

Pracovní doba

Zaměstnavatel nemůže určit takové podmínky pracovní cesty, které vylučují, aby režijní jízda byla započítána do pracovní doby zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce (strojvůdce), a stala se tak součástí jeho směny jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat, a aby zaměstnanci za tuto část směny vznikl nárok na mzdu nebo plat; doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště režijní jízdou, tedy jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí (srov. § 210 větu první zák. práce). Takový postup zaměstnavatele, který obchází zvláštní právní úpravu obsaženou v nařízení vlády č. [586/2006](#) Sb. je nepřijatelný, neboť je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnance.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 1793/2020-410 ze dne 21.9.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce S. F., narozeného XY, bytem XY, zastoupeného Mgr. G.V., advokátem se sídlem v P., proti žalované LokoTrain s. r. o. se sídlem v Č.T., zastoupené Mgr. M.P., advokátem se sídlem v K., o 782 573 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí pod sp. zn. 14 C 106/2018, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 28. listopadu 2019 č. j. 23 Co 291/2019 -378, opravenému usnesením Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 16. března 2020 č. j. 23 Co 291/2019-403, tak, že dovolání žalované se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobou (návrhem na vydání elektronického platebního rozkazu) podanou u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí dne 24. 8. 2017 (v průběhu řízení doplněnou a se souhlasem soudu změněnou) se žalobce domáhal, aby žalované byla uložena povinnost zaplatit mu 782 573 Kč s vymezeným úrokem z prodlení. Žalobu odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2012 pracoval u žalované od 1. 2. 2012 do 31. 5. 2017 jako strojvedoucí s místem výkonu práce ve Slaném. Během trvání pracovního poměru nebyla žalobci vyplácena mzda za dobu strávenou cestou ze sjednaného místa výkonu práce na jiné místo výkonu práce, které žalovaná určila jako začátek skutečného výkonu práce, ani cestou zpět do sjednaného místa výkonu práce po ukončení směny, případně za dobu strávenou přemístěním z jednoho místa na jiné během výkonu práce, tj. za dobu strávenou režijní jízdou podle nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Začátek skutečného místa výkonu práce (místo, kde bylo zahájeno řízení drážního vozidla) byl žalovanou určován na různých místech, kam se žalobce musel dostavit. Během výkonu práce docházelo k situacím, kdy se žalobce po skončení jedné jízdy musel přepravit z místa skutečného výkonu práce do místa zahájení dalšího výkonu práce. Po skončení skutečného výkonu práce se pak žalobce musel dostavit do sjednaného místa výkonu práce ve Slaném. Vzhledem k plynutí promlčení doby se žalobce domáhá doplacení mzdy za období od srpna 2014 do května 2017. Žalobce požadoval rovněž zaplacení mzdy za režijní jízdu na školení, neboť účast na školení je povinná a je výkonem práce.

Žalovaná se uplatněnému nároku bránila tím, že veškeré mzdové nároky žalobce uspokojila. Tvrzená doba dopravy na místo výkonu práce není podle žalované režijní jízdou, nýbrž jízdou „do místa

