



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Lukáše Páchy a soudců JUDr. Ivy Trávníčkové Ph.D., a Mgr. Jiřího Kopeckého ve věci

žalobce: **Stanislav Fanta**, narozený dne 21. 8. 1987
bytem Slaný, Dražkovická 882
zastoupený advokátem Mgr. Gustavem Valenzou
sídlem Plzeň, Božkovská 397/15

proti
žalovanému: **LokoTrain s.r.o.**, IČO 28903811
sídlem Česká Třebová, Školní 353
zastoupený advokátem Mgr. Markem Pospíšilem
sídlem Klímkovice, Hýlov 44

o zaplacení 782.573 Kč s příslušenstvím,
o odvolání žalovaného proti mezitímnímu rozsudku Okresního soudu v Pardubicích ze dne 20. 6. 2019, č. j. 14 C 106/2018-349,

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu **se potvrzuje.**
- II. O náhradě nákladů tohoto odvolacího řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí ve věci samé.

Odůvodnění:

1. Okresní soud vydal mezitímní rozsudek, kterým rozhodl o tom, že právní základ žalobou uplatněného nároku je opodstatněný a s tím, že o jeho výši a náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku.
2. Rozhodl tak ve sporu, ve kterém se žalobce domáhal po žalovaném zaplacení 782.573 Kč (s úroky z prodlení) s tvrzením, že byl od 1. 2. 2012 do 31. 5. 2017 zaměstnán u žalovaného jako

strojvedoucí. Jako místo výkonu práce byla v pracovní smlouvě sjednána obec Slaný, výše mzdy se řídila postupně mzdovými výměry. Během trvání pracovního poměru však nebyly propláceny režijní jízdy, které definuje pro zaměstnance dopravy nařízení vlády č. 589/2006 Sb., jako cestu ze sjednaného místa výkonu práce na jiné místo výkonu práce a stejně tak jako cestu z ukončení směny, popřípadě přemístění z jednoho místa na jiné, během výkonu práce. Tyto režijní jízdy jsou součástí výkonu práce žalobce pro žalovaného jako zaměstnavatele. Žalobce se domáhá proplacení těchto režijních jízd za tři roky zpětně vzhledem k běhu tříleté promlčecí lhůty. Postupně popsal jednotlivé režijní jízdy, tedy datum, dobu strávenou na této režijní jízdě a úsek. Domáhá se zaplacení mzdy za čas strávený při režijních jízdách do místa, kde měl tzv. nastoupit v určitý čas na lokomotivu, případně za cestu na školení (v tomto případě typově do České Třebové).

