

## CESTA V OBCI MÍSTA VÝKONU PRÁCE PRIZMATEM KODIFIKACE PRACOVNÍHO PRÁVA\*

MARTIN ŠTEFKO\*\*

**Abstract:** **Travel in the Municipality of the Place of Work in the Light of the Codification of Labour Law**

The aim of the paper is to show the peripeties of codification of the concept of (business) travel in connection with the performance of work in the municipality of the workplace and the legislative and technical problems associated with this process. The regulation issued on the basis of the first Czechoslovak Labour Code was more practical for employers at the time of adoption and would be more practical for medium and large employers today. According to the regulations of the 1960s and subsequently also according to Decree No 33/1984 Sb. on travel allowances, if an area wider than one municipality was agreed as a place of work, all organisational units in the municipality of the employer's registered office were regular workplaces, unless the employer had designated a specific organisational unit(s) as a regular workplace. The current regulation in the 2006 Labour Code is more liberal and supports contractual autonomy, but this can easily become a nightmare for employers who change their workplace or headquarters when organising work for hundreds of employees.

**Keywords:** business travel; state servant travel; codification of labour law

**Klíčová slova:** pracovní cesta; vnější řízení; kodifikace pracovního práva

**DOI:** 10.14712/23366478.2025.495

### 1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY

V roce 2025 máme tu čest uctít symbolických 60 let od první kodifikace pracovního práva v českých zemích.<sup>1</sup> K této počtě si autor vybral analýzu institutu cesty konané v obci pracoviště, který byl první, ale i druhou kodifikací pracovního práva významně dotčen.<sup>2</sup> Na příkladu tohoto typu cesty, tedy spíše institut technický, se nabízí

\* Tento článek vznikl v rámci výzkumného programu Univerzity Karlovy Cooperatio, vědní oblast Law, vědní obor Labour Law and Social Security Law.

\*\* Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

<sup>1</sup> Odhlížíme od pokusu prof. Grubera, který proběhl v první polovině 20. let.

<sup>2</sup> Odborných publikací či článků zabývajících se vývojem úpravy cestovních náhrad ve zkoumaném období je přitom velmi málo. Autor nedohledal žádnou, pokud jde o analýzu pojmu „vnější řízení“.

porovnat právní úpravu v nacistickém, komunistickém a demokratickém právu, a to z hlediska míry autonomie smluvní vůle, výhodnosti této úpravy pro zaměstnavatele a legislativně technické kvality odborného zpracování právní úpravy.

Platná úprava vymezuje jako akceptovatelnou hranici pro začátek pracovní cesty území jedné obce skrze institut místa výkonu práce. Fixaci zákonodárce na místa výkonu práce na území obce lze dohledat až do právních úprav minulého století. Současně je ovšem nutno podtrhnout, že kritérium hrazení zaměstnanci cesty konané mimo obec bydliště lze nalézt v české úpravě teprve od počátku 90. let minulého století a že tuto úpravu lze jen těžko odůvodnit jako racionální měřítko, když víme, že různé obce mají různou územní rozlohu a jejich rozloha je do značné míry otázkou historické náhody.<sup>3</sup>

Z hlediska územní velikosti obce je například jednoznačně největší obcí Praha, jejíž dnešní rozloha činí 496,18 km<sup>2</sup>. Praha však zároveň představuje několik okresů a také kraj. Její velikost převyšuje rozlohu vojenského újezdu Hradiště či Libavá (každého újezdu ale jen samostatně). Brno zaujímá rozlohu 230,18 km<sup>2</sup>, Ostrava 214,23 km<sup>2</sup> a Plzeň 137,67 km<sup>2</sup>.<sup>4</sup> Naopak nejmenší obcí z hlediska rozlohy je obec Závist s rozlohou 0,42 km<sup>2</sup>, za ní následují další malé obce: Strukov (0,53 km<sup>2</sup>), Strýčice (0,64 km<sup>2</sup>), Josefův Důl v okrese Mladá Boleslav (0,66 km<sup>2</sup>), Horní Lapač (0,80 km<sup>2</sup>) a Grunta (0,80 km<sup>2</sup>). Má-li tak zaměstnanec dnes sjednáno jako místo výkonu práce obec Závist, pak může konat práci na území o rozloze 1181krát menší, než když má konat práci na území hl. města Praha. Přitom zaměstnance s místem výkonu práce Praha by zaměstnavatel mohl poslat jeden den k výkonu práce do Letňan a druhý den do Stodůlek, tedy na rozdílná místa, na která se zaměstnanec skrze městskou hromadnou dopravu může dostávat i 90 a více minut. Navíc takto bude cestovat přes území více městských částí.

Právě proto se institut cesty v rámci obce pracoviště nabízí jako měřítko pro porovnání rozličných právních úprav, které ho regulovaly a regulují na území České republiky a jejích právních předchůdců. Pokud se jedná o srozumitelnost a jednoduchou dohledatelnost, pak v případě první kodifikace vedla kodifikace pracovního práva navzdory politickým proklamacím nejprve k delegaci tohoto institutu do terciálních předpisů, pak druhá kodifikace, tentokrát v demokratickém státě, vrátila úpravu do zákonného textu. To je jednoznačně plus úpravy v Zákoníku práce 2006. Současně ale Zákoník práce 2006 vedl v důsledku vyšší autonomie smluvní vůle jednoznačně ke zhoršení postavení zaměstnance se slabší vyjednávací pozicí, navzdory proklamacím o promyšleném novém dobru pro zaměstnance. Jestli v případě totalitního Československa se tak snad stalo pro určité skupiny zaměstnanců z důvodu tlaku na zlevnění nákladů na pracovní sílu, jež byla údajně současně v dialektické jednotě nástrojem i vlastníkem nástroje. Tak ani demokratický zákonodárce se po roce 1989 nevrátil k přiměřené úpravě, kterou obsahovaly ještě protektorátní předpisy opakující úpravu prvorepublikovou a vlastně původem rakouskou. Z legislativně technického hlediska lze oproti současné úpravě vyzdvihnout kodifikovanou úpravu tohoto institutu z 80. let minulého století, jejíž unifikovaná a přitom vysoce pragmatická úprava by byla do velké míry využitelná i v soudobé společnosti. S ohledem

<sup>3</sup> Ihned je samozřejmě nutno předeslat, že totalitní režim je řízen jinak než právem, a proto stejné právní pojmy mohou a často mají odlišný reálný obsah či reálnou podobu aplikace.

<sup>4</sup> ČSÚ. Malý lexikon obcí České republiky – 2020. In: *Český statistický úřad* [online]. 15. 12. 2020 [cit. 2025-04-03]. Dostupné na: <https://csu.gov.cz/produkty/maly-lexikon-obci-ceske-republiky-2020>.

na uvedené má autor za to, že institut cesty v místě pracoviště je mementem toho, že absolutistický, totalitní i demokratický zákonodárce z různých důvodů nakonec mohou chtít udělat totéž, resp. mohou považovat určitou úpravu za věcně správnou, ač problémy praxe tato úprava řeší k tíži zaměstnanců, jejichž zájmy se údajně mají chránit.

Předmětem výzkumu v tomto článku je vlastně úprava tzv. vnějšího řízení, což byla kupodivu ještě protektorátní úprava práva zaměstnance na odměnu za cestu v rámci obce místa výkonu práce. Tuto úpravu zrušila „pokroková“ úprava zákoníku práce s účinností od 1. 1. 1966, ale v prováděcích předpisech tato úprava přežívala i nadále, pouze však pro vybrané kategorie pracovníků, což bylo regulováno v terciálních předpisech. Nicméně předchozí protektorátní úprava vnějšího řízení platila rovněž pouze pro preferované kategorie především státních zaměstnanců. Je možno ji tak považovat do značné míry za privilegium byrokracie.

