



ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
PRACOVNÍ CESTA

Plzeň, 2023

Jiří NOVÁK

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jiří NOVÁK**
Osobní číslo: **R20B0092P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Pracovní cesta**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Náhrady cestovních výdajů
4. Poskytování cestovních náhrad v podnikatelské sféře
5. Poskytování cestovních náhrad ve veřejné sféře
6. Společná ustanovení o cestovních náhradách
7. Závěr


Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**


Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7598-356-5.
- PICHRT, Jan. Pracovní právo. Praha: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů [online]. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-4114-2.
- VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. ISBN 978-80-271-3592-9.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **16. března 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2023**


JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan


Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 17. března 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci na téma Pracovní cesta vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použité literatury.

V Plzni dne

.....

Poděkování

Rád bych zde poděkoval vedoucí mé bakalářské práce JUDr. Evě Benešové, Ph.D., LL.M. za ochotu, užitečné rady, osobní konzultace a metodické vedení práce.

Dále děkuji své rodině, především mým rodičům, kteří mě během celého studia podporovali, vyučujícím, kteří se na mém vzdělání na ZČU podíleli a všem, kteří mi během psaní této práce, jakkoliv pomohli.

Obsah

ÚVOD	1
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	2
1.1 Pracovní právo a základní pracovněprávní vztahy	2
1.1.1 Pracovní poměr.....	3
1.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	7
1.2 Pracovní cesta, přeložení, dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání ..	9
1.2.1 Pracovní cesta.....	9
1.2.2 Zahraniční pracovní cesta.....	12
1.2.3 Přeložení do jiného místa výkonu práce.....	12
1.2.4 Dočasné přidělení	13
1.2.5 Agenturní zaměstnávání	14
2 NÁHRADY CESTOVNÍCH VÝDAJŮ	15
2.1 Právní zakotvení	15
2.2 Cestovní náhrady	16
2.3 Příjemci cestovních náhrad	16
3 POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE	18
3.1 Druhy cestovních náhrad při tuzemské pracovní cestě.....	18
3.1.1 Náhrada jízdních výdajů.....	19
3.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.....	22
3.1.3 Náhrada výdajů za ubytování	23
3.1.4 Náhrada stravného	24
3.1.5 Náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů	26
3.2 Cestovní náhrady při zahraničních pracovních cestách	27
3.3 Poskytování náhrad při přeložení a dočasném přidělení	30
4 POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD VE VEŘEJNÉ SFÉŘE	31
4.1 Druhy a odchylky poskytování cestovních náhrad ve veřejné sféře.....	31

5	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH.....	34
5.1	Paušalizace cestovních náhrad.....	34
5.1.1	Možnost paušalizace.....	34
5.1.2	Stanovení paušálních náhrad	35
5.1.3	Krácení a změna paušálních náhrad	36
5.1.4	Daňové souvislosti	37
5.2	Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování.....	37
5.2.1	Povinnost poskytovat zálohu.....	38
5.2.2	Doby pro předložení a vyúčtování	39
5.2.3	Forma vyúčtování.....	40
	ZÁVĚR.....	41
	Summary	42
	Seznam použitých zkratk.....	43
	Seznam tabulek.....	44
	Seznam použité literatury	45

ÚVOD

I přes stále se zkracující vzdálenosti a možnost rychlé výměny informací s obchodními partnery pomocí chytrých mobilních telefonů, různých aplikací, které poskytují bezplatnou formu komunikace, nebo e-mailu zůstává osobní jednání velmi důležitým způsobem komunikace. Z tohoto důvodu musí právo vytvořit co možná nejpřístupnější podmínky, za kterých může zaměstnavatel vyslat zaměstnance např. na obchodní jednání do jiné země bez toho, aniž by musel měnit pracovní smlouvu nebo uzavírat různé smluvní dodatky. Institut pracovní cesty slouží právě k tomuto účelu, když je potřeba dočasně vyslat zaměstnance k dočasnému výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Toto téma jsem si vybral hned z několika důvodů. Jedním z hlavních důvodů bylo zlepšení orientace v zákoníku práce¹ (dále jen „ZP“) a seznámení se s paragrafy, které upravují samotnou pracovní cestu a cestovní náhrady. Dále jsem se snažil zjistit, u kterých konkrétních druhů cestovních výdajů vzniká zaměstnancům právo na náhradu a za jakých podmínek a zda je pro zaměstnance vždy nejvýhodnější dostávat co nejvyšší náhrady. Velmi mě také zajímala pracovní cesta do zahraničí a jak se její právní úprava liší od pracovní cesty na území České republiky (dále jen „ČR“).

Hlavním cílem této práce je podrobně analyzovat právní předpisy, které se týkají pracovní cesty a souvisejících institutů, především cestovních náhrad. Práce se zaměřuje především na aktuální znění ZP a na vyhlášku č. 401/2022 Sb., která stanovila údaje pro rok 2023. V jedné z kapitol se také objevuje tabulka s údaji z předešlých let, aby čtenář mohl hlouběji nahlédnout do vývoje sazeb stravného na území ČR. Dalším z cílů je porovnání cestovních náhrad, které náleží zaměstnancům v podnikatelské sféře a zaměstnancům ve veřejné sféře.

Tato práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol. První kapitola se věnuje vymezení základních pojmů, mezi které patří zejména pracovní poměr a pracovní cesta. Druhá kapitola definuje cestovní náhrady, stanovuje, kde jsou v zákoně zakotveny a určuje jejich příjemce. Třetí a čtvrtá kapitola popisuje poskytování cestovních náhrad v podnikatelské sféře a ve veřejné sféře a jejich hlavní odchylky. Poslední, pátá kapitola rozebírá společná ustanovení o cestovních náhradách, kterými jsou paušalizace cestovních náhrad a záloha na cestovní náhrady.

