

Místo výkonu práce a místo pravidelného pracoviště
30.4.2007, Ing. Karel Janoušek, Zdroj: Verlag Dashöfer

Tyto dva pojmy se velmi často zaměňují. Čím se tedy od sebe liší a co přesně znamenají?

Místo výkonu práce

Podle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být sjednaný druh práce vykonáván. Takovéto místo může být sjednáno jako jedno nebo více konkrétních míst, ale také jako část obce, obec anebo i větší území. Má-li zaměstnavatel více budov, je vhodné sjednat se zaměstnancem jako místo výkonu práce všechna pracoviště, protože pak nebude třeba souhlasu zaměstnance s vysláním k výkonu práce na příslušné pracoviště, protože zaměstnanec nebude na pracovní cestě. Jestli zaměstnanci budou anebo nebudou příslušet cestovní náhrady, bude záležet na tom, zda a případně jak, je s ním sjednáno místo pravidelného pracoviště.

Místo pravidelného pracoviště

Přestože existuje tzv. smluvní volnost, nelze se zaměstnancem jako místo pravidelného pracoviště sjednat jakékoliv místo. Ze samotného pojmu je zřejmé, že jde o místo, kde zaměstnanec skutečně bude vykonávat svou práci pravidelně, ale jak pravidelně, to již zřejmě není. Jde tedy zpravidla o konkrétní místo, kde zaměstnanec svou práci vykonává, tj. místo, kde má svůj „pracovní stůl či prostor“, tj. konkrétní budova (budovy), dílna určená adresou sídla zaměstnavatele, provozovny či odloučeného pracoviště apod., případně také ve výjimečných případech, podle druhu a náplně práce, část obce anebo obec, v jejímž obvodu zaměstnanec (např. poštovní doručovatelka) svou práci vykonává. Pokud zaměstnanec vykonává pravidelně práci na různých místech (pravidelně v určité dny v týdnu, v pravidelnou dobu), jako např. učitel v několika zařízeních školy či školník (údržbář) v různých místech obvodu působnosti jeho zaměstnavatele, pak lze sjednat všechna tato místa jako místa pravidelného pracoviště zaměstnance.

Je-li místo pravidelného pracoviště se zaměstnancem sjednáno, musí tak být učiněno v pracovní smlouvě. Tuto dohodu nelze nahradit ujednáním v kolektivní smlouvě ani jakýmkoliv rozhodnutím zaměstnavatele, byť by bylo uvedeno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Pokud v pracovní smlouvě místo pravidelného pracoviště se zaměstnancem sjednáno není, postupuje se při jeho určení pro účely cestovních náhrad podle § 34 odst. 2 zákoníku práce. Podle uvedeného ustanovení ZP je pak pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad 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 pracovní cesty zaměstnance.

Dotaz č. 1:

Se zaměstnancem je sjednáno jako místo výkonu práce město Plzeň a jako pravidelné pracoviště adresa sídla zaměstnavatele. Je zaměstnanec na pracovní cestě, když jede vykonat práci do jiné budovy zaměstnavatele umístěné v jiné části města?

Pracovní cesta je cesta za účelem výkonu práce, pokud tento výkon práce je prováděn mimo sjednané místo výkonu práce. Z tohoto pohledu tak zaměstnanec na pracovní cestě není. Přesto mu přísluší veškeré cestovní náhrady, tj. jak náhrada jízdních výdajů, tak i stravné. Důvodem je to, že vykonával práci mimo místo pravidelného pracoviště.

Dotaz č. 2

Ředitel školy (příspěvková organizace) nemá ve jmenovacím dekretu uvedeno místo výkonu práce ani pravidelného pracoviště. Škola má tři odloučená pracoviště. Je ředitel na pracovní cestě při cestách na odloučená pracoviště?

I když není s ředitelem školy sjednáno místo výkonu práce ani pravidelné pracoviště, je zcela

jednoznačné, že jeho základní činností je řízení školy, tj. všech částí školy. Proto také místem výkonu práce ředitele jsou nepochybně všechna pracoviště školy. Protože právnickou osobu (a uvedená škola je také právnickou osobou) lze podle občanského zákoníku a obchodního zákoníku řídit z jejího sídla a sídlo musí být podle § 19c odst. 2 občanského zákoníku určeno adresou, kde právnická osoba skutečně sídlí, tj. místem, kde je její správa a kde se veřejnost může s právnickou osobou stýkat, mělo by být místo pravidelného pracoviště ředitele v sídle školy.

Vzhledem k tomu, že v uvedeném případě nebylo místo pravidelného pracoviště sjednáno, je podle § 34 odst. 2 ZP pravidelným pracovištěm místo výkonu práce a řediteli školy nevzniká při cestě na odloučená pracoviště nárok na náhradu cestovních výdajů.