

Současná právní úprava často považuje čas strávený cestováním mimo rozvrženou směnu za dobu odpočinku — i tehdy, když zaměstnanec řídí služební vozidlo, vrací se v noci z pracovní cesty nebo tráví dlouhé hodiny v dispozici zaměstnavatele. Zaměstnanci přitom tuto dobu nemohou využívat svobodně podle svých potřeb a často za ni nedostávají žádnou kompenzaci.

Tato metodika upozorňuje na problematické dopady současné praxe z hlediska odměňování, bezpečnosti práce, ochrany zdraví i sladování pracovního a osobního života. Současně shrnuje relevantní právní úpravu, evropskou judikaturu a příklady dobré i špatné praxe.

Materiál je určen především odborovým organizacím a vyjednavčům kolektivních smluv. Nabízí argumenty, doporučení a konkrétní návrhy řešení, jak lze už při současné právní úpravě prosazovat spravedlivější přístup k době strávené na pracovní cestě.



- Českomoravská konfederace odborových svazů
- Politických vězňů 1419/11, 110 00 Praha 1 – Nové Město
- [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)
- [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

# Posuzování doby strávené na pracovní cestě

## Limity zákonné úpravy a možnosti sociálního dialogu



- Metodika pro odborové svazy a základní odborové organizace



Tato brožura vznikla v rámci projektu „Podpora národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR“, Reg. číslo CZ.03.01.03/00/22\_001/0000246, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu ČR.

# **Posuzování doby strávené na pracovní cestě**

**Limity zákonné úpravy  
a možnosti sociálního dialogu**

## Obsah

---

|           |                                                                                  |           |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Úvod.....</b>                                                                 | <b>7</b>  |
| <b>2.</b> | <b>Posuzování doby strávené na pracovní cestě .....</b>                          | <b>11</b> |
| 2.1.      | Posuzování doby strávené na pracovní cestě<br>z pohledu české právní úpravy..... | 13        |
| 2.2.      | Rozpor českého přístupu s právem EU .....                                        | 19        |
| 2.3.      | Příklady špatné praxe .....                                                      | 25        |
| <b>3.</b> | <b>Možnosti řešení při stávající právní úpravě .....</b>                         | <b>29</b> |
| 3.1.      | Odchylení se od zákona ve prospěch<br>zaměstnance .....                          | 33        |
| 3.2.      | Příklady dobré praxe.....                                                        | 37        |
| <b>4.</b> | <b>Doporučení pro kolektivní vyjednávání .....</b>                               | <b>43</b> |
| 4.1.      | Argumenty pro vyjednavče .....                                                   | 45        |
| 4.2.      | Vzorová ujednání do kolektivní smlouvy .....                                     | 49        |
| <b>5.</b> | <b>Závěr .....</b>                                                               | <b>53</b> |

# Klíčové informace o posuzování doby strávené na pracovní cestě

## Jádro problému: Český výklad zákona versus realita

- Cestování mimo směnu je bráno jako odpočinek: Podle běžného výkladu § 210 zákoníku práce není doba strávená cestováním na pracovní cestě mimo plánovanou směnu považována za pracovní dobu, ale za dobu odpočinku.
- Doba strávená v dispozici zaměstnavatele zadarmo: Zaměstnancům za tento čas nenáleží mzda ani náhrada mzdy, přestože jsou plně k dispozici zaměstnavateli, musí plnit jeho pokyny a často fakticky pracují nebo řídí vozidlo.
- Ohrožení bezpečnosti a zdraví: Zaměstnavatelé často započítávají cestování do zákonného odpočinku mezi směnami. Zaměstnanec tak nastupuje na další směnu unavený, což ohrožuje bezpečnost práce (BOZP) a narušuje osobní i rodinný život.

## Rozpor s právem EU

- Česká praxe je nesprávná: Chápání doby strávené cestováním jako doby odpočinku neodpovídá právu EU.
- Rozhodnutí evropských soudů: Judikatura jasně stanovuje, že nezáleží na tom, zda má zaměstnanec rozvrženou směnu, ale na míře dispozice zaměstnavatele s jeho časem. Doba cesty do nebo z místa plnění úkolů uskutečněná na příkaz zaměstnavatele naplňuje definici pracovní doby.

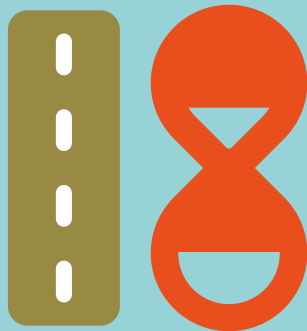
## Možnosti řešení a kolektivní vyjednávání

- Odchýlení ve prospěch zaměstnance: Český zákoník práce stanovuje pouze minimální standardy. Zaměstnavatelé se od něj mohou (a měli by se) odchýlit, pokud je to pro zaměstnance výhodnější. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze upravit spravedlivější podmínky.
- Tři hlavní varianty řešení (od dobré praxe po ideál):
  - ➔ Základní ochrana odpočinku (Minimum): Doba cestování se sice nepovažuje za pracovní dobu, ale nezapočítává se do nepřetržitého odpočinku. Zákonný odpočinek začíná běžet až skutečným návratem z cesty domů, čímž je chráněno zdraví zaměstnance.
  - ➔ Finanční nebo časová kompenzace (Kompromis): Cestování mimo směnu je kompenzováno odměnou (např. paušální částkou nebo 100% průměrného hodinového výdělku), případně náhradním placeným volnem. Speciální odměny by měly platit zejména pro tzv. řidiče referenty, kteří vozidlo aktivně řídí.
  - ➔ Započítání do pracovní doby (Maximum): Veškerá doba strávená cestováním je plně uznána jako pracovní doba. Pokud přesáhne rozvrženou směnu, je za ni poskytnuta mzda, příplatek nebo náhradní volno stejně jako u práce přesčas.

## Závěr pro praxi

Dokud nedojde ke změně právní úpravy, měli by odboroví zástupci a vyjednávači aktivně prosazovat úpravu v kolektivních smlouvách. Cílem je zajistit spravedlivou kompenzaci za čas strávený na cestách a ochránit skutečný odpočinek zaměstnanců. V případě úrazu během cestování jde navíc vždy o pracovní úraz, což potvrzuje, že zaměstnanec není pánem svého volného času.

# 1



## Úvod

---

Posouzení doby, kterou zaměstnanec stráví na pracovní cestě nikoli výkonem práce, nýbrž samotným cestováním, představuje dlouhodobě sporné a komplikované téma. Přirozené chápání směřuje k tomu, že když se zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele nachází na pracovní cestě a tráví svůj čas tím, že je zaměstnavateli k dispozici, mělo by se jednat o pracovní dobu. Zvláště tehdy, když zaměstnanec cestuje zaměstnavatelovým autem, které musí řídit. Právní úprava obsažená hlavně v § 210 zákoníku práce je ale vykládána tak, že pokud zaměstnanec tráví čas cestováním spojeným s pracovní cestou v době, kdy nemá naplánovanou směnu, o pracovní dobu nejde. A dokonce se jedná o dobu odpočinku. Zaměstnanci takový závěr považují za nespravedlivý.

