

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

Práce přesčas na pracovní cestě

Zaměstnanci často vyjíždějí na pracovní cesty[1] ještě před začátkem pracovní směny[2] a vracejí se z nich až po skončení pracovní směny. Ovšem ne každý čas trvání (během) pracovní cesty, jež přesahuje pracovní směnu, je prací přesčas, jak se mnozí zaměstnanci mylně domnívají. V průběhu (po dobu trvání) pracovní cesty nevykonává zaměstnanec práci nepřetržitě. Část pracovní cesty stráví cestováním, zpravidla v zaměstnavatelem určeném dopravním prostředku, do místa, kde má příslušnou práci vykonat, část samotným výkonem práce, pro který byl na pracovní cestu do určeného místa zaměstnavatelem vyslán, část dalšími souvisejícími úkony, ale též čekáním, odpočinkem apod., a po vykonání příslušné práce cestou zpět do určeného místa ukončení pracovní cesty.

V této souvislosti proto musíme rozlišovat mezi tím, co je „plněním pracovních úkolů“[3] a co je pouze tzv. úkon učiněný „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“.[4]

Samotnou dobu trvání pracovní cesty mimo stanovenou pracovní dobu není možno považovat za práci přesčas, neboť pro práci přesčas musí být splněna podstatná podmínka, a to výkon práce mimo pracovní dobu stanovenou rozvrhem směn. Za dobu výkonu práce se přitom považuje výkon té práce sjednané v pracovní smlouvě, kvůli níž byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu.

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. (Zaměstnavatel znemožňuje zaměstnanci vysláním na pracovní cestu vykonávat práci v pracovní době (o pracovní směně); zaměstnanec nemůže v důsledku takového rozhodnutí zaměstnavatele přijít o svoji mzdu nebo plat.) Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda (např. hodinová, úkolová, podílová aj. mzda závislá na jeho výkonu, tržbách apod.) ušla nebo ušel plat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. [5]

Doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů představuje např. čas překonávání vzdálenosti (tedy dobu cestování) mezi východiskem (místem startu) pracovní cesty a místem přechodného pracoviště a čas cestování nazpět do místa ukončení pracovní cesty. Pokud tato doba bude spadat do pracovní směny zaměstnance, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Pokud bude tento čas probíhat před nebo po pracovní směně zaměstnance, jedná se pouze o dobu cestování (tj. úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů), za kterou náleží zaměstnanci pouze cestovní náhrady, (např. stravné), nikoliv mzda (plat) nebo náhrada mzdy (platu). Nejedná se o práci přesčas. (Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.) [6] Prací přesčas je na pracovní cestě doba strávená plněním pracovních úkolů, která nespadá do doby pracovní směny.

Řízení vozidla

Jízda vozidlem se přitom považuje za výkon práce v případě zaměstnance, který řídí toto vozidlo a

který má v pracovní smlouvě jako druh práce sjednáno řízení vozidla, neboť tento zaměstnanec řízením vozidla vykonává práci, jejíž druh má sjednán v pracovní smlouvě. To tedy znamená, že u zaměstnance, který řídí tzv. referentské vozidlo, bude jiný postup v případě, kdy v pracovní smlouvě řízení takového vozidla sjednáno nemá a jiný v případě, kdy řízení vozidla v pracovní smlouvě jako druh práce sjednáno má.

Příklady

Osvětlíme si vše na názorném příkladě: Zaměstnanec má pravidelnou týdenní pracovní dobu rozvrženou do pětidenního pracovního týdne o délce 40 hodin, přičemž začátek směn určil zaměstnavatel na 7.00 hod. a konec na 15.30 hod.

Zaměstnanec byl vyslán na pracovní cestu s tím, že vyjel z výchozího místa na pracovní cestu v 6.00 hod. a do místa přechodného výkonu práce dorazil v 9.00 hod. a v tuto dobu také začal plnit pracovní úkoly spojené s pracovní cestou. Nazpět se vydal ve 14.00 hod., kdy ukončil práci, a vrátil se v 17.00 hod.

Doba od 6.00 do 7.00 hod. a od 15.30 do 17.00 hod. se posuzuje jako doba překonávání vzdálenosti mezi východiskem (nebo koncem) pracovní cesty a místem přechodného pracoviště. Jedná se o dobu cestování, za kterou náleží náhrady cestovních výdajů. (Cestovní náhrady samozřejmě náleží i za dobu od 7.00 do 15.30 hod.) Doba od 7.00 hod. do 9.00 hod. a od 14.00 hod. do 15.30 hod. je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, neboť zaměstnanec během ní plnil jiné úkoly, než pracovní úkoly vyplývající ze sjednaného druhu práce (leďa by šlo o situaci, kdy zaměstnanec cestoval např. osobním automobilem a řízení tohoto vozidla by měl sjednáno jako druh práce v pracovní smlouvě). Šlo tedy o jinou činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Za tuto dobu náleží zaměstnanci mzda nebo plat (resp. se mu mzda nebo plat nekrátí) nebo náhrada mzdy resp. platu ve výši průměrného výdělků. Za dobu od 9.00 do 14.00 hod. (s výjimkou doby pracovní přestávky na jídlo a oddech) náleží zaměstnanci mzda nebo plat.

Jestliže by však zaměstnanec na pracovní cestě vykonával práci ne pouze do 14.00 hod., ale až do 17.00 hod., přičemž zpět by cestoval v době od 17.00 do 20.00 hod., pak doba od 15.30 do 17.00 hod. je prací přesčas. Za dobu od 14.00 do 17.00 hod. náleží zaměstnanci mzda nebo plat a za dobu od 15.30 do 17.00 hod. mzda nebo plat navíc i s příplatkem za přesčasovou práci (nebo namísto příplatku náhradní volno v rozsahu vykonané práce přesčas, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou). Za dobu od 17.00 do 20.00 náleží zaměstnanci (jen) cestovní náhrady; cestovní náhrady přitom samozřejmě náleží za celou dobu trvání pracovní cesty, tedy za dobu od 6.00 do 20.00 hod.

Shrnutí

Doba na pracovní cestě strávená plněním pracovních úkolů, která nespadá do pracovní směny, je prací přesčas. Doba pracovní cesty strávená jinak než plněním pracovních úkolů, byť jde o úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, i když nespadá do pracovní směny, není prací přesčas.

Richard W. Fetter

Použitá literatura:

Pelc, L.: Pracovní cesta podle nového zákoníku práce, Práce, mzda, odvody bez chyb, pokut a penále č. 1/2007, Poradce s.r.o.; Janoušek, K.: Pracovní cesta a práce přesčas, Práce, mzda, odvody bez chyb, pokut a penále, č. 2/2009, Poradce s.r.o.; Sládek, V.: Práce přesčas a její vazba na stanovenou

týdenní pracovní dobu - I., II., Průvodce pracovními předpisy č. 6/2007 a č. 7-8/2007, BMSS-START, s.r.o.

[1] Viz ust. § 42 odst. 1 zákoníku práce.

[2] Viz ust. § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Odliš pracovní směnu od pracovní doby. Viz ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

[3] Viz ust. § 273 zákoníku práce.

[4] Viz ust. § 274 zákoníku práce.

[5] Viz ust. § 210 zákoníku práce.

[6] Viz ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

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

Další články:

- [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](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)