¹ Tzn. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Pracovní právo a základní pracovněprávní vztahy

Pracovní právo je obvykle definováno jako soubor právních pravidel, které upravují oblasti společenských vztahů, a to tyto tři: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní vztahy k zaměstnanosti. Mezi nejdůležitější funkce pracovního práva patří funkce ochranná. Hlavním úkolem této funkce je ochránit slabší stranu pracovního poměru, kterou je zaměstnanec. Dále také plní funkci organizační, tzn. že vytváří podmínky pro realizaci pracovního procesu a poskytuje zaměstnavatelům nástroje k organizaci a řízení práce v podnicích.²

Jedním ze základních pojmů pracovního práva je pracovněprávní vztah. Základním právním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy je ZP, resp. Zákon č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti 1.1.2007.³ ZP byl během let několikrát novelizován. Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy mezi subjekty, které se účastní pracovního procesu a jejichž obsahem jsou práva a povinnosti. Podle subjektu a objektu můžeme pracovněprávní vztahy rozdělit na individuální a kolektivní. V individuálních pracovněprávních vztazích je objektem konání práce za odměnu zaměstnancem. V kolektivních pracovněprávních vztazích je objektem způsob a podmínky výkonu práce a subjekty jsou zástupci zaměstnanců, kteří tvoří kolektiv zaměstnanců (např. odborové organizace) a zaměstnavatel či sdružení zaměstnavatelů. Právě tyto tři oblasti společenských vztahů jsou pracovním právem regulovány.⁴

Individuální pracovněprávní vztahy můžeme dále rozdělit na základní a související. Bavíme-li se o základních pracovněprávních vztazích, jedná se o pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Související pracovněprávní vztahy je doplňují a někdy i napomáhají jejich samotné realizace. Jedná se především o odpovědnostní vztahy, tudíž vztahy, které vznikají při zabezpečování zaměstnanosti a vztahy při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů. Samostatně vyčleněnou skupinu

² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 3-4. ISBN 978-80-7400-667-8.

³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 60. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 55-58. ISBN 978-80-7400-667-8.

pracovněprávních vztahů, ve které se objevují prvky základních i souvisejících vztahů, tvoří další právní vztahy účasti na práci.⁵

Podle ZP mají pracovněprávní vztahy určité zásady. Mezi tyto základní zásady patří především:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.⁶

1.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je základním individuálním pracovněprávním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V zákonné úpravě má specifické a dominantní postavení, oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. ZP ukládá, že má zaměstnavatel zajišťovat plnění úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.⁷ Pracovní poměr může vzniknout pouze za souhlasu fyzické osoby i zaměstnavatele. Až do jeho vzniku mají obě strany rovné postavení, avšak okamžikem jeho vzniku se vytváří vztah podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele.⁸

Jako ostatní pracovněprávní vztahy má i pracovní poměr tři základní prvky, které se dají rozlišit: subjekt, objekt a obsah. Subjekty jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnanec je vždy fyzickou osobou na rozdíl od zaměstnavatele, který může být i osobou právnickou. Objektem je osobní výkon práce pro zaměstnavatele za mzdu. V případě pracovního poměru hovoříme o závislé práci, kterou zákonně vymezil nový zákoník práce.⁹ Závislou práci vykonává osobně podřízený zaměstnanec jménem a podle pokynů nadřízeného zaměstnavatele. Práci vykonává za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost

⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 59. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů* [online]. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. s. 20-21. ISBN 978-80-271-4114-2.

⁷ Podle § 74 odst. 1 ZP

⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 131. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 144-145. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele.¹⁰ Pokud není závislá práce upravena zvláštními předpisy, může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹¹ Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž základem je pracovní závazek. Pracovní závazek obsahuje vzájemná práva a povinnosti subjektů, které jsou stejné pro všechny druhy pracovních poměrů, tudíž se musí v každém pracovním poměru vyskytovat. Konkrétními povinnostmi jsou povinnost zaměstnavatele dodržovat pracovní smlouvu tím, že podle ní přiděluje zaměstnanci práci a poskytuje mu za ní mzdu nebo plat a povinnost zaměstnance konat práci pro zaměstnavatele osobně a podle jeho pokynů. Naopak konkrétními odpovídajícími právy jsou právo zaměstnance požadovat umožnění výkonu sjednané práce a výplatu mzdy nebo platu za vykonanou práci a právo zaměstnavatel vyžadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce.¹²

V ZP jsou uvedeny dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to vznik na základě pracovní smlouvy nebo vznik jmenováním. Uzavřením pracovní smlouvy vzniká naprostá většina pracovních poměrů, a to vždy, pokud ZP nebo jiný právní předpis nestanoví, že se pracovní poměr na vedoucí pracovní místo zakládá jmenováním. Vznik pracovního poměru jmenováním je výjimečným způsobem a vyskytuje se pouze u vedoucích zaměstnanců v zákonem stanovených případech.¹³ Ty jsou taxativně vyčteny v § 33 odst. 3 ZP, nestanoví-li zvláštní předpis jinak. Jmenování je jednostranný právní úkon, ale aby byl tento úkon proveditelný, zaměstnanec s ním musí souhlasit.¹⁴ Zvolení je pouze jakýmsi předpokladem, který předchází sjednání pracovní smlouvy, to znamená, že je potřeba sjednat pracovní smlouvu u obou druhů vzniku pracovního poměru.¹⁵

Z předchozího odstavce vyplývá, že je pracovní smlouva velmi důležitou součástí pracovního poměru, bez které by pracovní poměr nemohl vzniknout a která

¹⁰ Podle § 2 odst. 1 a 2 ZP

¹¹ Podle § 3 ZP

¹² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 147. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). s. 131. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 173. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁵ Podle § 33 odst. 2 ZP

je blíže upravena v ZP. Je to *nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku právního poměru*.¹⁶ Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, kterým je stvrzen souhlasný projev vůle uzavřít pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, která bude budoucím zaměstnancem. Pokud jeden z příslušníků smlouvy nesouhlasí se sjednanými náležitostmi, tak pracovní smlouva vůbec nevznikne. Musí být uzavřena písemnou formou, avšak její absence nestanoví její neplatnost.¹⁷ Dále musí obsahovat důležité náležitosti, kterými jsou – druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatel vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být tato práce vykonávána a den nástupu do práce.¹⁸ Kromě těchto nezbytných náležitostí může obsahovat pracovní smlouva i další sjednané výhrady, které ale nejsou povinnými pro vznik pracovního poměru. Mezi ně patří například zkušební doba, pracovní pohotovost a možnost pracovní cesty.¹⁹