Tento materiál si klade za cíl v první řadě popsat stávající právní úpravu a upozornit na její možné negativní důsledky z hlediska ochrany důstojných a bezpečných pracovních podmínek zaměstnanců. Vezmeme přitom do úvahy i širší právní souvislosti. Právní úprava pracovní doby totiž vychází z práva EU. Existují nejen pravidla stanovená evropskou směrnicí o pracovní době, nýbrž i výsledky rozhodovací činnosti Soudního dvora EU. Bylo vydáno už několik rozsudků vedoucích k závěru, že doba, kterou zaměstnanec v rámci pracovní cesty tráví cestováním, má být považovaná za součást pracovní doby.

ČMKOS dlouhodobě usiluje o to, aby byla úprava doby strávené na pracovní cestě změněna. Několikrát jsme již v rámci připomínkového řízení k novelizacím zákoníku práce formulovali požadavek, aby se zákonodárce touto problematikou zabýval. Dosud jsme ovšem nebyli úspěšní, MPSV tyto návrhy vždy odmítlo.

Cílem tohoto textu není jen konstatovat, že právní úprava není správná a má být změněna. Jde o manuál určený především pro vyjednávače kolektivních smluv. Právní úprava pracovních vztahů je vystavěna na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Z hlediska garance práv zaměstnanců zahrnuje pouze tzv. minimální standardy. Od zákona je možné se odchýlit, zvláště pokud je výsledkem pravidlo výhodnější pro zaměstnance.

Zaměstnavatelé se nemusí striktně držet textu zákona a mohou v oblasti posuzování doby strávené na pracovní cestě uplatňovat vůči zaměstnancům vstřícnější pravidla. Na příkladech dobré praxe si ukážeme, že vstřícný přístup zaměstnavatelů není neobvyklý a navzdory nevhodně nastavené právní úpravě se v mnoha podnicích doba strávená na pracovní cestě posuzuje jinak.

Manuál má poskytnout návod, jak tuto problematiku uchopit v kolektivním vyjednávání. V několika variantách nabízí konkrétní řešení, jak lze na základě ujednání v kolektivní smlouvě dobu strávenou na pracovní cestě posuzovat rozumně a s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnanců. Odboroví funkcionáři zde najdou jednak formulace, které mohou převzít jako požadavky pro vyjednávání, a jednak i argumentační oporu, kterou mohou při vyjednávání využít.

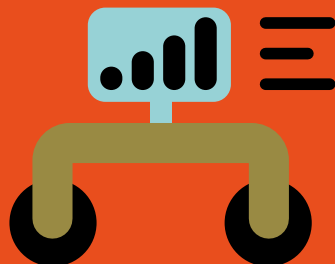
# 2



## **Posuzování doby strávené na pracovní cestě**

---





**„Výkon práce  
na pracovní cestě  
je vždy pracovní  
dobou. A co  
doba strávená  
cestováním?“**

# 2. 1

## Posuzování doby strávené na pracovní cestě z pohledu české právní úpravy

Zákoník práce řeší v několika ustanoveních právní souvislosti doby strávené na pracovní cestě (dle § 42 zákoníku práce), případně na cestě mimo pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (mimo obec dle § 34a zákoníku práce). Pro obě cesty budeme používat označení „pracovní cesta“.

Z hlediska posouzení, zda se jedná o pracovní dobu, od níž se odvíjí právo zaměstnance na odměnu, na nepřetržitý denní a týdenní odpočinek v požadovaném rozsahu atd., jsou rozhodné zejména zákonné definice pracovní doby a doby odpočinku, a dále pak speciální úprava překážek v práci.

- § Podle § 78 písm. a) zákoníku práce se pracovní dobou rozumí „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.“
- § Doba odpočinku je vymezena v § 78 písm. b) zákoníku práce negativně jako „doba, která není pracovní dobou.“
- § Podle § 210 zákoníku práce se pak „doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“

Většinový a obvykle uplatňovaný výklad rozlišuje úseky pracovní cesty podle toho, zda zaměstnanec:

aktivně vykonává práci: plní zadané úkoly, které jsou předmětem pracovní cesty (účast na jednání, školení, provádění servisu u zákazníka atd.)

tráví čas jinými činnostmi: např. odpočinek v místě ubytování, ale také samotné cestování (pokud nejde o řidiče z povolání).

Část pracovní cesty, kdy zaměstnanec **aktivně vykonává práci**, se vždy posoudí jako pracovní doba. To platí bez ohledu na to, jestli spadá do rozvržené směny, nebo ne. Když pracuje nad rámec směny, jde o práci přesčas.

S dobou strávenou na pracovní cestě jinak než výkonem práce, včetně cestování, je to složitější. Záleží především na tom, jestli spadá do rozvržené směny, nebo ne.

#### V rámci směny

**Zaměstnanec vyjel na pracovní cestu autem v 15:00, směna skončila v 16:30. Hodina a půl cestování spadá do rozvržené směny.**

- Podle § 210 zákoníku práce jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, spojenou s právem na mzdu nebo plat.
- Zaměstnanec nevykonává práci, ale **tato doba se chová stejně jako pracovní doba**. Zaměstnanec dostává mzdu, nikoli náhradu mzdy (kromě výjimek, kdy je zaměstnanec například placen úkolovou mzdou).
- Doba strávená na pracovní cestě spadající do směny se považuje za odpracovanou i pro účely evidence nebo vzniku práva na dovolenou.

#### Mimo směnu

**Zaměstnanec v tomtéž příkladu dojel do cíle cesty až v 19:00. Dvě a půl hodiny tak strávil cestováním mimo rozvrženou směnu. Tady spočívá jádro problému.**

- Z úpravy v § 210 zákoníku práce se většinou dovozuje, že doba po skončení plánované směny není pracovní dobou a naopak je „prostou“ dobou odpočinku. Zaměstnanci nenáleží mzda ani náhrada mzdy (jen cestovní náhrady).
- Zaměstnanec zůstává k dispozici zaměstnavateli, musí plnit jeho pokyny, ale tato doba se nezapočítává do limitů rozsahu pracovní doby, a tedy ani práce přesčas.
- **Zaměstnavatel tuto dobu dokonce může brát tak, že zaměstnanec odpočívá! Může ji tedy považovat za odpočinek mezi směnami. A to i když zaměstnanec řídí vozidlo, takže rozhodně nemá volno a neodpočívá.**

**Příklad:**

Zaměstnanec pracuje od pondělí do pátku ve směnách od 8:00 do 16:30. Je odměňován měsíční mzdou. Nemá řízení vozidla sjednáno v pracovní smlouvě jako druh práce (nejde o „řidiče z povolání“, nýbrž o tzv. řidiče referenta). Zaměstnavatel zaměstnance vyslal na pracovní cestu, která probíhala takto:

- začátek v neděli v 14:00, zaměstnanec vyjel služebním autem do určeného místa, dorazil v 19:00 a přenocoval.
- pondělí od 9:00 do 18:00 se účastnil pracovního jednání
- pondělí v 18:00 zahájena cesta zpět, uvázl v koloně na dálnici, do místa bydliště se dostal až v úterý ve 2:00.

