

26. 9. 2018

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

Doba strávená na cestě do místa výkonu práce ve světle judikatury evropských soudů

Přestože na téma pracovní doby a doby strávené na pracovní cestě do místa výkonu práce před začátkem pracovní doby byla již napsána řada článků, v praxi se stále setkáváme s nejasnostmi a odlišnými názory, jak v těchto případech postupovat a jak posuzovat dobu, kterou zaměstnanec stráví na cestě do místa výkonu práce před začátkem stanovené pracovní doby, a to zejména s ohledem na nedávná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie („SDEU“) v případě Tyco a Soudního dvora Evropského sdružení volného obchodu („SDESVO“) tzv. norských policistů.



Stěžejními pojmy, kterými se budeme v tomto článku zabývat, jsou vymezení pracovní doby a doby strávené na cestě do místa výkonu práce.

Pracovní doba

Český zákoník práce („**ZP**“) definuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, nebo dobu, po kterou je zaměstnanec k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele připraven na pracovišti.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby („**Směrnice**“) definuje pracovní dobu jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Z porovnání obou definic vyplývá, že pojetí pracovní doby dle Směrnice je širší než podle ZP. SDEU se navíc ve své nedávné judikatuře (viz níže) opakovaně přiklonil k ještě extenzivnějšímu výkladu pojmu pracovní doba ve smyslu Směrnice. Pojetí pracovní doby dle SDEU je tak v rozporu se současným pojetím v ZP.

Doba strávená na cestě dle SDEU

Ve věci C-266/14 (známé též jako „**Tyco**“) rozhodl SDEU tak, že pokud vyjíždí zaměstnanci za klienty zaměstnavatele z domova, tak je nutné považovat dobu strávenou na cestě z domova ke klientovi za pracovní dobu, neboť zaměstnanci nemohou během cesty se svým časem volně nakládat a věnovat se svým zájmům. K tomuto rozhodnutí je ale nutné uvést, že v tomto případě neměli zaměstnanci žádné pravidelné nebo stálé pracoviště a vyjížděli vždy ze svých domovů. SDEU sám uvádí, že do doby zrušení regionálních kanceláří (stálých pracovišť) zaměstnavatele se cesta z bydliště do místa výkonu práce u klienta za pracovní dobu nepovažovala. Rozhodnutí SDEU v případě Tyco tak nelze vykládat tak, že jakákoli doba strávená na cestě z bydliště zaměstnance ke klientovi je automaticky pracovní dobou.

Doba strávená na cestě dle SDESVO

Obdobnou otázkou, zda lze cestu mimo obvyklé pracoviště dle pokynů zaměstnavatele považovat za pracovní dobu, se zabýval i SDESVO ve věci E-19/16 (známé též jako „norští policisté“). V tomto případě byl zaměstnanec místní policejní stanice pověřen doprovodem norského ministra zdravotnictví. Své bydliště opustil v 17:00, poté vyrazil na policejní stanici pro nezbytné vybavení a dále vyzvednout svého nadřízeného, se kterým poté od 18:30 praktikoval doprovodnou jízdu do města Volda, kde se ministr nacházel. Další den doprovázel zaměstnanec ministra až do 16:20, kdy vyrazil zpět do svého bydliště, kam dorazil v 19:30. Zaměstnavatel ovšem odmítl zaměstnanci uznat dobu od 17:00 do 18:30 a od 16:20 do 19:30 jako pracovní dobu. SDESVO v této věci zaujal ještě přísnější postoj než SDEU v případě Tyco a rozhodl, že nezbytná doba, kterou zaměstnanec strávil mimo svou běžnou pracovní dobu cestováním z místa bydliště na místo výkonu práce, které nebylo jeho pevným ani obvyklým místem výkonu práce, a zpět, je nutné považovat za pracovní dobu ve smyslu čl. 2 Směrnice. SDESVO tedy rozhodl, že i dobu od 17:00 do 18:30 a 16:20 do 19:30 je třeba považovat za pracovní dobu, za níž zaměstnanci náleží mzda.

Doba strávená na cestě dle ZP

Ustanovení § 210 ZP výslovně uvádí, že doba strávená na pracovní cestě nebo cestě mimo pravidelné pracoviště, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci se mzda nekrátí. Z tohoto ustanovení *a contrario* tedy vyplývá, že doba strávená na cestě, která nespadá do pracovní doby, není překážkou v práci a o pracovní dobu se nejedná. Posuzování doby strávené na cestě podle ZP je možné nejlépe ukázat na praktickém příkladu:

Zaměstnanec má rozvrženou pracovní dobu od 8:00 do 16:30 a je vyslán k plnění pracovních úkolů do jiného města, kam vyráží v 7:00, 2 hodiny cestuje, pracuje do 18:00 a pak se vrací opět 2 hodiny zpět. Doba od 7:00 do 8:00 se podle ZP nepovažuje za výkon práce a zaměstnanci tedy nenáleží mzda ani její náhrada; tato doba má význam pouze z hlediska cestovních náhrad. Doba od 8:00 do 9:00 se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy (§ 210 ZP). Doba od 16:30 do 18:00 se pak považuje za výkon práce přesčas a doba od 18:00 do 20:00 se opět nepovažuje za výkon práce a má význam pouze z hlediska cestovních náhrad.

Porovnání závěrů evropských soudů a ZP

V pojetí SDEU a SDESVO by celá doba ve výše uvedeném příkladu (tj. od 7:00 do 20:00) byla považována za výkon práce, neboť zaměstnanec plní pokyny zaměstnavatele a nemůže se svobodně věnovat svým zájmům. Česká právní úprava se tak dostává do rozporu s judikaturou evropských soudů.

Nicméně rozhodnutí SDEU a SDESVO jsou výkladem Směrnice, tedy právního aktu bez přímého účinku. Český ZP, stejně jako judikatura jsou v tomto ohledu poměrně jednoznačné, a rozpor v pojetí pracovní doby tak spíše nelze překonat ani eurokonformním výkladem ZP. Rovněž přímého účinku Směrnice se v tomto případě nelze dovolat, neboť, jak také dovodila judikatura SDEU, Směrnice může mít přímý účinek, ale pouze za předpokladu, že dává jedinci práva proti státu a neukládá nestátnímu subjektu povinnosti, což není tento případ.

Závěr

Ačkoliv je česká právní úprava pracovní doby v rozporu se závěry SDEU a SDESVO, nelze z toho pro české zaměstnavatele zatím vyvozovat žádné důsledky, neboť jednají zcela v souladu s českým právem. Směrnici nelze českým zaměstnavatelům ukládat či rozšiřovat stávající povinnosti. Dokud

tak nedojde ke změně zákoníku práce, je jedinou možností zaměstnanců uplatňovat své případné nároky proti státu, a to z důvodu odpovědnosti státu za škodu způsobenou špatnou transpozicí Směrnice. Nicméně riziko, že se některý soud pokusí zmíněná rozhodnutí SDEU a SDESVO aplikovat v našem prostředí, ačkoliv by se nás tato rozhodnutí zatím přímo týkat neměla, nelze zcela vyloučit.



Mgr. Ing. Tomáš Jelínek,
advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
e-mail: paha@dhplegal.com

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [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](#)