

22. 9. 2015

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

Pracovní cesta u „chráněných“ zaměstnanců

Problematika vysílání zaměstnanců na pracovní cesty je upravena v ustanovení § 42 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), kdy zákon vyžaduje dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem o vysílání na pracovní cesty, protože zaměstnanec nemůže být k vykonání pracovní cesty nucen, pokud takováto dohoda mezi stranami absentuje. Obecné problematice pracovních cest jsem se věnovala ve svém předchozím článku.

SPOLEČNÁ ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

JUDr. Miloslav Petrzela
JUDr. Ludvík Ševčík
JUDr. Vladimír Kristýn
JUDr. Kárim Titz

Mgr. Petr Kubica
JUDr. Daniel Ševčík, Ph.D.
Mgr. Václav Rožec
JUDr. Ludvík Ševčík, ml.
JUDr. Martin Machač



Kromě obecného ustanovení o pracovní cestě je však třeba vzít v úvahu i často opomíjené ustanovení § 240 zákoníku práce, podle něhož těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do osmi let smí zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu mimo obvod jejich pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem, přičemž totéž platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II., III. nebo IV.

V praxi však vznikají nejasnosti vztahu mezi ustanovením § 42 a § 240 zákoníku práce. Jak již bylo uvedeno výše, ustanovení § 42 zákoníku práce hovoří o „dohodě“ se zaměstnancem, zatímco ustanovení § 240 zákoníku práce hovoří u specifických skupin zaměstnanců o „souhlasu“ s vysláním na pracovní cestu. Část odborné veřejnosti se přiklání k názoru, že dohoda a souhlas v tomto smyslu mají stejný význam, a že zmíněný souhlas v ustanovení § 240 zákoníku práce je nadbytečný, a tudíž jde o legislativní nedostatek, neboť jednou udělený souhlas s vysláním na pracovní cestu v pracovní smlouvě platí i pro zaměstnance uvedené v ustanovení § 240 zákoníku práce. Větší část odborné veřejnosti se však kloní k názoru, že u skupiny zaměstnanců uvedených v ustanovení § 240 zákoníku práce je kladen zvýšený důraz na ochranu těchto zaměstnanců a je tedy vyžadován vždy explicitní souhlas s vysláním na pracovní cestu, a to i v případě, kdy byl dříve udělen souhlas *pro futuro*, tedy i pro případ, kdy byla například uzavřena písemná dohoda zaměstnance o vysílání na pracovní cesty, případně bylo toto oprávnění zaměstnavatele zakotveno přímo v pracovní smlouvě.

Často se v praxi setkávám s dotazy, zda zaměstnankyně pečující o malé dítě musí nastoupit na pracovní cestu, když s tímto nesouhlasí. Tato zaměstnankyně spadá mezi ustanovením § 240 zákoníku práce chráněné zaměstnance, a má tudíž právo neudělit souhlas s vysláním na konkrétní pracovní cestu, pokud jde o pracovní cestu mimo obvod obce, pracoviště či bydliště, a to i tehdy, pokud byla mezi ní a zaměstnavatelem uzavřena dřívější dohoda, v níž se zaměstnankyně zavázala k nástupu na pracovní cesty. Poté, co již tato zaměstnankyně nebude splňovat podmínky uvedené v ustanovení § 240 zákoníku práce, nebude původní dohoda již nadále latentní, opět se „obnoví“ a bude pro ni tato dohoda závazná. Dohoda ve smyslu ustanovení § 42 zákoníku práce tak může být

uzavřena *pro futuro*, zatímco souhlas podle ustanovení § 240 zákoníku práce je vždy třeba udělit s tou konkrétní pracovní cestou.



JUDr. Irena Spirová,
advokátní koncipientka, lektorka pracovního práva
e-mail: spirova@pracovni-pravo.cz

[Společná advokátní kancelář](#)

Kobližná 19
602 00 Brno

Tel.: +420 542 134 276
Fax: +420 542 134 273
e-mail: sekretariat@sakbrno.cz, info@sakbrno.cz

Spolupráce

[TSM, spol. s r.o.](#)
vzdělávací agentura

Dukelská 12
602 00 Vyškov

Tel.: +420 517 333 699
e-mail: info@tsmvyskov.cz

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

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)

- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)