

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

Kdy může zaměstnanec odmítnout pracovní cestu?

Plnění pracovních povinností v zaměstnání může spočívat i v pracovních cestách. [1] Zaměstnanci většinou jezdí na pracovní cesty rádi, protože si odpočinou od obvyklé pracovní činnosti a lidí, které vidí denně, někam se podívají, a v neposlední řadě proto, že je s nimi spojena celá řada výhod jako nárok na cestovní náhrady, zejména stravné, které zpravidla nejen, že pokryje zvýšené náklady na stravování, ale dá se na nich i přivydělat. Jenže někdo třeba cestuje nerad, jinému zase pracovní cesta, která je obvykle delší než pracovní doba (pracovní směna), komplikuje život, třeba péči o dítě. A tak se podívejme, kdo na pracovní cesty jezdit nemusí, kdo je může odmítnout.

Můžeme rozlišit čtyři důvody legálního odmítnutí pracovní cesty - neplnění pracovních povinností včetně pracovní cesty, a tedy porušení pracovní kázně, pomineme.

- Předně nemusí na pracovní cestu zaměstnanec, pro něhož to není pracovní povinností, protože zaměstnavatel opomenul získat jeho souhlas s pracovními výjezdy.
- Dále mohou odmítnout pracovní cestu chráněné kategorie zaměstnanců nacházející se v určitých sociálních situacích, jsou k tomu oprávněni přímo ze zákona.
- Ačkoliv tak zákoník práce výslovně nestanoví ve vztahu k pracovním cestám, pracovní cestu mohou odmítnout zaměstnanci, pokud by pracovní výjezd ohrožoval jejich život a zdraví.
- A konečně může odmítnout pracovní cestu zaměstnanec, jestliže zaměstnavatel nepřihlíží při vyslání na pracovní cestu k oprávněným zájmům zaměstnance.

Pokud zaměstnavatel nezískal zaměstnancův souhlas

K vyslání na pracovní cestu potřebuje zaměstnavatel zaměstnancův souhlas - podle dikce zákona (ust. § 42 odst. 1 věty první zákoníku práce) zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Obvykle v praxi dá podepsat zaměstnavatel zaměstnanci souhlas s vysláním na pracovní cesty již v pracovní smlouvě. Pokud však zaměstnavatel takový souhlas od zaměstnance nezískal, ten není na pracovní cestu povinen jet, může ji odmítnout. Samozřejmě ale musí počítat s případnou nevolí zaměstnavatele a jejími následky. *(Tolik tedy k první možnosti, kdy zaměstnanec nemusí na pracovní cestu.)*

Kdo pečuje o malé děti nebo zdravotně postiženého, nemusí mimo obec, kde bydlí či pracuje

Pokud souhlas s tím, že na pracovní cesty jezdit bude, zaměstnanec udělil, vyvléknout se z pracovní cesty je těžší, ale není to nemožné. Musí souhlas resp. dohodu o vyslání na pracovní cesty vypovědět. Některé kategorie zaměstnanců však nemusí činit žádné zvláštní úkony, prostě zaměstnavateli oznámí, že cestovní příkaz odmítají a nikam nepojedou. Jsou to zaměstnanci jmenovaní v ust. § 240 zákoníku práce. Takto odmítnout pracovní výjezd může:

- těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří pečují o dítě do věku 8 let (a to i když mají manžela nebo manželku či druhu nebo družku nebo žijí třeba s prarodiči dítěte, kteří by mohli péči o dítě převzít),

- osamělá zaměstnankyně nebo zaměstnanec (tedy zaměstnanci svobodní, rozvedení, ovdovělí, nežijící s druhem nebo družkou) pečující o dítě, které nedosáhlo věku 15 let, a
- zaměstnanec, jenž prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o zdravotně handicapovanou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),

a to pokud mají vykonat pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště. I oni jsou však povinni absolvovat cestu v rámci obce, kde mají pracoviště nebo kde bydlí, pokud jim to zaměstnavatel nařídí.

Zmínění zaměstnanci uvedení v ust. § 240 zákoníku práce tedy musejí s každou pracovní cestou znovu souhlasit, a to i když dříve případně udělili souhlas pro všechny budoucí pracovní cesty (jinak, přesněji, slovy zákona, řečeno: dohodli se se zaměstnavatelem na možnosti, že jím budou vysíláni na pracovní cesty), např. v pracovní smlouvě, mohou tedy pracovní cestu kdykoliv odmítnout.

