

4. 12. 2013

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

K pracovním cestám cizinec zaměstnaný v ČR nepotřebuje žádné další povolení úřadu práce

Médii proběhla informace o problémech, které při vyslání na pracovní cestu pronásledují cizince legálně pracující na území naší republiky. Tyto problémy pramenily z výkladu ustanovení § 145 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, uplatňovaném Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). Uvedené ustanovení řeší zaměstnávání cizince na více místech výkonu práce. Pracovní cesta mimo místo výkonu práce byla optikou ministerstva považována za práci bez povolení.

Rödl & Partner

Do konce roku 2008 platilo, že zaměstnavatel byl povinen předem písemně oznámit úřadu práce vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce, které je uvedeno v povolení k zaměstnání, pokud toto vyslání trvalo 7 až 30 kalendářních dnů. V případě vyslání k výkonu práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 kalendářních dnů pak bylo vyžadováno povolení k zaměstnání, ve kterém bude uvedeno místo vyslání. Mírnější režim platil pro zákonem vyjmenované výjimky (např. stážisté, studenti v rámci výměnného pobytu, duchovní registrovaných církví).

Poté bylo ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti zrušeno a zákon již časově omezené pracovní cesty mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání nijak výslovně neupravoval.

Až do počátku roku 2012 MPSV zastávalo (resp. na svých webových stránkách prezentovalo) následující stanovisko: *„Zaměstnavatel při vysílání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání nepodává o této skutečnosti příslušnému úřadu práce žádnou informaci. Ani při déletrvajících pracovní cestě nepotřebuje cizinec nové povolení k zaměstnání.“*

Počátkem roku 2012, přestože se právní úprava nezměnila, došlo k naprostému názorovému obratu, když na svých webových stránkách zveřejnilo MPSV následující text:

„Pracovní cesty cizinců

- Cizinci, kteří obdrželi povolení k zaměstnání, nemohou být vysíláni na pracovní cesty.*
- Výkon práce cizince na jiném místě, než je uvedeno v rozhodnutí o povolení k zaměstnání, je v souladu s § 5 písm. e) bod 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, považován za nelegální.*
- Má-li zaměstnavatel zájem zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce, projedná tento záměr nejprve s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce, která povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá na základě vyjádření krajských poboček Úřadu práce, v jejichž obvodech bude zaměstnání vykonáváno.“*

Výše popsany výklad se zakládal na zobecněném závěru o tom, že vysílání zaměstnance - cizince pracujícího na základě pracovního povolení - mimo místo práce uvedené v povolení je obcházením

zákona a prací bez pracovního povolení.

V důsledku tohoto nového výkladu vyústěly kontroly inspektorátu práce ve vyhoštění cizince vyslaného na pracovní cestu z České republiky.

Případ vyhoštěného ukrajinského státního příslušníka, který měl povolení jako „Dělník pro výstavbu v oblasti budov“ k zaměstnání pro Prahu a pracoval v rámci pracovní cesty v Chomutově, řešil Nejvyšší správní soud v rozhodnutí sp. zn. 1 As 67/2013 ze dne 22. 8. 2013. Ve svém rozhodnutí poukázal Nejvyšší správní soud na ustálenou judikaturu Ústavního soudu, podle níž: *„Přehodnocení interpretace ze strany správních úřadů nebo soudů za nezměněného stavu interpretovaných právních předpisů jistě není vyloučeno. Představuje však závažný zásah do právní jistoty a intenzitu tohoto zásahu je nutno posuzovat vždy ve světle individuální situace.“*

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu vychází při posouzení možnosti vyslat zaměstnance na pracovní cestu z principu „každý může činit, co není zákonem zakázáno“ a současně z toho, že argumentování obcházením zákona, zastíráním jiného právního jednání nebo zneužitím práva nelze zobecnit a vyloučit tak uplatnění celého jinak dovoleného institutu. Zda se v daném konkrétním případě jedná o obcházení zákona, je nutné posuzovat individuálně.

V návaznosti na uvedené rozhodnutí Nejvyššího správního soudu se MPSV vrátilo zpět k původní interpretaci zákona o zaměstnanosti a uvádí na svém webu:

„Cizinec - držitel povolení k zaměstnání, zelené nebo modré karty může být vyslán na pracovní cestu mimo místo výkonu práce za předpokladu, že vyslání na pracovní cestu bude na dobu nezbytné potřeby a bude v souladu s povoleným druhem práce. Vyslání na pracovní cestu nesmí znamenat faktickou změnu místa výkonu práce.

Před zahájením pracovní cesty je zaměstnavatel povinen cizinci vystavit cestovní příkaz. Příslušné kontrolní orgány jsou oprávněny prověřit, zda byly cizinci za pracovní cestu poskytnuty cestovní náhrady v souladu se zákonem č. [262/2006](#) Sb. zákoník práce.

O vyslání cizince na pracovní cestu zaměstnavatel nepodává žádnou informaci Úřadu práce ČR.“

Závěrem tedy můžeme shrnout, že kontroly sice budou probíhat i nadále, měly by však být zaměřeny na splnění povinností souvisejících s vysláním zaměstnance na pracovní cestu (vystavení cestovního příkazu, poskytnutí cestovních náhrad) a sankce by již měly směřovat pouze vůči těm, kdo zákon obcházejí. Nemělo by tedy už docházet k situacím, kdy bude cizinec zaměstnaný v České republice na základě pracovního povolení (lhostejno jestli jako pomocný dělník nebo manažer obchodní společnosti) při zcela běžné pracovní cestě popotahován pro nelegální práci.



Mgr. Jitka Ivičičová,
advokátka, senior associate

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Mendlovo nám. 1a
603 00 Brno

Tel.: +420 530 300 500
Fax: +420 530 300 588
e-mail: bruenn@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](#)