Dalším aktem, který se týká pracovního poměru je jeho změna. Hlavním důvodem změny pracovního poměru je společensko-ekonomická dynamika, díky které dochází ke změně nejen ve společnosti jako takové, ale konkrétně i v oblasti zaměstnání. Změna musí být stejně jako pracovní smlouva uzavřena písemně a musí se na ní dohodnout obě strany.²⁰ Dochází k ní v situacích, ve kterých není potřeba ukončení pracovněprávního vztahu mezi týměž zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale postačí pouze změna určitých prvků tohoto vztahu, přičemž samotný pracovněprávní vztah existuje nadále. Nejčastěji dochází ke změnám týkajících se druhu výkonu práce, místa výkonu práce a pracovních podmínek. Pokud dojde ke změně druhu práce, znamená to, že bude zaměstnanec muset vykonávat jiný než původně sjednaný druh práce. Při změně místa výkonu práce bude zaměstnanec vykonávat stejnou práci, ale na jiném místě, než které bylo původně sjednané. Změny v oblasti subjektů mohou nastat pouze u zaměstnavatele. Změna zaměstnance není možná, jelikož musí zaměstnanec práci vykonávat osobně.²¹

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 176. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁷ Podle § 20 ZP

¹⁸ Podle § 34 odst. 1 ZP

¹⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů* [online]. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. s. 124. ISBN 978-80-271-4114-2.

²⁰ Podle § 40 odst. 1 ZP

²¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 183. ISBN 978-80-7400-667-8.

Změnu místa výkonu práce je možné provést buďto vzájemnou písemnou dohodou mezi subjekty pracovního poměru nebo lze přistoupit k institutům pracovního práva, kterými jsou pracovní cesta²², přeložení²³, dočasné přidělení²⁴ a agenturní zaměstnávání²⁵, které je specifickou formou dočasného přidělení. Všem zmíněným principům se blíže věnuji níže v této práci.

Změny v druhu výkonu práce se dají také realizovat vzájemnou písemnou dohodou mezi subjekty pracovního poměru nebo institutem pracovního práva převedením na jinou práci.²⁶ Tento institut slouží k zajištění pokračování pracovního poměru i v případě, kdy není zaměstnanec schopen dočasně nebo trvale vykonávat práci, která byla sjednána v pracovní smlouvě. Jedná se o právní úpravu, která zaměstnavateli ukládá nebo umožňuje uložit zaměstnanci jinou práci, pokud mu některá z událostí uznaná zákonem znemožnila výkon dosavadní sjednané práce. Zákon upravuje čtyři případy převedení na jinou práci:

- zaměstnavatel je *povinen* převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 1 ZP) – zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci většinou ze zdravotních důvodů;
- zaměstnavatel *může* převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 2, 4, 5 ZP) – např. zahájení trestní řízení proti zaměstnanci, u některých důvodů výpovědi;
- zaměstnavatel převádí zaměstnance *jednostranně* (§ 41 odst. 1, 2, 4 ZP) – bez souhlasu zaměstnance;
- zaměstnavatel převádí zaměstnance *s jeho souhlasem* (§ 41 odst. 5 ZP) – zaměstnanec souhlasí s převedením na jinou práci.²⁷

Skončení pracovního poměru znamená zánik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní poměr může být rozvázáán buďto dvoustranným nebo jednostranným právním jednáním. Dvoustranným způsobem je dohoda o rozvázáání pracovního poměru uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jednostranným způsobem je zrušení ve zkušební době, výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru. Pro ukončení pracovního poměru je potřeba

²² Upraveno v § 42 ZP

²³ Upraveno v § 43 ZP

²⁴ Upraveno v § 43a ZP

²⁵ Upraveno v § 307a – 309 ZP

²⁶ Upraveno v § 41 ZP

²⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 185. ISBN 978-80-7400-667-8.

nějaký důvod, který ho může právně vyvolat. Právními událostmi pro ukončení pracovního poměru je čas (uplynutí pracovní doby, dosažení věku), smrt (zaměstnanec/zaměstnavatele, pokud je fyzickou osobou) a soudní rozhodnutí (trest vyhoštění, zákaz pobytu).²⁸

1.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Druhým ze základních individuálních pracovněprávních vztahů je dohoda o práci konané mimo pracovní poměr. Je to stejně jako u pracovního poměru forma dvoustranného právního jednání, kterým vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah a realizuje se tím výkon osobní závislé práce jednoho subjektu pro subjekt druhý za odměnu. Uzavírá se, když pro subjekty nemá význam sjednávat pracovní poměr. Oproti pracovnímu poměru je volnějším právním vztahem a díky posílené zásadě smluvní volnosti, umožňuje mezi subjekty sjednat pracovní podmínky, které více vyhovují oběma stranám pracovněprávního vztahu. Uzavírání těchto dohod má ale i svá negativa. V malé míře se zde uplatňuje ochranná funkce pracovního práva, která chrání zaměstnance jakožto podřízenou stranu právního vztahu, z důvodu posílené smluvní volnosti. Jedná se o tzv. prekérní (nejistá) zaměstnání, jelikož zde zaměstnanec nemá zajištěná mnohá práva. Zaměstnavatel musí ze zákona dávat přednost zaměstnancům v pracovním poměru.²⁹ Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou právně upraveny v § 74–77 ZP. Podpůrně se využívá právní úprava pracovního poměru, kromě výjimek, které jsou stanoveny v § 77 odst. 2. *Jde o úpravu převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, úpravy pracovní doby a doby odpočinku, úpravu překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování, s výjimkou minimální mzdy, a úpravu cestovních náhrad.*³⁰

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se charakterizují určitými speciálními znaky:

²⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 186-188. ISBN 978-80-7380-540-1.

²⁹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 351-352. ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 434. ISBN 978-80-7380-540-1.

