

~~Zaměstnavatel vyslal svého zaměstnance pana Nového na pracovní cestu ze Zlína, Smetanova 15, do Brna, Pavlova 111 (z důvodu prohlubování kvalifikace). Začátek pracovní cesty zaměstnavatel stanovil v místě bydliště zaměstnance ve Zlíně v pondělí 5. dubna 2017 v 7:00 a konec pracovní cesty v místě bydliště zaměstnance dne 8. dubna 2017 ve večerních hodinách. Zaměstnanec požádal zaměstnavatele o možnost přerušit pracovní cestu v Brně a to z důvodu návštěvy přátel.~~

~~Zaměstnavatel požadavek zaměstnance akceptoval a v cestovním příkazu uvedl: „Na žádost zaměstnance bude pracovní cesta přerušena dne 8. dubna 2017, po ukončení semináře v 16:00 v Brně, Pavlova 111.“~~

~~Nárok zaměstnance na stravné~~

Datum	Doba trvání pracovní cesty	Minimální nárok na stravné
5. dubna 2017	17 hodin	109 Kč
6. dubna 2017	24 hodin	171 Kč
7. dubna 2017	24 hodin	171 Kč
8. dubna 2017	16 hodin	109 Kč

Jaroslava PFEILEROVÁ,

~~kontrolní pracovník správce daně,
specialista na cestovní náhrady a zdaňování ve vztahu k zahraničí~~

Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

CESTOVNÍ NÁHRADY AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 20. října 2016, sp. zn. 2 Afs 177/2016
(dostupný na www.nssoud.cz)

Smyslem institutu agenturního zaměstnávání je umožnit uživatelům najímání pracovníků, aniž by s nimi museli uzavírat pracovní smlouvy. Reálná místa výkonu práce se proto budou ve většině případů lišit od sídla agentury práce či bydliště zaměstnance, a proto může být přidělený zaměstnanec za práci pro uživatele nucen jednorázově či opakovaně cestovat. **V souvislosti s těmito cestami, které jsou typické právě pro agenturní zaměstnávání, by měla zaměstnanci také náležet náhrada cestovních výdajů.** Výše uvedený výčet dle § 152 zákoníku práce na agenturní zaměstnávání výslovně nepamatuje. Je proto nutné vycházet z vyjmenovaných institutů a využít ten z nich, který je na situaci agenturního zaměstnance vzhledem k povaze jeho vztahu a činnosti nejlépe použitelný.

Pokud bude přidělený zaměstnanec nucen cestovat do místa výkonu práce uživatele, nezbývá než využít pro poskytnutí náhrad cestovních výdajů institutů pracovní cesty nebo cesty mimo pravidelné pracoviště. Nejvyšší správní soud souhlasí se stěžovatelem, že z důvodu specifik agenturního zaměstnávání se nejedná o běžnou pracovní cestu, jak je vnímána v klasickém pracovněprávním vztahu. Nicméně k ní má poměrně blízko, neboť spočívá v tom, že agenturní zaměstnanec cestuje ze středobodu dlouhodobého nastavení svých pracovních vztahů (tedy ze sjednaného místa výkonu práce, typicky, jak výše uvedeno, sídla agentury práce či svého bydliště) do místa, v němž dočasně vykonává práci pro uživatele, který si jeho pracovní sílu u agentury práce zjednal.

Nelze pak přisvědčit názoru stěžovatele, že pokyn agentury práce k dočasnému přidělení zaměstnance lze pokládat za pouhé upřesnění pracovní smlouvy, kterým může být docíleno změny místa výkonu práce či pravidelného pracoviště. Jak uvedl krajský soud, změna pracovní smlouvy může být uskutečněna dle § 40 odst. 1 zákoníku práce pouze dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Při uzavření pracovní smlouvy musí být ve smlouvě stanoveno místo výkonu práce. Došlo-li by přílohou pracovní smlouvy k upřesnění pracovních podmínek, které by mělo vést ke změně místa výkonu práce či pravidelného pracoviště, jednalo by se o změnu pracovní smlouvy. Takováto změna by musela být odsouhlasena i zaměstnancem, což pokyn k dočasnému přidělení pojmově nenaplnuje, neboť se jedná o jednostranné právní jednání agentury práce vůči zaměstnavateli. **Pokynem k přidělení proto nemůže být změněna pracovní smlouva a místo výkonu práce se jím nemůže po právní stránce přesunout. Skutečnost, že zaměstnanec práci fakticky vykonává v jiném místě u uživatele, je důsledkem principů agenturního zaměstnávání, avšak za současné právní úpravy obsažené v zákoníku práce nepostačuje tato skutečnost ke změně pracovní smlouvy.**

Komentář

Druhý komentovaný judikát výjimečně nepochází z pera Nejvyššího soudu, ale Nejvyššího správního soudu. Nejvyšší správní soud totiž musel řešit rovněž dosud neujasněnou otázku, a to, **zda mají agenturní zaměstnanci při agenturním zaměstnávání nárok na cestovní náhrady.** Až k Nejvyššímu správnímu soudu se dostal případ agentury práce, která svým zaměstnancům vyplácela cestovní náhrady za práci u uživatele mimo sjednané místo výkonu práce, což se nelíbilo orgánům Finanční správy, protože cestovní náhrady nepodléhají dani z příjmů.

Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí **zcela logicky dovodil, že i když zákoník práce s cestovními náhradami v případech agenturního zaměstnávání nepočítá** (viz výčet v § 152 zákoníku práce), je nutno je poskytnout **analogicky jako při pracovní cestě nebo cestě mimo pravidelné pracoviště,** což jsou instituty svou povahou nejbližší. Nejvyšší správní soud velmi trefně cestování agenturních zaměstnanců přirovnal k cestování zaměstnanců stavební firmy, kteří rovněž mají zpravidla jako místo výkonu práce sjednané sídlo svého zaměstnavatele, ale za prací jezdí podle toho, kde zrovna probíhá stavba, a podle toho také mají nárok na cestovní náhrady.

K argumentaci orgánů Finanční správy pak Nejvyšší správní soud uvedl, že **pokynem k dočasnému přidělení se sice agenturní zaměstnanec dozví, kde má u uživatele vykonávat práci, ale rozhodně tím nedochází ke změně místa výkonu práce.** Místo výkonu práce lze změnit jedině dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a nikoliv jednostranným pokynem k dočasnému přidělení.

S argumentací Nejvyššího správního soudu lze zcela souhlasit a uzavřít, že **i dočasně přidělení zaměstnanci agentury práce mají nárok na cestovní náhrady, jestliže pracují u uživatele mimo sjednané místo výkonu práce či pravidelné pracoviště. Tyto cestovní náhrady se vypočtou, jako by šlo o zaměstnance na pracovní cestě nebo cestě mimo pravidelné pracoviště.**

Nad rámec uvedeného závěru je však třeba doplnit, že cestovní náhrady nejsou součástí mzdy agenturního zaměstnance, a nelze je proto zahrnovat do mzdy pro účely porovnání se srovnatelným zaměstnancem uživatele. Nehrají roli ani při určení, zda si zaměstnanec vydělal alespoň minimální nebo zaručenou mzdu. Ještě jinak řečeno, jestliže kmenový zaměstnanec uživatele pobírá za práci např. 25 000 Kč hrubého měsíčně, nelze agenturnímu zaměstnanci přiznat 15 000 Kč hrubého s tím, že zbytek „dostane v cestovních náhradách“.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden