

8. 9. 2015

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

Kdy musí zaměstnanec nastoupit na pracovní cestu?

Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci určitá dispoziční oprávnění, ke kterým patří též právo organizovat zaměstnanci práci a udělovat mu k ní pokyny, nicméně i toto právo zaměstnavatele není neomezené a zákon v určitých případech stanovuje limity podmíněné souhlasem zaměstnance. Tak je tomu právě i v případě pracovní cesty, což je institut upravený v ustanovení § 42 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).



Pracovní cestou se rozumí podle tohoto ustanovení vyslání zaměstnance k výkonu práce na jiné místo, než je místo sjednané v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce. Je třeba si uvědomit, že vyslání na pracovní cestu je časově omezené, nicméně zákon nespécifikuje, co se právě „časově omezeným vysláním“ rozumí a stanoví toliko, že vyslání je možné pouze na dobu nezbytné potřeby. Vždy tedy bude třeba posuzovat každé jednotlivé vyslání zaměstnance na pracovní cestu, zdali je v tom konkrétním případě naplněna podmínka nezbytné potřeby. Výkladem ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce lze dospět k závěru, že pokaždé bude nutné předem stanovit délku trvání pracovní cesty, neboť pracovní cesta podle tohoto ustanovení musí být časově omezena. Pokud má zaměstnanec sjednáno v pracovní smlouvě více míst výkonu práce, pak o pracovní cestu jde až tehdy, pokud je zaměstnanec vyslán mimo tato sjednaná místa výkonu práce.

Jestliže zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu, pak vznikají často pochybnosti, kdo tomuto zaměstnanci uděluje pokyny k práci. Zaměstnanec v tomto případě koná práci obvykle podle pokynu vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal, pokud nevysílá zaměstnance do jiné organizační složky či k jinému zaměstnavateli..

Je třeba ale zdůraznit, že na pracovní cestu je možné vyslat zaměstnance pouze na základě dohody s ním, ačkoli to mnozí zaměstnavatelé nerespektují a nutí zaměstnance k výkonu práce mimo místo výkonu práce, aniž by od těchto zaměstnanců měli udělený souhlas, případně aniž by se strany na vyslání na pracovní cesty dohodly.

Forma dohody podle ustanovení § 42 zákoníku práce však není zákonem stanovena a může být tedy písemná, ústní, ale též konkludentní, jestliže zaměstnanec na pracovní cestu jednoduše nastoupí. Je však obecně doporučováno, aby zaměstnavatel dohodu se zaměstnancem uzavíral písemně, proto bývá v praxi obvyklé, že souhlas s vysláním na pracovní cestu je často již součástí pracovních smluv, což však pro mnohé zaměstnance může být mnohdy nepřijemným překvapením, jelikož řada z nich před podpisem pracovní smlouvy vůbec nečte. Pokud však zaměstnanec podepíše dohodu se zaměstnavatelem o vyslání na pracovní cesty, případně jeho souhlas je obsažen přímo v pracovní

smlouvě, je povinen na pracovní cestu nastoupit, až na výjimky uvedené níže.

V praxi jsem se již setkala s dotazy ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů, zda to tedy nutně znamená povinnost zaměstnance vždy nastoupit na pracovní cestu, pokud mu toto vedoucí zaměstnanec nařídí, a zda se tedy nemůže z tohoto závazku učiněného v pracovní smlouvě již nijak „vyvázat“? Odbornou veřejností přijímaný názor je ten, že vodítkem může být ustanovení § 1999 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, podle něhož je možné vzhledem k subsidiaritě tohoto zákona vůči zákoníku práce závazek, tedy dohodu o vysílání na pracovní cestu, zrušit ke konci kalendářního čtvrtletí výpovědí podanou alespoň tři měsíce předem. Jsem tedy přesvědčena o tom, že toto ustanovení bude použitelné právě i na tuto dohodu či pracovní smlouvu, v nichž zaměstnanec vyslovuje svůj souhlas předem s vysláním na pracovní cestu.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pro zaměstnavatele je jistou výhodou, pokud v dohodě, případně přímo v pracovní smlouvě, upraví možnost vysílání zaměstnance na pracovní cestu, neboť pak již není vyžadován předchozí souhlas zaměstnance s pracovní cestou před každým vysláním. Je tedy vyloučeno, aby zaměstnavatel nutil zaměstnance k nástupu na pracovní cestu, pokud s ním není na takovémto postupu dohodnut *pro futuro*, tedy do budoucna, případně pokud nebyl udělen souhlas explicitně pro danou pracovní cestu.

V praxi jsem se setkala s případem, kdy zaměstnavatel chtěl vyslat zaměstnance na pracovní cestu do oblastí, v nichž hrozí nebezpečí válečných konfliktů či přírodních katastrof a zaměstnanci s tímto vysláním nesouhlasili, ačkoli měli uzavřenou se zaměstnavatelem dohodu o vysílání na pracovní cesty. V tomto případě se domnívám, že zaměstnanci se mohou poměrně úspěšně bránit, kdy na takovou pracovní cestu nechťejí nastoupit, i když předem s takovým vysláním vyslovili souhlas právě například v pracovní smlouvě. Řešením by mohlo být, aby zaměstnanec vyslání na takovou pracovní cestu odmítl s odůvodněním, že podle ustanovení § 106 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnanec právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podle odstavce 2 téhož ustanovení má zaměstnanec právo odmítnout výkon práce, o němž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, přičemž takovéto odmítnutí není možné kvalifikovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Vždy tedy bude záležet na posouzení konkrétní pracovní cesty a oblasti, kam má být zaměstnanec vyslán, nicméně mám za to, že musí jít o objektivní okolnosti a nikoli například pouze o subjektivní vnímání zaměstnance, kdy má obavy ze zvýšeného automobilového provozu apod.

Zvláštní ochranu některých zaměstnanců v souvislosti s vysláním na pracovní cestu upravuje ustanovení § 240 zákoníku práce. Této problematice se budu věnovat ve svém dalším článku v následujícím období. V této souvislosti si však dovoluji jen krátce upozornit na, podle mého názoru, legislativní chybu, kdy toto ustanovení rozlišuje vždy mezi zaměstnankyní a zaměstnancem, tedy mužským a ženským rodem, nicméně pokud jde o zvláštní ochranu zaměstnanců pečujících o osoby závislé na pomoci jiných fyzických osob, tak v tomto případě již zákon nehovoří o „zaměstnankyních“, tak jako tomu bylo v dalších případech vyjmenovaných v ustanovení § 240 zákoníku práce, ale hovoří jen o „zaměstnancích“, tedy o mužském rodu. Domnívám se však, že úmyslem zákonodárce zcela jistě nebylo vyloučit ženy „zaměstnankyně“ z tohoto oprávnění, neboť pro to není žádný ospravedlnitelný důvod, a jde tudíž o legislativní chybu.



JUDr. Irena Spirová,

advokátní koncipientka, lektorka pracovního práva

e-mail: spirova@pracovni-pravo.cz

[Společná advokátní kancelář](#)

Kobližná 19
602 00 Brno

Tel.: +420 542 134 276

Fax: +420 542 134 273

e-mail: sekretariat@sakbrno.cz, info@sakbrno.cz

Spolupráce

[TSM, spol. s r.o.](#)

vzdělávací agentura

Dukelská 12
602 00 Vyškov

Tel.: +420 517 333 699

e-mail: info@tsmvyskov.cz

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

Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)