3. Žalovaný navrhol zamítnutí žaloby, tvrdil, že veškeré mzdové nároky žalobce byly uspokojeny. Výkon práce u žalovaného probíhal tak, že strojvedoucí jsou posíláni na stanovená místa, odkud začíná výkon jejich práce. Tzv. režijní jízdy (dle právní představy žalobce) nepovažuje za režijní jízdy. Posílá tedy své zaměstnance na vzdálenější místa, v nichž pak začíná samotný výkon práce. Zaměstnanci jsou tak vysláni na pracovní cestu dle ust. § 42 zákoníku práce s tím, že jejich pracovní cesta počíná v místě, kde nastupují na lokomotivu (nikoliv tedy v obci Slaný). Zaměstnavatel totiž může dle § 153 zákoníku práce určovat dobu a místo nástupu na pracovní cestu, a toto místo zaměstnavatel vždy určil v místě prvního nástupu na lokomotivu. Odkud a kdy se zaměstnanec do tohoto místa dopraví, bylo na jeho rozhodnutí. Tento postup nebyl k tíži zaměstnance. Byl vyvážen vyšší mzdou a kromě toho byly zaměstnancům hrazeny náklady na dopravu do těchto míst (ze sjednaného místa výkonu práce). S tímto postupem byl žalobce srozuměn (ostatně i všichni další zaměstnanci žalovaného), jednalo se o dlouhodobou a spravedlivou praxi.
4. Žalovaný se rovněž dovolával toho, že pojem režijní jízda je specifikum české, případně slovenské, právní úpravy a vytváří neakceptovatelnou výhodu pro dopravce jiných států, Směrnice Rady 2005/47/ES režijní jízdy nezná. Jiný způsob odměňování žalobce, dle jeho představ, by vedl k navýšení ztráty žalovaného. Stávající systém je jediný možný a spravedlivý pro regionální dopravce.
5. Žalovaný se podrobně vyjadřoval k jednotlivým mzdovým nárokům, tedy k jednotlivým tvrzeným režijním jízdám. Okresní soud však ve věci rozhodoval mezitímním rozsudkem dle § 152 odst. 2 o. s. ř. tak, aby primárně bylo postaveno najisto, zda má žalobce právo na proplacení režijních jízd. Prokázání jednotlivých jízd by bylo otázkou až dalšího, složitějšího řízení.
6. Při svém rozhodování vycházel okresní soud z toho, že účastníci dne 1. 2. 2012 uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které se žalobce zavázal vykonávat pro žalovaného, jako zaměstnavatele, práci strojvedoucího s místem výkonu práce ve Slaném. Žalobce ve smlouvě souhlasil s tím, že může být vyslán na pracovní cesty. Žalobce vykonával pro žalovaného práci strojvedoucího v období srpen 2014 až květen 2017, a to tím způsobem, že podle pokynů dispečera nebo programu, nastoupil vždy na jízdu v určeném místě a vykonával jako strojvedoucí jízdu s drážním vozidlem zákazníka žalovaného do určeného místa. Účastnil se také povinných školení v České Třebové. Pracovní dobu vykazoval žalobce elektronicky v provozních záznamech, které sám vyplňoval tím způsobem, že uvedl, kdy započal s přesunem do místa, kde měla jízda – výkon práce, začít, evidoval dobu výkonu práce a poté přesun zpět do místa bydliště. Stejným způsobem evidoval i cesty na školení do České Třebové, což bylo zjištěno z provozních záznamů. Takovýto způsob vykazování byl u žalovaného obvyklý, což potvrdili oba účastníci. Cesta z místa bydliště žalobce do místa počátku výkonu práce (dle názoru žalovaného) a cesta z místa ukončení výkonu práce zpět do bydliště žalobce, nebyla žalobci proplácena mzdou ani náhradou mzdy, což potvrdili oba účastníci (byly placeny cestovní náhrady).

7. Okresní soud dále uvedl dokazování k tvrzené výhodnosti takového způsobu odměňování pro zaměstnance. Bylo zjištěno, že žalovaný se podílí na výkonech železniční nákladní dopravy 0,0032 % a je na 38. místě ze všech dopravců, v roce 2017 byl ve ztrátě 1 %, náklady na mzdy činí 79 %. Mzda po dvou letech práce u žalovaného činí u strojvůdce 32.000, zatímco u ČD, a.s. je to 28.250 Kč a u ČD Cargo, a.s. 28.240 Kč. Strojvedoucí jsou v kolektivní smlouvě ČD Cargo, a. s. zařazeni ve stupni 4, kde se mzda pohybuje v rozmezí 12.800 Kč až 38.510 Kč měsíčně a mzda u ČD, a. s. se pohybuje v rozmezí 10.620 až 37.840 Kč měsíčně. Režijní jízdy jsou u těchto dopravců definovány stejně jako v citovaném nařízení vlády a týkají se mimo jiné i strojvedoucích, což bylo zjištěno z kolektivních smluv.
8. Okresní soud poté vyložil § 3 písm. e) nařízení vlády č. 589/2006 Sb. a § 13 odst. 2 stejného nařízení vlády, dle kterých je režijní jízdou 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 s tím, že režijní jízda zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce se započítává do pracovní doby.
9. Přitom přihlédl k rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 7. 2018, č. j. 4 Ads 138/2018-80. Uzavřel, že nařízení vlády jasně definuje, co je pro zaměstnance v drážní dopravě režijní jízdou. A tou je doba strávená přemístěním ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce a zpět. Pokud tedy je v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce Slaný, pak jakýkoliv výkon práce, začínající a končící jinde než ve Slaném, zakládá právo žalobce na započítání doby přemístění do pracovní doby, jakožto režijní jízdy. Zaměstnanci dopravy jsou specifickou skupinou, jejich pracovní doba vykazuje mnoho odlišností, a proto je upravena nařízením vlády tak, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co se do pracovní doby započítává. Takto jednoznačné ustanovení nařízení vlády není možné vyloučit výkladem nebo zavedenou praxí, popř. konkludentním souhlasem zaměstnanců. Sjednaným místem výkonu práce žalobce bylo totiž vždy město Slaný, nikoliv jakékoli jiné místo, které zrovna zaměstnavatel určil jako místo nástupu na směnu. Zaměstnavatel sice určuje podmínky pracovní cesty, nemůže však u zaměstnance v dopravě určit, že pracovní cesta započne v jiném místě, nežli je místo sjednaného výkonu práce. Pak by totiž úprava režijních jízd ve speciálním právním předpise zcela postrádala smysl. Z toho okresní soud dovodil, že žalobce má právo na doplacení mzdy za dobu strávenou režijními jízdami a základ nároku je tak oprávněný. Obdobně tomu je u doby potřebné pro přemístění při školení do České Třebové a zpět do Slaného. Účast na školení byla pro žalobce povinná, školení bylo výkonem práce a cesta do místa výkonu práce ze sjednaného místa výkonu práce byla režijní jízdou, byla součástí pracovní doby a měla být žalovaným žalobci proplacena.
10. Pokud žalovaný poukazoval na způsob organizace práce z důvodu svého podnikání a že jako malý dopravce podnikat jiným způsobem nemůže, tomuto náhledu okresní soud nepřisvědčil. Při podnikání si musí žalovaný počínat tak, aby respektoval právní předpisy, mimo jiné citované nařízení vlády. Takový postup nemůže být soudem aprobován s odůvodněním, že žalovaný by jinak nevydělával. Samotné neuvedení pojmu režijní jízda v unijní směrnici neznamená, že neexistují jiné obdobné instituty, které se obsahově mohou s režijní jízdou překrývat. I kdyby však neexistovaly pro posouzení této konkrétní věci je to nerozhodné. Možná nerovnováha mezi úpravou národních a cizozemským dopravců nemůže vést k závěru, že národní dopravce není povinen dodržovat závazné právní předpisy.
11. Pokud jde o námitky existence a délky trvání jednotlivých režijních jízd, budou předmětem následného řízení.
12. Proti tomuto mezitímnímu rozsudku podal žalovaný odvolání. Namítá nesprávný výklad § 3 písm. e) nařízení vlády č. 589/2006 Sb. okresním soudem. Aby se jednalo o režijní jízdu, musí být

