

21. 10. 2013

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

## Vyslat cizince na pracovní cestu je možné

Obecně lze říci, že dlouhodobým politickým záměrem České republiky je řešení otázky nezaměstnanosti. Jedním ze způsobů, kterým je tento záměr uskutečňován, je upřednostňování domácí pracovní síly oproti zahraničním pracovníkům. Z tohoto důvodu není zaměstnání zahraničních osob podřízeno pouze soukromoprávním předpisům, typicky zákonu č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále v textu jen „zákoník práce“), ale též předpisům veřejného práva, především zákonu č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).



V nedávné vynesl Nejvyšší správní soud poměrně významný rozsudek týkající se uvedené problematiky, a to dne 22.8.2013 pod č.j. 1 As 67/2013 - 42. Věc, ve které NSS rozhodoval, se sice týkala přezkumu oprávněnosti správního vyhoštění, nicméně základní posuzovanou otázkou byla přípustnost či nepřípustnost vysílání cizinců na pracovní cesty mimo region, na který mají vydané povolení k zaměstnání.

Ve zkratce lze shrnout skutkový děj tím, že cizinci - občanu Ukrajiny, vydal Úřad práce České republiky povolení k zaměstnání v České republice. Předmětem povolení byla práce v oblasti výstavby budov s místem výkonu Praha. Zaměstnavatel vyslal pracovníka na pracovní cestu do Chomutova, a tuto skutečnost zjistil Oblastní inspektorát práce při kontrole. Na tomto místě je třeba připomenout, že mezi stranami nebyl skutkový stav věci, včetně skutečnosti, že cizinec byl skutečně vyslán na krátkodobou pracovní cestu v trvání dvou týdnů, sporný.

Následně bylo s cizincem zahájeno řízení ve věci správního vyhoštění, správní orgán cizince svým rozhodnutím skutečně vyhostil, přičemž jeho rozhodnutí bylo ve správním řízení i přes podané odvolání potvrzeno. Krajský soud sice k žalobě cizince obě rozhodnutí zrušil, avšak z jiných důvodů, než které vzal následně jako za rozhodující NSS. Proti rozsudku krajského soudu podal následně správní orgán kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu.

Nejvyšší správní soud se ve svém rozhodnutí nejprve vypořádal s důsledky zrušení ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti. Toto ustanovení ukládalo zaměstnavateli povinnost písemně předem oznámit příslušnému úřadu práce vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce podle povolení na dobu v rozsahu 7 - 30 kalendářních dnů, a v případě vyslání delšího než 30 dnů bylo třeba získat povolení. Toto ustanovení bylo s účinností od 1.1.2009 zrušeno.

Nevyšší správní soud se nepřiklonil k názoru stěžovatele, že dané ustanovení bylo výjimkou z ustanovení § 145 zákona o zaměstnanosti, které vázalo možnost cizince pracovat na více místech na vydání povolení, a že pokud tedy ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti bylo zrušeno, nastoupil v důsledku této derogace opět přísnější režim.

Nejvyšší správní soud označil takový výklad za absurdní. Soud vyšel jednak z úmyslu zákonodárce, který zavedením ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti v době jeho přijetí zamýšlel snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů tím, že dočasná změna místa výkonu práce (ať již pracovní cesta či přeložení) v trvání do 7 dnů nebude podléhat ani povolení ani oznámení a od 7 do 30 dnů pouze oznámení úřadu práce.

Nejvyšší správní soud dále připomněl, že i před 1.1.2009 nebyla nijak upravena otázka vyslání zaměstnance na pracovní cestu kratší než 7 dní, a že by byl nepřijatelný výklad, že jednodenní pracovní cestu by musel úřad práce povolit, zatímco u osmidenní by stačilo její ohlášení. Nejvyšší správní soud v této souvislosti dovedl, že pojem „výkon práce na více místech“ není totožný s pojmem „dočasného vyslání mimo místo výkonu práce“, a že tedy ustanovení § 145 zákona o zaměstnanosti na otázku pracovních cest či přeložení nedopadá.

Nejvyšší správní soud proto v souladu s ústavním principem vyjádřeným v čl. 2. odst. 3 Listiny základních práv a svobod dovedl, že pokud zákon o zaměstnanosti nadále příslušnou otázku neupravuje, je třeba vyjít z výkladu jazykového a dovést, že toto není zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům – cizincům zakázáno. Nejvyšší správní soud nepřisvědčil závěrům soudu prvního stupně, že tento zákaz je v zákonu o zaměstnanosti obsažen implicitně.

