práva na případnou škodu, která může během pracovní cesty zaměstnanci nečekaně vzniknout. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva.

KNIHOVNIČKA

● SBÍRKA SOUVZTAŽNOSTÍ PRO NESTÁTNÍ NEZISKOVKY

NOVINKA

Ing. Anna Pelikánová

Vydala GRADA Publishing, a. s., 160 stran, 199 Kč

Konečně jsou tady aktuální účetní souvztažnosti pro nestátní neziskovky, které promítají legislativní změny podle nového občanského zákoníku a novel zákona o účetnictví a daňových zákonů. Bez této knižní pomůcky se neobejdete, jste-li účetním či ekonomickým pracovníkem v nestátní neziskové organizaci. Publikace je uceleným přehledem účetních souvztažností podle směrné účetní osnovy. Základem je maximální postižení ekonomické podstaty jednotlivých účetních případů hospodářské praxe v účetní souvztažnosti.

● NÁKLADY OBČANSKÉHO SOUDNÍHO ŘÍZENÍ A ROVNÝ PŘÍSTUP ÚČASTNÍKŮ KE SPRÁVEDLNOSTI

Mgr. JUDr. Jan Hurdík, Ph.D.

Vydal Wolters Kluwer, a. s., 136 stran, 250 Kč

Autor se v knize věnuje otázkám „procesní ekonomie“ z pohledu účastníků soudního řízení, ekonomickým a sociálním rizikům spojeným s vedením civilního procesu a míře „privatizace“ služeb spojených s poskytováním spravedlnosti. Zkoumá právní regulaci hrazení nákladů řízení, jejich výše, rozložení a konečné zátěže mezi stranami sporu, soudy, resp. třetími osobami, a dospívá tak k závěrům o účinnosti a dopadu systému nákladů řízení uplatněného v civilním procesu České republiky z pohledu základních práv, která se stále intenzivněji prosazují i do oblasti práva soukromého a do rozhodovací praxe soudů (tzv. horizontální účinek základních práv v soukromoprávních vztazích). Úskalí soudního řízení zejména z formální a ekonomické stránky jsou tak konfrontována s přístupem ke spravedlnosti jako jedním z nejvýznamnějších lidských a občanských práv moderní doby. Autor tak popisuje tendence, které jsou silné v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, potažmo v judikatuře Ústavního soudu ČR, ale již slabší v oblasti obecné justice a v literatuře z oblasti civilního procesu.