- doplňkový charakter – tyto dohody se uzavírají v případě prací, pro jejichž výkon není vhodné založit pracovní poměr; zaměstnavatel by měl dávat přednost pro výkon práce zaměstnancům v pracovním poměru;
- omezený rozsah výkonu práce – časový rozsah vykonávání závislé práce u těchto dohod je v ZP taxativně vymezen;
- slabší právní postavení zaměstnance – jak jsem již zmiňoval výše v této kapitole, je zde výrazně oslabena ochranná funkce pracovního práva, to znamená, že v tomto vztahu není zaměstnanec vybaven takovými oprávněními, jako v pracovním poměru (zaměstnání sjednané těmito dohodami jsou označovány jako prekérní, jelikož jsou nejistá kvůli možnosti jednostranného ukončení);
- posílení smluvní volnosti – právně jsou upraveny pouze základní práva a povinnosti subjektů v právním vztahu a ostatní je nutné zřídit právním jednáním.³¹

Stejně jako u pracovního poměru i zde rozlišujeme tři základní prvky, kterými jsou subjekty, obsah a objekt. Všechny tři prvky jsou si v obou právních vztazích podobné ne-li totožné. **Subjekty** jsou zde zaměstnanec a jeho zaměstnavatel stejně jako u pracovního poměru. I **obsah** je zde podobný jako u pracovního poměru a jsou jím práva a povinnosti subjektů právního vztahu, avšak narozdíl od pracovního poměru je jejich oblast znatelně užší, a proto je potřeba uzavřít samostatnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. **Objektem** je chování subjektů právního vztahu a v případě základních pracovněprávních vztahů se jedná o výkon závislé práce. Hlavním rozdílem je, že v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je omezen vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti, což znamená, že zaměstnanec není svázán pokyny zaměstnavatele v tak vysoké míře.³²

Dohoda o pracovní činnosti je smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která stanoví základní pracovněprávní vztah. Je v ní uvedena sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá, která nesmí překročit 52 týdnů, přičemž pracovní období

³¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 352-353. ISBN 978-80-7400-667-8.

³² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 353-354. ISBN 978-80-7400-667-8

nesmí přesahovat v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.³³ Podle této dohody bude zaměstnanec vykonávat práci, která je zaměřena na potřeby zaměstnavatele za určitou odměnu a v určitém rozsahu, který je omezen. Tato práce je závislá na zaměstnavateli a je přesně definována.³⁴

Dohoda o provedení práce je také smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterou se zakládá základní pracovněprávní vztah, ve kterém koná zaměstnanec závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu a jehož rozsah výkonu práce je omezen. Měla by obsahovat vymezení práce, vymezení pracovní doby, na kterou se dohoda uzavírá, sjednanou odměnu a rozsah práce. Rozsah výkonu práce nesmí překročit 300 hodin za kalendářní rok.³⁵ Pokud by byla dohoda uzavřena nad rozsah 300 hodin ročně, byla by neplatná. Do tohoto rozsahu se započítává jakákoliv práce, kterou pro zaměstnavatele zaměstnanec vykoná, a to i na základě jiných dohod o provedení práce.³⁶

Za zmínku stojí § 77 odst. 2 písm. i) ZP, který má pro téma této práce značný význam. Toto ustanovení stanoví, že pokud jde o cestovní náhrady, nepoužije se úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Aby právo na cestovní náhrady mohlo vzniknout, musí být toto právo sjednáno smluvními stranami přímo v dohodách sjednaných mimo pracovní poměr společně i s místem pravidelného pracoviště zaměstnance.³⁷

1.2 Pracovní cesta, přeložení, dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání

1.2.1 Pracovní cesta

Pracovní cesta je flexibilním institutem pracovního práva, který umožňuje zaměstnavateli vyslat zaměstnanec z provozních důvodů vykonávat práci na jiné místo, než které je sjednané v pracovní smlouvě a po dobu nezbytné potřeby.³⁸ V § 42 odst. 1 ZP je pracovní cesta vysvětlena jako vyslání zaměstnance

³³ Podle § 76 odst. 2 a 3 ZP

³⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 355-356. ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁵ Podle § 75 ZP

³⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 358. ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁷ Podle § 155 odst. 1 ZP

³⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 189. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnavatelem vykonávat práci jen po určitý čas a na jiném místě než na místě, které je sjednané v pracovní smlouvě. Je zde také stanoveno, že může zaměstnavatel vyslat zaměstnance pouze na dobu nezbytné potřeby a jen s jeho souhlasem na základě dohody. Dále musí zaměstnanec dodržovat pokyny stanovené vedoucím zaměstnancem, který ho na pracovní cestu vyslal.³⁹

V ZP můžeme pojem pracovní cesta najít ještě v jiném významu, a to jako legislativní zkratku. Konkrétně si toho můžeme všimnout v § 156 odst. 2 ZP, který odkazuje na § 152 písm. b) a c) ZP a tím ukládá, že při poskytování cestovních náhrad je jako pracovní cesta brána i cesta mimo pravidelné pracoviště a mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. Z toho vyplývá, že s pojmem pracovní cesta můžeme pracovat rovnou třemi způsoby, a proto je důležité brát v potaz i kontext jednotlivých ustanovení.

S pracovní cestou úzce souvisí sjednané místo výkonu práce, ve kterém je zaměstnanec povinen vykonávat práci. Toto místo musí být povinně obsahem pracovní smlouvy.⁴⁰ Kromě místa výkonu práce, existuje i tzv. pravidelné pracoviště, které se sjednává pro účely cestovních náhrad. Pokud není pravidelné pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě, považuje se za něj místo výkonu práce. Přesahuje-li místo výkonu práce oblast jedné obce, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.⁴¹

Jak jsem již zmínil výše, tak zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní cestu pouze na dobu nezbytné potřeby. Z toho vyplývá, že je pracovní cesta časově omezena, ale není však podle ZP stanovena maximální délka doby pracovní cesty, čímž je zachována co největší smluvní volnost. Tudíž může být pracovní cesta podniknuta za účelem splnění jednorázového krátkodobého úkolu nebo i dlouhodobějšího projektu.⁴²

Dohoda o vyslání na pracovní cestu je podmínkou pro oprávněné vyslání zaměstnance zaměstnavatel na pracovní cestu. Pokud taková dohoda není sjednána, nemá zaměstnavatel právo k tomu vyslat dotyčného zaměstnance na pracovní cestu.