začátku pracovní cesty“. Výkon práce u žalované probíhá tak, že strojvedoucí jsou posíláni na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce s tím, že pracovní cesta začíná až v místě prvního výkonu práce, v případě strojvedoucích se jedná o místo nástupu na lokomotivu. Na každý měsíc zaměstnanci dostávají prázdný provozní záznam, do kterého doplňují jednotlivé položky, a po skončení měsíce dispečer kontroluje, zda odpovídá doba přímého výkonu práce – řízení lokomotivy, neboť to je následně fakturováno zákazníkovi. Tzv. režijní jízdy dispečeri nekontrolují, neboť žalovaná je za režijní jízdy nepovažuje. Během cesty na školení režijní jízda proběhnout ani nemohla, neboť školení není výkonem práce. Na rozdíl od celostátních dopravců žalovaná nemá žádné železniční depo nebo stanici, nedisponuje takovým množstvím přepravních výkonů v jakémkoli místě a nemá personálně strojvedoucími pokryto území ČR v takovém míře, aby byla schopna organizovat začátek a konec pracovní cesty z jednoho konkrétního místa. Popsaný postup organizace pracovních cest však žalovaná svým zaměstnancům kompenzuje výší jejich mezd, hradí jim náklady na dopravu do místa určeného jako místo nástupu na pracovní cestu a také ostatní cestovní výdaje podle ustanovení § 152 písm. b) zákoníku práce, tedy výdaje vzniklé zaměstnanci nikoli na pracovní cestě, ale na cestě mimo jeho pravidelné pracoviště. Zaměstnanci si jsou tohoto specifického způsobu organizace práce při sjednávání pracovních smluv a nastavování mzdových podmínek vědomi. Žalovaná nesouhlasí ani s žalobcem tvrzeným rozsahem režijních jízd.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí (poté, co připustil změnu žaloby usnesením ze dne 12. 11. 2018 č. j. 14 C 106/2018-180) mezitímním rozsudkem ze dne 20. 6. 2019 č. j. 14 C 106/2018-349 rozhodl, že „právní základ žalobou uplatněného nároku je opodstatněný s tím, že o jeho výši a náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku“. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2012 vykonával pro žalovanou práci strojvedoucího s místem výkonu práce ve Slaném, že součástí ujednání pracovní smlouvy byl souhlas žalobce s vysláním na pracovní cestu, že žalobce podle pokynů dispečera nebo programu nastoupil vždy na jízdu v určeném místě a vykonal jako strojvedoucí jízdu s drážním vozidlem zákazníka žalované do určeného místa, že žalobce se účastnil také povinných školení v České Třebové, že žalobce vykazoval pracovní dobu elektronicky v provozních záznamech, které sám vyplňoval tak, že uvedl, kdy a kde začal s přesunem do místa, kde měla jízda – výkon práce začít, evidoval dobu výkonu práce a poté přesun zpět do místa bydliště (sjednaného místa výkonu práce) a stejným způsobem evidoval i cesty na školení do České Třebové, a že za cesty do místa výkonu práce a zpět do bydliště (sjednaného místa výkonu práce) nebyla žalobci proplácena mzda ani náhrada mzdy. Na základě takto zjištěného skutkového stavu soud dospěl k závěru, že výkon práce začínající a končící jinde než ve sjednaném místě výkonu práce (ve Slaném) „zakládá právo žalobce na započítání doby přemístění do pracovní doby, jakožto režijní jízdy“. Ustanovení § 3 písm. e) a § 13 odst. 2 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jsou podle soudu jednoznačná a nelze je „vyloučit výkladem nebo zavedenou praxí, popř. konkludentním souhlasem zaměstnanců“. Ačkoliv zaměstnavatel určuje podmínky pracovní cesty, „nemůže zaměstnanci v dopravě určit, že pracovní cesta započne v jiném místě, nežli je místo sjednaného výkonu práce“, neboť „pak by úprava institutu režijních jízd ve speciálním právním předpise zcela postrádala smysl“. „Jakákoliv pracovní cesta a tedy i režijní jízda začínala a končila ve Slaném a tak měla být také započítána do pracovní doby a zaplácena“. Na uvedeném závěru nemůže ničeho změnit ani okolnost, že žalovaná „jiným způsobem jako malý dopravce nemůže podnikat“, žalovaná nemůže vyšší mzdu svých zaměstnanců „kompenzovat nedodržením nařízení vlády, které subjektivně vnímá jako nespravedlivé“. Rovněž školení v České Třebové byla výkonem práce a „cesta do místa výkonu práce ze sjednaného místa výkonu práce proto byla režijní jízdou“, za kterou žalobci náleží mzda, neboť je součástí pracovní doby. Základ nároku žalobce je proto opodstatněný.