Když sledujeme osud vnějšího řízení u úprav po roce 1989, pak je bohužel vidět, že ani demokratický zákonodárce nebyl ochoten přiznat zaměstnancům více práv, a to ani dokonce preferovaným kategoriím zaměstnanců, kterým tyto výhody přiznávaly protektorátní a posléze socialistické předpisy. A to za situace, kdy k výkonu práce mělo, jak Zákoník práce 2006 deklaroval, docházet vždy na náklady zaměstnavatele. Máme-li se oprostít od dobových ideologických nánosů, mějme na očích příběh zaměstnance dnešní mezinárodní korporace (dříve socialistické organizace), která nařídí tomuto zaměstnanci se sjednaným místem výkonu práce hl. m. Praha, aby podstoupil cestu přes celé území hl. m. Prahy, a přitom mu nemá hradit cestovní náklady spojené s touto cestou, pokud je cesta konána v rámci místa výkonu práce a v rámci obce pravidelného pracoviště. Ponořme se do předmětného institutu a sledujme, proč právní úprava pocházející ještě z protektorátního režimu,<sup>5</sup> který chtěl za každou cenu udržet v chodu náš průmysl v zájmu zbrojení Velkoněmecké říše, byla výhodnější než demokratický Zákoník práce u cest v rámci obce místa výkonu práce. Předmětem výzkumu tak bude zánik vnějšího řízení prostřednictvím Zákoníku práce z roku 1965 a jeho neobnovení Zákoníkem práce 2006. Mezifáze a částečné ústupky, které následovaly po Zákoníku práce 1965 až do účinnosti Zákoníku práce 2006, zde nebudou zmíněny. Pro stručnost a jasnost vyjadřování není v tomto příspěvku zohledněno, že v dobových pramenech byl zaměstnanec označován někdy jako úředník, jindy jako pracovník a zaměstnavatel jako socialistická organizace, resp. organizace.

## 2. CESTA KE KODIFIKACI POJMU PRACOVNÍ CESTA

První právní úpravu cestovních náhrad lze datovat ke dvorskému dekretu ze dne 13. ledna 1783, který nahradil dosavadní rámcovou úpravu úředních visit provedenou dvorským dekretem ze dne 11. října 1789. Dobový systém cestovních náhrad byl postaven na paušálních částkách, které kryly veškerá vydání úředníků. Jednalo se tedy

<sup>5</sup> Zde je ovšem nutno dovysvětlit, že tato úprava je pokračováním prvorepublikové úpravy a tradice služebního práva, jak tato nalezla výraz v úpravě cestovních náhrad pro státní úředníky podle služební pragmatiky. Zde autor odkazuje na výzkum doc. J. Šouši.

o privilegium byrokracie.<sup>6</sup> Dobové prameny dokládají, že již v této době byly cestovní náhrady vítaným přilepšením zejména pro vyšší úřednický stav. Lze se rovněž setkat s úpravou neposkytování diet v případě, že jednání bylo blízko sídla úřadu, stejně jako se známými metodami, jak tuto úpravu obcházet skrze cestovní formuláře (neboli dnes přes vyúčtování pracovní cesty). Rámcovou úpravu pro státní zaměstnance přinesla posléze služební pragmatika.<sup>7</sup> Podle vzorů služební pragmatiky a regulace cestovného pro státní úředníky byl v roce 1839 vyhlášen regulativ pro magistrátní úředníky na Moravě. Dalším milníkem bylo nařízení vlády č. 115/1873 ř. z. upravující cestovné pro státní úředníky.<sup>8</sup> Klíčovým znakem všech těchto úprav byla regulace cestovních náhrad podle zařazení do příslušné hodnostní třídy neboli podle statusu zaměstnance.<sup>9</sup>

Pokud jde o další turbulentní vývoj předpisů o cestovních náhradách spojený se vznikem ČSR, zánikem I. republiky, vznikem Protektorátu Čechy a Morava, skončením II. sv. války a převratem v roce 1948, pak pro účely tohoto příspěvku se jeví nutné podstatně zjednodušit výklad na analýzu několika málo protektorátních předpisů a několika předpisů o cestovních náhradách z 50. let minulého století. Pokud se jedná o protektorátní předpisy, pak ty ideově vycházely z rakouské a posléze československé prvorepublikové úřední praxe. O služební cestu se nejednalo, pokud úředník při tzv. vnějších služebních výkonech byl nucen použít dopravní prostředky. Vl. nařízení 51/1942 Sb. u těchto vnějších služebních výkonů ukládalo hradit vzniklé výlohy v mezích ustanovení § 6 až 8, tedy hradit jízdné včetně nákladů za zavazadlo. Jiné výdaje bylo možné hradit pouze, pokud se jednalo o nevyhnutelně vzniklé výdaje při služebních výkonech. Prováděcí vl. nařízení č. 52/1942 Sb.<sup>10</sup> v čl. 35 kvalifikovalo jako takové vnější služební výkony služební pochůzky, které úředník konal ze služebního podnětu nebo při výkonu své pravidelné služby. Muselo se ale jednat o cesty uvnitř obvodu obce bydliště nebo do ústavů, zařízení apod., které jsou mimo obvod obce, patří však k obci bydliště. Použil-li úředník při služebních pochůzkách se souhlasem představeného pro urychlení určitý dopravní prostředek, hradily se mu nezbytné výlohy, pokud nebyl jinak odškodněn. Cesta mezi bytem a pravidelným místem výkonu služby však nebyla ani služební cestou, ani služební pochůzkou. V takovém případě se žádné cestovní náhrady neplatily.<sup>11</sup>

Nepřehlednou změť terciálních předpisů regulujících cestovní náhrady při cestě v obci pracoviště či obci bydliště z druhé poloviny 50. let minulého století lze

<sup>6</sup> Srov. např. dekret dvorní komory ze dne 13. září 1804 č. 29.311 Sb. zák. pol., sv. 22, s. 135 (stěhovací normál), který platil ještě za první republiky. Dále viz *Dekret dvorní komory z 18. ledna 1807*, č. 7310 Kropatschkovy sbírky zákonů, 25. svazek ex 1807 (cestovní a dietní normál pro státní úředníky).

<sup>7</sup> Zákon ze dne 25. ledna 1914, č. 15 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika).

<sup>8</sup> Dále se odkazuje na výzkum doc. Šouši in ŠOUŠA, J. *Vývoj právní úpravy státních civilních úředníků od 18. století do roku 1938 v českých zemích*. Disertační práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2011, s. 118.

<sup>9</sup> Z hlediska předmětu výzkumu mají význam především dekrety dvor. komory č. 30.451, 40.124, 47.846 ex 1841 a č. 7957 ze dne 5. března 1843 o přiznání stěhovacích výloh na krátké vzdálenosti.

<sup>10</sup> Vládní nařízení 52/1942 Sb. ze dne 15. ledna 1942, jímž se provádí vládní nařízení ze dne 15. ledna 1942, č. 51 Sb., o náhradách cestovních výloh ve veřejné službě prováděcí nařízení o cestovních výlohách. Právní úpravu obsahovala též nařízení vlády č. 52 až 57/1942 Sb.

<sup>11</sup> O vnější řízení se nejednalo, pokud se úřad přestěhoval v rámci města svého sídla. Srov. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. března 1923, sp. zn. 5282/23, Bohuslav, administrativní rozhodnutí uveřejněno pod pořadovým (publikačním) č. 2167/1923.

demonstrovat vyhláškou č. 507/1944 Ú. l., o úpravě pracovních podmínek zaměstnance, který je použit na jiném místě, vyhláškou č. 1130/1946 Ú. l. I, o úpravě pracovních a mzdových podmínek montážních dělníků v kovodělných závodech,<sup>12</sup> vyhláškou č. 270/1949 Ú. v., kterou se vyhláší směrnice o úpravě cestovních výdajů na služebních cestách, o výši přidělného a přeložného na území Československé republiky, nebo vyhláškou č. 254/1951 Ú. l. I, kterou se vydávají předpisy o náhradách cestovních a jiných výdajů pro zaměstnance v pomocné stavební výrobě a ve výrobě stavebních dílců a polotovarů. V ust. § 8 vyhlášky č. 1130/1946 Ú. l. I byla velmi podnětná úprava pro tzv. místní montáže, kde montážnímu dělníku (učni) příslušely montážní příplatky při nepřetržitém pobytu nejméně 8 hodin na montážním místě. Do doby pobytu se ale nepočítal cestovní čas přímé cesty z bytu na montáž a zpět, pokud nepřevyšoval dobu potřebnou k cestě z bydliště montážního dělníka do závodu a zpět. Převyšoval-li cestovní čas tuto dobu, započítával se rozdíl do doby pobytu. Dílčí úpravu přechodného přidělení přineslo nařízení vlády č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a o rozhodčích komisích.