Z příkladu jsou patrné problematické dopady, jako je omezení doby reálného odpočinku zaměstnance nebo neadekvátní odměna. Zásadně negativně přitom daný přístup dopadá na zaměstnance, kteří pravidelně a často absolvují delší pracovní cesty s přesahem mimo směnu. Zvláště když řídí vozidlo, což vyžaduje pozornost a soustředění.

Další část textu ukazuje, že je české řešení jiné doby strávené na pracovní cestě nesprávné a protiprávní, protože nerespektuje požadavky práva EU a výsledky rozhodnutí evropských soudů.

**Řešení:**

| ÚSEK                           | POVAHA DOBY                                                                       | PRÁVO NA MZDU /<br>NÁHRADU MZDY              |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| neděle 14:00 –<br>pondělí 8:00 | jiná doba strávená na pracovní cestě mimo směnu – doba odpočinku                  | –                                            |
| pondělí 8:00–9:00              | jiná doba strávená na pracovní cestě ve směně – překážka na straně zaměstnavatele | právo na (nekrácenou) mzdu                   |
| pondělí 9:00–16:30             | pracovní doba ve směně (+ přestávka na jídlo a oddech)                            | právo na mzdu                                |
| pondělí 16:30–18:00            | práce přesčas                                                                     | právo na mzdu (+ příplatek / náhradní volno) |
| pondělí 18:00 –<br>úterý 2:00  | jiná doba strávená na pracovní cestě mimo směnu – doba odpočinku                  | –                                            |

Jelikož je za dobu odpočinku považována celá doba od pondělních 18:00, a další směna začíná v úterý v 8:00, je čistě z hlediska zákona odpočinek naplněný. **Jenže zaměstnanec ve skutečnosti odpočítá není, protože se z pracovní cesty vrátil až ve 2:00 ráno.** Navíc za 8 hodin strávených na cestě nedostává žádnou odměnu ani náhradní volno.

# 2. 2

## Rozpor českého přístupu s právem EU

---

Důležitá východiska pro českou úpravu pracovní doby pokládá právo EU. Naše právní úprava musí být s požadavky evropského práva v souladu.

- § Základní pravidla obsahuje **směrnice** Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, **o některých aspektech úpravy pracovní doby**.
- § Tato směrnice v článku 2 vymezuje 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**“. **Přímo** k pracovním cestám směrnice žádná pravidla nestanoví.

Na základě této definice pracovní doby vydaly evropské soudy několik rozsudků, které přistupují k pojmu „pracovní doba“ v souvislosti s dobou strávenou cestováním na pracovních cestách jinak než popsaný český výklad.

**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“) ze dne 10. 9. 2015, CC.OO proti Tyco, C-266/14 (dále jen „rozsudek Tyco“).**

---

Jde o první evropský rozsudek, který odhalil možné problémy českého řešení.

**Popis případu:**

---

- Společnost Tyco zrušila své regionální pobočky ve Španělsku.
- Zaměstnanci (technici bezpečnostních systémů), kteří dříve dojížděli na pobočku (kde začínala jejich pracovní doba) a odtud k zákazníkům, nyní cestovali přímo ze svého bydliště – neměli tedy žádné „stálé“ či „obvyklé“ pracoviště.
- Zaměstnavatel počítal jako pracovní dobu pouze čas od příjezdu k prvnímu zákazníkovi do odjezdu od posledního. Cesty mezi bydlištěm a prvním/posledním zákazníkem (někdy dlouhé i desítky kilometrů a trvající několik hodin) považoval za dobu odpočinku.

**Posouzení ze strany SD EU:**

---

- SD EU rozhodl, že **cesta z bydliště k prvnímu zákazníkovi a od posledního zákazníka domů u zaměstnanců bez stálého pracoviště představuje pracovní dobu dle směrnice**. V odůvodnění SD EU poukázal na cíle směrnice (ochrana zdraví atd.) a k naplnění definice pracovní doby uvedl zejména toto:
  - **Výkon činnosti:** Cestování je nezbytným předpokladem pro poskytování technických služeb u zákazníků. Bez cesty by práce nemohla být vykonána. Také v rámci cestování tedy vlastně zaměstnanci plní úkoly a pracují.
  - **Dispozice zaměstnavateli:** Během cesty jsou zaměstnanci podřízeni pokynům zaměstnavatele (mohou být přesměrováni, trasa je určena lokalitou zákazníka). Nemohou volně nakládat se svým časem a věnovat se svým zájmům – zůstávají v dispozici zaměstnavatele.

**Rozsudek Soudního dvora Evropského sdružení volného obchodu (dále jen „SD ESVO“) ze dne 27. 11. 2017, Thue proti norské vládě, E-19/16 (dále jen „rozsudek Thue“).**

---

SD ESVO je soud, který řeší případy týkající se Islandu, Lichtenštejnska a Norska, tedy členských států EHP, na které dopadají některé směrnice EU, včetně té o pracovní době. Lze se domnívat, že by podobné řešení zvolil i SD EU.

**Popis případu:**

---

- Norský policista Thue měl stálé pracoviště na policejní stanici v obci Gaular, přičemž byl členem speciální zásahové jednotky, která prováděla ozbrojené zásahy a eskorty VIP osob.
- Pan Thue byl vyslán na tři specifické úkoly (doprovod ministra zdravotnictví aj.), které probíhaly mimo směny, a které zahrnovaly nutné cestování do místa akce.
- Služební orgán, a potažmo norský stát (zaměstnavatel), odmítal posuzovat cesty z místa bydliště pana Thue na místo akce a zpět jako pracovní dobu (práci přesčas). Argumentoval mimo jiné tím, že pan Thue měl stálé pracoviště, takže se na něj nevztahuje rozsudek Tyco.

**Posouzení ze strany SD ESVO:**

---

- SD ESVO rozhodl, že **doba cesty do/z místa výkonu práce jiného než stálé pracoviště, uskutečněná na příkaz zaměstnavatele, je pracovní dobou**.
  - **Širší výklad:** Kromě obdobných argumentů jako v případě Tyco (dispozice zaměstnavatele s časem, výkon práce atd.) SD ESVO uvedl, že pokud by se dopad rozsudku Tyco měl omezit jen na zaměstnance bez stálého nebo obvyklého místa výkonu práce, mělo by to za následek, že by pouze mobilní zaměstnanci a zaměstnanci plnící úkoly jen na jednom stálém místě byli plně chráněni směrnicí, zatímco zaměstnancům, jejichž situace je někde mezi, by byla ochrana směrnice odepřena. To považoval za nepřijatelné.