K odvolání žalované Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozsudkem ze dne 28. 11. 2019 č. j. 23 Co 291/2019-378, opraveným usnesením téhož soudu ze dne 16. 3. 2020 č. j. 23 Co 291/2019-403, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odvolací soud vyšel ze zjištění, že v

projednávané věci bylo pracovní smlouvou sjednáno místo výkonu práce podle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce v obci Slaný, která byla současně místem pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad. Pokud byl žalobce vyslán za účelem výkonu práce na jiné místo, jednalo se o pracovní cestu podle § 42 odst. 1 zákoníku práce. Odvolací soud nesouhlasil s námitkami žalované, že nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, překračuje zmocňovací ustanovení § 100 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, jestliže stanoví, že režijní jízda se započítává do pracovní doby. Z povahy pracovní cesty jako časově omezeného vyslání (na dobu nezbytné potřeby) zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, dovedil, že „neobstojí právní představa žalované o začátku výkonu práce až v místě určeném zaměstnavatelem“, neboť „žalobce by byl vždy vyslán na pracovní cestu a nekonal by práci jinak, než v režimu pracovní cesty“. Byť žalobce při „režijní cestě“ neplnil pracovní úkoly, šlo „o překážku v práci na straně zaměstnavatele spojenou s právem žalobce na mzdu“ (§ 210 zákoníku práce). Odvolací soud nesouhlasil ani s argumentací žalované „o výhodnosti“ právní úpravy pracovní cesty pro zaměstnavatele (možnosti zaměstnavatele určovat začátek pracovní cesty v místě skutečného výkonu práce bez ohledu na sjednané místo výkonu práce), jejíž přijetí by mělo za následek zásah „nejen do finančních poměrů, ale i osobních poměrů žalobce, který by podstatnou část doby určené k odpočinku mezi výkonem práce strávil přesuny z místa na místo, nadto bez nároku na jakoukoliv odměnu a bez možnosti strávit tento volný čas dle svého rozhodnutí“. Pro úplnost odvolací soud uvedl, že zaměstnanec musí být považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu, jehož je nutno chránit a bránit tomu, aby zaměstnavatel v rozporu s právní úpravou mohl omezit jeho práva. Z uvedených důvodů odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Pro nynější posouzení věci přitom nepovažoval za významné zabývat se sporem účastníků o to, kdo je povinen vést evidenci pracovní doby, zda žalobcem požadované režijní jízdy odpovídají skutečně vykonaným režijním jízdám a zda částka uplatněná v žalobě je v celém rozsahu důvodná, neboť tyto otázky budou řešeny v dalším průběhu řízení před soudem prvního stupně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Dovolatelka nesouhlasí s výkladem ustanovení § 3 písm. e) a § 13 odst. 2 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ke kterému dospěly soudy obou stupňů. Namítá, že o režijní jízdu se jedná v případě, kdy by zaměstnavatel zaměstnanci uložil, aby se nejprve dostavil do sjednaného místa výkonu práce a následně se z tohoto místa odebral do jiného místa výkonu práce. V posuzovaném případě však dispečeri žalované nařizovali žalobci v souladu s ustanovením § 153 odst. 1 zákoníku práce pracovní cestu až v místě prvního skutečného výkonu, nikoli ve sjednaném místě výkonu práce, přičemž bylo zcela na žalobci, „odkud a kdy“ do takto určeného místa vyrazí. Nařízení vlády přitom nestanoví, že pracovní cesty zaměstnanců v dopravě musí vždy začínat a končit v místě sjednaného výkonu práce. Naopak § 153 zákoníku práce výslovně připouští, aby zaměstnavatel předem zaměstnanci určil dobu a místo nástupu cesty. Speciální právní úprava nařízení vlády neobsahuje nic, co by vylučovalo toto zákonem stanovené pravidlo. Místem výkonu práce byl sjednán Slaný „pouze a výlučně“ z toho důvodu, že jde o bydliště žalobce. Obě strany si při sjednávání pracovní smlouvy byly vědomy, že práce žalobce bude reálně vykonávána na rozsáhlém území formou pracovních cest, a proto bylo bydliště žalobce „zaneseno“ do pracovní smlouvy jako „podklad pro výpočet cestovních náhrad“. Dovolatelka dále namítá, že směrnice rady č. 2005/47/ES, ze které vychází právní úprava nařízení vlády, režijní jízdy nezná. Nařízení vlády tak vytváří nerovné postavení podnikatelských subjektů (železničních dopravců) vykonávajících svou činnost na území České republiky, neboť tato právní úprava ve svém důsledku vytlačuje soukromé dopravce z trhu. Výklad přijatý soudy („omezující zákonnou úpravou pracovní cesty obsaženou v ustanovení § 153 odst. 1 zákoníku práce“) znamená, že nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. porušuje „princip hierarchie právních norem“ a „vykročuje z rámce ústavnosti“. Soudy obou stupňů se navíc v odůvodnění svých rozhodnutí náležitě nevypořádaly s námitkami žalované a není z nich proto zřejmé, „jakými myšlenkovými pochody k tomuto výkladu došly“. Z těchto důvodů dovolatelka navrhl, aby dovolací soud napadené rozhodnutí, včetně rozhodnutí soudu prvního