Zákonodárce se pokusil právní úpravu zjednodušit skrze zákon č. 234/1949 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů. Smyslem nové úpravy bylo zastropovat výši poskytovaných náhrad a ukončit jejich rozdílnou výši pro různé profese.<sup>13</sup> Pracovní cesta byla v ust. § 2 zákona č. 234/1949 Sb. vymezena jako cesta „*trvající nejméně 6 hodin, kterou vykoná mimo obvod obce svého pravidelného pracovního místa a obce svého bydliště zaměstnanec na příkaz zaměstnavatelův*“.<sup>14</sup> O vnější řízení se jednalo tehdy, když cesta trvala méně než 6 hodin či vykonával-li na příkaz zaměstnavatele zaměstnanec práci mimo své pravidelné pracovní místo, ale v obvodu obce pracovního místa nebo v obvodu obce svého bydliště. Časové hledisko bylo podle důvodové zprávy zvoleno proto, že rychlosti dopravních prostředků jsou různé, a tak podle zákonodárce již není možné rozlišovat nároky zaměstnance podle ujeté vzdálenosti.<sup>15</sup> Zákon č. 234/1949 Sb. v zásadě s limitovanými odbornými úpravami opět převzal protektorátní předpisy. Pojem služební cesty do té doby vymezovalo ust. § 2 vládního nařízení č. 51/1942 Sb., o náhradách cestovních výloh ve veřejné službě. O služební cestu se jednalo, pokud se „*úředník na příkaz nebo se zmocněním svého představeného za účelem provedení určitého služebního výkonu do místa ležícího mimo hranice obce služebního sídla nebo skutečného bydliště (do místa jednání) a je-li vzdálen po více než šest hodin*“.<sup>16</sup> O služební cestu se nejednalo, jestliže místo jednání a obec služebního sídla nebo skutečného bydliště úředníka spolu sousedily, a to tak, že podle obecného názoru místně nebo hospodářsky navzájem souvisely (sousední místa).

<sup>12</sup> Tato vyhláška nahradila vyhlášky ze dne 31. března 1943, běž. č. 228 (Ú. l. 77/1943), jakož i výnosu býval. ministerstva hospodářství a práce ze dne 12. dubna 1943, č. j. A-II/1-2161/12.

<sup>13</sup> Národní shromáždění ČSR. Důvodová zpráva k návrhu zákona o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, tisk č. 340. 1949. K tomu lze doplnit, že v historii cestovních náhrad lze dohledat celou řadu předpisů, jejichž cílem bylo limitovat výši cestovních náhrad. Za všechny zmiňme oběžník býval. místodržitelství ze dne 10. ledna 1912 a rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 14. listopadu 1928, sp. zn. 13.682/26, Bohuslav, administrativní rozhodnutí, uveřejněno pod pořadovým (publikačním) č. 7552/1928.

<sup>14</sup> Definice zahrnovala vymezení pracovní cesty též pro veřejné funkcionáře a pro další zaměstnance.

<sup>15</sup> Národní shromáždění ČSR. Vládní návrh zákona o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, tisk č. 340. 1949.

Nutno doplnit, že ještě za účinnosti zákona č. 234/1949 Sb. a bez jeho formální změny bylo vnější řízení stále více limitováno terciálními předpisy. V případech vnějšího řízení a případech obdobných náležely snížené náhrady.<sup>16</sup> Vyhláška č. 480/1950 Ú. I. I upravila vnější řízení pro zaměstnance, který byl vyslán zaměstnavatelem. V obci místa vnějšího řízení měl zaměstnanec nárok na náhradu výdajů za použití veřejných hromadných dopravních prostředků. Výdaje za jiný dopravní prostředek se hradily pouze v případě, že tento prostředek musel být použit ze zvláštních důvodů. Vnější řízení upravovala na podobných principech v ust. § 11 též vyhláška Ministerstva práce a sociální péče č. 486/1950 Ú. I. I, kterou se vydávají podrobné předpisy k provedení zákona č. 234/1949 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů.<sup>17</sup> Úpravu nákladů vzniklých při vnějším řízení osobám, které nebyly ani zaměstnanci, ani veřejní funkcionáři, upravovala vyhláška č. 509/1950 Ú. I. I, o náhradách výdajů při pracovních cestách a vnějším řízení osobám, které nejsou zaměstnanci.

Zákon č. 234/1949 Sb. upravoval kromě vnějšího řízení též tzv. vnější pracovní výkony, kdy se ze zákona o pracovní cestu nejednalo. U vnějších pracovních výkonů sice docházelo ke změně pracovního místa, ale tato změna byla způsobena povahou zaměstnání, kdy se pravidelně pracovní úkoly plnily na různých pracovních místech (typicky řidiči z povolání).<sup>18</sup> Jejich cestovní náhrady pak upravovala např. vyhláška č. 173/1954 Ú. I., o náhradách cestovních a jiných výdajů zaměstnancům vysílaným v tuzemsku na montážní, instalační, opravné, udržovací a některé jiné práce. Při vnějších pracovních výkonech v obci pravidelného pracovního místa nebo v obci bydliště příslušela zaměstnanci pouze náhrada výdajů za pracovní nutné a prokázané použití veřejného hromadného dopravního prostředku.<sup>19</sup>

## 2.1 ZÁKONÍK PRÁCE 1965

Příprava prvního československého zákoníku, tedy zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále „Zákoník práce 1965“), byla svěřena Ústřední radě odborů (ÚRO), vrcholnému orgánu Revolučního odborového hnutí,<sup>20</sup> jak bylo dobově označováno, které ovšem při jeho tvorbě fakticky působilo jako součást mechanismu státní moci.

<sup>16</sup> Např. vyhláška Ministerstva financí č. 480/1950 Ú. I. I, kterou se vydávají podrobné předpisy k provedení zákona č. 234/1949 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů. Srov. ust. § 13 a 38 vyhlášky č. 480/1950 Ú. I. I.

<sup>17</sup> O vnější řízení se jednalo tehdy, vykonával-li zaměstnanec na příkaz zaměstnavatele práci mimo své pravidelné pracovní místo, ale v obvodu obce pracovního místa nebo v obvodu obce svého bydliště. O vnější řízení šlo také, trvala-li cesta mimo obec pracovního místa a obec bydliště méně než 6 hodin.

<sup>18</sup> Srov. ust. § 8 zákona č. 234/1949 Sb.

<sup>19</sup> Srov. ust. § 17 vyhlášky č. 173/1954 Ú. I., o náhradách cestovních a jiných výdajů zaměstnancům vysílaným v tuzemsku na montážní, instalační, opravné, udržovací a některé jiné práce. Vyhláška č. 41/1965 Sb., o používání vlastních osobních vozidel pracovníky při vnějších výkonech, pak upravila náhrady, které náležely za používání vlastních vozidel určených k nehromadné přepravě osob zaměstnanci nebo jinými osobami při pracovních cestách a vnějším řízení, které provedou tyto osoby při plnění úkolů vyplývajících z jejich pracovního poměru, funkce nebo jiného vztahu obdobné povahy k zaměstnavateli. Vyhláška byla vydána na základě vládního nařízení č. 60/1959 Sb., o působnosti v oboru plánování, tvorby a kontroly cen.

<sup>20</sup> MAŘÍK, V. Koncepce a hlavní principy návrhu zásad zákoníku práce ČSSR. *Právník*. 1963, roč. 102, č. 4, s. 249–261. Srov. usnesení ÚV KSČ ze dne 8. prosince 1960.

Samotný Zákoník práce 1965 pak byl sice předložen jako návrh poslanců a současně zástupců ÚRO, nicméně legislativní proces byl prost konstruktivní diskuze.<sup>21</sup> I když bylo v projevech k návrhu zákoníku práce opakovaně sděleno, že tento přinesl úpravu pracovní cesty budované na smluvním principu, je nutno tuto tezi vnímat v dobových souvislostech rozvoje socialistické demokracie, stírání rozdílů mezi fyzickou a duševní prací, odstranění vykořisťování, zániku výhod byrokracie atd.<sup>22</sup> Proto i do čistě technicistních otázek, jakými bylo právě vymezení pracovní cesty, zasahovala idea o nové pracovní smlouvě pro nového socialistického člověka, který chce pracovat a aktivně se na práci podílet podle svých možností.<sup>23</sup>

Jak popsal poslanec a akademik Knapp v projevech před přijetím zákoníku práce, nový zákoník práce vnímá pracovníka takto: „*Staví jej na základě socialistické demokracie; vidí pracovníka v dialektické jednotě jako toho, kdo vkládá do společenského pracovního procesu pracovní sílu, ale zároveň jako účastníka onoho společenství, kterému výrobní prostředky náleží, a zabezpečuje i náležitou účast pracovníků na řízení společných věcí v duchu článku 11 odst. 3 naší ústavy. Dává plný výraz tomu, co se často říká, že pracovník v pracovním procesu je nejen zaměstnancem, nýbrž že je hospodářem na společném díle, hospodářem na svém pracovišti.*“ I když bylo ujednání o místě výkonu práce obsaženo v dohodě o místě výkonu práce, Zákoník práce 1965 od počátku nejen upravoval výjimky z této zásady v zájmu společnosti, ale vedl k podstatnému zjednodušení této právní úpravy v případě cest, které zaměstnanci konali v rámci obce sjednané jako místo výkonu práce.

