

17. 2. 2016

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

# Soudní dvůr Evropské Unie mění pravidla pro proplácení času na cestě

Soudní dvůr Evropské Unie (SDEU) vydal v září 2015 zajímavé rozhodnutí ve věci C-266/14 ohledně otázky, jak je třeba posuzovat pracovní dobu u zaměstnanců, kteří každý den cestují ze svého bydliště; toto rozhodnutí přitom může mít přímý dopad i na české pracovní právo.



Společnosti ze skupiny Tyco ve Španělsku provozovaly instalaci a údržbu bezpečnostních systémů. V roce 2011 společnosti zrušily své regionální pobočky a zachovaly pouze ústřední kancelář v Madridu. Zaměstnanci v regionech měli k dispozici služební vozidlo a každý pracovní den cestovali k zákazníkům dle zaměstnavatelem stanoveného cestovního plánu. Před zrušením regionálních poboček zaměstnanci přitom pracovní den zahajovali v regionální kanceláři a odtud vyráželi na cesty za zákazníky. Dokud existovaly regionální pobočky, byla pracovní doba počítána od okamžiku, kdy zaměstnanec dorazil do kanceláře. Po zrušení regionálních poboček Tyco nezapočítávalo cestu strávenou mezi bydlištěm a prvním nebo posledním zákazníkem do pracovní doby a považovalo tuto dobu za dobu odpočinku.

České pracovní právo v podobném kontextu stanoví v § 210 zákoníku práce, že jen doba strávená na cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, za kterou se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Pokud je tedy zaměstnanec na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště mimo rámec pracovní doby, nepovažuje se takto strávený čas podle stávající praxe za výkon práce a zaměstnanci nenáleží mzdy ani náhrada mzdy. Tak je tomu tedy např. pokud zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu z Prahy do Ostravy v 5 hodin ráno. Pokud zaměstnanci začíná pracovní doba v 9 hodin, nejsou uvedené 4 hodiny pracovní dobou a zaměstnanci za ně nenáleží mzda ani náhrada mzdy.

Převažující postup zaměstnavatelů u např. u servisních techniků nebo obchodních zástupců bez stálého pracoviště v kanceláři zaměstnavatele přitom v zásadě odpovídá na základě citovaného ustanovení postupu společnosti Tyco, tedy pracovní doba se těmito zaměstnancům počítá až od první návštěvy u zákazníka; někdy se lze setkat s ještě extrémnějším přístupem (který ale již odporuje i znění zákoníku práce), že „přejezdy“ mezi zákazníky se zaměstnancům nezapočítávají vůbec.

SDEU ve výše uvedené věci rozhodl, že společnost Tyco nepostupovala správně, když do pracovní doby zaměstnanců nezapočítávala cestu k prvnímu a od posledního zákazníka. Rozsudek SDEU odůvodňuje takto:

- a) Harmonizace úpravy pracovní doby na úrovni EU směřuje k zaručení lepší ochrany

- bezpečnosti a pracovníků minimální zaručenou dobou odpočinku;
- b) Pracovní doba je doba, kdy pracovník pracuje nebo je zaměstnavateli k dispozici; pracovní doba se vylučuje s dobou odpočinku;
  - c) Doba strávená zaměstnanci na cestě je nezbytná k realizaci technických služeb;
  - d) Možnost zaměstnanců organizovat si bez vážných překážek čas a věnovat se svým zájmům, která je charakteristická pro dobu odpočinku, nebyla po dobu cesty k prvnímu a od posledního zákazníka dána;
  - e) Pokud je cestování nedílnou součástí postavení pracovníka, který nemá stálé nebo obvyklé pracoviště, nelze pracoviště omezit na fyzickou přítomnost u zákazníků.

Podle tohoto rozsudku SDEU pro pracovníky bez stálého nebo obvyklého pracoviště představuje doba strávená na cestě mezi bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka pracovní dobu.

Přestože je toto rozhodnutí vydáno v konkrétním kontextu, vzhledem k odůvodnění ho lze aplikovat obecně minimálně na všechny zaměstnance bez stálého nebo obvyklého pracoviště. Čeští zaměstnavatelé by tedy měli rovněž změnit přehodnotit způsob proplácení času stráveného na cestě u zaměstnanců, kteří nemají stále nebo obvyklé pracoviště „na pobočce“, tedy zaměstnanců typu např. obchodní zástupce nebo technik. U těchto zaměstnanců by tedy měl zaměstnavatel posoudit, zda splňují podmínky rozhodnutí a případně upravit, co je těmto zaměstnancům vykazováno jako pracovní doba.

SDEU v tomto směru uvádí další zajímavý argument, že takový výklad by vedl k nevyhnutelnému zvýšení nákladů, když uvádí, že je na zaměstnavateli, aby určil za takovou dobu odměnu. V takovém případě se na odměnu nevztahuje směrnice o pracovní době, ale pouze příslušná ustanovení národního pracovního práva. Za takovou dobu by tedy bylo možné stanovit např. nižší odměnu (v našem právním prostředí zřejmě v rámci limitů minimální a zaručené mzdy).

Znění předmětného judikátu dále zcela nevylučuje, že by podobný závěr mohl SDEU učinit i v případě standardní pracovní cesty. Takový závěr není zcela jednoznačný, ale v zásadě všechny obecné argumenty shrnuté v bodech a) až e) výše by bylo možné použít i na takovou situaci.

**Mgr. Veronika Odrobinová,**  
partner

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

Oasis Florenc  
Pobřežní 12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500  
Fax: +420 255 706 550  
e-mail: [paha@dhplegal.com](mailto:paha@dhplegal.com)

## Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)