stupně, zrušil.

Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci - mimo jiné - zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2012 vykonával od 1. 2. 2012 do 31. 5. 2017 pro žalovanou práci strojvedoucího s místem výkonu práce ve Slaném (obci, kde žalobce bydlí). Výkon práce u žalované probíhal tak, že žalovaná vysílala zaměstnance (strojvedoucí) na pracovní cestu s tím, že pracovní cesta začínala v místě prvního výkonu práce (nástupu na lokomotivu). Žalobce podle pokynů dispečera nebo programu nastoupil vždy na jízdu v určeném místě (nástupu na lokomotivu) a vykonával jako strojvedoucí jízdu s drážním vozidlem zákazníka žalované do určeného místa. Pracovní dobu vykazoval elektronicky v provozních záznamech, které sám vyplňoval tak, že uvedl, kdy a kde začal s přesunem do místa, kde měla jízda - výkon práce začít, evidoval dobu výkonu práce a poté přesun zpět do místa bydliště (sjednaného místa výkonu práce) a stejným způsobem evidoval i cesty na povinná školení do České Třebové. Žalovaná odmítla požadavek žalobce na zaplacení mzdy též za dobu režijních jízd (dobu potřebnou pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo dobu potřebnou pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo dobu potřebnou k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu).

Za této situace napadený rozsudek odvolacího soudu závisí (mimo jiné) na řešení otázky hmotného práva, zda zaměstnavatel jednostranným stanovením podmínek, za nichž se zaměstnancům poskytují cestovní náhrady při pracovních cestách, může vyloučit, aby režijní jízda (doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu) byla započítána do pracovní doby zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce (strojvůdce). Vzhledem k tomu, že tato otázka dosud nebyla v rozhodovací praxi odvolacího soudu ve všech souvislostech řešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhal zaplacení dlužné mzdy za období od 1. 8. 2014 do 31. 5. 2017 - posuzovat podle zákona č. [262/2006](#) Sb.,

zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 30. 6. 2017 (dále jen „zák. práce“) a nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2017 (dále též jen „nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb.“).

Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Oproti této základní povinnosti zaměstnavatele stojí základní povinnost zaměstnance od vzniku pracovního poměru podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce].

Z toho, že zaměstnanec má povinnost podle pokynů zaměstnavatele osobně konat práci podle pracovní smlouvy toliko ve stanovené pracovní době, jakož i ze zákonné definice pracovní doby obsažené v ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zák. práce (podle kterého je pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele), vyplývá, že mimo pracovní dobu zaměstnanec tuto povinnost nemá.

S ohledem na zvláštní povahu výkonu jejich práce ustanovení § 100 odst. 1 zák. práce zmocňuje vládu, aby nařízením stanovila odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou a) členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu, b) zaměstnanci údržby pozemních komunikací, c) zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, d) zaměstnanci městské hromadné dopravy, e) členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště, a přitom blíže vymezila okruh zaměstnanců uvedených v písmenech a) až e) a upravila postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Tato právní úprava je obsažena v nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., které upravuje odchylně pracovní dobu a dobu odpočinku uvedených zaměstnanců v dopravě, jejichž zaměstnavatel je dopravcem nebo správcem pozemních komunikací nebo provozovatelem dopravní infrastruktury podle jiných právních předpisů.

