

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

# Náleží mzda za dobu strávenou na pracovní cestě?

Zatímco zásada poskytování cestovních náhrad není v zaměstnanecké veřejnosti – bez ohledu na určité dílčí nejasnosti – spojena s většími pochybnostmi, ohledně poskytování mzdy za dobu strávenou na pracovní cestě panují určité nejasnosti. Tento článek se proto zaměřuje právě na tuto problematiku.

## Rödl & Partner

Výklad je vhodné uvést citací § 210 zákoníku práce: *„Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.“*

Zaměstnanec může na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště (pro zjednodušení budeme dále hovořit jen o pracovní cestě) trávit čas buď plněním pracovních úkolů nebo jinak. Pokud jde o čas strávený na pracovní cestě plněním pracovních úkolů, není pochyb, že se jedná o výkon práce a za takový čas náleží zaměstnanci mzda; půjde-li navíc o čas mimo rámec rozvržené pracovní doby, půjde o práci přesčasovou s nárokem na příplatkové navýšení či (po dohodě se zaměstnancem) na náhradní volno.

Pokud jde o čas strávený na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, je třeba rozlišit, zdali spadá do (rozvržené) pracovní doby či nikoli. Ustanovení § 210 zákoníku práce, výše citované, upravuje nárok zaměstnance na mzdu za dobu, v níž jsou současně splněny **tři podmínky**:

- (i) trvá pracovní cesta
- (ii) zaměstnanec neplní pracovní úkoly
- (iii) běží pracovní doba zaměstnance

Jsou-li všechny tyto tři podmínky splněny, **považuje se tato doba sice za překážku v práci na straně zaměstnavatele**, ovšem zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy[1], nýbrž **mzda v nezkrácené výši**. Aplikace tohoto pravidla nečiní obtíže u zaměstnanců odměňovaných měsíční či hodinovou mzdou. Obtíže mohou nastat například při odměňování úkolovou mzdou. Při odměňování úkolovou mzdou by totiž zaměstnanec v důsledku toho, že v pracovní době na pracovní cestě neplní pracovní úkoly, mzda ucházela (odvedl by méně práce, což by se promítlo do výše jeho mzdy). Pro tento případ zákon stanoví, že zaměstnanci je třeba poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanec na pracovní cestě může trávit i čas, který nespadá do jeho pracovní doby. Bude-li v té době konat práci, půjde o práci přesčasovou (k tomu viz výše). Bude-li mimo pracovní dobu na pracovní cestě trávit čas jinak než plněním pracovních úkolů, tedy například cestováním do cíle

pracovní cesty či zpět, pravidlo obsažené v § 210 zákoníku práce se nepoužije. **Za dobu strávenou na pracovní cestě mimo pracovní dobu jinak než plněním pracovních úkolů zaměstnanci mzda nenáleží.**[2]

Výše uvedené lze osvětlit na následujícím příkladu:

*Zaměstnancova pracovní doba s místem výkonu práce v X. začíná v 8:00 hodin a končí v 16:30 hodin. Zaměstnanec má vykonat pracovní cestu do Y., kde se má od 9:00 do 16:00 účastnit jednání. Cesta z X. do Y. trvá 2 hodiny. Z toho vyplývá následující:*

*07:00–08:00*

*část strávený na pracovní cestě mimo pracovní dobu jinak než plněním pracovních úkolů, zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy nenáleží;*

*08:00–09:00*

*čas strávený na pracovní cestě v pracovní době jinak než plněním pracovních úkolů, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, mzda se zaměstnanci nekrátí;*

*09:00–16:00*

*čas strávený na pracovní cestě v pracovní době plněním pracovních úkolů, zaměstnanci náleží mzda;*

*16:00–16:30*

*část strávený na pracovní cestě v pracovní době jinak než plněním pracovních úkolů, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, mzda se zaměstnanci nekrátí;*

*16:30–18:00*

*část strávený na pracovní cestě mimo pracovní dobu jinak než plněním pracovních úkolů, zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy nenáleží*

Skutečnost, že zaměstnanec tráví čas na cestě, typicky přepravou z místa výkonu práce do cíle pracovní cesty či zpět, mimo svou pracovní dobu, nemůže tedy se svým časem zjevně nakládat zcela podle svých představ (v našem případě jde o časové úseky 7:00–8:00 a 16:30–18:00), a přesto se mu za tuto dobu nedostane ani náhrada mzdy, ani mzda ani jiné odškodnění (odměna), se jeví, zvláště u delších a častějších pracovních cest, zřetelně nespravedlivá vůči zaměstnancům. Zaměstnavatelé, již vzhledem k aktuální situaci na trhu práce, tento negativní dopad nejednou zaměstnancům kompenzují poskytnutím zvláštní odměny či prémiovým navýšením. Pokud by ovšem i dobu strávenou na cestě prohlásili za výkon práce, bylo by nutné dovodit, že by tím došlo ke vzniku přesčasové práce a založen tím nárok nejen na mzdu, ale i na příplatek za práci přesčas případně náhradní volno.

To, že právní úprava, která zaměstnanci, který tráví na pracovní cestě čas mimo svou pracovní dobu jinak než plněním pracovních úkolů, nepřiznává ani mzdu, ani náhradu mzdy, ani jiné odškodnění (odměnu), není prosta pochybností, potvrzuje také rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10.09.2015 ve věci Tyco (spisová značka C-266/14). V této věci, týkající se španělských zaměstnanců, soud dospěl k závěru, že směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládána tak, že „u pracovníků, kteří nemají stálé nebo obvyklé pracoviště, představuje doba strávená na cestě, kterou tyto pracovníci věnují každodennímu cestovní mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka určeného jejich zaměstnavatele, pracovní dobu“ ve smyslu této směrnice.[3] Třebaže Soudní dvůr Evropské unie učinil tento závěr pro specifický případ zaměstnanců bez stálého či obvyklého pracoviště, je zřejmé, že by i český zákonodárce měl zvážit, zdali by čas, který tráví zaměstnanec na pracovní cestě mimo pracovní dobu jinak než plněním pracovních úkolů, neměl být zaměstnanci honorován, byť by se nemuselo jednat o mzdu či náhradu mzdy v plné výši.[4]



**Mgr. Václav Vlk**

advokát / Associate Partner

[Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.](#)

Platněřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

e-mail: [prag@roedl.com](mailto:prag@roedl.com)



[1] Jak je to jinak u překážek v práci na straně zaměstnavatele obvyklé (srov. zejména § 208 zákoníku práce).

[2] Tím není samozřejmě dotčen případný nárok na cestovní náhrady.

[3] V podrobnostech k tomuto rozsudku viz např. Odrobinová, Veronika: Soudní dvůr Evropské Unie mění pravidla pro proplácení času na cestě (článek na [epravo.cz](http://epravo.cz), ID: 100526, 17.02.2016).

[4] Inspirací by zde mohla být například odměna z pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.

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