

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

Jak dlouho může trvat pracovní cesta

Existuje při vyslání zaměstnance na pracovní cestu nějaký časový limit ?

Zákon nestanoví žádné omezení doby trvání pracovní cesty. Proto se doba vyslání zaměstnance na pracovní cestu v jednotlivých případech značně různí. Zaměstnavatel by však vždy měl respektovat jednak obecný princip vyslání na „dobu nezbytné potřeby“, jednak též princip péče řádného hospodáře, neboť s neodůvodněně protahovanou pracovní cestou jsou spojeny též neodůvodněné náklady spočívající v povinně vyplacených náhradách a vynaložených nákladech. Protože jsou však pracovní cesty konány velmi často do zahraničí, je třeba si uvědomit i další důsledky delší doby trvání pracovní cesty. Pokud bude zaměstnanec např. vyslán v rámci pracovní cesty k výkonu práce na území jiného členského státu Evropských společenství, přičemž doba pracovní cesty (nebo i více opakovaných cest do téhož státu) přesáhne celkem dobu 22 dnů v období posledních 12 měsíců, vztahuje se na zaměstnance právní úprava členského státu, v němž je práce konána, a to např. pokud jde o výši minimální mzdy, minimálních mzdových tarifů a příplatků za práci přesčas. Jinými slovy, zaměstnanci může za určitých okolností náležet po dobu takové pracovní cesty vyšší mzda, než má sjednánu v pracovní smlouvě. Přitom však zjištění právní úpravy příslušného členského státu není vůbec jednoduché, neboť každá země má zcela odlišný přístup. Např. v sousedním Německu jsou všeobecně závazné mzdové podmínky stanoveny pouze pro určité oblasti (např. stavebnictví, malíři, pokrývači apod.), v ostatních případech stanoveny nejsou. Pokud bude pracovník vyslán na dobu delší než 12 měsíců, bude nutné u něho řešit i otázky tzv. vyslání podle nařízení Rady (EHS) 1408/71, a tudíž i místní příslušnost pro otázku příspěvků na sociální zabezpečení apod.

JUDr. Karel Zuska
autor je advokát
[AK Holec, Zuska & Partneři](#)
a člen kontrolní rady ČAK

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

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)

- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)