V poměrně novém **rozsudku SD EU ze dne 9. 10. 2025, STAS-IV proti VERSA, C-110/24 (dále jen „rozsudek STAS-IV“)** potvrdil soudní dvůr své předchozí závěry z rozsudku Tyco. Zhodnotil přitom jako pracovní dobu časový úsek, který tráví zaměstnanec bez stálého pracoviště tím, že cestují ze zaměstnavatelem stanoveného místa („základny“) do určeného místa výkonu práce a zpět. Nejednalo se jen o řidiče, ale i o spolujezdce.

#### **Shrnutí a důsledky:**

---

- ➔ Judikatura evropských soudů zdůrazňuje nutnost posouzení úrovně dispozice zaměstnavatele s časem zaměstnance v průběhu cesty. O pracovní dobu jde i v případě, kdy nedochází k aktivnímu plnění pracovních úkolů. Záleží na tom, do jaké míry se může zaměstnanec věnovat vlastním zájmům.
- ➔ Doba, kdy zaměstnanci cestují do nebo z místa cíle pracovní cesty, v posuzovaných případech naplňuje definici pracovní doby ve smyslu směrnice EU.
- ➔ Rozsudky potvrzují, že chápání doby strávené cestováním na pracovní cestě jako doby odpočinku neodpovídá právu EU. Standardní výklad § 210 zákoníku práce je tedy z hlediska práva EU nesprávný a protiprávní. Vychází z chybného přístupu k rozlišování pracovní doby a doby odpočinku.
- ➔ Český zákoník práce musí být vykládán v souladu s právem EU, což v daném případě nevyžaduje změnu právní úpravy, ale jen správný (širší) výklad pojmu pracovní doba. Takto by měl postupovat také soud v případě řešení sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- ➔ Zaměstnavatel, který se chce vyhnout protiprávnímu postupu a případně i prohranému sporu, by měl aplikovat závěry evropských soudů.

Uvedené závěry potvrzuje i aktuální literatura – viz článek Jan Vácha, *„Ke kvalifikaci doby přesunu z místa určeného zaměstnavatelem do místa plnění pracovního úkolu“*, Práce a mzda 12/2025.

# 2 3

## Příklady špatné praxe

Zaměstnavatelé často posuzují dobu strávenou cestováním na pracovních cestách způsobem, který zaměstnanci považují za nespravedlivý. Dochází k případům, kdy na cestách tráví velké množství času v dispozici zaměstnavatele „zadarmo“. Dlouhé hodiny cestování narušují osobní a rodinný život. V nejhorších případech nastávají důsledky, které jednoznačně odporují bezpečnosti práce. Níže uvádíme vybrané příklady špatné praxe.

### Příklad č. 1: Faktické nerespektování odpočinku

- Zaměstnanec ve 14:00 hodin v zahraničí na montáži ukončil výkon práce. Ve 20:00 odlétalo letadlo zpět do ČR. V 1:00 ráno letadlo přistálo, ve 4:00 se zaměstnanec konečně dostal domů.
- V 6:00 mu začíná ranní směna. Zaměstnavatel očekává, že se zaměstnanec na ranní směnu dostaví. Tvrdí, že výkon práce skončil před 16 hodinami, tudíž je zaměstnanec dostatečně odpočatý.

Uvedený příklad špatné praxe nezohledňuje potřebnou dobu odpočinku po návratu z pracovní cesty v pozdních nočních a časných ranních hodinách. Zaměstnavatel vyžaduje nástup na ranní směnu, aniž by si zaměstnanec fakticky odpočinul. Popsaný standardní výklad zákoníku práce dává zaměstnavateli za pravdu, protože doba strávená cestováním je považována za dobu odpočinku.

V takové situaci je ale nutné vzít do úvahy související okolnosti, jež mohou mít podstatný vliv na výkon pracovních povinností. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. V důsledku nedostatečného odpočinku, tak jako ve výše popsaném případě, nelze při dostavení se na směnu vyloučit ze strany zaměstnance nekvalitně odvedenou práci, neúmyslné porušení povinností nebo ohrožení bezpečnosti a zdraví nejen svého, ale i kolegů na pracovišti.

### **Příklad č. 2: Narušení nepřetržitého odpočinku v týdnu**

- Zaměstnanec má běžně pracovní dobu od pondělí do pátku. V pondělí v 8:00 hodin musí zahájit montážní práce na pracovišti v zahraničí. Cesta obnáší mnohahodinový let. V neděli v 6:00 ráno odjíždí zaměstnanec z domova, aby v 11:00 hodin stihl letadlo. Podstatnou část víkendu (a tedy nepřetržitého týdenního odpočinku) stráví cestováním v zájmu a podle pokynů zaměstnavatele. Podle zaměstnavatele nejde o pracovní dobu, nýbrž o dobu odpočinku. Zaměstnanci tak nenáleží mzda, pouze stravné.

Zaměstnanec evidentně netráví svůj nepřetržitý odpočinek v týdnu způsobem, o kterém by mohl sám rozhodovat a který by odpovídal jeho zájmům. Přirozené chápání této doby je takové, že zaměstnanec strávil celou neděli „v práci“. Pokud jsou takovéto cesty konány opakovaně, dochází k zásadnímu narušení osobního a rodinného života.

### **Příklad č. 3: Časté pracovní cesty zahrnující narušení doby odpočinku**

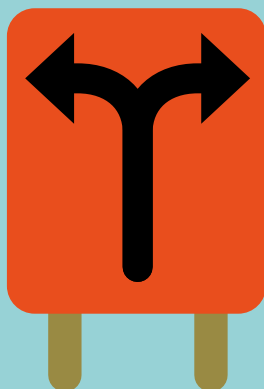
- Zaměstnanec pracuje ve směnách od 6:00 do 14:00. Několikrát do měsíce koná pracovní cesty. Někdy výkon práce skončí ve 14:00, někdy až v 15:00. Cesta zpět trvá průměrně 1 až 2 hodiny. V některých dnech vyjíždí zaměstnanec na cestu už v 5:00 ráno. Z cesty se vrací domů někdy až v 17:00.
- Jestliže zaměstnanec dva dny v týdnu pracuje „normálně“, ale další tři dny v týdnu absolvuje cestu trvající od 5:00 do 17:00, odpracuje v týdnu formálně 37,5 hodiny. Včetně hodin strávených na cestě ovšem stráví „v práci“ 52 hodin. To jsou skoro celé dva pracovní dny nad rámec týdenní pracovní doby, aniž by mu příslušela mzda nebo náhrada mzdy!

Poslední příklad špatné praxe poukazuje na to, že problém není spojen jen s dlouhými či několikadenními zahraničními cestami, nýbrž i s četností tuzemských pracovních cest. Zvláště když jde o dlouhé cesty, které začínají v brzkých ranních hodinách, končí pozdě odpoledne či večer a často se opakují.