společně naplněny základní znaky této jízdy a to, zaměstnanec se musí přemísťovat ze sjednaného místa výkonu práce a také současně zaměstnanec se musí přemísťovat do jiného místa výkonu práce (obdobně zpět). Všechny tyto znaky přitom musejí být naplněny na základě rozhodnutí zaměstnavatele. O režijní jízdu by tak mohlo jít v případě, pokud 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. Takto si však žalovaný nepočínal. Žalobci nikdy neukládal, aby se dostavil do sjednaného místa výkonu práce (obec Slaný) a aby se do místa počátku výkonu práce – pracovní cesty – přemísťoval právě odsud. Naopak, ponechával zcela na volbě žalobce, odkud a jak se dopraví do místa počátku pracovní cesty. Výklad okresního soudu je v přímém gramatickém a logickém rozporu se zde uvedenou právní úpravou a skutkovými okolnostmi případu. Nařízení vlády č. 589/2006 Sb. nikde neobsahuje pravidlo, že všechny pracovní cesty zaměstnanců dopravy musí vždy začínat a končit v místě sjednaného výkonu práce. Naopak. Zákonná úprava § 153 zákoníku práce výslovně připouští, aby zaměstnavatel předem zaměstnanci určil mimo jiné i dobu a místo nástupu pracovní cesty. Tak k tomu docházelo i v předmětném případě, kdy žalovaný určoval prostřednictvím svých dispečerů žalobci i ostatním strojvedoucím pracovní cesty tak, že doba a místo nástupu na cestu se kryla s dobou a místem prvního výkonu na lokomotivě. Žalovaný přitom musel naplnit zákonný požadavek obsažený za středníkem věty první § 153 odst. 1 zákoníku práce, tedy že tak činil s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance. To žalovaný činil v průběhu řízení před okresním soudem a podařilo se mu toto prokázat. Připomíná, že úprava režijních jízd znevýhodňuje české dopravce oproti ostatním dopravcům z EU v rámci volného trhu EU. § 100 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, kterým zákonodárce stanovil rámec, ve kterém je vláda oprávněna svým nařízením stanovit odchylky úpravy pracovní doby, je omezen na úpravu postupu a dalších povinností zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Přijatý výklad § 3 písm. e) uvedeného nařízení vlády je mimo rámec toho, co zákonodárce tímto nařízením vlády umožnil upravit. Jde rozpor s ustanovením čl. 78 Ústavy, jenž opravňuje vládu k vydávání pouze nařízení nutných k provedení zákona.