Vhled do přípravných prací odborné komise poskytují publikované zdroje pouze omezeně, a to zřejmě nejlépe tam, kde její členové sami publikovali odborné články o kodifikaci pracovního práva. Pokud se jedná o vymezení místa výkonu práce, pak např. Kovařík zmiňuje, že místo výkonu práce mělo být vymezeno jako: „*obec a závod, nebo jinak místně určené pracoviště*“.<sup>24</sup> Na rozdíl od kapitalismu se v socialismu, jak psal, získává dispoziční právo vyslat zaměstnance podobou přirozenou a původní, kdy docházelo prostě k dělbě práce. Nejde totiž o vykořisťování kapitalistou, ale o naplňování státního plánu.<sup>25</sup> Pracovní právo tak podle něj i jiných soudobých komentářů nabývalo významně na roli organizační.

Zákoník práce 1965 pracovní cestu nakonec nedefinoval, pouze zakotvil pravidlo, že je možné vyslat pracovníka na pracovní cestu.<sup>26</sup> Pracovní cesta měla být omezena tím,

<sup>21</sup> Návrh zákoníku práce byl schválen jednomyslně. Nikdo z poslanců nebyl proti a ani se v hlasování nezdržel. Srov. stenoprotokol z jednání dne 16. června 1965.

<sup>22</sup> Tak např. CHYSKÝ, J. K. otázce jednotné právní úpravy pracovního poměru. *Právník*. 1963, roč. 102, č. 6, s. 485–496; či MAŘÍK, V. Stav československého pracovního zákonodárství a jeho současné úkoly. *Právník*. 1960, roč. 99, č. 3, s. 232 a násl.

<sup>23</sup> KOVÁŘÍK, J. K přípravě nových zákonů. *Právník*. 1960, roč. 99, č. 5, s. 427. Dále též např. HROMADA, J. K perspektivám vývoje pracovního práva z hlediska uznesení ÚV KSČ z 8. decembra 1960. *Právní obzor*. 1961, roč. 44, č. 4, s. 202; a především *Zásady zákoníku práce ČSSR: návrh vyd. Ústř. radou odborů k veřejné diskusi*. Praha: Práce, 1963.

<sup>24</sup> KOVÁŘÍK, J. K úloze pracovněprávního poměru a úpravě jeho vzniku v návrhu zásad zákoníku práce ČSSR. *Právník*. 1963, roč. 102, č. 4, s. 267.

<sup>25</sup> KOVÁŘÍK, J. K pojetí socialistické pracovní smlouvy. *Právník*. 1959, roč. 98, č. 10, s. 882.

<sup>26</sup> „Z tohoto smluvního principu ovšem také vyplývá, že má-li za trvání pracovního poměru dojít ke změně podmínek, za kterých se pracovník zavázal pro organizaci pracovat, zejména pokud jde o druh práce, kterou má konat, a o místo, ve kterém má pracovat, je k tomu zásadně třeba jeho souhlasu. Z této zásady je

že se nejedná o souvislý výkon práce v jiném místě, ani o přeložení do jiného místa.<sup>27</sup> „V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce; z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách (§ 3 až § 9 vyhl. č. 96/1967 Zb.) je však nutné, za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.“<sup>28</sup> Soudy počaly poměrně záhy a konzistentně interpretovat místo výkonu práce jako místo, kde je práce stále konána. „Jestliže má být vykonávána práce nikoli na jednom, ale na více místech, je třeba jako místo výkonu práce sjednat všechna tato místa.“ Pokud měla být práce vykonávána v různých místech, která nebylo možno při uzavírání pracovní smlouvy předem konkrétně stanovit, bylo třeba zvolit dojednání určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě i dojednáním celého územního obvodu jako místa výkonu práce.<sup>29</sup> Soudy pak význam ujednání o místě výkonu práce kvalifikovaly tak, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno.<sup>30</sup> Pochopitelně zaměstnanec mohl a i nadále může souhlasit se širším vymezením místa výkonu práce, např. jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“, neboť to odpovídá autonomii smluvní vůle, jak konstatoval Vrchní soud v Praze.<sup>31</sup> Jinak ovšem právo něco sjednat bylo spíše cílenou kogentností a rigidností Zákoníku práce 1965 potlačeno.<sup>32</sup>

Zákoník práce 1965 u regulace pracovní cesty implicitně zavedl do určité míry dvoj-  
kolejnost, která přetrvávala nejen do roku 1989, ale kupodivu i posléze, a to až do druhé rekodifikace pracovního práva provedené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „Zákoník práce 2006“). Zákoník práce 1965 sice zrušil zákon č. 234/1949 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, ale sám v ust. § 131 odst. 2 stanovil, že předpisy o cestovních náhradách vydá posléze vládou schválený orgán. Tímto orgánem byla státní mzdová komise.<sup>33</sup> To, že toto pravidlo bylo ve skutečnosti pouhým posvěcením soudobé reality, dokládá, že úpravu obsahovala např. vyhláška Ministerstva financí č. 100/1964 Sb., která ovšem chronologicky vydání Zákoníku práce 1965 předešla. Po zrušení zákona č. 234/1949 Sb., na jehož právním základě byla vyhláška č. 100/1964 Sb. vydána, platila přesto úprava cestovních náhrad v této vyhlášce i nadále. I po vydání Zákoníku práce 1965 tak standardem zůstala úprava skrze terciální předpisy, tedy směrnice a výnosy resortních ministerstev, které ve Sbírce zákonů publikovány nebyly.<sup>34</sup> Ode dne 1. ledna 1966 tedy Zákoník práce 1965 sice formálně zrušil

*možné připustit výjimky jen v případech zcela ojedinělých, kdy by nesouhlasem pracovníka k takové změně mohly být narušeny celospolečenské zájmy“* (Projev poslance Paška, zástupce Ústřední rady odborů, na schůzi Národního shromáždění konané dne 15. června 1965. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2025-03-04]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/eknih/1964ns/stenprot/006schuz/s006002.htm>).

<sup>27</sup> Viz projev poslance Paška. Zde je ovšem nutno třeba podotknout, že v totalitním státě, kde je rozhodující vůle komunistické strany, se právní problémy řeší jinak než v demokratickém právním státě.

<sup>28</sup> Srov. stanovisko Nejvyššího soudu SR ze dne 22. června 1970, sp. zn. 6Cz 30/70.

<sup>29</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 1977, sp. zn. Cpjf 147/77, S IV, s. 397.

<sup>30</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2008, sp. zn. 21 Cdo 1715/2007.

<sup>31</sup> Srov. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 5. srpna 1994, sp. zn. 6 Cdo 70/93.

<sup>32</sup> WITZ, K. Obecné pojetí zákoníku práce. *Právní obzor*. 1965, roč. 48, č. 9, s. 528.

<sup>33</sup> Srov. zákonné opatření č. 84/1963 Sb., o státní mzdové komisi.

<sup>34</sup> Srov. směrnici federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 14. ledna 1972, č. j. II/1-126/72-7501, k provedení některých ustanovení vyhlášky č. 96/1967 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných

zákon č. 234/1949 Sb., ale stále se postupovalo podle prováděcích předpisů. Pro náš výzkum je důležité, že vyhláška č. 100/1964 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, obsahovala institut tzv. vnějšího řízení i nadále. K odstranění pojmu vnější řízení došlo až vyhláškou č. 96/1967 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů.

