

## POČÁTEK A KONEC PRACOVNÍHO VÝKONU PŘI PRACOVNÍ CESTĚ

JUDr. MARIE SALAČOVÁ

S poskytováním náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců se pojí otázka týkající se uvádění počátku a konce pracovního výkonu v pravém horním rohu tiskopisu „Cestovní příkaz“. Zaměstnanci i zaměstnavatelé se často ptají, zda je stanovena povinnost k vyplňování tohoto údaje. Podstata tohoto dotazu spočívá v aplikaci § 210 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V tomto ustanovení je přesně stanoveno, že doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda (nebo plat) ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

### ROZHODUJE ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Zmíněné ustanovení prakticky znamená, že je nezbytné rozdělovat zaměstnance do dvou skupin – první skupina zahrnuje ty zaměstnance, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou nebo platem, a druhou skupinu tvoří zaměstnanci, kteří jsou odměňováni zvláštním způsobem, tj. např. úkolovou mzdou, podílovou mzdou, hodinovou mzdou apod. Zaměstnanci první skupiny nemusejí předmětný údaj na cestovní příkaz vyplňovat, protože není časově přesně sledován jejich výkon; to znamená, že není důležité a rozhodující, kdy přesně zaměstnanci práci při pracovní cestě vykonávají, tedy zda ve stanovené pracovní době, nebo mimo ní, ani co konkrétně dělají. Jim totiž bude na konci měsíce vždy vyplacena měsíční mzda nebo plat.

U druhé skupiny zaměstnanců je však uvádění tohoto údaje nezbytné, protože zaměstnavatel musí znát přesnou dobu, po kterou předmětní zaměstnanci v průběhu pracovní cesty vykonávají ve své stanovené pracovní době jiný druh práce, než který mají sjednaný v pracovní smlouvě podle § 34 odst. 1 písm. a) shora citovaného zákoníku práce, nebo nekonají nic (protože např. cestují a sedí v dopravním prostředku), neboť tyto doby se u těchto zaměstnanců považují za překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnancům za ni náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Z uvedení vyplývá, že ani zmíněný údaj nelze jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců zcela přehlížet. Ve skutečnosti je však stále v praxi předmětné ustanovení § 210 zákoníku práce velmi často opomíjeno. Hlavně zaměstnavatelé by si to měli uvědomit, protože aplikace tohoto ustanovení má vazbu na odměňování zaměstnanců. Na znalost ze strany zaměstnanců určitě nelze spoléhat, ti se totiž obvykle o zákonné znění příliš nezajímají a neuvědomují si, že i pro ně je platná právní úprava důležitá a měli by ji také znát. Zbývá jen doufat, že se brzy situace v tomto směru změní k lepšímu. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva.