Ustanovení § 2 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. blíže vymezuje zaměstnance v dopravě, na které se vztahuje odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku. Mezi tyto zaměstnance patří - mimo jiné - zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, kteří zabezpečují a obsluhují dráhu, organizují drážní dopravu, nebo se podílejí na zajišťování nebo provozování drážní dopravy, nebo řídí nebo doprovázejí drážní vozidlo nebo zajišťují jeho provozuschopnost [§ 2 písm. c) bod 1. nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb.].

Podle ustanovení § 3 písm. e) [do 31. 12. 2016 § 3 písm. d)] nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. se režijní jízdou rozumí doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu.

Podle ustanovení § 13 odst. 1 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. zaměstnavatel rozvrhne stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce tak, aby délka směny nepřesáhla 13 hodin. V případě, že součástí směny je režijní jízda, může délka směny činit nejvýše 15 hodin.

Podle ustanovení § 13 odst. 2 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. se režijní jízda zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce započítává do pracovní doby.

Podle ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Podle ustanovení § 153 odst. 1 zák. práce podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

Z citované zákonné úpravy vyplývá, že režijní jízda (jako doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu) se započítává do pracovní doby zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce a je součástí jeho pracovní směny jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat [srov. § 78 odst. 1 písm. c) zák. práce].

Práce strojvedoucího (jako zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce) je nepochybně spojena s vysíláním na pracovní cesty (vysílání na pracovní cesty zde představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce). I tohoto zaměstnance může zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu, jež představuje časově omezené vyslání k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, jen na základě dohody, kterou se zaměstnancem sjednal před započítáním pracovní cesty (v pracovní nebo samostatné smlouvě pro všechny pracovní cesty obecně nebo samostatnou dohodou pro každou jednotlivou pracovní cestu zvlášť), a jen na časově omezenou dobu „nezbytné potřeby“. Vzhledem k tomu, že pracovní cesta je spojena s hrazením cestovních výdajů vzniklých zaměstnanci (které s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva nenese zaměstnanec, nýbrž zaměstnavatel), tj. s poskytováním cestovních náhrad zaměstnavatelem, je zaměstnavatel oprávněn jednostranně stanovit podmínky, za nichž se tyto náhrady poskytují, tím, že zaměstnanci písemně určí dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, popřípadě další podmínky pracovní cesty. Zaměstnavatel přitom zohledňuje nejen sledovaný účel pracovní cesty, ale je povinen přihlídnout též k oprávněným zájmům zaměstnance.

Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že zaměstnavatel je i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ustanovení § 153 odst. 1 zák. práce povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, a to i v případě, že vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce. Samotný pojem „přihlížet“ neznamená podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy zaměstnance. Zaměstnavatel je však vždy povinen určit podmínky pracovní cesty takovým způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy (aby nebyl „nucen“ právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat) a aby zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2018 sp. zn. 21 Cdo 1561/2018).

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nemůže určit takové podmínky pracovní cesty, které vylučují, aby režijní jízda byla započítána do pracovní doby zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce (strojvůdce), a stala se tak součástí jeho směny jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat, a aby zaměstnanci za tuto část směny vznikl nárok na mzdu nebo plat; doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště režijní jízdou, tedy jinak

než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí (srov. § 210 větu první zák. práce). Takový postup zaměstnavatele – který obchází zvláštní právní úpravu obsaženou v nařízení vlády č. [586/2006](#) Sb. – je nepřipustný, neboť je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnance. To však žalovaná v posuzovaném případě – svým postupem spočívajícím v určování místa nástupu pracovní cesty až v místě skutečného výkonu práce (nástupu na lokomotivu) a jejího ukončení v místě ukončení tohoto pracovního výkonu – nerespektovala. Za situace, kdy účastníky sjednané místo výkonu práce nemá jakoukoli souvislost s vykonávanou prací a bylo za ně určeno jen proto, že se jedná o místo bydliště žalobce (což žalovaná obsahem svého dovolání potvrzuje), nelze pochybovat o tom, že nejen oprávněným zájmům žalobce, ale také sledovanému účelu pracovní cesty odpovídá, aby místo nástupu a ukončení pracovní cesty bylo určeno v místě sjednaného místa výkonu práce, kde žalobce zahajoval (ukončoval) přepravu do (z) místa výkonu práce hromadným dopravním prostředkem (např. vlakové nebo autobusové nádraží, popř. vlaková nebo autobusová zastávka).

