

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

Omezení při vysílání na pracovní cesty

Naše organizace bude vysílat zaměstnance na pracovní cesty. Jsme při takovém vyslání zaměstnance nějakým způsobem limitováni ?

Podle současně platné právní úpravy může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. Z toho plyne, že na konkrétní pracovní cestu lze vyslat pracovníka i bez jeho souhlasu (tedy cestu mu nařídit), pokud pracovník v pracovní smlouvě udělil jakýsi generální souhlas se svým vysíláním. Zaměstnavatel při vyslání povinně určí místo nástupu na pracovní cestu, místo výkonu práce, dobu trvání, způsob dopravy a ukončení pracovní cesty, přičemž může určit i další podmínky pracovní cesty. Při vyslání na pracovní cestu je však zaměstnavatel povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, tj. měl by respektovat určité oprávněné požadavky zaměstnance související s povahou výkonu práce, fyzickým či psychickým stavem zaměstnance, jeho osobními poměry apod. U určité kategorie zaměstnanců zákon přímo počítá s jejich zvýšenou ochranou a vyžaduje výslovný souhlas zaměstnance s vysláním na konkrétní pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště či bydliště, i přes pozitivní ujednání v pracovní smlouvě. Je tomu tak např. u těhotných žen, u zaměstnanců pečujících o dítě mladší 8 let, osamělých zaměstnanců pečujících o dítě do 15 let nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu.

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](#)