

25. 7. 2002

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

Pracovní cesta a náhrada výdajů při pracovní cestě

Pracovní cestou se rozumí cesta, na kterou je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů mimo sjednané místo výkonu práce. Vyslání zaměstnance na pracovní cestu je sice jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, ale dle platné právní úpravy je nutno sjednat možnost vysílání na pracovní cesty v pracovní smlouvě.

Pracovní cestou se rozumí cesta, na kterou je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů mimo sjednané místo výkonu práce. Vyslání zaměstnance na pracovní cestu je sice jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, ale dle platné právní úpravy je nutno sjednat možnost vysílání na pracovní cesty v pracovní smlouvě. Pak může zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cesty vysílat. Zákoník práce dále omezuje vyslání zaměstnance na pracovní cestu tím, že stanoví, že vyslat zaměstnance na pracovní cestu lze pouze na dobu nezbytné potřeby.

Určitou výjimkou je ustanovení § 154 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, podle kterého smějí být těhotné ženy a ženy pečující o děti do věku osmi let a osamělé ženy pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let vysílány na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.

Zaměstnavatel, který vysílá zaměstnance na pracovní cestu, je povinen určit místo jeho nástupu, místo výkonu práce, dobu trvání, způsob dopravy a ukončení pracovní cesty, případně může určit další podmínky pracovní cesty. Přitom je zaměstnavateli uloženo, aby přihlížel k oprávněným zájmům zaměstnance. Na pracovní cestě koná zaměstnanec práci podle pokynu vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní cestu vyslal. Při pracovní cestě tedy zpravidla k přenesení dispoziční pravomoci nedochází.

V souvislosti s vykonáním pracovní cesty náleží zaměstnanci náhrady cestovních výdajů. Jejich poskytování je upraveno zvláštním zákonem, kterým je zákon č. [119/1992](#) Sb., o cestovních náhradách. Tento zákon se nevztahuje pouze na poskytování náhrad zaměstnancům v pracovním poměru, ale i členům družstev, u nichž je pracovní vztah podmínkou členství, zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je-li to dohodnuto a fyzickým osobám, o nichž to stanoví zákon o cestovních náhradách.

Zaměstnanci, který je vyslán na pracovní cestu přísluší jednak náhrada prokázaných jízdních výdajů, náhrada prokázaných výdajů za ubytování, stravné, náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů. Dále zaměstnanci přísluší náhrada prokázaných jízdních výdajů za cesty k návštěvě rodiny do místa trvalého nebo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem předem dohodnutého pobytu rodiny, ale to pouze za podmínky, že pracovní cesta trvá více než sedm po sobě jdoucích dnů, a to každý týden. V kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě případně v jiné písemné dohodě se zaměstnance může být dohodnuta tato náhrada za delší dobu, nejdéle však za jeden měsíc. Všechny výše uvedené nároky, jsou obligatorní, což znamená, že zaměstnavatel je povinen je poskytnout.

Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, že při pracovní cestě zaměstnanec použije silniční motorové vozidlo, pak mu přísluší i náhrada za používání tohoto vozidla, samozřejmě s výjimkou vozidla zaměstnavatele.

Další články:

- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [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](#)