

V.2 Změna pracovního poměru se souhlasem zaměstnance

V.2.1 Vyslání na pracovní cestu (§ 42)

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Tato dohoda může být uzavřena obecně pro neurčitý počet pracovních cest například již v rámci pracovní smlouvy nebo může být uzavírána vždy pro každou pracovní cestu zvlášť.

Pracovní cestu je třeba odlišovat od cesty mimo pravidelné pracoviště, kterou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce v rámci sjednaného místa výkonu práce, avšak mimo obec pravidelného pracoviště. Zaměstnavatel může zásadně od zaměstnance i bez zvláštní dohody nebo souhlasu požadovat, aby zaměstnanec cestoval v rámci místa výkonu práce i mimo pravidelné pracoviště, nestanoví-li zákoník práce jinak (viz § 240 odst. 1).

Na určitých pracovních místech je konání pracovních cest nezbytnou součástí sjednaného druhu práce (např. řidič dálkové dopravy, zaměstnanec vnější kontroly apod.). Odmítnutí souhlasu s konáním pracovních cest zaměstnancem pak může být zaměstnavatelem kvalifikováno jako nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele, a tudíž důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

Souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu zaměstnavatel potřebuje i v případě pracovní cesty mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnance pečujících o děti do 8 let věku, osamělé zaměstnankyně nebo osamělého zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, nebo 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 (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) [§ 240]. V těchto případech nestačí, pokud byl souhlas obecně uveden v pracovní smlouvě a zaměstnavatel je povinen získat souhlas pro každou pracovní cestu.

V průběhu pracovní cesty zaměstnanec koná práci podle pokynů toho vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal (zpravidla bude zaměstnanci před pracovní cestou předán její itinerář obsahující i seznam úkolů, které má zaměstnanec vykonat. V současnosti je rovněž možné předávat pokyny průběžně prostřednictvím dálkových komunikačních prostředků).

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do jiné organizační složky zaměstnavatele (případně i k jinému zaměstnavateli), může zaměstnavatel pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby během pracovní cesty dával zaměstnanci pokyny k práci a jeho práci případně organizoval, řídil a kontroloval. To může být praktické například u vyslání zaměstnance na pracovní cestu k jinému zaměstnavateli v rámci téhož podnikatelského seskupení (například koncernu). S obsahem pověření musí být vyslaný zaměstnanec seznámen.