V původním znění vyhláška č. 96/1967 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, rozlišovala pracovní cestu a nároky z ní příslušející podle toho, zda byl zaměstnanec vyslán na tzv. přechodné pracoviště či nikoliv. Přechodné pracoviště bylo vymezeno jako místo plnění pracovních úkolů mimo obvod zaměstnancova pravidelného pracoviště a mimo obvod obce bydliště. O nikoliv přechodné pracoviště, byť právní úprava tuto legislativní zkratku nepoužívala, se jednalo tehdy, byl-li zaměstnanec vyslán mimo své pravidelné pracoviště, ale v obvodu obce svého pravidelného pracoviště nebo v obvodu obce svého bydliště. Pravidelným pracovištěm se rozumělo místo výkonu práce, na které byl zaměstnanec přijat nebo přeložen. Pokud se však jednalo o místo, které bylo sjednáno jako širší území, než je jedna obec, považovalo se za pravidelné pracoviště místo sídla zaměstnavatele, pokud zaměstnavatel neurčil pro účely cestovních náhrad jako pravidelné pracoviště jiné místo. Místo pravidelného pracoviště tak bylo možné určit jednostranně zaměstnavatelem právě na základě ust. § 4 vyhlášky č. 96/1967 Sb.<sup>35</sup>

K návratu právní úpravy cestovních náhrad z terciálních do sekundárních předpisů došlo vyhláškou č. 33/1984 Sb., o cestovních náhradách. Ani ta úpravu vnějšího řízení neobsahovala. Precizovala však pravidla obsažená v předchozích předpisech z 60. let minulého století. Příkladem byla právě regulace pravidelného pracoviště. Vyhláška č. 33/1984 Sb. stanovila, že je-li sjednáno jako místo výkonu práce území širší než jedna obec, jsou pravidelnými pracovišti všechny organizační jednotky v obci sídla organizace, pokud organizace nestanoví jako pravidelné pracoviště určitou organizační jednotku (jednotky). Pokud nedošlo k určení pravidelného pracoviště u pracovníka, s nímž bylo v pracovní smlouvě dohodnuto jako místo výkonu práce širší území než jedna obec, považovalo se za pravidelné pracoviště zaměstnance sídlo zaměstnavatele.<sup>36</sup> I když se jedná o komplikovanou materii, právní pravidlo je jasně formulováno a má vysokou praktickou hodnotu, jež vyniká při porovnání se soudobou regulací, jež sice posiluje smluvní volnost stran, nicméně text normy je nejasný, připouštějící více výkladů a jeho praktická funkčnost budí mezi laiky i odborníky přinejmenším rozpaky.

### 3. REKODIFIKACE PRACOVNÍHO PRÁVA

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva bylo opětovně kodifikováno i pracovní právo. Hlavní teze, ze kterých vzešla rekodifikace pracovního práva v oblasti cestovních náhrad, se začaly tvořit ihned po roce 1989. Stalo se tak skrze zákon

---

výdajů (uveř. pod č. 2/1972 Ú. v. ČSR, č. 1/1972 Ú. v. SSR); výnos ministerstva stavebnictví České socialistické republiky a ministerstva stavebnictví Slovenské socialistické republiky č. 8 ze dne 26. října 1967, o náhradách cestovních výdajů pracovníků stavební výroby (reg. v částce 10/1968 Sb.).

<sup>35</sup> Tak stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 30. června 1978, sp. zn. 5 Cz 28/78.

<sup>36</sup> Ust. 2 odst. 2 vyhlášky č. 33/1984 Sb.

č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, který opětovně vnesl do koncepce cestovních náhrad významný smluvní prvek. Soudobě se to vyjadřovalo jako „*zásada zvýšené pravomoci a odpovědnosti zaměstnavatele a zásada posílení smluvních vztahů, tj. posílení možnosti, mimo jiné, aby si zaměstnanci měli možnost dohodnout pro sebe určité výhody*“.<sup>37</sup> Bylo možné se dohodnout na místě pravidelného pracoviště. Po roce 1989 tak již nebylo možné modifikovat právo vyslat zaměstnance na pracovní cestu skrze vnitřní předpisy zaměstnavatele, tedy zejména ne jednostranným určením pravidelného pracoviště ze strany zaměstnavatele.<sup>38</sup> Jinak ovšem i zákon o cestovních náhradách převzal teoretické pozice Zákoníku práce 1965, které byly ve skutečnosti provedeny nejprve terciálními a posléze sekundárními předpisy.

Základní úprava byla obsažena v ust. § 2 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách. Pracovní cestou se pro účely cestovních náhrad rozuměla doba od nástupu zaměstnance na cestu k výkonu práce do jiného místa, než bylo jeho pravidelné pracoviště, včetně výkonu práce v tomto místě, do návratu zaměstnance z této cesty. Pravidelným pracovištěm tedy bylo místo dohodnuté se zaměstnancem; nebylo-li takové místo výslovně dohodnuto, bylo pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, což je princip platný i podle platné úpravy. Jak posléze dovodily soudy, mohou se strany dohodnout na sjednání širšího místa výkonu práce, a to zejména proto, že „*zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno*“.<sup>39</sup> Místo výkonu práce tak sice může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště), ale nic nebrání tomu, aby bylo sjednáno šířeji, a to právě proto, že: „*Zákoník práce předpokládá, že místem výkonu práce bude obec nebo organizační jednotka, ale nevylučuje, aby místo výkonu práce bylo i jinak určené místo*“.<sup>40</sup> Následkem sjednání místa výkonu práce Praha je ovšem to, že zaměstnanec je povinen se na své náklady dostavit k výkonu práce v rozsahu celého místa výkonu práce. Pravidelným pracovištěm se rozumí celé katastrální území Prahy.<sup>41</sup> Speciální úprava platila pro zaměstnance vykonávající práce na předem sjednaném pohraničním odbavovacím stanovišti na území sousedního státu určeném podle mezinárodní smlouvy. Toto pracoviště bylo jejich pravidelným pracovištěm, bez ohledu na to, kdo byl jejich zaměstnavatelem.<sup>42</sup>

I když bylo primárně na vůli zaměstnance a zaměstnavatele vymezit, co je pravidelné pracoviště, a při jakých cestách tedy cestovní náhrady nenáleží, zákonodárce zakotvil speciální úpravu hrazení cestovních náhrad u cest v obci bydliště a obci sídla zaměstnavatele.<sup>43</sup> Tato úprava se však týkala zvláštních povolání, u kterých častá změna

<sup>37</sup> Srov. SALAČOVÁ, M. Vymezení pravidelného pracoviště pro zaměstnance v pracovněprávních vztazích pro účely poskytování cestovních náhrad. *Účetnictví*. 1997, roč. 32, č. 8, s. 241–243. Dále srov. ŠIMEČKOVÁ, E. Legislation on Employer Monitoring of Employees at the Workplace. *Studia Prawno-Ekonomiczne*. 2017, Vol. 105, s. 91.

<sup>38</sup> SOUČKOVÁ, M. Vyslání na pracovní cestu. *Práce a mzda*. 1996, roč. XLIV, č. 1, s. 33–36.

<sup>39</sup> Tak Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 19. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 2680/2015.

<sup>40</sup> Tak Nejvyšší soud tamtéž.

<sup>41</sup> Tak výslovně SALAČOVÁ, M. K náhradám cestovních výdajů při zahraničních pracovních cestách náležejícím zaměstnancům a podnikatelům. *Finanční, daňový a účetní bulletin*. 1996, roč. 4, č. 2, s. 26–30.

<sup>42</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 621/2004.

<sup>43</sup> Srov. ust. § 20 odst. 2 zákona o cestovních náhradách: „*Při pracovní cestě v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno v pracovní smlouvě místo výkonu práce, náleží zaměstnanci náhrada jízdních výdajů za místní*

pracoviště vylučovala možnost si předem dohodnout určité místo jako pravidelné pracoviště, leda že se jednalo o bydliště zaměstnance. Cílem této změny nebylo uznat náhradu nákladů vzniklých zaměstnanci při cestě v obci bydliště, ale zjednodušit jejich úhradu u specifických kategorií zaměstnanců, jak uvádí důvodová zpráva.<sup>44</sup>

Dichotomie místa výkonu práce a pravidelného pracoviště založená Zákoníkem práce 1965, tedy obecné úpravy v Zákoníku práce 1965 a speciální úpravy pro účely cestovních náhrad skrze místo pravidelného pracoviště, nebyla odstraněna ani Zákoníkem práce 2006. To výslovně připustil Nejvyšší soud, když judikoval, že pojem pravidelného pracoviště je používán výhradně pro účely poskytování cestovních náhrad a musí být sjednáno výhradně v pracovní smlouvě (příp. její změně).<sup>45</sup> Zákonodárce při rekonstrukci pouze zvolil komplementární přístup, kdy pracovní cestu vymezil jako cestu mimo místo výkonu práce podle ust. § 42 a cestu mimo pravidelného pracoviště podle ust. § 152 a § 34 a posléze § 34 a Zákoníku práce 2006.