13. Žalovaný dále nesouhlasí s právním názorem okresního soudu o tom, že je to zaměstnavatel, který je povinen vést evidenci pracovní doby, a to včetně režijních jízd. Žalovaný by tak měl prokazovat skutkový stav, o kterém tvrdí, že se nestal. Navíc § 3 odst. 2 nařízení vlády hovoří o tom, že doba režijní jízdy se do pracovní doby jen započítává. Nejedná se tedy o pracovní dobu jako takovou a není možné na tuto dobu vztahovat pravidla pro evidenci pracovní doby. Tomu ostatně odpovídá i podstata režijní jízdy, kdy je vše, mimo určení míst začátku a konce přesunu mezi dvěma určenými pracovními místy a časového rámce, v dispozici zaměstnance. Žalovaný však neurčoval zaměstnancům místo a dobu počátku takového přesunu a z povahy věci tak nemá možnost evidovat průběh takové cesty svého zaměstnance. Připomíná, že, dle názoru žalovaného, si žalobce údaj o začátcích, koncích a trasách přesunů pravděpodobně vymýšlel. Žalovanému se podařilo v jednotlivých případech tvrzení žalobce vyvracet. Připomíná svoji směrnici č. 4/2016, se kterou byl žalobce řádně seznámen, a dle této směrnice to byl žalobce, který byl povinen evidovat v odpovídajícím elektronickém zařízení pracovní dobu. Domáhá se změny napadeného rozsudku a zamítnutí žaloby. Připomněl, že pokud jde o tvrzený nárok žalobce, pak za tyto jízdy má žalobce právo na cestovní náhrady dle § 152 písm. b) zákoníku práce, a ty mu byly zaplacený, což nebylo mezi účastníky sporné.
14. Žalobce navrhoval potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného. Verzi o pracovní cestě by bylo možné připustit, pokud by byla shodná s oprávněným zájmem zaměstnance. V daném sporu však místo výkonu práce bylo sjednáno v pracovní smlouvě v obci Slaný a tam měla začínat každá pracovní cesta. Neobstojí tvrzení žalovaného o kompenzaci vyšší mzdou. To mohlo platit v roce 2012, ale za žalované období, tj. od roku 2014 již nikoliv. Zejména s přihlédnutím k dalším benefitům, které poskytují zaměstnavatelé zaměstnávající strojvedoucí. Z hlediska evidence pracovní doby uvedl, že žalobce drtivou většinu režijních jízd neevidoval,

neboť je žalovaný odmítal proplácet a žalobce tak považoval vedení záznamů za zbytečné. To však nemá vliv na základ nároku. Může být zohledněno při úrocích či rozhodnutí o nákladech řízení. Nesouhlasí s náhledem žalovaného o nemožnosti aplikovat nařízení vlády č. 589/2006 Sb. z důvodu vybočení z rámce zmocňovacího ustanovení dle § 100 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

