

9. 4. 2019

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

Oprávněné odmítnutí zaměstnance nastoupit na pracovní cestu a náhrada mzdy

Nejvyšší soud České republiky se ve svém nedávném rozhodnutí ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1561/2018 zabýval níže specifikovanými otázkami z oblasti pracovního práva, které nebyly dosud v rozhodovací praxi dovolacího soudu řešeny, ve vztahu k vysílání zaměstnance na pracovní cestu v zahraničí, a to konkrétně v kamionové dopravě.

Řešené otázky

Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí posuzoval **otázky**, zda je (i) zaměstnavatel povinen za každých okolností přihlížet při vysílání zaměstnance na pracovní cesty k jeho oprávněným zájmům, a to i v případě, kdy vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce; (ii) takovým oprávněným zájmem zaměstnance jeho osobní účast na jednání soudu v situaci, kdy je tento zaměstnanec právně zastoupen advokátem, a (iii) možné přičítat k tíži zaměstnance, že tento odmítne nastoupit na pracovní cestu v důsledku takové skutečnosti, že předem stanovené podmínky pracovní cesty jsou v rozporu s právními předpisy.

Nejvyšší soud se v tomto rozsudku zabýval zejména výkladem ustanovení § 153 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), dle něž musí zaměstnavatel předem určit zaměstnanci „*podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance*“.



Předmětem sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (zaměstnaném na pracovní pozici: řidič kamionu) ve zde komentovaném řízení byla skutečnost, zda byl zaměstnanec oprávněn opakovaně odmítnout nastoupit na zahraniční pracovní cestu, a pokud oprávněn byl, zda mu za toto období přísluší náhrada mzdy (*nutno uvést, že zaměstnanci nebyla ve stejném období přidělena žádná jiná práce, ačkoliv byl k jejímu výkonu řádně připraven*). Spor se týkal celkem tří pokusů zaměstnavatele v období od 1. 1. 2016 do 31. 7. 2016 o vyslání zaměstnance na zahraniční pracovní cestu.

Skutkové okolnosti případu a řešení Nejvyšším soudem

V prvním případě odmítl zaměstnanec nastoupit na pracovní cestu, která se měla konat v době od 3. 1. 2016 do 23. 1. 2016, z důvodu toho, že dne 6. 1. 2016 měla proběhnout dvě soudní jednání týkající se předchozích sporů právě mezi tímto zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterých se chtěl sám zaměstnanec osobně zúčastnit, přičemž zároveň požádal zaměstnavatele o vyslání na zahraniční pracovní cestu až v pozdějším termínu.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že jednání zaměstnavatele (ve smyslu naplánování termínu zahraniční pracovní cesty) bylo zcela účelové, a nejen proto **neshledal jednání zaměstnance spočívající v odmítnutí nastoupení na pracovní cestu za porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovněprávního poměru**. Zároveň konstatoval, že zákoník práce nad to zaručuje zaměstnanci v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno za účelem účasti na soudním jednání, k čemuž se přidala skutečnost, že tento zaměstnanec byl jinak ve sledovaném období připraven, ochoten a schopen konat práci řádně a dle jeho pracovní smlouvy. **Nemohl-li zaměstnanec vykonávat práci podle pracovní smlouvy jen z důvodů na straně zaměstnavatele, pak se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce, a v takovém případě přísluší zaměstnanci náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku**. Nejvyšší soud se zároveň vypořádal s námitkou zaměstnavatele týkající se právního zastoupení zaměstnance, když shledal, že **každý má právo se zúčastnit ústního jednání u soudu osobně, tedy bez ohledu na to, zda je v řízení právně zastoupen advokátem či nikoliv**.

