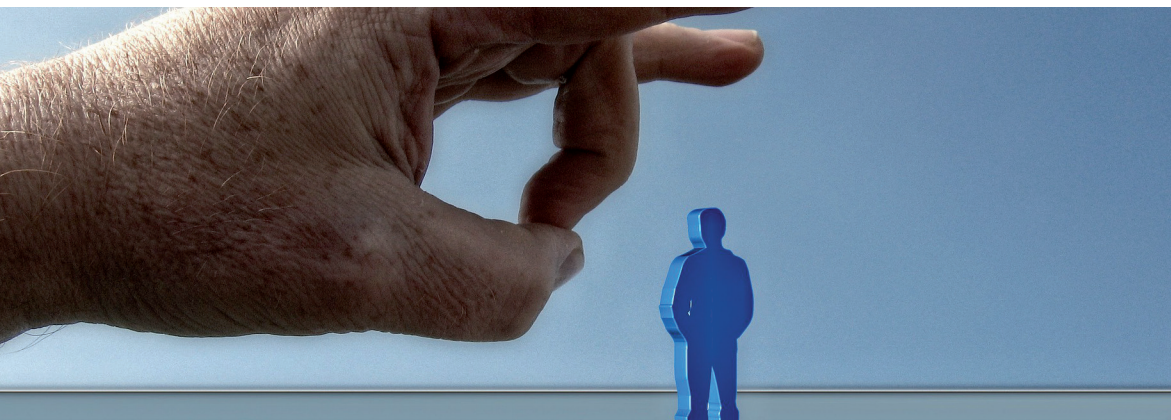




NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO VÝKON JEDNOHO Z VÍCE DRUHŮ PRÁCE

Jednostranně rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnavatele po uplynutí zkušební doby není podle české právní úpravy možné bez uvedení důvodu, ale naopak pouze v taxativně vymezených případech, a to buď výpovědí¹⁾ nebo okamžitým zrušením²⁾ pracovního poměru. Jedním z výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele je to, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Co ovšem dělat v případě, pokud má zaměstnanec sjednáno více druhů práce a předpoklady nesplňuje jen pro některý z nich? Právě to je předmětem tohoto článku.

VÝPOVĚDNÍ DŮVOD SPOČÍVAJÍCÍ V NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO VÝKON PRÁCE

Výpovědní důvod spočívající v nesplňování předpokladů pro výkon práce dopadá jak na případy, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon práce už od vzniku pracovního poměru (zaměstnavatel si např. splňování předpokladů pro výkon práce dostatečně neověří nebo je zaměstnancem uveden v omyl), tak i na případy, kdy jsou předpoklady pro výkon práce stanoveny či změněny právními předpisy až za trvání pracovního poměru. U tohoto výpovědního důvodu je také možné, aby existoval i delší dobu, než zaměstnavatel přistoupí k dání výpovědi. Zaměstnavatel není časově omezen v tom, kdy se rozhodne daný výpovědní důvod uplatnit. Je ovšem nutné, aby použitý výpovědní důvod trval v době dání výpovědi.³⁾

Předpoklady pro výkon určitého druhu práce „stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržování dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (obecným) zájmům společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého

¹⁾ Jednotlivé důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou uvedeny v § 52 zákoníku práce.

²⁾ Jednotlivé důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou uvedeny v § 55 zákoníku práce.

³⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. prosince 1976, sp. zn. 5 Cz 52/76, uveřejněný pod č. 38/1979 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek. Na tento již letitý rozsudek odkazuje Nejvyšší soud i ve svých novějších judikátech.

vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením, anebo se týkají osoby zaměstnance.⁴⁾ Například pro zaměstnance, který má v rámci sjednaného druhu práce konat práci řidiče, bude předpokladem pro výkon takové práce platné řidičské oprávnění k řízení dané skupiny motorových vozidel.⁵⁾

