



Odměňování zaměstnanců za dobu strávenou na pracovní cestě

V rámci školení vedoucích zaměstnanců našich klientů se velmi často setkáváme s dotazy, které se týkají problematiky odměňování zaměstnanců za dobu strávenou na pracovní cestě. Je zřejmé, že přestože na toto téma již bylo napsáno značné množství článků, v praxi stále přetrvávají nejasnosti, jak posuzovat dobu, kterou zaměstnanec stráví na pracovní cestě a jak zaměstnance za tuto dobu odměňovat.

Je běžné, že čas strávený na pracovní cestě se velmi často nekryje s pracovní dobou zaměstnance podle stanoveného rozvrhu práce. Zaměstnanec na pracovní cestu nastupuje obvykle i o několik hodin dříve, než začíná jeho pracovní směna, nebo se naopak vrací mnohem později, než jeho pracovní směna končí. Zaměstnanci pak očekávají, že pokud stráví na pracovní cestě čas nad rámec své běžné pracovní doby, budou ze strany zaměstnavatele náležitě odměněni. Nicméně není tomu tak vždy a zaměstnanci jsou často nemile překvapeni.

Dle § 42 odst. 1 zákoníku práce se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Tuto dohodu doporučujeme uzavřít se zaměstnancem písemně. Je možné ji sjednat přímo v rámci pracovní smlouvy, což je pro zaměstnavatele nejvhodnější způsob, kdy je dán ze strany zaměstnance generální souhlas s vysláním na pracovní cesty pro celou dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. V takovém případě pak už zaměstnavatel žádný dodatečný souhlas od zaměstnance nepotřebuje. Dohodu o vyslání na pracovní cestu je možné samozřejmě sjednat i v rámci samostatné dohody, a to kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru.

Pokud by zaměstnanec přes takto uzavřenou dohodu odmítl na pracovní cestu nastoupit, dopouští se porušování pracovních povinností. Existují ovšem případy, kdy má zaměstnanec právo pracovní cestu odmítnout i přesto, že souhlas podepsal již v pracovní smlouvě. Jedná se o těhotné ženy, zaměstnance pečující o děti do 8 let a osamělé zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let nebo o osobu závislou na pomoci jiných. Takový zaměstnanec může pracovní cestu odmítnout, přestože dříve souhlas s vysláním na pracovní cesty v pracovní smlouvě udělil.

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určuje v souladu s ustanovením § 153 odst. 1 zákoníku práce předem písemně zaměstnavatel, který by přitom měl přihlídnout k oprávněným zájmům zaměstnance.

Za výkon práce na pracovní cestě v průběhu pracovní doby náleží zaměstnanci samozřejmě mzda či plat.

Doba strávená na pracovní cestě 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. Zaměstnanec tedy nemá v tomto případě, jak je u překážek v práci obvyklé, nárok na náhradu mzdy či platu, ale přímo na mzdu či plat. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda (např. hodinová,

úkolová, podílová aj. mzda závislá na jeho výkonu, tržbách apod.) ušla nebo ušel plat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Pokud se týká času, která nespadá do pracovní doby, je třeba si uvědomit, že ne každý čas během pracovní cesty, který přesahuje pracovní směnu, je výkonem práce a tedy prací přesčas, jak se mnozí zaměstnanci domnívají. V průběhu pracovní cesty neplní zaměstnanec práci a pracovní úkoly nepřetržitě. Část pracovní cesty stráví cestováním či jinými souvisejícími úkony (ubytováním, čekáním, odpočinkem, apod.).

Dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která nespadá do pracovní doby není možné považovat za práci přesčas. Pokud tedy zaměstnanec stráví několik hodin cestováním, ubytováním, čekáním apod. ať již před, nebo po jeho stanovené pracovní době, nejedná se o plnění pracovních úkolů a za tuto dobu nenáleží zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy a samozřejmě ani příplatek za přesčas. Jediné finanční plnění, které za tuto dobu zaměstnanci dle zákoníku práce náleží, jsou cestovní náhrady (např. stravné).

O práci přesčas na pracovní cestě je možné hovořit pouze tehdy, pokud se jedná o dobu, kterou zaměstnanec stráví plněním pracovních úkolů a tato doba nespadá do stanovené pracovní doby zaměstnance. Za tuto dobu pak zaměstnanci náleží mzda (plat) a příplatek za práci přesčas.

Velká část zaměstnanců absolvuje pracovní cestu za použití osobního vozidla, které osobně řídí. Takto stráví cestováním mnohdy několik hodin nad rámec své stanovené pracovní doby. Avšak i v takovém případě se u těchto zaměstnanců jedná o dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů a za tuto dobu jim nenáleží mzda ani náhrada mzdy. Jedinou výjimkou jsou v takovém případě zaměstnanci, kteří mají jako druh práce v rámci pracovní smlouvy sjednáno řízení vozidla (resp. řidič), neboť pouze takový zaměstnanec řízením vozidla plní své pracovní úkoly.

Jak vyplývá ze shora uvedeného, zaměstnanci mohou strávit na pracovní cestě v zájmu zaměstnavatele mimo svou pracovní dobu a tedy vlastně ve svém volném čase mnoho hodin, za které nedostanou mzdu, náhradu mzdy ani jiný příplatek. Jediným plněním tak zůstávají cestovní náhrady. Byť je tento postup zcela souladný s platnou právní úpravou, z pohledu zaměstnanců je vnímán značně problematičticky.

V tomto směru je tedy dán prostor zaměstnavateli, aby po úvaze nad četností a délkou pracovních cest svých zaměstnanců případně přistoupil ke kompenzaci ztráty jejich volného času buď formou výplaty prémie, odměn či jiných benefitů.

JUDr. Lenka Příkazská,
advokátka