Jde-li o zbývající výzvy zaměstnavatele k nástupu zaměstnance na zahraniční pracovní cesty v období od 11. 3. 2016 do 9. 4. 2016 a od 3. 6. 2016 do 26. 6. 2016, na které odmítl zaměstnanec nastoupit s tím, že mu nebylo zajištěno ubytování pro výkon běžné týdenní doby odpočinku, jakož mu ani nebylo sděleno, jak bude ubytování financováno, s ohledem na čl. 8 odst. 8 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR), Nejvyšší soud zde rovněž shledal, že **setrval-li zaměstnavatel na svém požadavku, aby zaměstnanec čerpal týdenní dobu odpočinku v zaparkovaném vozidle (v kabině svého vozu), a to i přes sdělení zaměstnance ohledně rozporu takového způsobu ubytování s příslušnými právními předpisy, pak nebyl tento zaměstnanec povinen na takové pracovní cesty odcestovat**, neboť by mohlo dojít k porušení příslušných předpisů Evropské unie týkajících se dodržování minimální denní a týdenní doby odpočinku.

Vzhledem k tomu, že v těchto dvou obdobích zaměstnavatel následně nepřiděloval zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho pracovní smlouvě, ačkoliv byl zaměstnanec na její výkon připraven, opět se jedná o **jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce**, na základě čehož **náleží zaměstnanci náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku**.

Nejvyšší soud nevyhověl námitce zaměstnavatele dovolávajícího se splnění jeho povinnosti písemného určení způsobu ubytování během pracovní cesty s tím, že tento předem informoval zaměstnance o možnosti nalezení si alternativního ubytování (tj. ubytování jiná než kabina jeho vozu), a to s odůvodněním, že „v projednávané věci zaměstnavatel zaměstnanci způsob ubytování předem písemně určil, avšak takovým způsobem, že by **zaměstnanec - dbal-li by pokynů zaměstnavatele týkajících se ubytování - porušil právní předpisy, a proto byl zaměstnanec oprávněn odmítnout nastoupit na pracovní cestu, jelikož si nebyl povinen sám aktivně vyhledávat jiná alternativní ubytování**“.

Závěr

Z výše blíže komentovaného rozhodnutí lze dovodit, že **zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 153 odst. 1 zákoníku práce povinen za každých okolností přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance**, kdy mezi podmínky v tomto ustanovení uvedené patří též určení konkrétních podmínek doby nástupu na pracovní cestu a délky jejího trvání, kdy doba nástupu musí zohledňovat též zájem zaměstnance na osobní účasti na soudním jednání i v situaci, kdy má tento zaměstnanec právní zastoupení.

Nejvyšší soud dále připustil, že ačkoliv samotný pojem „přihlížet“ podle doslovného výkladu neznamená povinnost bez dalšího respektovat jakékoli zájmy zaměstnance, je nezbytné, aby

podmínky pracovní cesty byly zaměstnavatelem určeny takovým způsobem, aby zaměstnanec dbající jeho pokynů v průběhu pracovní cesty vždy dodržoval veškeré právní předpisy.

Odmítnutí zaměstnance nastoupit na pracovní cestu je pak za určitých okolností (zejména nelegálních podmínek takové pracovní cesty) v souladu se právním řádem přípustné, a v případě, že mu v tomto období nebude zaměstnavatel přidělovat jinou práci dle jeho pracovní smlouvy, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Z výše uvedeného lze dovodit a doporučit zaměstnavatelům nutnost obezřetnosti při stanovování podmínek a vydávání příkazů k nastoupení na (zahraniční) pracovní cestu, kdy při těchto činnostech musí zaměstnavatelé přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnancům a rovněž dodržovat veškerá právními předpisy a případně interními předpisy, pracovní smlouvou či kolektivní smlouvou stanovená pravidla a podmínky.



Mgr. Ondřej Čala,
advokátní koncipient



Mgr. Jakub Málek,
partner

[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: info@plegal.cz

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

Další články:

- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Problematické aspekty změn v úpravě odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku](#)

- [Autonomní mobilita optikou české legislativy. Kdy se na silnicích dočkáme vozidel bez řidiče?](#)
- [Rodičovská odpovědnost po novele občanského zákoníku: Jak nové principy rovnosti, spolupráce a ochrany dítěte mění praxi soudů a rodin](#)
- [Lhůta a povinnosti při vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení oznámení](#)
- [Mezinárodní přemístění nezletilého dítěte](#)
- [Poučovací povinnost soudu a překvapivé rozhodnutí](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 29.: Jednání za s.r.o. – jednatele](#)
- [Když korporátní neshody nestačí: soudní zásah do účasti společníka jako krajní řešení](#)