Vedle nesplňování předpokladů pro výkon práce je výpovědním důvodem podle § 52 písm. f) zákoníku práce rovněž **nesplňování požadavků pro řádný výkon práce**. Na rozdíl od předpokladů pro výkon práce se v případě nesplňování požadavků pro řádný výkon práce jedná o „konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní práci vykonává. Může se jednat o požadavky na odbornou způsobilost, jazykové schopnosti, morální kvality, ale i specifické dovednosti a schopnosti, například schopnosti řízení, organizace, či požadavky na určitý způsob vystupování, vzhledu, oblékání aj.“⁶⁾

Použití tohoto výpovědního důvodu v praxi zpravidla nečiní potíže, protože jak bylo výše popsáno, předpoklady pro výkon práce stanoví právní předpisy, takže u soudu v zásadě odpadá potřeba dokazování, zda jsou tyto předpoklady legitimní a odůvodněné, popř. zda s nimi byl zaměstnanec seznámen. Rovněž není rozhodné to, zda zaměstnanec tyto předpoklady pro výkon práce nikdy nesplňoval nebo to, zda je v průběhu pracovního poměru splňovat přestal či to, že v době trvání pracovního poměru právní předpisy nově stanovily nové předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce, které daný zaměstnanec doposud splňovat nemusel. Výjimkou by bylo pouze to, pokud by právní předpis umožňoval prominutí či dočasné prominutí nesplňování předpokladů pro výkon práce a zaměstnanec by tak výpověď zpochybňoval právě s tím, že mu zaměstnavatel nesplňování předpokladů prominul.⁷⁾

MOŽNOST SJEDNAT V PRACOVNÍM POMĚRU VÍCE DRUHŮ PRÁCE A VLIV NA VÝPOVĚĚ PRO NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO VÝKON PRÁCE

Nicméně je třeba uvést, že „právní úprava rovněž umožňuje, aby **druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce**. Počet druhů prací, které mohou být v pracovní smlouvě sjednány, není zákonem stanoven ani omezen.“⁸⁾ Vyloučena není ani kombinace, při níž je určitý druh práce sjednán v pracovní smlouvě a následně je druh práce rozšířen jmenováním na vedoucí pracovní místo ve smyslu § 33 odst. 3 a § 40 odst. 1 zákoníku práce.⁹⁾ **Zaměstnanec tedy může u jednoho zaměstnavatele v jednom pracovním poměru zastávat více druhů práce**, resp. více pracovních pozic.

Použití výpovědního důvodu spočívajícího v nesplňování předpokladů pro výkon práce může být v takových případech **problematické**, a to tehdy, pokud má **zaměstnanec sjednáno více druhů práce, ale předpoklady nesplňuje jen k jednomu či několika z nich**. Příkladem může být situace, v níž má zaměstnanec sjednáno, že bude pro zaměst-

⁴⁾ Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, uveřejněného pod č. 119/2017 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, dostupného na www.nsoud.cz.

⁵⁾ Viz § 80 a násl. zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ Citováno z: JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik, a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 209, marg. č. 73.

⁷⁾ Srov.: PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 209, marg. č. 72.

⁸⁾ Citováno z: BĚLINA, Miroslav. § 34 [Pracovní smlouva]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 209, marg. č. 7.

⁹⁾ Viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

navatele pracovat s druhem práce řidič a současně s druhem práce automechanik, který má provádět servis a údržbu firemních vozidel. Tento zaměstnanec bude při řízení vozidel opakovaně porušovat pravidla silničního provozu, za což mu bude odebráno řidičské oprávnění na jeden rok, čímž přestane splňovat předpoklady pro výkon práce řidiče. Taková situace pak vede k tomu, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci řidiče přidělovat, a logicky pak zaměstnavatel může chtít pracovní poměr se zaměstnancem ukončit, protože zaměstnanec přestal splňovat předpoklady k jednomu ze sjednaných druhů prací. Na výkon práce automechanika však odebrání řidičského oprávnění vliv nemá.