Nejvyšší správní soud v neposlední řadě opět připomněl úmysl zákonodárce, který zrušením ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti zamýšlel dosáhnout dalšího snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele, a který konstatoval, že předchozí úprava spočívající ve výše popsané ohlašovací povinnosti dočasného vyslání, případně povinnosti získat pro toto vyslání povolení, neměla podstatný dopad na ochranu trhu práce v příslušném regionu. Nejvyšší správní soud konstatoval, že výklad přijatý správními orgány Krajským soudem by naopak přinesl zvýšenou administrativní zátěž, a dokonce by podřadil pod pojem nelegální práce mnohem více případů než dříve.

Nejvyšší správní soud v další rovině svého rozhodnutí připomenul rovněž otázku respektování principu dobré víry adresáta právní normy a nepřijatelnosti jejího překvapivého výkladu a přehodnocení interpretace bez racionálního důvodu a společenské odůvodněnosti.

Nejvyšší správní soud upozornil, že až do začátku roku 2012, tedy i v době po zrušení ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí zastávalo právní názor, publikovaný dokonce na svých internetových stránkách. Podle tohoto právního názoru nebyl zaměstnavatel v rámci pracovněprávního vztahu povinen při vysílání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení podávat úřadu práce žádnou informaci a cizinec nebyl povinen mít ani při déletrvajících pracovní cestě nové povolení k zaměstnání.

Oproti tomu na počátku roku 2012, tedy v době, kdy mělo dojít k tvrzenému porušení pravidel ze strany cizince, a které bylo předmětem řízení, stejné ministerstvo zveřejnilo bez bližšího vysvětlení jiný výklad, podle něhož cizinci, kteří obdrželi povolení k zaměstnání, nemohou být bez vydaného zvláštního povolení vysíláni na pracovní cesty, s tím že v takovém případě se bude jednat o výkon nelegální práce.

Nejvyšší správní soud označil takovou změnu výkladu jako jsoucí v rozporu s textem zákona o zaměstnanosti, principem právní jistoty a s úmyslem zákonodárce s tím, že se ve své podstatě jednalo o nepřijatelné porušení principu dělby moci. Ministerstvo se svým postupem mělo povýšit na zákonodárce a nepřijatelně zasáhlo do právní jistoty zaměstnanců a zaměstnavatelů. Nejvyšší správní soud naopak připomněl, že předchozí výklad ministerstva odpovídal textu zákona a ustálené praxi, kterou se řídili i další zaměstnanci a zaměstnavatelé než ti v projednávaném případě.

S ohledem na výše uvedené proto Nejvyšší správní soud dovedl, že je nesprávný názor nejen

správních orgánů, ale i krajského soudu, že se v dané věci jednalo o výkon práce v rozporu s pracovním povolením. Nejvyšší správní soud sice konstatoval, že krajský soud rozhodnutí správních orgánů sice zrušil, ale na základě zcela nesprávné právní argumentace.

Závěrem lze shrnout, že Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že v případě dočasného vyslání cizince mimo místo výkonu práce, ať již formou pracovní cesty či přeložení, není třeba toto vyslání oznámit příslušnému úřadu práce ani žádat o jakékoli další povolení.

Je však třeba upozornit, že toto neplatí beze zbytku. Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí posuzoval i otázku obcházení zákona a zneužití práva a dospěl k závěru, že by taková situace mohla nastat v případě, kdy by například zaměstnavatel masivně využíval pracovněprávní institut přeložení. V případě krátkodobé pracovní cesty v posuzovaném případě se však Nejvyšší správní soud přiklonil k závěru, že zde se o obcházení zákona nejedná.



**Mgr. Jan Lipavský,**  
advokát



**JUDr. Petr Kučera, Ph.D.,**  
advokát

[Advokátní kancelář Perthen, Perthenová, Švadlena a partneři s.r.o.](#)

Velké náměstí 135/19  
500 02 Hradec Králové

Tel.: +420 495 512 831-2

Fax: +420 495 512 838

e-mail: [pps@ppsadvokati.cz](mailto:pps@ppsadvokati.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)