Nelze souhlasit s argumentací dovolatelky, že uvedený výklad (podle jejího názoru „omezuje zákonnou úpravu pracovní cesty obsaženou v ustanovení § 153 odst. 1 zákoníku práce“) znamená, že nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. porušuje „princip hierarchie právních norem“ a „vykročuje z rámce ústavnosti“. Dovolatelka zde náležitě nebere v úvahu, že závěr, podle kterého zaměstnavatel nemůže určit takové podmínky pracovní cesty, které vylučují započítání režijní jízdy do pracovní doby zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, není výsledkem výkladu ustanovení § 13 odst. 2 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., ale výsledkem výkladu ustanovení zákona, konkrétně ustanovení § 153 odst. 1 zák. práce, který vychází ze zákonem deklarované ochranné funkce pracovního práva [srov. § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce].

Je-li dovolání přípustné, zabýval se dovolací soud tím, zda řízení není postiženo vadami uvedenými v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., jakož i jinými vadami řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 242 odst. 3 věta druhá o. s. ř.), a to v prvé řadě na základě námitek dovolatelky, podle kterých se soudy obou stupňů náležitě nevypořádaly s jejími námitkami a není z nich proto zřejmé, „jakými myšlenkovými pochody k tomuto výkladu došly“.

Nejvyšší soud námitky dovolatelky o nedostatečném odůvodnění rozsudku odvolacího soudu a rozsudku soudu prvního stupně nesdílí. Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu se ustálila na závěru, že měřítkem toho, zda rozhodnutí soudu prvního stupně je či není přezkoumatelné, nejsou požadavky odvolacího soudu na náležitosti odůvodnění rozhodnutí soudu prvního stupně, ale především zájem účastníků řízení na tom, aby mohli náležitě použít v odvolání proti tomuto rozhodnutí odvolací důvody. I když rozhodnutí soudu prvního stupně nevyhovuje všem požadavkům na jeho odůvodnění, není zpravidla nepřezkoumatelné, jestliže případné nedostatky odůvodnění nebyly – podle obsahu odvolání – na újmu uplatnění práv odvolatele. Obdobně platí, že i když rozhodnutí odvolacího soudu nevyhovuje všem požadavkům na jeho odůvodnění, není zpravidla nepřezkoumatelné, jestliže případné nedostatky odůvodnění nebyly – podle obsahu dovolání – na újmu uplatnění práv dovolatele (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013 sp. zn. 29 Cdo 2543/2011, uveřejněném pod č. 100 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013). K tomu lze dodat, že z ustanovení § 157 odst. 2 o. s. ř. ani z práva na spravedlivý proces nelze dovozovat povinnost soudů vypořádat se s každou jednotlivou námitkou účastníka řízení. Jak opakovaně vysvětlil Ústavní soud, není porušením práva na spravedlivý proces, jestliže obecné soudy nebudují vlastní závěry na podrobné oponentuře (a vyvracení) jednotlivě vznesených námitek, pakliže proti nim (stejně jako soudy v projednávané věci) staví vlastní ucelený argumentační systém, který logicky a v právu rozumně vyloží tak, že podpora správnosti jejich závěrů je sama o sobě dostatečná (srov. náleží Ústavního soudu ze dne 12. 2. 2009 sp. zn. III. ÚS 989/08 nebo usnesení Ústavního soudu ze dne 14. 6. 2012 sp. zn. III. ÚS 3122/09).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu

správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalované proti výroku rozsudku odvolacího soudu, kterým byl potvrzen mezitímní rozsudek soudu prvního stupně, podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- [Adhezní nárok \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zmatečnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Střídavá péče](#)
- [Restituce](#)
- [Majetková podstata \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předběžné opatření](#)
- [Valná hromada \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní doba](#)
- [Exekuce](#)