Podobným případem se již ve své judikatuře zabýval Nejvyšší soud, když posuzoval platnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnankyní se dvěma druhy práce, a to laborant a řidič, přičemž zaměstnankyně nesplňovala předpoklady pro výkon práce laboranta. Nejvyšší soud dospěl k tomu, že: „*má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a nesplňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se nesplňování předpokladů netýká.* Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy (§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce) jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich.“¹⁰⁾

Jinými slovy Nejvyšší soud dospěl k závěru, že **může-li zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat alespoň některý druh práce**, u nějž zaměstnanec splňuje stanovené předpoklady, tak **nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce** podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

V zásadě k obdobnému závěru dospěl Nejvyšší soud ostatně i v případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance ve vztahu k jednomu (několika) z více druhů práce, kdy uvedl, že: „*zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. e) zák. práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.*“¹¹⁾

Pokud má tedy zaměstnanec sjednáno více druhů práce, je možné rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce jedině, pokud tyto předpoklady nesplňuje pro výkon všech sjednaných druhů práce.

MOŽNOST „ČÁSTEČNÉ VÝPOVĚDI“ JEN VE VZTAHU K NĚKTERÝM DRUHŮM PRÁCE

Logicky tak vyvstává otázka, jak má zaměstnavatel postupovat v případě, že zaměstnanec ve zbývajícím druhu (či zbývajících druzích) práce, pro který(é) zaměstnanec splňuje předpoklady, nedokáže vytitžit v celém rozsahu stanovené či kratší pracovní doby. I takový případ byl již v judikatuře Nejvyššího soudu řešen. Konkrétně se jednalo o případ zaměstnance, který pro zaměstnavatele vykonával **druh práce řidič, údržbář**, s tím, že následně s ním byl sjednán **i druh práce učitel tělesné výchovy**. Protože však zaměstnanec nesplňoval předpoklady odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost a tyto předpoklady ve stanovené lhůtě (do 1. ledna 2015) nezískal, **přistoupil zaměstnavatel k tomu, že dal zaměstnanci**

¹⁰⁾ Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, uveřejněného pod č. 119/2017 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, dostupného na www.nsoud.cz.

¹¹⁾ Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. září 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.

výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce **pro nesplňování předpokladů pro výkon práce, a to ve vztahu k druhu práce učitel.**

Nejvyšší soud však v daném případě dospěl k závěru, že: „**připustit nelze ani takový postup zaměstnavatele, který – stejně jako žalovaná v projednávané věci – v případě, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, přistoupí k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zák. práce učiněné jen ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce.** Výpověď z pracovního poměru zde (vzhledem k zamýšleným právním následkům) nepředstavuje (nemůže představovat) pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru (ten má s ohledem na další, výpovědí nedotčený sjednaný druh práce pokračovat), nýbrž pracovněprávní jednání směřující k jednostranné změně obsahu stávajícího pracovního poměru ve sjednaném druhu práce.“¹²⁾

Nejvyšší soud tedy shledal danou výpověď neplatnou, protože nesměřovala k rozvázání pracovního poměru jako takového (ten měl pokračovat ve vztahu ke zbývajícím druhům práce), ale svou **povahou se mělo jednat o jednostrannou změnu obsahu pracovního poměru** ve sjednaném druhu práce, což je v rozporu s § 40 odst. 1 zákoníku práce, podle nějž ke změně obsahu pracovního poměru může dojít, jen když se zaměstnavatel a zaměstnanec na takové změně dohodnou. Zároveň se nejednalo o žádný z případů uvedených v § 41 zákoníku práce, které zaměstnavateli umožňují jednostranně převést zaměstnance na jinou práci, přičemž i pro takové případy Nejvyšší soud připomíná, že „*nepředstavují a ani nemohou představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele.*“¹³⁾

Popsanou situaci tedy **nelze řešit ani dáním tzv. částečné výpovědi** ve vztahu k tomu druhu práce, u nějž zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon práce.

JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO VÝKON NĚKTERÉHO ČI NĚKTERÝCH DRUHŮ PRÁCE?

Pokud tedy zaměstnanec alespoň k některému druhu práce splňuje předpoklady pro jeho výkon, nelze situaci řešit výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Jak tedy může a má zaměstnavatel postupovat?