Není zcela zřejmý vztah mezi ust. § 42 odst. 1 věty první a ust. § 240 zákoníku práce, což může někdy přinášet v praxi výkladové problémy. Ust. § 42 zákoníku práce hovoří o „dohodě“ se zaměstnancem, zatímco ust. § 240 zákoníku práce hovoří ohledně vyjmenovaných kategorií zaměstnanců o „souhlasu“ s vysláním na pracovní cestu. Jedná se o určitý legislativně-technický resp. terminologický nedostatek,[2] nicméně interpretuji předmětná ustanovení ve vzájemné vazbě tak, že u zvláště chráněných zaměstnanců jmenovaných v ust. § 42 zákoníku práce se vyžaduje vždy explicitní souhlas s vysláním na pracovní cestu, a to i v případě, kdy byl dříve udělen paušální souhlas s vysláním na (pro) budoucí pracovní cesty, tedy když byla uzavřena písemná dohoda zaměstnance o vysílání na pracovní cesty, zpravidla včleněná přímo do pracovní smlouvy. Jinak řečeno – zaměstnanci jmenovaní v ust. § 240 zákoníku práce nacházející se v popsanych sociálních situacích, mohou s uvedenou výjimkou pracovní cestu odmítnout, i když s nimi udělili souhlas, jinak řečeno uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o vysílání na pracovní cesty.[3] *(Tolik tedy k druhé možnosti, kdy zaměstnanec nemusí na pracovní cestu.)*

Výpověď souhlasu s pracovními cestami resp. dohody o vysílání na ně

U ostatních zaměstnanců, kteří souhlasili s pracovními cestami dopředu, a posléze si svůj souhlas rozmysleli, už je to trochu složitější. Zaměstnanec, který nechce jezdit na pracovní cesty, by měl zřejmě postupovat podle ust. § 1999 odst. 1 občanského zákoníku, podle něhož lze závazek, který je ujednaný na dobu neurčitou (zavazuje-li jednu stranu k nepřetržité nebo opakované činnosti nebo zavazuje-li alespoň jednu stranu takovou činností strpět), zrušit ke konci kalendářního čtvrtletí výpovědí danou alespoň tři měsíce předem. [4] Nejbližší možný termín, od něhož by zaměstnanci nemuseli v takové situaci na pracovní cesty, je 1. 7. 2019, když výpověď uplatní do 31. 3. 2019, aby výpovědní doba běžela od 1. 4. 2019 do 30. 6. 2019.

Není však zřejmé, jak by dopadl případný spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdyby s ním zaměstnavatel právě z tohoto důvodu rozvázal pracovní poměr, tato situace není zatím judikatorně řešena – soudní praxe nepodala, pokud je mi známo, autoritativní výklad problematiky. Vezměme v úvahu, že pokud se takto skutečně lze vyvázat z povinnosti jezdit na pracovní cesty, tak se zaměstnanec, který tak učiní (ale i zaměstnanec, který nikdy nevyslovil souhlas s vysláním na pracovní cesty, resp. neuzavřel dohodu se zaměstnavatelem o této možnosti) ocitá ve výhodnějším postavení než zaměstnanec pečující o malé děti nebo handicapovanou osobu (jmenovaný v ust. § 240 zákoníku práce), který je povinen absolvovat pracovní cestu v obvodu obce svého pracoviště nebo bydliště, pokud uzavřel dohodu o vysílání na pracovní cesty.

Výjimečné důvody k odmítnutí pracovní cesty - např. ohrožení života a zdraví

Mohlo by se stát, že by zaměstnavatel chtěl zaměstnance vyslat na pracovní cestu do oblastí v zahraničí, v nichž hrozí nebezpečí plynoucí z ozbrojených konfliktů – řekněme třeba nyní do Sýrie nebo do oblastí ovládaných Islámským státem či jim blízkých regionů, anebo do Lučanské lidové republiky nebo Doněcké lidové republiky na Ukrajině. V takovém případě se zaměstnanec, který na takovou pracovní cestu nastoupit nechce, může poměrně úspěšně bránit, i když předem s takovým vysláním vyslovil souhlas např. v pracovní smlouvě. Je možné, aby zaměstnanec vyslání na takovou pracovní cestu odmítl s odůvodněním, že podle ust. § 106 odst. 1 zákoníku práce má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podle ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce 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 a důvod k jeho postihu, např. rozvázáním pracovního poměru. Vždy však bude záležet na posouzení konkrétní pracovní cesty a oblasti, kam má být zaměstnanec vyslán.[5] *(Tolik tedy ke třetí možnosti, kdy zaměstnanec nemusí na pracovní cestu. A na závěr ještě judikatorně významný případ, který se zabývá jak naznačenou třetí možností, tak i čtvrtou možností, kdy zaměstnanec nemusí na pracovní cestu, jak jsme je naznačili v úvodu příspěvku.)*

