

24. 9. 2014

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Důležité aspekty zahraniční pracovní cesty. Pracovní cesta dle zákoníku práce.

Pracovní cestou ve smyslu § 42 zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ a/nebo „ZP“) se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel přitom může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Rödl & Partner

Dle § 42 odst. 2 ZP může zaměstnavatel, který vysílá zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat.

Určitá omezení možnosti vyslání zaměstnanců na pracovní cesty existují pro zaměstnavatele u zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pečují o děti do věku 8 let a u osamělých zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pečují o dítě do věku 15 let a/nebo u zaměstnance či zaměstnankyně, kteří prokážou, že převážně dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby určitého stupně (a to stupňů II-IV).

Tyto skupiny zaměstnanců lze na pracovní cestu zaslat pouze s jejich souhlasem (§ 240 ZP).

Doba trvání a místo výkonu práce na pracovní cestě

Zákoník práce nestanoví žádné omezení doby trvání pracovní cesty ani neomezuje místo jejího výkonu. Jen konstatuje, že je zaměstnavatel oprávněn vyslat zaměstnance na pracovní cestu pouze na **dobu nezbytné potřeby**. Což v praxi znamená, že by se každý jednotlivý případ měl posuzovat individuálně s tím, že pracovní cesta může trvat jak pár hodin, tak i několik dnů/týdnů či měsíců. Podmínkou ovšem je vždy dohoda se zaměstnancem.

Pokud se bude jednat o delší pracovní cestu, lze dokonce alternativně uvažovat o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli s tím, že je v tomto případě nutná písemná dohoda, která obsahuje název zaměstnavatele, k němuž má být zaměstnanec přidělen, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává.

Zahraněční pracovní cesta a její specifika

U zahraničních pracovních cest je kromě výše uvedených zákonných parametrů České republiky

nutno i případně zohlednit zahraniční právní úpravu státu, do kterého bude zaměstnanec vyslán.

A to především v případech, kdy pracovní cesta trvá déle než pár dnů či týdnů, tedy kdy trvá dokonce více měsíců.

Tyto delší pracovní cesty mohou být jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele spojeny s různými právními následky a povinnostmi, jako je například získání pracovního povolení, povolení k pobytu, vyřešení zdravotního pojištění jak v České republice, tak i v zahraničí, zdanění příjmů zaměstnance a daňové konsekvence pro zaměstnavatele, trvání příslušnosti k českým předpisům o sociálním zabezpečení podle koordinačních nařízení nebo bilaterálních smluv.

V praxi to znamená se před vysláním zaměstnance na pracovní cestu do zahraničí řádně seznámit též se zahraniční právní úpravou, zohlednit daňové dopady této pracovní cesty a dále důsledky na zdravotní i sociální pojištění dotčeného zaměstnance.

Závěr a doporučení

Před vysláním zaměstnance na pracovní cestu do zahraničí je nutné

- případně upravit jeho dosavadní pracovní poměr v České republice; zajistit si souhlas dotčeného zaměstnance;
- při pracovní cestě v rámci ES/EU se na zaměstnance po určité době vztahuje pracovněprávní úprava státu, ve které je práce vykonávána, a to například v oblasti délky pracovní doby a odpočinku, délky dovolené a výše minimální mzdy. To by však neplatilo, pokud by nároky zaměstnance vyplývající z právních předpisů vysílajícího státu pro něj byly výhodnější;

proto je nutno se s předmětnou právní úpravou cizího státu předem řádně obeznámit;

- zaměstnavatel bude zpravidla i v případě delší zahraniční pracovní cesty povinen vést zákonem stanovenou evidenci mzdové agendy, bude zaměstnanci tedy i po dobu jeho pobytu v zahraničí nadále srážet a odvádět zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, jakož i pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení v České republice;
- v případě, že bude nutno příjmy zaměstnance za práci v zahraničí zdanit v cizí zemi, je vhodné, aby zaměstnavatel požádal příslušný finanční úřad o zrušení povinnosti srážet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti v České republice na období výkonu práce v zahraničí;
- dále bude nutno posoudit a případně upravit zdravotní a sociální pojištění dotčeného zaměstnance. Pokud bude zaměstnanec vyslán na pracovní cestu v rámci Evropského společenství (ES) a/nebo Evropského hospodářského prostoru (EHP) po dobu maximálně 24 měsíců, vztahuje se na něho nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a má pak společně se zaměstnavatelem před nastoupením na pracovní cestu povinnost podat společnou žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, na základě které mu toto bude vystaveno (takzvané A1 potvrzení). V důsledku tohoto potvrzení bude moci po dobu až 24 měsíců zůstat nadále pojištěn v rámci českého sociálního systému.



Dr. Alena Klikar,
advokátka/senior associate

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 760

Fax: +420 236 163 799

e-mail: prag@roedl.cz



© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)