Důsledkem může být přetížení, únava, vyhoření či další negativní dopady nejen na zaměstnance a jeho rodinu, nýbrž i na efektivitu práce a úroveň BOZP. Zaměstnanci v uvedených případech vnímají nastavení pracovní doby jako neférové. Kritická je i nejistota ohledně toho, kdy ukončí výkon práce, resp. kdy se vrátí z práce domů. Zaměstnanec si nemůže standardně plánovat mimopracovní činnosti, čas strávený s rodinou atd. Navíc opakovaně upozorňujeme na to, že podle standardního výkladu zákoníku práce nemá zaměstnanec za dlouhé hodiny strávené cestováním mimo pracovní dobu právo na mzdu. A dokonce může tyto hodiny zaměstnavatel vykazovat jako dobu odpočinku.



# 3



## **Možnosti řešení při stávající právní úpravě**

---



**„Dobu strávenou  
cestováním lze  
zaměstnancům  
spravedlivěji  
kompenzovat i nad  
rámec zákona.“**

Systémové řešení výše popsaných nedostatků právní úpravy a rozporu s požadavky vyplývajícími z práva EU může představovat jen změna stávajících pravidel provedená novelizací zákoníku práce. O přijetí takovéto novely bude ČMKOS nadále usilovat. Vzhledem k délce trvání a nepředvídatelnosti legislativního procesu ale není správné jen pasivně čekat. Už při současném stavu je možné, aby se uplatnil příznivější přístup k posuzování doby strávené cestováním na pracovní cestě. Vhodným prostředkem může být kolektivní vyjednání. Ostatně níže poukazujeme na některé konkrétní případy, kdy zaměstnavatelé už nyní poskytují zaměstnancům za dobu cestování, která nespadá do pracovní doby, určitou formu kompenzace, případně tuto dobu aspoň nepovažují za dobu odpočinku.

# 3. 1

## Odchýlení se od zákona ve prospěch zaměstnance

---

Zaměstnanci často považují právní úpravu posuzování doby strávené na pracovní cestě za nesprávně nastavenou. Upozorňují na to, že není správné, aby doba, kterou stráví například řízením služebního vozidla při návratu z pracovní cesty, nebyla považovaná za pracovní dobu. Zástupci zaměstnavatelů pak v interních diskusích na toto téma uvádějí, že jejich postup je v souladu se zákonem. Typicky argumentují i stanovisky zpracovanými advokátními kancelářemi, jež potvrzují, že postup zaměstnavatele odpovídá úpravě v § 210 zákoníku práce. Lze se setkat i s takovou argumentací, že – údajně – jiný přístup k posuzování doby strávené na pracovní cestě není vzhledem k právní úpravě možný.

**Na takové tvrzení je třeba mít připravené následující odpovědi:**

---

- a) Netvrdíme, že postup zaměstnavatele je v rozporu se zákoníkem práce. Tvrdíme, že je vůči zaměstnancům nepřiměřeně tvrdý a nebere do úvahy jejich oprávněné zájmy.
- b) Od zákona se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance. Není pravda, že je-li v zákoně předepsáno určité řešení, nemůže být uplatněno řešení jiné, vstřícnější vůči zaměstnancům.

Základní pokyn, podle něhož se lze v soukromoprávních vztazích odchýlit od zákona, obsahuje občanský zákoník. Podle jeho § 1 odst. 2 si smluvní strany mohou ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, ledaže by to bylo výslovně zakázáno, nebo by došlo k porušení dobrých mravů či veřejného pořádku.

Další pravidla týkající se možností odchýlného ujednání obsahuje zákoník práce. Jde o poměrně komplikovanou úpravu a není cílem tohoto textu provádět její kompletní rozbor. Základ spočívá v následujícím:

V § 4a odst. 3 zákoníku práce je uvedeno, že od ustanovení obsažených ve výčtu v § 363 zákoníku práce se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance.

V uvedeném výčtu jsou uvedeny i § 78 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, tedy **definice pojmů pracovní doba a doba odpočinku**.

- je možné sjednat, že se za součást pracovní doby bude u zaměstnavatele považovat doba, která podle zákoníku práce pracovní dobou není.
- případně že tato doba nebude považována za dobu odpočinku a zaměstnanci za ni bude poskytnuta určitá kompenzace.
- takové řešení by oproti právní úpravě bylo pro zaměstnance výhodnější, takže by nešlo o porušení zákona, ale o **přípustné odchýlení od zákona**.

K odchýlné úpravě může podle § 4a odst. 2 zákoníku práce dojít:

- smlouvou, případně
- vnitřním předpisem.

Odborové organizace na základě této úpravy mohou problematiku posuzování doby strávené na pracovní cestě zahrnout mezi **požadavky pro kolektivní vyjednávání**. Cílem by mělo být dohodnout některou z variant odpovídající níže popsaným příkladům dobré praxe.

# 3 2

## Příklady dobré praxe

---

Někteří zaměstnavatelé si problém uvědomují a snaží se k němu přistupovat odpovědně. Potřebují, aby zaměstnanci konali pracovní cesty a chtěli je motivovat, aby na ně jezdili. Současně si ale uvědomují, že doba cestování zasahuje do jejich volného času. Uvádíme dále některé přístupy, které lze označit za dobrou praxi.

### **a) Veškerá doba strávená na pracovní cestě se považuje za pracovní dobu**

---

Zaměstnavatel může uplatnit i takové řešení, že bude veškerou dobu strávenou cestováním považovat za pracovní dobu. V případě, že dojde k překročení stanovené týdenní pracovní doby, posoudí se doba strávená na cestě jako práce přesčas. Zaměstnanci pak za dobu posouzenou jako pracovní dobu přísluší mzda, případně i příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas.

Toto řešení není příliš časté. Může způsobit až enormní nárůst práce přesčas. V případě zahraničních pracovních cest do vzdálených destinací by mohlo dojít i k tomu, že by pak nebylo možné dodržet limity pracovní doby a doby odpočinku. Záleží na konkrétních okolnostech, v některých případech jde o funkční a vhodné řešení.

### **b) Kompenzace doby strávené cestováním odměnou**

---

Zaměstnavatel poskytuje odměnu za to, že zaměstnanec stráví svou dobu odpočinku na pracovní cestě. Tato odměna sice plně neodpovídá plnění, jaké by náleželo, pokud by se daný časový úsek považoval za pracovní dobu. Ale pokud zaměstnanec stráví na pracovní cestě mimo pracovní dobu jinak než plněním pracovních úkolů svou dobu odpočinku, má právo alespoň na odměnu. Odměna bývá nastavená podle toho, jak dlouho cesta trvá, jaký je její účel, jestli jde o tuzemskou, či zahraniční cestu apod. Odměna může příslušet v paušální výši, nebo lze její výši odvodit od průměrného výdělku. Pokud by odměna dosáhla plného průměrného výdělku, blížilo by se toto řešení výše uvedené variantě a), ovšem s tím rozdílem, že by nehrozil nárůst přesčasové práce.

