

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](mailto:paha@dhplegal.com)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)