Lze si představit poněkud bizarní případ, že by zaměstnanec ve vztahu k určitému druhu práce pozbyl předpoklady pro jeho výkon a k jinému dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Pak by bylo na místě rozvázání pracovního poměru výpovědí, v níž by bylo skutkově uvedeno, proč je výpověď dávana, a to ve vztahu ke každému ze sjednaných druhů práce. Taková výpověď by byla vlastně kombinací výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) až f) zákoníku práce a podle názoru autorů by byla platná, neboť ve vztahu ke každému ze sjednaných druhů práce by zákonný výpovědní důvod existoval, jen by byl pokaždé jiný.

V běžnějších případech, v nichž bude zaměstnanec k jednomu či více druhům práce obecně způsobilý, bude hrát roli skutečnost, zda zaměstnavatel se zaměstnancem při sjednávání více druhů práce sjednají i tzv. **distribuci úvazku** mezi druhy práce, tedy to, v jakém rozsahu pracovní doby bude zaměstnanec vykonávat jeden z uvedených druhů práce a v jakém rozsahu pracovní doby bude vykonávat druhý druh práce (či ostatní druhy prací).

Tak např. může být se zaměstnancem sjednáno, že koná druhy práce řidič a učitel, s tím, že jako řidič bude pracovat v rozsahu 35 % týdenní pracovní doby a jako učitel v rozsahu 65 % týdenní pracovní doby. V takovém případě je **zaměstnavatel povinen přidělovat**

¹²⁾ Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017.

¹³⁾ Tamtéž.

zaměstnanci práci ve sjednaném rozsahu k druhu práce, ke kterému je zaměstnanec způsobilý, a ve zbývajícím rozsahu pracovní doby se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Tento závěr lze opřít o judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž se o překážku na straně zaměstnavatele, spočívající v tom, že zaměstnavatel neplní nebo nemůže plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, může jednat jen za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat.¹⁴⁾ Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon jednoho z druhů práce, pak se v rozsahu pracovní doby, ve kterém by měl tuto práci konat, bude jednat o překážku v práci na jeho straně, za kterou mu náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.

Částečně odlišná situace nastává, pokud mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebude tzv. distribuce úvazku sjednána. Například bude se zaměstnancem sjednáno, že koná druhy práce řidič, učitel, aniž by bylo sjednáno, v jakém rozsahu se věnuje jedné či druhé činnosti. Pro zaměstnavatele je toto řešení obecně vhodnější, protože je jím dána flexibilita a zaměstnavatel může zaměstnanci výkon konkrétního druhu práce přidělovat podle své aktuální potřeby. Pro situace řešené v tomto článku to nicméně řešení komplikuje.

Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon jednoho z více sjednaných druhů prací, aniž by byla sjednána tzv. distribuce úvazku, pak mu **zaměstnavatel bude povinen přidělovat jen ten druh práce, k jehož výkonu zaměstnanec předpoklady splňuje, a to v maximálním rozsahu, v němž je výkon dané práce pro zaměstnavatele potřebný.** Pokud zaměstnavatel **nebude mít možnost daný druh práce zaměstnanci přidělovat v celém rozsahu** stanovené či kratší pracovní doby zaměstnance, **bude se i v tomto zbývajícím rozsahu pracovní doby jednat o překážku v práci na straně zaměstnance**, za kterou mu náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. V tomto případě však hrozí, že se zaměstnanec bude náhrady mzdy nebo platu domáhat s tím, že bude tvrdit, že mu zaměstnavatel mohl přidělovat práci ve větším rozsahu, ale nepřiděloval mu ji.

Další řešení se pak odvíjí v zásadě i od zájmu stran na dalším trvání spolupráce. **Pokud má pracovní poměr dále pokračovat, je nejvhodnější uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy**, v níž se obě strany dohodnou na změně druhu práce a odpovídajícím snížení rozsahu týdenní pracovní doby (úvazku) zaměstnance.