#### **Příklad č. 1:**

- Za každou hodinu strávenou na pracovní cestě nad rámec směny samotnou cestou zaměstnanec obdrží jako odměnu 80% průměrného výdělku. Maximálně se tímto způsobem zohledňuje 5 hodin cesty.

#### **Příklad č. 2:**

- Zaměstnanec cestující nad rámec směny na pracovní cestě dostane jako kompenzaci 300 Kč za každý takový den, pokud cesta v souhrnu denně trvá alespoň 1,5 hodiny.

### **c) Doba strávená cestováním se nepovažuje za odpočinek**

Tento přístup, který lze považovat za dobrou praxi, sleduje hledisko bezpečnosti práce. Doba strávená cestováním se sice nepovažuje za pracovní dobu, ale zaměstnavatel ji aspoň nezapočítává do nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Pro tyto účely se za zahájení odpočinku považuje až okamžik návratu z pracovní cesty.

Uvedený přístup je zajímavý tím, že dobu strávenou na pracovní cestě nepovažuje za pracovní dobu, ale nezahrnuje ji ani do doby nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Zaměstnavatel respektuje, že i když striktně vzato jde o dobu odpočinku, nebude ji za odpočinek považovat v případě, kdy zaměstnanec cestuje do nebo z místa pracovní cesty.

Správný výklad, který by lépe zohledňoval požadavky plynoucí z práva EU, jasně směřuje k závěru, že doba strávená cestováním nemůže být dobou odpočinku. Jak ale ukazují i výše uvedené případy špatné praxe, nejde o samozřejmost. Zde popsaný přístup, kdy se doba cestování alespoň nezapočítává do odpočinku mezi směnami, považujeme za naprosté minimum, které by měl akceptovat každý rozumný zaměstnavatel, jemuž záleží na bezpečných pracovních podmínkách.

#### **Příklad**

- Nepřetržitý odpočinek mezi směnami má trvat aspoň 11 hodin, ve výjimečných případech může být zkrácen na 8 hodin. Zaměstnanec ukončil výkon práce na pracovní cestě v 16:00. Vzhledem ke dlouhé vzdálenosti a časově náročnému přesunu dorazil domů až druhý den ve 2:00 ráno.
- Hned další pracovní den měl plánovanou směnu od 8:00. U zaměstnavatele ovšem platí, že odpočinek začíná až návratem z cesty domů. Zaměstnanec tedy další den nastoupil do práce až v 10:00, dvě hodiny zaměstnavatel od 8:00 do 10:00 posoudil jako překážku na straně zaměstnavatele odůvodněnou nutností dodržet odpočinek.

### **d) Za dobu strávenou cestováním volno navíc**

Známe případ, kdy zaměstnavatel umožňuje po vzájemné dohodě zaměstnanci vracejícímu se z pracovní cesty trvající déle než 2 týdny čerpání 1 dne náhradního volna, za který bude zaměstnanci příslušet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Lze narazit i na takové řešení, kdy zaměstnanci za dobu strávenou cestováním nad rámec směny přísluší volno ve stanoveném poměru, například za každé 2 hodiny strávené cestováním nad rámec směny přísluší 1 hodina volna. Za dobu čerpání volna se zaměstnanci mzda nekrátí, tj. chová se podobně jako náhradní volno za práci přesčas.

### **e) Vyšší stravné či jiné formy zpříjemnění cesty**

V závislosti na přístupu konkrétního zaměstnavatele k posuzování doby strávené na pracovní cestě se lze setkat s různými přístupy. Některé nezahrnují vstřícnější přístup k posuzování pracovní doby, ale alespoň určité zvýhodnění, které má zaměstnancům dobu strávenou na cestě vynahradit či zpříjemnit.

Radíme i tyto případy mezi dobrou praxi, neboť vyjadřují aspoň určitý zájem zaměstnavatele na kompenzaci času, který zaměstnanci cestováním stráví. Lze konstatovat, že mnozí zaměstnavatelé jsou k dále uvedeným formám kompenzace poměrně vstřícní.

#### **Příklad č. 1:**

- Při pracovní cestě u zaměstnavatele soukromé sféry přesahující rozvrženou směnu nenáleží stravné ve standardní výši 155 Kč (při trvání cesty 5 až 12 hodin), nýbrž 300 Kč.

#### **Příklad č. 2:**

- Zaměstnavatel umožňuje využití vyšší třídy v dopravním prostředku nebo rezervaci komfortnějších a dražších sedadel.

#### **Příklad č. 3:**

- Zaměstnavatel zaměstnanci sjedná a uhradí cestovní pojištění.

#### **Příklad č. 4:**

- Zaměstnavatel zajistí na pracovní cestě ubytování v jednolůžkovém pokoji (při vícedenní pracovní cestě s nutností přespávání).

### **f) Zvláštní režim pro „řidiče referenta“**

Někteří zaměstnavatelé si uvědomují rozdíl mezi tím, když zaměstnanec tráví dobu cestování na pracovní cestě tím, že se pouze „veze“ v dopravním prostředku, a dobou, kdy musí řídit svěřené vozidlo.

#### **Příklad:**

- Zaměstnanci měli směnu rozvrženou do 14:00 hodin. Výkon práce ukončili ve 13:00 a poté cestovali služebním vozem zpět domů. Cestu ukončili v 17:00. Tři hodiny strávené na pracovní cestě nad rámec rozvržené směny (od 14:00 do 17:00) zaměstnavatel neuznává jako pracovní dobu. Poskytl ale zaměstnanci, který řídil vozidlo, odměnu ve výši 100 % průměrného výdělku, a zaměstnancům, kteří se vezli, odměnu ve výši 30 % průměrného výdělku.

Zaměstnavatel uvedeným řešením uznává náročnost činnosti řidiče, a i když tuto dobu nezahrnuje do pracovní doby, alespoň za ni zaměstnanci poskytuje vyšší odměnu než zaměstnancům, kteří neřídí.

Lze narazit i na případy, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem uzavírá zvláštní dohodu o práci mimo pracovní poměr k výkonu činnosti „řidiče referenta“. V takovémto případě pak zaměstnavatel odměnu poskytuje právě jen tomuto zaměstnanci a ostatní zaměstnanci, kteří pouze tráví dobu mimo svou směnu cestováním, aniž by řídili, nedostávají nic. Může se pak nabízet i otázka, jak zaměstnavatel vybírá zrovna toho zaměstnance, s nímž uzavře dohodu, a zda nedochází k nerovnému zacházení. Doporučujeme spíše jiná a systémovější řešení než uzavírání takovýchto zvláštních, „řidičských“ dohod.

