

10. 4. 2001

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

## Několik poznámek k úpravě pracovní cesty v zákoníku práce

Od 1. 1. 2001 je v účinnosti novela zákoníku práce, která mj. nově upravuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit vykonání pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce, a to na dobu nezbytné potřeby. Právo zaměstnavatele využít tohoto institutu je však nově podmíněno tím, že možnost uskutečnění pracovní cesty musí být dohodnuta v pracovní smlouvě

Od 1. 1. 2001 je v účinnosti novela zákoníku práce, která mj. nově upravuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit vykonání pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce, a to na dobu nezbytné potřeby. Právo zaměstnavatele využít tohoto institutu je však nově podmíněno tím, že možnost uskutečnění pracovní cesty musí být dohodnuta v pracovní smlouvě. Podmínka sjednaná v pracovní smlouvě může být formulována buď univerzálně (souhlas se všemi v budoucnu nařízenými pracovními cestami), anebo může směřovat pouze k omezenému vysílání (např. podle vzdálenosti, předpokládané doby trvání apod.).

Zákonodárce v daném případě zvolil velice nepřesnou variantu úpravy, která se v praxi setkávala s kritikou ještě dříve, než novela zákoníku práce vstoupila v účinnost. Povinnost sjednat výše uvedenou podmínku přímo v pracovní smlouvě totiž stanovil plošně, tedy i pro zaměstnance, u kterých je konání pracovních cest nezbytným požadavkem pro výkon práce. Jedná se zejména o montéry, stavební dělníky, řidiče, technické inženýry aj., v jejichž případě půjde o zjevně bezdůvodnou proceduru dohody o dodatku k pracovní smlouvě (ve smyslu ustanovení § 244 zákoníku práce) u zaměstnanců v pracovním poměru vzniklém před 1. 1. 2001, respektive o administrativně zatěžující vkládání této klauzule (ustanovení § 38 an. zákoníku práce) přímo do písemné pracovní smlouvy u zaměstnanců přijatých až po tomto datu. V případě, kdy konání pracovních cest je již součástí sjednaného druhu práce, však přesto může být ohrožena smluvní svoboda, třebaže ji ustanovení § 38 zákoníku práce zdánlivě posiluje. Pokud by například zaměstnanec-montér odmítl v pracovní smlouvě či v dodatku k ní udělit souhlas s vysíláním na pracovní cesty, samozřejmě by se dostal do rozporu s požadavky pro výkon sjednané práce, což by se mohlo stát důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele podle ustanovení § 46 odstavec 1 písmeno e) zákoníku práce.

Za spíše formální nepřesnost lze považovat fakt, že v § 38 se hovoří jen o "pracovní smlouvě" (určitě sem musíme řadit i různé dohody, které doplňují dříve uzavřenou pracovní smlouvu). Vysílání na pracovní cesty ale musí být smluvně ujednáno i se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se zakládá volbou nebo jmenováním, přičemž pomocí výkladu lze dovodit, že požadovaný souhlas má být obsažen ve smlouvě vymezující obsah jejich pracovního poměru (v tzv. manažerské smlouvě). Zaměstnanec, který je vyslán na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednotky (k jinému zaměstnavateli), dává pokyny, organizuje, řídí, kontroluje jeho práci jiný vedoucí zaměstnanec (zaměstnavatel v místě, kde se výkon práce během pracovní cesty realizuje) pouze tehdy, jestliže jej "domovský" zaměstnavatel k tomu pověří. S pověřením musí být zaměstnanec seznámen a vedoucí zaměstnanec v něm vždy musí vymezit rozsah tohoto pověření. V žádném případě však takto pověřený vedoucí zaměstnanec (zaměstnavatelé) nesmějí vůči zaměstnanci činit právní úkony, které by vedly ke změně obsahu, popřípadě zrušení daného pracovního poměru.

Pokud jde o vnitrostátní pracovní cestu, na podmínkách výkonu práce (úprava pracovní doby, čerpání dovolené, přestávky v práci...) se oproti pracovní smlouvě, případné kolektivní smlouvě a samozřejmě i oproti českým pracovněprávním předpisům nic nemění. Při pracovní cestě do zahraničí je však nezbytné být obezřetnější, neboť ačkoli se pracovní poměr v zásadě bude řídit českým (pracovním) právem, mohou se zde uplatňovat veřejnoprávní, tzv. bezprostředně použitelné (imperativní) normy tohoto cizího státu. Zjednodušeně řečeno tyto normy představují hodnotovou orientaci tamního práva a suverénní stát jejich dodržování na svém území vynucuje vždy, bez ohledu na právní řád rozhodný pro konkrétní pracovní poměr (v našem případě bez ohledu na některá ustanovení pracovněprávních předpisů, které si zaměstnanec domněle "přivezl s sebou"). V oblasti pracovního práva se může jednat zejména o úpravu délky pracovní doby, dovolené na zotavenou, dále o problematiku odměňování, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.

Zaměstnanec, a především zaměstnavatel by měl před každou pracovní cestou pečlivě zvážit případná nebezpečí vzniku škody, zejména nebezpečí toho, že zaměstnanec nebude moci konat práci podle pokynů vedoucího zaměstnance (dejme tomu, že nedojde k pověření podle ustanovení § 38 odstavec 2 zákoníku práce) z důvodu zásahu veřejné moci (správních orgánů) státu, kde má být práce konána. Případnou ztrátu na výdělku či jinou hmotnou škodu vzniklou zaměstnanci tím, že zaměstnavatel nepředvídal dopad pracovněprávních, správních aj. norem tamního veřejného práva nebo jejich význam nevzal dostatečně v úvahu, by musel nahradit zaměstnavatel v rámci jeho obecné odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 187 an. zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [10 otázek pro ... Roberta Matase](#)
- [Souhrn významných událostí ze světa práva](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc březen 2026](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)