Původně Zákoník práce 2006 pouze převzal dikci ust. § 2 odst. 1 a 3 zákona o cestovních náhradách, když stanovil, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže však bylo místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považovala se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Zákoník práce 2006 tedy pokračoval v koncepci, že většině zaměstnanců se cesty v rámci obce místa výkonu práce hradit nemusí, pokud obec byla sjednána jako místo výkonu práce.<sup>46</sup> V důvodové zprávě pak k této dikci bylo výslovně uvedeno: „*V uvedeném případě se nebude jednat o pracovní cestu a nebude k vyslání na takovou cestu třeba souhlasu zaměstnance, neboť k takovému výkonu práce se v pracovní smlouvě zavázal [...]*“<sup>47</sup> Dohodu o místě pravidelného pracoviště bylo možné / lze sjednat též konkludentně. Místo pravidelného pracoviště však muselo/musí být sjednáno v rámci místa výkonu práce.<sup>48</sup>

Následně se rozmohla praxe přenášení nákladů spojených s výkonem práce na zaměstnance a zákonodárce reagoval na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec. Skrze nové ust. § 34a došlo v Zákoníku práce 2006 k regulaci právní fikce, že jde o takovou obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

---

*hromadnou dopravu v prokázané výši nebo ve výši určené zaměstnavatelem podle ceny jízdného, platné v době konání pracovní cesty, a použitého dopravního prostředku.“* Předmětná úprava byla vložena zákonem č. 125/1998 Sb.

<sup>44</sup> „*Protože zaměstnavatel určuje podmínky pracovní cesty a cenu za použití městské hromadné dopravy v místě svého sídla zná, vyvolává nutnost dokladovat výdaje za použití místní hromadné dopravy při pracovní cestě zbytečné administrativní nároky*“ (Důvodová zpráva k návrhu zákona, který byl posléze vyhlášen pod č. 125/1998 Sb.).

<sup>45</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2011, sp. zn. 21 Cdo 827/2010.

<sup>46</sup> Shodně Ůlehlová v komentáři k ust. § 34a in KOTTNAUER, A. – GOGOVÁ, R. – GRITZEROVÁ, K. – HOCHMAN, J. – ŮLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: komentář* [online]. [Systém ASPI]. Praha: Leges, 2012, ASPI\_ID KO262I2006CZ [cit. 2025-03-13]. Dostupné na: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz).

<sup>47</sup> Důvodová zpráva k úpravě, provedené v ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011. Srov. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sněmovní tisk 1153/0. 2005, 4. funkční období.

<sup>48</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 1938/2003.

S ohledem na možnost sjednat místo či místa výkonu práce (jeho šíři) bez jakéhokoli omezení lze považovat za spravedlivé a vyvážené, jak konstatoval zákonodárce, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci při cestě mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt. V uvedeném případě se nebude jednat o pracovní cestu a nebude k vyslání na takovou cestu třeba souhlasu zaměstnance, neboť k takovému výkonu práce se v pracovní smlouvě zavázal.

Relativně novou úpravu přineslo ust. § 152 písm. c) Zákoníku práce 2006, podle kterého zaměstnavatel je povinen hradit cestovní náklady, které zaměstnanci vzniknou při tzv. mimořádné cestě. Za tu Zákoník práce 2006 prohlašuje cestu konanou v souvislosti s výkonem práce v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, musí se však jednat o cestu mimo rozvrh směn. *A contrario* nelze hradit cestu v souvislosti s výkonem práce v místě výkonu práce a v rámci nařízené směny. Předmětný institut mimořádné cesty je tak zřejmě vyhrazen pro cesty v souvislosti s prací přesčas či pracemi, které nebyly plánovány pro dovolenou zaměstnance.

Další úpravu, tentokrát tradiční úpravu, opakovalo ust. § 274a Zákoníku práce 2006 podle kterého cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět. Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět, se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.<sup>49</sup>

### 3.1 MÍSTO VÝKONU PRÁCE A PRAVIDELNÉ PRACOVIŠTĚ

Místo výkonu práce je podle české i československé tradice místo, kde se stále či pravidelně práce má konat.<sup>50</sup> Obdobně jako k Zákoníku práce 1965, Nejvyšší soud i nyní dovodil, že v pracovní smlouvě může být dohodnuto více než jedno místo výkonu práce a také více než jeden druh práce. Zaměstnavatel se proto může se zaměstnancem v pracovní smlouvě (popřípadě v dohodě o změně jejího obsahu) dohodnout, že zaměstnanec bude v pracovním poměru u zaměstnavatele vykonávat více druhů práce na různých místech.<sup>51</sup>

Zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno. Jak dovodil Nejvyšší soud: „Z uvedeného vyplývá, že *pracoviště jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynu zaměstnavatele své pracovní úkoly, se může nacházet jen tam, kde je lze podřadit pod pojem, jímž bylo v pracovní smlouvě definováno místo výkonu práce.*“<sup>52</sup> Pojem pravidelného pracoviště je tak používán výhradně pro účely poskytování cestovních náhrad a toto místo musí být sjednáno výhradně v pracovní smlouvě

<sup>49</sup> K tomu srov. rozhodnutí městského soudu v Praze ze dne 27. září 1962, sp. zn. 6 Co 433/62.

<sup>50</sup> Srov. stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 26. března 1982, sp. zn. 6 Cz 29/82.

<sup>51</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 1837/2014.

<sup>52</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 98/2004.

Sjedná-li si tak zaměstnanec jako místo výkonu práce bydliště, je jeho cesta na pracoviště zaměstnavatele odlišná od bydliště zaměstnance považována za pracovní

<sup>61</sup> Tak rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 2. července 2003, sp. zn. 15 Ca 30/2002.

cestu.<sup>62</sup> Za takových podmínek je cesta zaměstnance z místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě do místa faktického výkonu práce a náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s takovou pracovní cestou nepodléhají dani z příjmů ze závislé činnosti. Uvedené je pochopitelně modifikováno ust. § 274a Zákoníku práce 2006, je-li cesta konána automobilem, autobusem či vlakem.<sup>63</sup> O cestu do zaměstnání se jedná též v případě, že zaměstnanec ve své nemovitosti garáжуje služební automobil na základě řádné nájemní smlouvy se zaměstnavatelem a toto auto z garáže by vozil do místa výkonu práce. Krajský soud v Ústí nad Labem pro takový případ ovšem výslovně dovodil, že se jedná o pracovní cestu.<sup>64</sup> Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci k dispozici služební vůz, a zaměstnanec jej využíval výhradně k pracovním účelům (tedy nikoliv pro cestu do zaměstnání), pak to pro něj nepředstavovalo nepeněžní příjem.<sup>65</sup> Za určitých podmínek dokonce soudy akceptovaly, že zaměstnanci jezdili služebními vozidly do práce a ani tak se nejednalo o soukromé cesty.<sup>66</sup> Obecně konstatováno je však vyloučeno, aby cesta do zaměstnání na řádně nařízenou směnu byla pracovní či služební cestou.

### 3.2 VYMEZENÍ PRAVIDELNÉHO PRACOVNÍHO PÍSEMNOU INFORMACÍ

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii ukládá informovat zaměstnance o místě výkonu práce, pokud zaměstnanec nemá žádné stálé nebo hlavní místo výkonu práce. V takovém případě by měl obdržet informace o tom, za jakých podmínek se bude mezi těmito místy výkonu práce přemisťovat a kdo určí, kde bude zaměstnanec pracovat.<sup>67</sup> Ust. § 37 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce 2006 stanoví, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat o bližším označení druhu a místa výkonu práce.

Má-li zaměstnanec stálé či hlavní místo výkonu práce hlavní město Prahu, pak mu nepochybně musí zaměstnavatel sdělit, kde očekává, že bude konat práci. To je odůvodněno jednak organizačně technickými požadavky na zajištění bezproblémového nástupu k výkonu práce, jednak právními limity plynoucími ze zásady rovného zacházení se zaměstnanci. A pokud písemná informace bude obsahovat např. konkrétní adresu sídla zaměstnavatele či provozovny zaměstnavatele, pak se ve světle judikatury lze důvodně ptát, zda může být místem výkonu práce celá obec, když zaměstnavatel má sídlo, resp. pracoviště pouze na určité adrese dané obce.<sup>68</sup> Prizmatem Ústavního soudu je důležité, zda „*povaha obchodní činnosti zaměstnavatele, jakož i charakter stěžovatelkou vykonávaného druhu práce, nesou znaky prostředí, jemuž je vlastní jistá míra objektivně*

<sup>62</sup> Tak v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2016, č. j. 2 Afs 177/2016-14.

<sup>63</sup> Srov. komentář Z. Novotného in BĚLINA – DRÁPAL, c. d.

<sup>64</sup> Tak rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 28. července 2006, č. j. 59 Ca 29/2005-21.

<sup>65</sup> Tak rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 16. dubna 2003, sp. zn. 15 Ca 357/2000.