15. Odvolání není důvodné.
16. Je zjevné, že mezi účastníky je spor nejenom o základu nároku, nýbrž i o skutečnostech týkajících se konkrétních (režijních) jízd a o těchto skutečnostech lze očekávat časově i ekonomicky obsáhlé dokazování. Bylo tak důvodné vydat mezitimní rozsudek dle ust. § 152 odst. 2 o. s. ř. a rozhodnout tak o základu nároku.
17. Z důkazů, které okresní soud provedl k základu v žalobě uplatněného nároku, pak okresní soud učinil správná a obsahu těchto důkazů odpovídající skutková zjištění, která promítl do logického a výstižného závěru o skutkovém stavu a věc i správně právně s odkazem na příslušná ustanovení zákoníku práce a nařízení vlády č. 589/2006 Sb. posoudil.
18. Pracovní smlouva sjednala místo výkonu práce dle § 34 odst. 1, písm. b/ zákoníku práce – zákon č. 262/2006 Sb. – obec Slaný. Tato obec je také pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad dle § 34a zákoníku práce. Pracovní dobou se rozumí jakákoli doba, ať již strávená na pracovišti nebo mimo ně, během níž zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly (§ 78 odst.1, písm.a/ zákoníku práce).
19. Žalobce tak dle ujednání v pracovní smlouvě měl místo výkonu práce sjednáno v obci Slaný, pokud byl vyslán za účelem výkonu práce na jiné místo, šlo o pracovní cestu dle § 42 odst. 1 zákoníku práce. Pokud obdobně nařízení vlády, vydané dle zmocnění v § 100 odst. 1, písm.c/ zákoníku práce, upravuje, že režijní cesta se započítává do pracovní doby, nemůže jít o namítané překročení zmocňovacího ustanovení.
20. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Vyslání na pracovní cestu je možné pouze na dobu nezbytné potřeby. Zákoník práce tuto dobu blíže nespecifikuje. S ohledem na posouzení, zda se jedná o dobu nezbytné potřeby, bude nutné posoudit dobu každé jednotlivé pracovní cesty s přihlédnutím k relevantním skutečnostem danými poměry zaměstnavatele. Vždy je však nutné stanovit konkrétní délku pracovní cesty před jejím započítáním, neboť pracovní cesta musí být časově omezená. Pokud je tedy zaměstnanec zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu, musí existovat důvod, který by opodstatňoval délku takového vyslání na pracovní cestu tak, aby se jednalo vždy pouze o dobu nezbytné potřeby.
21. Z toho je patrné, že neobstojí právní představa žalovaného o začátku výkonu práce až v místě určeném zaměstnavatelem již z toho důvodu, že žalobce by byl vždy vyslán na pracovní cestu a nekonal by práci jinak, než v režimu pracovní cesty.
22. Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (viz § 210 zákoníku práce).
23. Režijní cesta, jenž se započítává do pracovní doby dle § 13 nařízení vlády, je cestou mimo pravidelné pracoviště žalobce sjednané v pracovní smlouvě (viz pracovní smlouva a § 34a zákoníku práce). Byť žalobce neplnil pracovní úkoly při této cestě, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele spojenou s právem žalobce na mzdu.
24. Okresní soud současně přiléhavě odkazuje i na judikaturu Nejvyššího správního soudu, rozsudek ze dne 26. 7. 2018, č. j. 4 Ads 138/2018-80, který jednoznačně konstatoval, že pakliže zaměstnavatel svým zaměstnancům (v označené věci věci řidičům městské hromadné dopravy)

nezahrnuje do pracovní doby dobu čekání mezi spoji, dopouští se správního deliktu. Nejvyšší správní soud nadto konstatoval, že zaměstnavatel má povinnost vést evidenci pracovní doby takovým způsobem, aby z ní bylo zřejmé, zda k výkonu práce došlo a v jakém rozsahu. Pro úplnost lze zmínit, že rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, na něž odkazuje okresní soud, není jediným rozhodnutím zabývajícím se předmětnou problematikou, když v této souvislosti lze odkázat např. i na rozhodnutí ze dne 13. 9. 2017, č. j. 6 Ads 4/2017-28, kde Nejvyšší správní soud řešil obdobnou problematiku jako v rozhodnutí okresním soudem zmíněném.

25. Pakliže by argumentace žalovaného o výhodnosti úpravy pro zaměstnavatele byla soudem zohledněna, měla by významný 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. V tomto kontextu by nebylo v zájmu zaměstnance, aby režijní jízda nebyla počítána do pracovní doby. 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 práva zaměstnance.
26. Přitom nebylo prokázáno, že by zaměstnanec získával touto úpravou zásadní výhodu, například oproti odměňování u jiných zaměstnavatelů. Zde odvolací soud odkazuje na odůvodnění rozhodnutí okresního soudu. Lze ostatně odkázat i na to, že odměňování zaměstnance nemůže být rozporné s právní úpravou, s odkazem na ekonomickou nutnost či lepší podmínky jiných dopravců.
27. Odvolací soud tudíž vycházejí ze shora rozvedených skutečností rozsudek okresního soudu považuje za věcně správný, a proto jej potvrdil (§ 219 o.s.ř.), přičemž další účastníky zmiňované skutečnosti, jako je evidence pracovní doby či režijních jízd a spor účastníků o to, zda je má vést zaměstnavatel či zaměstnanec, zda žalobkyní požadované režijní jízdy odpovídají skutečně vykonaným režijním jízdám a zda částka uplatněná v žalobě je v celém rozsahu důvodná, budou otázkou pro řešení v dalším průběhu řízení před okresním soudem.
28. V konečném rozhodnutí ve věci samé také rozhodne okresní soud o náhradě tohoto odvolacího řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku není odvolání přípustné.

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání prostřednictvím Okresního soudu v Ústí nad Orlicí k Nejvyššímu soudu ČR se sídlem v Brně ve lhůtě dvou měsíců ode dne doručení tohoto rozsudku za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Pardubice 28. listopadu 2019

Mgr. Lukáš Pácha v. r.
předseda senátu