Zaměstnavatel musí přihlížet k zájmům zaměstnance, jinak ten cestovat nemusí

Soudně byl projednáván spor zaměstnance (řidiče dálkové dopravy) a zaměstnavatele, který jej vyslal na pracovní cestu v době, kdy byla nařizována dvě soudní jednání v jeho věci, a to právě ve sporu s oním zaměstnavatelem. Rovněž by podle harmonogramu pracovní doby na pracovní cestě nebyly dodrženy podmínky povinného přerušování práce. Zaměstnavatel totiž ve výzvách k nástupu na pracovní cesty určil, že nocování během pracovní cesty bude probíhat ve vozidle, které je pro tento účel dostatečně konstrukčně vybaveno (lůžkem). Řidič vozidla v mezinárodní silniční dopravě však nesmí čerpat běžnou týdenní dobu odpočinku v zaparkovaném vozidle. (Vzhledem k tomu, že se čl. 8 odst. 8 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR) i shodně znějící čl. 8 odst. 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 výslovně týkají denní doby odpočinku a zkrácené týdenní doby odpočinku, řidič nesmí čerpat běžnou týdenní dobu odpočinku v zaparkovaném vozidle.) Ale zaměstnanec měl spát v kabině vozidla. Zaměstnavatel však svůj cestovní příkaz nezměnil, ani poté, co mu zaměstnanec sdělil, že takto určený způsob ubytování je v rozporu s právními předpisy, a co zaměstnavatele vyzval, aby mu sdělil, kde pro něj bude během pracovní cesty zajištěno řádné ubytování a jak bude toto ubytování financováno. Zaměstnavatel posléze tvrdil, že zaměstnanci nic nebránilo, aby si zajistil ubytování třeba někde v motelu sám. Jenže zaměstnavatel na několikátýdenní pracovní cesty v délce 5 nebo 6 týdnů poskytl zaměstnanci zálohu pouze ve výši 100 euro.

Zaměstnanec nesmí být nucen porušovat bezpečnostní předpisy

Z těchto důvodů zaměstnanec pracovní cestu odmítl a byl ve sporu se zaměstnavatelem úspěšný. Nejvyšší soud ČR, k němuž se spor dostal, ve rozsudku spis. zn. 21 Co 1561/2018, ze dne 9. 10. 2018, určil, že: „Zaměstnavatel je i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ust. § 153 odst. 1 zákoníku práce povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, a to i v případě, že vyslání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce.“ Nejvyšší soud vyložil též, co znamená pojem přihlížet k zájmům zaměstnance: „Samotný pojem „přihlížet“ neznamena podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy zaměstnance. Zaměstnavatel je však vždy povinen určit podmínky pracovní cesty takovým způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy (aby nebyl „nucen“ právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat) a aby zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem.“

Na zahraniční cestu musí zaměstnanec dostat přiměřenou zálohu na její náklady

K otázce protiprávních pokynů na pracovní cestu řekl NS toto: „Jestliže zaměstnavatel předem písemně určí zaměstnanci způsob ubytování na pracovní cestě, avšak takovým způsobem, že by zaměstnanec – dbal-li by pokynů týkajících se ubytování – porušoval právní předpisy, je zaměstnanec oprávněn odmítnout nastoupit na pracovní cestu.“ Soud zhodnotil, že zaměstnanec není povinen si sám aktivně vyhledávat a zajišťovat jiné alternativní ubytování, tím spíše, když na něj nemá peníze. Soud tedy zhodnotil: „Jelikož byly podmínky pracovních cest zaměstnavatelem určeny tak, že by zaměstnanec v případě respektování pokynů zaměstnavatele porušoval právní předpisy, jednal zaměstnanec v souladu se zákoníkem práce, odmítl-li za těchto podmínek na pracovní cesty nastoupit, a v tomto jeho jednání nelze spatřovat porušení povinnosti zaměstnance.“

Právo necestovat v době, kdy zaměstnanec realizuje svá občanská práva a povinnosti

A pokud jde o to, že zaměstnavatel chtěl znemožnit zaměstnanci účast na přelíčení u soudu ve sporu s ním, odmítl soud, že by stačila účast zaměstnancova právního zástupce, že osobní účast zaměstnance nebyla nutná, neboť i on má jako účastník řízení, sporná strana, právo účastnit se jednání soudu: „Požádal-li... zaměstnanec, aby byl na pracovní cestu vyslán v takovém termínu, aby se mohl zúčastnit jednání u soudu ve sporech vedených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, měl zaměstnavatel zajistit rozvržení pracovní doby tak, aby zaměstnanci mohlo být k účasti na jednáních u soudu poskytnuto v nezbytném rozsahu pracovní volno. Pokud tak zaměstnavatel neučinil a nepřizpůsobil podmínky pracovní cesty tak, aby měl zaměstnanec možnost zúčastnit se jednání u soudu, nelze jednání zaměstnance spočívající v tom, že odmítl na tuto pracovní cestu nastoupit, považovat za porušení povinnosti zaměstnance.“



Richard W. Fetter

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zahraniční pracovní cestou se pak rozumí cesta konaná mimo území České republiky.

[2] Srov. Spirová, I.: Pracovní cesta u „chráněných“ zaměstnanců, epravo.cz, 22. 9. 2015: k dispozici >>> [zde](#).

[3] Jak vidno, nepovažuji za nutné zvláště odlišovat termíny „souhlas“ s pracovní cestou a „dohoda“ o vysílání na pracovní cesty.

[4] Jak o tom zde již psala Irena Spirová. Srov. Spirová, I.: 98788. Kdy musí zaměstnanec nastoupit na pracovní cestu?, www. epravo.cz, 8. 9. 2015: k dispozici >>> [zde](#).

[5] Srov. Spirová, I.: 98788. Kdy musí zaměstnanec nastoupit na pracovní cestu?, www. epravo.cz, 8. 9. 2015: k dispozici >>> [zde](#).

Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)