### **g) Přepínání směny**

Určitou variantou řešení může být též přepínání směny tak, aby pokryla i příslušnou část cesty při pracovní cestě. Neboli i když má zaměstnanec standardně pracovní dobu od 7:00 do 15:30, v případě cesty trvající do 17:00 mu zaměstnavatel na tento den směnu prodlouží tak, aby trvala až do 17:00. Jde o variantu směřující k tomu, aby veškerá doba strávená cestováním byla pracovní dobou.

Toto řešení má své limity z hlediska toho, že nebude použitelné v případě dlouhých zahraničních cest. Navíc jde o přístup poměrně náročný, vyžadující individuální přístup ke každé jednotlivé cestě. Nejde proto o systémové řešení, uplatňující se spíše zvykově, aniž by bylo zachyceno v kolektivní smlouvě.

Výše uvedené příklady dobré praxe by měly sloužit k tomu, aby se je vyjednavací snažili přenášet i k zaměstnavatelům, u nichž se uplatňuje nesprávný a vůči zaměstnancům nevstřícný přístup. Problematika doby strávené na pracovních cestách není dosud v kolektivních smlouvách ve vyšším rozsahu řešena. V kontextu rozporu stávající právní úpravy s požadavky práva EU a vzhledem k negativním důsledkům pro zaměstnance tento stav není správný. Proto by mu vyjednavací měli věnovat zvýšenou pozornost.

V prvé řadě shrneme argumenty, které by vyjednavací mohli použít, aby se pokusili zaměstnavatele přesvědčit o nutnosti nalézt vhodné řešení pro posuzování doby strávené cestováním.

Dále nabízíme konkrétní formulace, které lze vložit do kolektivní smlouvy.

# 4



## **Doporučení pro kolektivní vyjednávání**

---





„Doba strávená cestováním není skutečný odpočinek a měla by být zaměstnancům spravedlivě kompenzována.“

# 4. 1

## Argumenty pro vyjednávače

Při kolektivním vyjednávání doporučujeme se zřetelem ke konkrétní situaci, poměrům u zaměstnavatele, jeho přístupu k této problematice, četnosti pracovních cest atd., uplatnit následující argumenty.

### a) Vázanost pokyny zaměstnavatele

Doba strávená na cestě je dobou, kdy zaměstnanec fakticky nekoná práci pro zaměstnavatele. Cestuje do místa, kde bude na pracovní cestě pracovat, nebo se odtud vrací. V této době je ale vázán pokyny zaměstnavatele. Musí **dodržovat podmínky cesty**, které mu byly určeny. Pokud by z těchto podmínek vybočil, dopustil by se porušení svých povinností. Nelze tedy mluvit o tom, že jde o čas, který má k dispozici pro svoji osobní potřebu a může s ním volně nakládat.

Jestliže zaměstnavatel vyžaduje, aby zaměstnanec v určité době dodržoval jeho pokyny, například při řízení svěřeného motorového vozidla, není správné tuto dobu považovat za dobu odpočinku.

### b) Znemožnění plnohodnotného naplnění doby odpočinku

V době odpočinku má být zaměstnanec „pánem“ svého vlastního času. Má mít možnost trávit čas tak, jak chce. Pokud se například vrací z pracovní cesty, pak tento čas zaměstnanci zasahuje do jeho osobního života, který je tímto omezen v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnanec nemůže sám rozhodovat o tom, co bude v této době dělat.

To neplatí jen pro zaměstnance, který řídí motorové vozidlo. K omezení dochází i u zaměstnance, který se veze jako spolujezdec v autě nebo cestuje hromadným prostředkem. Právo EU nerozlišuje, jestli zaměstnanec řídí nebo neřídí. Proto je třeba zabývat se veškerou dobou strávenou cestováním.

### c) Výkon práce při cestování

Proti posouzení doby strávené cestováním jako odpočinek lze postavit i skutečnost, že zaměstnanec během cesty často fakticky pracuje. Typicky při cestě v hromadných dopravních prostředcích, ale i v autě jako spolujezdec zaměstnanec často vyřizuje e-maily, telefonuje apod. V některých případech zaměstnavatel od zaměstnance přímo očekává, že bezprostředně po skončení cesty předloží zpracované výstupy pracovní cesty a zaměstnanec je v podstatě povinen tyto výstupy zpracovat i při cestě zpět.

#### **d) Doba rozhodná pro posouzení pracovního úrazu**

---

Podle § 271k zákoníku práce je pracovním úrazem poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Plněním pracovních úkolů je i činnost, která je předmětem pracovní cesty. Výsledky soudní rozhodovací činnosti potvrzují, že cesta určeným dopravním prostředkem do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Jednoduše řečeno, dojde-li při cestování na pracovní cestě k poškození zdraví, jde o pracovní úraz. Zaměstnavatel za zaměstnance v této době odpovídá. To potvrzuje, že nejde o dobu, kdy může zaměstnanec volně nakládat se svým časem a která by tak mohla být pokládána za čistou dobu odpočinku.

#### **e) Srovnání s pracovní pohotovostí**

---

V době pracovní pohotovosti, pokud nedojde k výkonu práce, musí být zaměstnanec připraven a k dispozici zaměstnavateli. Pohotovost jej ale z hlediska trávení jeho vlastního času neomezuje do takové míry, jako doba cestování. Intenzita zásahu do doby odpočinku je nesrovnatelně větší v případě cesty v rámci pracovní cesty konané nad rámec směny než u pracovní pohotovosti. V době pracovní pohotovosti se zaměstnanec při relativně drobném omezení může věnovat koníčkům, rodině, odpočívat atd.

Přitom za dobu pohotovosti zákoník práce přiznává zaměstnanci odměnu. Právní řád tím pádem zná případ, kdy sice jde o dobu odpočinku, ale zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele odměna. Je paradoxní, že v době cestování, kdy je zásah do doby odpočinku významně vyšší, odměna podle zákona nepřísluší. V době pohotovosti, pokud nedojde k výkonu práce, má zaměstnanec právo na nejméně 10 % průměrného výdělku. V době cestování na pracovní cestě by tato odměna měla být vyšší.

#### **f) Rozpor s právem EU**

---

Současná podoba právní úpravy posuzování doby strávené na pracovní cestě v § 210 zákoníku práce odporuje právu EU a judikatuře Soudního dvora EU. Až se podaří prosoudit podobný případ i v českých podmínkách, dá se očekávat, že se spustí lavina zájmu o danou problematiku i mezi ostatními českými zaměstnanci. Pro zaměstnavatele tak může být jednodušší řešit problém již preventivně dopředu než poté čelit riziku hromadného zájmu zaměstnanců o doplácení jejich práv zpětně.

# 4. 2

## Vzorová ujednání do kolektivní smlouvy

Podaří-li se vyjednávačům přesvědčit zaměstnavatele o nutnosti konstruktivního přístupu k řešení doby strávené na pracovní cestě cestováním, nabízí se několik variant, jak tuto oblast prostřednictvím kolektivní smlouvy upravit. Čerpat lze především z popsaných případů dobré praxe.