<sup>66</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 31. května 2007, sp. zn. 2 Afs 185/2006-49. Zde soud vyslovil: „*Pokud byla motorová vozidla na základě nájemní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem jako nájemcem a zaměstnanci jako pronajímateli garážována v rodinných domech zaměstnanců a zaměstnanci tato vozidla každodenně převáželi do sídla zaměstnavatele, nelze bez dalšího uzavřít, že vozidla byla zaměstnancům poskytnuta pro soukromé účely.*“

<sup>67</sup> Preambule 16 a čl. 4 odst. 2 písm. c) směrnice EU/2019/1152.

<sup>68</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 98/2004.

*uznatelné a oboustranně předjímané flexibility uplatnitelného zaměstnaneckého personálu, a v tomto duchu předestřené vysvětlení vedlejšího účastníka o jeho ‚praxi‘ návrhů na uzavření pracovních smluv je proto (ještě) akceptovatelné. Jinak lze přisvědčit názoru, že ‚bezbrhé‘ a neodůvodněné extenzivní určení místa výkonu práce by ústavní ochranu mít nemuselo.“<sup>69</sup>*

Otázkou pak je, zda písemná informace podle ust. § 37 Zákoníku práce 2006, s odkazem na směrnici o transparentních a předvídatelných podmínkách, a ust. § 18 Zákoníku práce 2006 mění výklad místa pravidelného pracoviště na místo sdělené jednostranně zaměstnavatelem. Zákonodárce vložil do ust. § 18 zákoníku práce obecné interpretační pravidlo, které je soudy vykládáno různě.<sup>70</sup> Některé soudy vykládají na jeho základě právní jednání ve prospěch zaměstnanců, jiné soudy, včetně Nejvyššího soudu, vykládají nikoliv jednání, ale pojem, který je možné vyložit více způsoby, ku prospěchu zaměstnance. Autor si klade otázku, zda smyslem a účelem této úpravy není prosadit vyšší míru autonomie smluvní vůle do jinak kogentních pracovníprávních předpisů, a to zejména do těch částí, které jsou veřejnoprávní povahy. Tedy, zda pojem pravidelné pracoviště u zaměstnance, který má v pracovní smlouvě jako místo práce vymezenou Prahu a místo pravidelného pracoviště sjednáno není, lze u takového zaměstnance vyložit jako konkrétní adresu pracoviště, sdělenou v písemné informaci o obsahu pracovního poměru.

Nejvyšší soud judikoval, že při výkladu (objasňování) obsahu tzv. faktického úkonu, jednání soud postupuje (obdobně) podle zásad předepsaných pro výklad projevu vůle při právním jednání.<sup>71</sup> Základním hlediskem pro výklad právního i faktického jednání je tedy úmysl jednatelů (popřípadě – u vícestranných právních jednání – společný úmysl jednatelů stran), byl-li takový úmysl druhé straně (adresátovi projevu vůle) znám, anebo musela-li (musel-li) o něm vědět. Při zjišťování tohoto úmyslu je třeba vycházet z hledisek uvedených v ust. § 556 odst. 2 Občanského zákoníku a přihlídnout též k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají. Teprve v případě, že ani za použití uvedených výkladových pravidel nelze zjistit úmysl jednatelů, se uplatní objektivní metoda interpretace a projevu vůle se přisuzuje význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen.<sup>72</sup> Výklad obsahu tedy musí směřovat ke zjištění toho, co v něm bylo vyjádřeno. Vychází se přitom nejen z použitého jazykového vyjádření, ale i z dalších okolností, zejména z vůle toho, kdo tzv. faktické jednání učinil. Kromě úmyslu (záměru) jednatelů (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle

<sup>69</sup> Srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 12. května 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10.

<sup>70</sup> Srov. např. rozhodnutí Okresního soudu v Ostravě ze dne 30. října 2024, č. j. 127 C 3/2024-32, kde soud dovodil, že ust. § 18 nelze interpretovat tak, že veškerá právní jednání je třeba vykládat nejpříznivěji pro zaměstnance, neboť to by nepochybně bylo v rozporu se základními právními zásadami, a ust. § 18 je tak potřeba užít v situaci nikoli právního jednání, nýbrž použitého výrazu. Shodně např. DRÁPAL, L. § 19 [Neplatnost právního jednání]. In: BĚLINA – DRÁPAL, c. d., s. 118.

<sup>71</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016. Dále srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. července 2024, č. j. 21 Cdo 213/2024-264.

předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají.

Pokud zaměstnavatel sice se zaměstnancem sjedná jako místo výkonu práce Prahu, nicméně v informaci o obsahu pracovního poměru sdělí, že místo výkonu práce je konkrétní adresa v Praze, pak bez dalších doprovodných prohlášení či informací, že dané místo je pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, nelze ani prostřednictvím ust. § 18 Zákoníku práce 2006 informaci vydanou na základě ust. § 37 považovat za omezení místa výkonu práce pouze na dané místo. Informace o obsahu pracovního poměru pouze upřesňuje, kde zaměstnanec pracuje, neomezuje však autonomii smluvní vůle smluvních stran projevenou v pracovní smlouvě. I když každé faktické jednání lze vykládat.<sup>73</sup> Výraz místo výkonu práce použitý v pracovní smlouvě bez dalších sebeomezujících prohlášení učiněných ze strany zaměstnavatele nelze považovat za stanovení pravidelného pracoviště. Výklad projevu vůle totiž může směřovat jen k objasnění obsahu toho, co bylo projevováno. „*Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovních vztahů) neměl, nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.*“<sup>74</sup> Tímto způsobem může být vyjasněno jen to, co bylo opravdu projevováno; není přitom dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného tzv. faktického jednání.<sup>75</sup>

#### 4. HODNOCENÍ ANALYZOVANÝCH ÚPRAV CEST V MÍSTĚ PRACOVIŠTĚ

Od účinnosti zákona o cestovních náhradách z roku 1992 bylo možné vyložit povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci cesty po obci pracoviště. Jednalo se o relativně velké novum, protože předchozí úpravy preferovaly paternalistický přístup, který ale právě u cestovních náhrad byl limitován finanční náročností takové úpravy. Z hlediska autonomie smluvní vůle je tak jednoznačně nejvíce liberální úprava obsažená v Zákoníku práce 2006.<sup>76</sup>

K petrifikaci liberálního přístupu došlo novelou Zákoníku práce 2006, která zakotvila nevyvratitelnou právní fikci o pravidelném pracovišti v případě, že by místo výkonu práce bylo sjednáno širěji než jedna obec. Na druhou stranu současná úprava umožňuje též zaměstnavateli být kreativní, zachovat flexibilitu a šetřit na úhradě cestovních náhrad. Jestliže socialistický zákonodárce šetřil skrze partikulární úpravy pro jednotlivé profese, pak úprava v Zákoníku práce 2006 je méně výhodná oproti úpravě vydané na základě Zákoníku práce 1965 pro zaměstnance preferovaných povolání. Na druhou

<sup>73</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. prosince 2022, sp. zn. 21 Cdo 1636/2022; a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. dubna 2021, sp. zn. 27 Cdo 3424/2019.

<sup>74</sup> Tak rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 2020, sp. zn. 21 Cdo 4606/2018; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, uveřejněný pod č. 50/2018 v časopise *Soudní judikatura*; nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016, uveřejněný pod č. 3/2019 v časopise *Soudní judikatura*.

<sup>75</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

<sup>76</sup> Pouze v člancích a opatrně se někteří autoři vyjadřují k tomu, že vzniknou-li zaměstnanci v místě výkonu práce zvýšené cestovní náklady v souvislosti s výkonem práce, pak je povinností zaměstnavatele je hradit.

stranu byla úprava v totalitním Československu opět celkově méně výhodná než úprava cestovních náhrad podle protektorátních předpisů, protože ta respektovala předchozí úpravu ještě z doby Rakouska.<sup>77</sup> Nevýhodou rakouské, prvorepublikové a protektorátní úpravy však opět byla partikulární úprava skrze tzv. vnější řízení, která byla aplikovatelná pouze pro preferované kategorie zaměstnanců. I když tedy Zákoník práce 1965 přinesl kodifikovanou a jednotnou úpravu, regulace cestovních náhrad u cest v místě pracoviště neplatila pro všechny zaměstnance, protože v něm obsažena nebyla. A tak i zákonodárce socialistický zůstal u roztržité regulace cesty v místě pracoviště, která byla obsažena v terciálních předpisech.