Pokud se strany takto nedohodnou, patrně bude pracovní poměr směřovat k zániku. Zaměstnanec může danou situaci řešit dáním výpovědi pochopitelně kdykoliv, a to bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel má postavení obtížnější, nicméně autoři jsou toho názoru, že **popsanou situaci lze řešit prostřednictvím výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. z organizačních důvodů (pro nadbytečnost zaměstnance).**

Podklad pro tento názor lze najít i v judikatuře Nejvyššího soudu. V rozsudku, v němž Nejvyšší soud řešil případ zaměstnankyně se dvěma druhy práce, a to laborant a řidič, přičemž zaměstnankyně nesplňovala předpoklady pro výkon práce laboranta, totiž dovodil, že „*okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným (srov. § 52 písm. c) zák. práce), sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.*“¹⁵⁾

Pokud tedy zaměstnanec pracuje s více druhy práce a pro výkon některého z nich nesplňuje předpoklady, čímž přestane být ve svém úvazku zcela vytižen, zásadně **to je důvodem pro zrušení daného pracovního místa a dání výpovědi pro nadbytečnost** (a tedy s odpustným). Zaměstnavatel pak může zřídit nová pracovní místa, jimiž výkon daných prací

¹⁴⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

¹⁵⁾ Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, uveřejněného pod č. 119/2017 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, dostupného na www.nsoud.cz.

v potřebném rozsahu zastane. Z předběžné opatrnosti bychom nicméně před dáním výpovědi doporučovali nabídnout zaměstnanci uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, kterou by se změnil druh práce a optimalizoval úvazek. Zaměstnavatel tím předejde argumentu, že postupoval účelově s cílem zbavit se „nepohodlného“ zaměstnance.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát,

Mgr. Tomáš TROJAN,
advokátní koncipient



~~CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI PŘIJETÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ~~

~~Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), upravuje právní vztahy mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci, definuje práva a povinnosti obou stran a upravuje i další oblasti týkající se zaměstnávání. Nastavuje také ochranu postavení zaměstnance, přiměřené a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, odměňování, rovné zacházení. Současně zákoník práce zaručuje poskytnutí náhrady všech výdajů, které zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce vzniknou. Mezi tyto výdaje patří také náhrady cestovních výdajů, které zaměstnancům náleží v případech taxativně vymezených v § 152 ZP. V tomto příspěvku se jedním z případů poskytování cestovních náhrad budeme zabývat, a to náhradou při přijetí do zaměstnání podle § 152 písm. f) ZP. Uvedenou problematiku si vysvětlíme na příkladech a odpovědích na související dotazy.~~

~~Zákoník práce ve svém § 152 písm. f) stanoví, že zaměstnanci lze poskytnout cestovní náhrady „při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru“. Toto ustanovení je nutné aplikovat současně s § 177 ZP, a příp. také s § 178 ZP. Zaměstnavatelé využívají toto výjimečné plnění, zejména pokud mají zájem o konkrétního zaměstnance pro jeho dovednosti a znalosti, nebo při přijímání zaměstnanců do specifických profesí. Z důvodu motivace odborníka, o kterého mají zaměstnavatelé zájem, mohou sjednat plnění nad standard běžného pracovního poměru. V první řadě je potřeba připomenout, že poskytování těchto náhrad musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno **nejpozději při přijetí zaměstnance do pracovního poměru**. Zákoník práce obsahuje i pojistky proti zneužívání (§ 177), neboť stanoví, že při takto sjednaných náhradách výdajů je zaměstnavatel vázán limity stanovenými zákoníkem práce v § 165 (jejich maximální výši a rozsahem pak v § 157 až § 164) a také stanovením maximální délky poskytování této náhrady, která činí 4 roky od vzniku pracovního poměru. Podle citovaných ustanovení zákoníku práce mohou zaměstnavatelé poskytovat náhradu jízdních výdajů při cestě do práce, náhrady za ubytování, nutné vedlejší výdaje apod. Pokud se zaměstnanec přestěhuje do obce, kde má sjednáno místo výkonu práce, nárok na sjednané náhrady mu zanikne.~~