Níže uvádíme návrhy vzorových ujednání, která by bylo možné přímo zahrnout do kolektivní smlouvy. Vyjednávači by vždy měli vyjít z konkrétních okolností a podle nich si nabízené modelové řešení přizpůsobit.

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že dobu strávenou na pracovní cestě přesunem do cíle pracovní cesty, případně do místa ubytování a zpět, nebude považovat za dobu odpočinku pro účely nepřetržitého denního a týdenního odpočinku. Případné neodpracování směny či její části z tohoto důvodu bude posouzeno jako překážka v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pracovní cesty mohou být pro lidský organismus náročné a tím spíše, pokud zaměstnanci nemohou plně dle svého uvážení využít dobu odpočinku pro regeneraci pracovních sil. Tímto bude alespoň zaručeno, že po několikahodinové nutnosti přepravovat se v rámci pracovní cesty v době odpočinku nebude muset zaměstnanec v krátké době po skončení pracovní cesty opět nastoupit k výkonu práce, ale bude mít prostor si odpočinout.

Jde o elementární úroveň ochrany práv zaměstnanců, která má zřejmé styčné plochy s pravidly BOZP. Na zaměstnavatele je třeba apelovat, že zahrnování doby cestování do odpočinku mezi směnami je hazardováním se zdravím zaměstnanců. Slušný zaměstnavatel by měl uznat, že dobu cestování opravdu nelze považovat za skutečný odpočinek.

Tuto první variantu řešení lze tedy považovat za minimum, kterého by mělo být ve vyjednávání dosaženo.

- 2. Zaměstnavatel za dobu strávenou na pracovní cestě přesunem do cíle pracovní cesty, případně do místa ubytování a zpět, poskytne zaměstnanci odměnu ve výši 100% průměrného hodinového výdělku.**

Druhá varianta řešení zohledňuje, že zaměstnanec není na pracovní cestě ze své vůle a nemůže libovolně disponovat se svou dobou odpočinku. Cílem je, aby byla tato doba zaměstnanci kompenzována odměnou při zachování toho, že se doba cestování nezapočítává do pracovní doby.

Jde o kompromisní řešení, které se k době cestování staví podobně jako k době pracovní pohotovosti, ve které nedojde k výkonu práce. Zaměstnanci by při tomto přístupu viděli, že si zaměstnavatelé jejich volného času vážící, a mohla by tím stoupnout míra jejich spokojenosti a ochota konat pracovní cesty.

O výši náhrady mzdy lze samozřejmě jednat. Úspěchem může být i sjednání nižší úrovně než 100 % průměrného výdělku. Případně lze sjednat paušální částku, která by mohla být odstupňovaná podle toho, kolik hodin zaměstnanec cestováním stráví a jak moc tedy dojde k zásahu do jeho doby odpočinku.

V úvahu by mohlo přicházet i poskytnutí placeného volna, viz výše v příkladech dobré praxe.

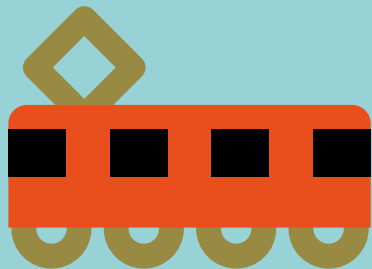
Varianta 2 nevylučuje uplatnění varianty 1. Naopak doporučujeme, aby se vyjednávači snažili do kolektivní smlouvy dostat obě tato pravidla.

- 3. Za pracovní dobu se považuje i doba strávená na pracovní cestě přesunem do cíle pracovní cesty, případně do místa ubytování a zpět. Pokud tato doba přesáhne rozvrženou směnu, považuje se za práci přesčas.**

Třetí varianta představuje zřejmě maximum, které lze sjednat. Jedná se z pohledu zaměstnanců o nejvýhodnější možné řešení. Veškerá doba strávená cestováním bude považována za pracovní dobu, za níž zaměstnanci přísluší mzda, případně i kompenzace za přesčasovou práci, pokud tato doba přesáhne směnu. Vyjednat takovýto výsledek bude velmi složitě, zaměstnavatelé budou nepochybně argumentovat jednak vysokými náklady, rizikem překročení maximálního rozsahu přesčasové práce, i komplikacemi v případě dlouhých cest do vzdálených, zahraničních destinací.

Přesto uvedenou variantu uvádíme, za určitých okolností může být použitelná (například při relativně kratších, tuzemských cestách). Toto ambiciózní řešení by mělo především ukazovat cíl, ke kterému bychom se měli blížit. Při vyjednávání lze uvažovat i tak, že lze zahájit s touto, maximalistickou variantou, a později podle okolností ustoupit k variantě 2 či 1.

# 5



## Závěr

---

Současná česká úprava obsažená v § 210 zákoníku práce vede k závěru, že část pracovní cesty strávená „pouhým“ cestováním mimo rozvrženou směnu není pracovní dobou, nýbrž dobou odpočinku. V kontextu práva EU a judikatury evropských soudů se toto pojetí jeví jako neodpovídající. Rozhodující pro posouzení určité doby nemá být to, od kdy do kdy má zaměstnanec formálně rozvrženou směnu. Určující má být míra dispozice zaměstnavatele s časem zaměstnance a to, nakolik může zaměstnanec svůj čas využít, jak sám chce.

Dokud nedojde ke změně právní úpravy, budeme se u zaměstnavatele setkávat s různými přístupy. Rada zaměstnavatelů k této problematice přistupuje rozumně a vůči zaměstnancům vstřícněji než zákon. Stále se ale lze setkat s mnoha příklady špatné praxe.

#### **Jádrem problému jsou dvě roviny:**

---

- spravedlivá kompenzace času, který zaměstnanec tráví cestováním nad rámec směny,
- reálné zajištění odpočinku v souladu s požadavky BOZP.

Materiál ukazuje, že i při stávající právní úpravě existují použitelná řešení. Od zákona se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance. Je možné kolektivně vyjednávat o tom, aby se doba cestování minimálně nezapočítávala do doby odpočinku, aby zaměstnanci byla za dobu cestování poskytnuta přiměřená odměna, případně aby byla tato doba plně uznána za pracovní dobu, což by nejvíce odpovídalo výsledkům rozhodovací činnosti evropských soudů.

V zájmu zvýšení úrovně bezpečnosti práce, posílení spokojenosti zaměstnanců a trendu sladování pracovního a rodinného života by se zástupci odborových organizací měli pokusit vyjednat výhodnější přístup k době strávené cestováním.

Posuzování doby strávené na pracovní cestě:  
Limity zákonné úpravy a možnosti sociálního dialogu

Autorský kolektiv

Jaroslav Stránský,  
Vojtěch Kadlubiec,  
Eva Pražáková,  
Petra Behancová,  
Aneta Pospíšilová

Design a sazba  
Vydala

Anti Anti  
ČMKOS, Politických vězňů 1419/11,  
110 00 Praha 1 – Nové Město  
v roce 2026

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)