Na druhou stranu již v 60. letech minulého století se v sekundárních předpisech objevuje úprava pravidelného pracoviště, která se v cízeloované podobě následně promítla do vyhlášky č. 33/1984 Sb. Tato úprava z hlediska legislativně technického přinesla do oblasti partikulárních úprav obsažených v terciálních předpisech unifikovanou úpravu vybraných institutů. Podle této úpravy zaměstnavatel nesměl hradit zaměstnancům výdaje za cesty do práce na pravidelném pracovišti a zpět s výjimkou případů upravených touto vyhláškou, popř. jiným zvláštním předpisem. Pravidelným pracovištěm (pracovišti) pro účely této vyhlášky byla stanovena organizační jednotka (jednotky) zaměstnavatele (závod, provoz apod.) sjednaná jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, popř. jinak určená zaměstnavatelem. Tato úprava byla výhodnější oproti úpravě z 60. let minulého století (pro běžného zaměstnance) a též proti úpravě protektorátní. Ta totiž tzv. vnější služební výkony kvalifikovala jako služební pochůzky pouze v případě, že je úředník konal ze služebního podnětu nebo při výkonu své pravidelné služby, a muselo se jednat o cesty uvnitř obvodu obce bydliště nebo do ústavů, zařízení apod., které byly mimo obvod obce, patřily však k obci bydliště. Podle vládního nařízení č. 51/1942 Sb., o náhradách cestovních výloh ve veřejné službě, při vnějších pracovních výkonech v obci pravidelného pracovního místa nebo v obci bydliště, příslušela zaměstnanci pouze náhrada výdajů za pracovní nutně a prokázané použití veřejného hromadného dopravního prostředku. Rámcová úprava však zůstávala obsažena ve služební pragmatice, jež regulovala cestovní náhrady pro úředníky velmi vstřícně, poměřováno i dnešní platnou úpravou.

Úprava pravidelného pracoviště obsažená ve vyhlášce č. 33/1984 Sb. byla obecnou úpravou, která se aplikovala na všechny zaměstnance. Takto nahlíženo, lze tvrdit, že tato obsažená úprava pravidelného pracoviště by pravděpodobně vyhovovala středním

<sup>77</sup> Tak např. podle substitučního normálu ze dne 28. března 1828, č. 2332, který platil též v době první republiky, nebyl u státního úředníka nárok na diety v případech zástupu podmíněn uskutečněním služební cesty. Nárok u zástupu vznikl, pokud úředník vykonával zástup a byl ze svého služebního místa odeslán. Jak konstatoval Nejvyšší správní soud: „*Tímto odesláním není však rozuměti, že by úředník tam za tím účelem musil podniknouti skutečně nějakou cestu, že musil by přeložiti prostorově středisko svých životních poměrů, nýbrž pouze, že převzetí substituce úředníkem nenáležejícím ke státu onoho, nýbrž jiného úřadu, je nařízeno představeným úřadem a že úředník musí býti k tomu zmocněn, delegován příkazem nadřízeného orgánu. Odesláni po rozumu citovaného zákonného předpisu je zde tudíž vždy, jakmile úřední stanoviště, na němž osoba ta k vyššímu příkazu má v případech zákonem uvedených dočasně na dále službu svou konati, leží mimo obvod jeho dosavadního služebního místa, na němž dle svého služebního ustanovení byl by jinak oprávněn a povinen vykonávati funkce státní správou mu svěřené.*“ Tak rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 11. června 1921, sp. zn. 7061, Bohuslav, administrativní rozhodnutí uveřejněno pod pořadovým (publikačním) č. 880/1921.

a větším zaměstnavatelům současné doby více než platná úprava. Platná úprava totiž flexibilitu ujednání místa výkonu práce a pravidelného pracoviště váže na dohodu se zaměstnancem. Potřebuje-li však zaměstnavatel přestěhovat dané pracoviště či část závodu, pak zaměstnanec se změnou pravidelného pracoviště souhlasit nemusí. A dojednávat sjednání dohody se stovkami zaměstnanců je rozhodně něco, co si každý zaměstnavatel velmi dobře rozmyslí.

## 5. ZÁVĚR

V pracovní smlouvě lze podle platné úpravy v Zákoníku práce 2006 sjednat místo výkonu práce jako obec. Není-li dohodnuto nic jiného, pak pravidelným pracovištěm je stejná obec. Pracovní cestou pak není cesta spojená s výkonem práce v dané obci, pokud zaměstnanci vzniknou pouze pravidelné výdaje, které mu vznikají i při cestách v dané obci i bez souvislosti s výkonem práce. Uvedené platí, ať už je obcí Praha, nebo naopak nejmenší obec o rozloze ani ne 1 km<sup>2</sup>. Zatímco v prvním případě může zaměstnanec na cestě po Praze strávit hodiny a projezdit stovky korun, v druhém případě je to prakticky vyloučeno. Pouze několik autorů připouští, že by zaměstnanec měl mít nárok na úhradu mimořádných cestovních nákladů spojených s cestou v rámci místa výkonu práce a pravidelného pracoviště. Současná úprava tak sice posílila autonomii smluvní vůle, je však otázka, zda předchozí úprava pravidelného pracoviště z 60. let minulého století nebyla nakonec pro zaměstnavatele, ale též pro průměrného zaměstnance bez význačné vyjednávací síly, výhodnější. Zaměstnanci nechtějí na své náklady jezdit v souvislosti s výkonem práce po obci pravidelného pracoviště.

V době demokracie a tržního hospodářství se opětovně začaly objevovat různé snahy zaměstnavatelů šetřit na pracovní síle, což ovšem lze najít též v socialistickém zákonodárství, jakož i v době protektorátu, první republiky a rakouského mocnářství. Stanovisko demokratického zákonodárce, že: „*S ohledem na možnost sjednat místo či místa výkonu práce (jeho šíří) bez jakéhokoli omezení lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt.*“<sup>78</sup> je rozhodné pro platnou právní úpravu. Ta ovšem prohrává, pokud se jedná o praktičnost pro střední a větší zaměstnavatele. Flexibilita je totiž limitována nutností dohodnout se na jakémkoliv změně, a to zaměstnavatelé nechtějí, protože jsou limitováni do budoucna v organizačních změnách. A za této skutkové situace je problematická též legislativně technická úroveň ust. § 34a Zákoníku práce 2006. Je totiž aplikační otázkou, zda platí, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, pak jej může jednostranně stanovit zaměstnavatel tím, že určí pravidelným pracovištěm např. adresu provozovny v rámci obce specifikované v informaci o obsahu pracovního poměru vydané podle ust. § 37 či ust. § 153 Zákoníku práce 2006. Zaměstnavatel by to takto rád udělal, protože se nechce

<sup>78</sup> Důvodová zpráva k úpravě, provedené v ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011. Srov. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sněmovní tisk 1153/0.

na pravidelném pracovišti se zaměstnancem dohodnout, protože se obává, zda při stěhování bude zaměstnanec souhlasit se změnou pravidelného pracoviště.

Pochopitelně úprava ze 60. let minulého století byla motivována především trendem nastoupeným v roce 1948, kdy mělo dojít v oblasti cestovních náhrad k simplifikaci úpravy a zastropování cestovních náhrad, které zejména pro úřednictvo byly do té doby velmi štědré. Jestliže ještě předpisy ze 60. let minulého století znaly tzv. vnější řízení pro vybrané kategorie zaměstnanců, pak v 80. letech se již jednalo o institut zapomenutý. Ani při rekodifikaci pracovního práva si zákonodárce na vnější řízení nevzpomněl, stejně jako opětovně neupravil např. náhradu za ztracený čas a další složky cestovních náhrad, které znaly ještě socialistické předpisy, ovšem opět jen pro určité kategorie zaměstnanců. Tento restriktivní přístup současného zákonodárce bohužel zpochybňuje ideu o zlepšování úpravy cestovních náhrad postupem věků, pokud pro poměření výhodnosti používáme předpisy z doby rakouského mocnářství a první republiky platné pro byrokracii ještě v době Protektorátu Čechy a Morava a pokud se jedná o úpravu pracovních cest pro vyšší státní úřednictvo. Naopak je-li měřítkem rozsah nároků prodáváče, pak nepochybně současná úprava je přehlednější a rovnější, a to i ve srovnání s úpravou socialistickou.

Z legislativně technického hlediska je zase nutno hodnotit úpravu pravidelného pracoviště v předpisech ze 60. let minulého století jako jasnější a praktičtější než současnou dikci ust. § 34a Zákoníku práce 2006, jak ukazuje příklad zaměstnance se sjednaným místem výkonu práce Praha a bez sjednaného pravidelného pracoviště. U takového zaměstnance dává smysl, že pracovní cesty jsou cesty konané mimo sídlo a/nebo pracoviště zaměstnavatele, byť se jedná o cesty v rámci stejné obce.

prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., DSc.  
Právnická fakulta Univerzity Karlovy  
stefkom@prf.cuni.cz  
ORCID: 0000-0003-1060-6682