³⁹ Podle § 42 odst. 1 ZP

⁴⁰ Podle § 34 odst. 1 písm. b) ZP

⁴¹ Podle § 34a ZP

⁴² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 157. ISBN 978-80-7380-540-1.

Forma této dohody není v ZP stanovena, tudíž lze považovat ústní či konkludentní dohodu za přijatelnou a dostačující. Písemná forma je však považována za lepší a je zaměstnavatelům doporučována. V ZP nejsou stanoveny ani okolnosti sjednání nebo samotný obsah této dohody. Možnost vyslání na pracovní cestu může být tedy sjednána buďto v pracovní smlouvě, v samostatné dohodě vyslovující obecný souhlas zaměstnance nebo v samostatných dohodách sjednávaných jednotlivě před každou pracovní cestou.⁴³

Někteří zvláště vymezení zaměstnanci musí i přes dohodu obsahující obecný souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu souhlasit s vysláním před každou jednotlivou pracovní cestou mimo obvod obce. Tito zaměstnanci jsou taxativně vyčtení v § 240 ZP. Do tohoto výčtu spadají těhotné pracovnice, zaměstnanci, kteří se starají o dítě do věku 8 let nebo se samostatně starají o dítě do věku 15 let a zaměstnanci, kteří dlouhodobě pečují o osobu, která podle zvláštního právního předpisu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby (ve stupni II, III a IV).⁴⁴

Zaměstnanec na pracovní cestě plní práci podle pracovní úkolů, které mu zadal vedoucí zaměstnanec, který ho na tuto pracovní cestu vyslal. Pracovní úkoly určené na pracovní cestě jsou omezeny vymezením úkolů podle pracovní smlouvy.⁴⁵ Zaměstnavatel však může pověřit i jiného vedoucího zaměstnance, aby zaměstnanci dával pokyny k práci a jeho práci organizoval a řídil. K tomu dochází, pokud je zaměstnanec vyslán splnit své úkoly do jiné organizační složky. V tomto případě musí být vymezen rozsah pověření vedoucího zaměstnance a podřízený zaměstnanec s tím musí být seznámen.⁴⁶

Při pracovní cestě je zaměstnanec po materiální stránce v rámci poskytovaných cestovních náhrad dostatečně zabezpečen proti negativním finančním dopadům pracovní cesty. Naproti tomu však není vyřešena kompenzace zásahu do jeho volného času a času odpočinku. Jako výkon práce se nepočítá doba, kterou zaměstnanec stráví na cestě, pokud nezasahuje do jeho stanovené pracovní směny. Z toho vyplývá, že pokud v této době zaměstnanec nevykonává práci, je jeho jedinou náhradou zápočet doby do přiznání stravného. Ztráta svobody pohybu

⁴³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 256. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁴⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Velké komentáře. s. 35. ISBN 978-80-7598-356-5.

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 257. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁴⁶ Podle § 42 odst. 2 ZP

zaměstnanec a jeho volného času se však nijak nekompensuje, což by bylo do budoucna vhodné napravit a zaměstnanci tento ztracený čas nad rámec pracovní směny náležitě proplatit.⁴⁷

1.2.2 Zahraniční pracovní cesta

Pracovní cesta, která se koná mimo území ČR, se nazývá **zahraniční pracovní cesta**. Právo zaměstnanec na náhradu cestovních výdajů v cizí měně vzniká překročením hranic ČR, kterou oznámí zaměstnavateli a v případě letecké přepravy je to doba odletu z ČR a příletu zpět do ČR. To znamená, že v případě jiné dopravy, než dopravy letadlem vychází z údajů, které mu sdělí zaměstnanec a může si je ověřit. Pokud informace ověřit nelze, platí informace, které mu sdělí zaměstnanec a on je nemůže měnit.⁴⁸ V ZP je zahraniční pracovní cesta definována, zejména pro účely poskytování cestovních náhrad v jiné než české měně (např. v EUR, USD, GBP atd.). Proto také každoročně vydává Ministerstvo financí vyhlášku, která stanoví základní sazby stravného v cizí měně pro konkrétní rok. U zahraniční cesty je také důležité rozlišovat zahraniční pracovní cestu od přidělení zaměstnanec k výkonu práce v zahraničí. Pokud byl zaměstnanec pouze vyslán na pracovní cestu do zahraničí, plní pracovní úkoly na přechodném pracovišti, které mu uložil zaměstnavatel, kdežto v případě přidělení má zaměstnanec v zahraničí určené pravidelné pracoviště.⁴⁹

1.2.3 Přeložení do jiného místa výkonu práce

Přeložení můžeme definovat jako *trvalý výkon práce zaměstnanec v jiném místě, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce*.⁵⁰ Zaměstnavatel, který má více provozoven a z provozních důvodů je pro něj potřebné, aby pro něj zaměstnanec vykonával práci dočasně v jiné provozně, která nespadá do sjednaného místa výkonu práce, může využít institut tzv. *přeložení*

⁴⁷ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s.243. ISBN 978-80-7400-853-5.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 729. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁴⁹ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1881-1884. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁵⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). s. 160. ISBN 978-80-7380-540-1. – vychází z rozsudku NS, sp. zn. 6 Cz 29/82 (R 26/1985) ze dne 26. 3. 1982

zaměstnanec, který se nachází v ZP.⁵¹ K tomuto pracovněprávnímu aktu může dojít pouze se souhlasem zaměstnance, v rámci zaměstnavatele a pokud je to provozně nezbytné.⁵²

Stejně jako u pracovní cesty se zde nacházejí zaměstnanci se zvýšenou ochranou podle § 240 ZP, kteří mohou být zaměstnavatelem přeloženi pouze na vlastní žádost. Mezi žádostí a souhlasem zaměstnance však není nějak výrazný rozdíl.⁵³

Další společnou vlastností přeložení s pracovní cestou je nárok na cestovní náhrady. Toto právní ustanovení můžeme najít v § 152 písm. d) ZP. Rozdílem je však rozmanitost přeložení. Oproti pracovní cestě je možné přeložit zaměstnance jen v rámci zaměstnavatele a jeho provozoven, přičemž na pracovní cestu je možné zaměstnance vyslat téměř kamkoliv. Dále je přeložení narozdíl od pracovní cesty trvalým institutem pracovního práva a díky tomu jeho práci organizuje, kontroluje a řídí příslušný vedoucí zaměstnanec konkrétního útvaru, do kterého byl zaměstnanec přeložen.⁵⁴

1.2.4 Dočasné přidělení

Při dočasném přidělení zaměstnavatel dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu. Při realizaci tohoto právního institutu dochází ke vzniku obchodněprávního vztahu mezi původním zaměstnavatelem a druhým zaměstnavatelem.⁵⁵

Tuto dohodu je možné uzavřít až po 6 měsících od vzniku pracovního poměru. Za dočasné přidělení je zakázáno poskytovat úplatu, a mzdu nebo plat a cestovní náhrady proplácí původní zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Mzdové nebo platové podmínky nesmějí být horší, než jaké jsou doposud a než jaké by byly pro klasického zaměstnance u zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Dohoda musí být sjednána písemně a musí obsahovat důležité náležitosti podle ZP. Těmito náležitostmi jsou název (v případě právnické osoby) nebo jméno (v případě fyzické osoby) zaměstnavatele, ke kterému

⁵¹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s. 241. ISBN 978-80-7400-853-5.

⁵² Podle § 43 odst. 1 ZP

⁵³ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s. 241. ISBN 978-80-7400-853-5.

⁵⁴ Podle § 43 odst. 2 ZP

⁵⁵ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s.243. ISBN 978-80-7400-853-5.

je zaměstnanec dočasně přidělen, den vzniku dočasného přidělení, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Pracovní úkoly, organizaci, kontrolu a řízení práce a příznivé pracovní podmínky zařizuje zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, jménem zaměstnavatele, který ho přidělil. Tento zaměstnavatel však nemůže vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat, jménem původního zaměstnavatele. Dočasné přidělení je sjednáno na dobu určitou a uplynutím této doby končí. Před uplynutím této doby může skončit v případě dohody smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení s patnáctidenní výpovědní dobou. Výpověď nebo dohoda o ukončení musí být podána písemně.⁵⁶

1.2.5 Agenturní zaměstnávání

Za agenturní zaměstnávání je považováno dočasné přidělení zaměstnance zaměstnavatelem na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (tzv. agentura práce) k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele (tzv. uživatel). Základem je ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura zaváže zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zároveň se tak zaváže zaměstnanec, že tuto práci vykoná podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, která je uzavřená mezi agenturou práce a uživatelem. Tato dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat sjednané náležitosti podle § 308 odst. 1 ZP. Zaměstnanci uděluje pracovní úkoly uživatel. Dále také dohlíží, kontroluje, řídí a organizuje jeho práci a vytváří mu adekvátní pracovní podmínky. Uživatel nemůže vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury práce. Tento pracovní vztah končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán.⁵⁷

⁵⁶ Podle § 43a odst. 1-7 ZP

⁵⁷ Podle § 307a-309 ZP

2 NÁHRADY CESTOVNÍCH VÝDAJŮ

2.1 Právní zakotvení

Nezákladnějším platným právním předpisem, který upravuje poskytování cestovních náhrad je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Nejvíce upravuje poskytování náhrad cestovních výdajů část sedmá ZP, která se nazývá *Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce*. Kromě ZP se však cestovních náhrad týkají i jiné právní předpisy. Mezi další předpisy s bezprostředním vztahem k cestovním náhradám spadají především:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;
- Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů;
- Nařízení vlády č. 372/2004 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů státním zástupcům přiděleným k výkonu funkce státního zástupce v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 267/1999 Sb., kterou se stanoví výše náborového příspěvku, příspěvku při přestěhování a stravného a postup při přiznávání cestovních a jiných náhrad vojákům z povolání, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023;
- Vyhláška Ministerstva financí č. 401/2022 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2023.⁵⁸

Nacházejí se zde určité rozdíly v poskytování cestovních náhrad mezi podnikatelskou a veřejnou sférou. Na podnikatele působí ZP prostřednictvím výše zmíněného zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Dále došlo ke sjednocení použití paušálních cen pohonných hmot, které doposud uplatňovali podnikatelé, s cenami vyhlášenými pro zaměstnance. Podnikatelé mohou využívat pouze průměrných cen pohonných hmot v příslušné

⁵⁸ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1846-1848. ISBN 978-80-271-4704-5.

vyhláše Ministerstva práce a sociálních věcí pro konkrétní rok. Někteří podnikatelé mohou dát přednost využití možnosti uplatnění paušálního výdaje na pohonné hmoty ve výši 5000 Kč měsíčně. Tímto způsobem nemusejí vykazovat jednotlivé pracovní cesty. Pro podnikatelskou sféru je však rozhodující, v jakém rozsahu a v kterých případech mohou být poskytnuté cestovní náhrady zahrnuty do tzv. daňově uznatelných nákladů, které musí být prokázány.⁵⁹

2.2 Cestovní náhrady

Náhradám, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za jeho cestovní výdaje, říkáme cestovní náhrady. Nárok na náhradu cestovních výdajů vzniká při:

- pracovní cestě,
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení,
- dočasném přidělení,
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.⁶⁰

Existuje také několik podmínek, které ovlivňují poskytování a celkovou výši cestovních náhrad. Spadají mezi ně doba a místo nástupu na pracovní cestu, ukončení cesty, místo, ve kterém byly plněny pracovní úkoly a způsob dopravy a ubytování. Tyto podmínky předem písemně určí zaměstnavatel a při jejich stanovení přihlíží k zájmům zaměstnance.⁶¹

2.3 Příjemci cestovních náhrad

Osoby, kterým náleží právo na cestovní náhrady, označujeme jako příjemce cestovních náhrad. Jejich personální působnost je vymezena v § 151 a 155 ZP. Dále těmto osobám náleží právní ochrana ve smyslu nároku na úhradu příslušných výdajů. Tato ochrana je zcela na místě a je potřeba zabezpečit určitou výši úhrady výdajů. Poskytována je:

⁵⁹ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1841-1845. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁶⁰ Podle § 152 ZP

⁶¹ Podle § 153 ZP

- zaměstnancům v pracovním poměru,
- zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (pokud je tak sjednáno),
- fyzickým osobám, o nichž to stanoví Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

První skupinou jsou zaměstnanci v pracovním poměru. Těmito zaměstnanci jsou všechny osoby, které mají právoplatně uzavřený pracovní poměr podle příslušných předpisů v ZP. Nehraje zde roli jak nebo na jakou dobu byl pracovní poměr založen a zaměstnancům v pracovním poměru vyslaným na pracovní cestu náleží veškeré náhrady podle ZP.⁶²

Další skupinou jsou zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr (tzn. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Právně je tento případ poskytování cestovních náhrad upraven v § 155 ZP. I těmto zaměstnancům vzniká právo na cestovní náhrady, ale pouze v případě, pokud toto právo bylo v dohodách výslovně sjednáno a také v dané výši, která byla dohodnuta. U dohod o provedení práce nemusí být sjednáno místo pravidelného pracoviště a stačí dohodnout poskytování náhrad, které lze přiznat u všech cest z důvodu plnění pracovního úkolu. Na druhou stranu u dohod o pracovní činnosti musí být pravidelné pracoviště dohodnuto a náhrady jsou poskytovány jen v případě cesty mimo toto pravidelné pracoviště.⁶³

Do třetí skupiny spadají fyzické osoby, o kterých to stanoví ZP. Jedná se především o tuzemské zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni v zahraničí, a naopak o zahraniční zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni v ČR na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců. V těchto případech se nejedná o výkon práce založen pracovní právním vztahem, ale například o výkon práce podle příkazní smlouvy. Při poskytování cestovních náhrad u těchto zaměstnanců musí být respektovány daňové předpisy a předpisy upravující hospodaření s rozpočtovými prostředky, ale jinak je ponechána výše a rozsah náhrad čistě na dohodě mezi smluvními stranami.⁶⁴

⁶² VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1854-1855. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁶³ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1855-1857. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁶⁴ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1861-1862. ISBN 978-80-271-4704-5.

3 POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE

ZP rozděluje poskytování cestovních náhrad pro podnikatelské subjekty (část sedmá, hlava II) a veřejné subjekty (část sedmá, hlava III). Obě sféry postupují podle zákonné úpravy určené pro podnikatelskou sféru s tím, že při poskytování cestovních náhrad ve veřejné sféře existují určité odchylky, které najdeme v hlavě III ZP.⁶⁵

3.1 Druhy cestovních náhrad při tuzemské pracovní cestě

Pro splnění úkolu, jehož součástí je pracovní cesta, vznikají zaměstnanci určité výdaje, které mu pak zaměstnavatel musí v zákonem daném rozsahu proplatit. V podnikatelské sféře, je možné poskytovat vyšší náhrady než ty stanovené zákonem, pokud se tak subjekty tohoto pracovněprávního vztahu smluvně dohodnou. Zaměstnavatel disponuje určitými pravomocemi, které se týkají pracovní cesty. Hlavními z nich jsou rozhodnutí o povolení pracovní cesty, o dopravním prostředku, o době nástupu na pracovní cestu a o uznání dokladu. Existují zde také určitá pravidla, která se při práci musí při dokazování výdajů dodržovat:

- nelze měnit vady dokladů (např. opravit špatné datum);
- jestliže zaměstnanci někdo ukradl peněženku s jízdenkami, kterými hodlal prokázat výdaje zaměstnavateli, pak je na rozhodnutí vedoucího, který pracovní cestu přikázal, zda to uzná;
- tramvajenku nelze použít jako doklad o výdajích na pracovní cestu.⁶⁶

V podnikatelské sféře je vždy vyžadováno prokázání výdajů dokladem, jelikož je ZP založen na principu prokazatelnosti. Tento princip neplatí pouze u stravného, které je určeno konkrétní částkou v zákoně. Zaměstnanci přísluší za pracovní cestu nárokové⁶⁷ (povinné) náhrady s tím, že může obdržet i některé nenárokové náhrady. Zaměstnavatel musí podle podmínek stanovených zákonem poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu:

- jízdních výdajů,
- jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,

⁶⁵ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1901-1903. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁶⁶ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1906-1907. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁶⁷ Soudně vymahatelné

- výdajů za ubytování,
- stravného (zvýšené stravovací výdaje),
- nutných vedlejších výdajů.⁶⁸

Druhou skupinou jsou nenárokové náhrady. Tyto náhrady jsou pouze fakultativní (dobrovolné). Poskytování těchto náhrad je umožněno zaměstnavateli, který svoji činnost hradí buď úplně nebo z větší části z veřejných zdrojů. Mezi nenárokové náhrady patří:

- kapesné při zahraniční pracovní cestě, které lze poskytovat do stanovené výše k úhradě neprokázaných výdajů zaměstnance, které jsou spíše osobního charakteru;
- náhrady při přijetí do pracovního poměru, které jsou určeny k překlenutí zvýšených životních nákladů zaměstnance spojených s odloučením od místa bydliště nebo k úhradě nákladů spojených s přestěhováním do nového místa výkonu práce.⁶⁹

Jedním z práv zaměstnance je požadovat zálohu na výdaje, které bude muset během cesty hradit ze svých financí. Pokud se obě strany dohodnou, lze podle zákona u zahraniční cesty místo zálohy v hotovosti zapůjčit platební kartu zaměstnavatele. V takovém případě obdrží zaměstnanec platební kartu, která je vedena na jméno zaměstnavatele a bude náklady hradit z firemního účtu. Zaměstnavatel pak může pomocí vnitřního předpisu stanovit pravidla určená pro čerpání z této karty.⁷⁰

3.1.1 Náhrada jízdních výdajů

Jak už jsem výše zmínil, zaměstnavatel stanoví zaměstnanci před začátkem pracovní cesty, jaký dopravní prostředek k jejímu uskutečnění využije. V rámci této náhrady náleží zaměstnanci vyplacení veškerých výdajů spojených s dopravou. Spadají do nich jízdenky veřejné dopravy (autobus, vlak, lanová dráha atd.), místenky, lehátka nebo lůžka, letenky, taxislužba a jízdenky místní hromadné dopravy.⁷¹

⁶⁸ Podle § 156 odst. 1 ZP

⁶⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 343. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁷⁰ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s. 385. ISBN 978-80-7400-853-5.

⁷¹ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1909-1911. ISBN 978-80-271-4704-5.

Pro poskytování náhrad jízdních výdajů se použijí obecné zásady jejich poskytování, které jsou ZP upraveny v § 157 až 160, včetně zásad stanovených pro poskytnutí náhrad při použití jiného dopravního prostředku se souhlasem zaměstnavatele než předem určeného a poskytování náhrad při použití silničního motorového vozidla na žádost zaměstnavatele. Dále se použije prováděcích předpisů vydávaných na základě § 189 ZP, kterými se upravuje základní sazba pro konkrétní kalendářní rok.⁷²

Zaměstnanci náleží náhrady jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby v prokázané výši. V případě, že zaměstnanec použije se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, které nebylo poskytnuto zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek. Pokud zaměstnanec použije na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo a nejde-li o vozidlo poskytnuté zaměstnavatelem, přísluší mu za každý jeden ujetý kilometr (dále jen „km“) základní náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.⁷³

Základní náhradou jízdních výdajů označujeme náhradu za amortizaci vozidla a náhradu za výdaje spojené s údržbou vozidla. U těchto výdajů se vychází přímo z údajů v technickém průkazu konkrétního motorového vozidla. K této částce se poté připočítávají výdaje za spotřebovanou pohonnou hmotu, které se doloží buďto dokladem o zaplacení anebo se určí výpočtem průměrné ceny pohonné hmoty.⁷⁴

U jednostopých vozidel a tříkolek činí sazba základní náhrady za 1 km jízdy nejméně 1,40 Kč. U osobních silničních motorových vozidel činí výše sazby nejmenší základní náhrady 5,20 Kč s tím, že pokud byl k silničnímu motorovému vozidlu použit i přívěs, zvýší zaměstnavatel sazbu základní náhrady za 1 km nejméně o 15 %. Tato sazba základní náhrady se mění společně s cenami podle prováděcího právního předpisu vydaného na základě § 189 ZP. Pokud je pracovní cesta prováděna nákladním automobilem, autobusem nebo traktorem přísluší

⁷² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 770. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁷³ Podle § 157 odst. 1-3 ZP

⁷⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 344. ISBN 978-80-7380-540-1.

zaměstnanci základní náhrada nejméně ve výši dvojnásobku sazby, která je stanovena v § 157 odst. 4 písm. b) ZP.⁷⁵

Tabulka 1: Sazby základní náhrady v podnikatelské sféře⁷⁶

<i>Druh použitého vozidla</i>	<i>Minimální sazba základní náhrady za 1 km jízdy</i>
jednostopé vozidlo a tříkolka	1,40 Kč
osobní silniční motorové vozidlo	5,20 Kč
osobní silniční motorové vozidlo s přívěsem	5,20 Kč + 15 %
nákladní automobil, autobus, traktor	2 x 5,20 Kč = 10,40 Kč

Průměrné ceny pohonných hmot stejně jako sazby základní náhrady stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou od 1. ledna vzhledem k vývoji cen. Zaměstnanec má právo na náhradu výše ceny příslušné pohonné hmoty, kterou prokáže dokladem o nákupu pohonné hmoty. Pokud zaměstnanec tuto cenu není schopen prokázat, použije se průměrná cena pohonné hmoty, která je stanovena vyhláškou.⁷⁷

Tabulka 2: Průměrné ceny pohonných hmot⁷⁸

<i>Druh pohonné hmoty</i>	<i>Průměrná cena za 1 litr/1 kilowatthodina</i>
benzin automobilový 95 oktanů	41,20 Kč
benzin automobilový 98 oktanů	45,20 Kč
motorová nafta	44,10 Kč
elektrina	6,00 Kč

⁷⁵ Podle § 157 odst. 4-5 ZP.

⁷⁶ Podle § 1 vyhlášky MPSV č. 467/2022 Sb.

⁷⁷ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1919-1921. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁷⁸ Podle § 4 vyhlášky MPSV č. 467/2022 Sb.

Obě složky jízdních výdajů (tzn. sazba základní náhrady i průměrné ceny pohonných hmot) se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.⁷⁹

3.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Nárok na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny vzniká zaměstnanci za předpokladu, že byl vyslán na dlouhodobou pracovní cestu. Za dlouhodobou pracovní cestu po území ČR je považována cesta, která trvá déle než 7 kalendářních dní. Pokud se jedná zahraniční pracovní cestu, musí trvat déle než 1 měsíc, aby byla považována za dlouhodobou. V případě dlouhodobé pracovní cesty dochází k zásahu do osobního života zaměstnance a do života jeho rodiny, a proto je mu umožněno navštívit určitého člena rodiny. Výčet osob, které jsou považovány za členy rodiny zaměstnance pro účely poskytování cestovních náhrad, nalezneme v § 187 ZP a jsou jimi jeho manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník, pěstoun a jiná fyzická osoba, která žije se zaměstnancem v jedné domácnosti.⁸⁰

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět pouze ve výši a za shodných podmínek, jako při běžné pracovní cestě s tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu jízdních výdajů nejvýše v částce, která odpovídá jízdním výdajům vznikajících při cestě do místa výkonu práce nebo do pravidelného pracoviště anebo bydliště na území ČR a zároveň je pro zaměstnance nejvýhodnější.⁸¹

Pokud se zaměstnanec rozhodne použít leteckou přepravu při tuzemské pracovní cestě, bude mu proplacena pouze náhrada za vlak nebo autobus, jelikož letecká doprava není na území ČR považována za běžný způsob dopravy. Při zahraniční pracovní cestě lze výdaje za letenku uhradit.⁸²

⁷⁹ Podle § 189 odst. 3 ZP

⁸⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 344. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸¹ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1921-1922. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁸² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 345. ISBN 978-80-7380-540-1.

Z předchozích odstavců můžeme vyvodit, že v případě náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny slouží doklad úhrady jízdného spíše jako důkaz o tom, že byla cesta uskutečněna než jako podklad pro určení výše náhrady jízdních výdajů.⁸³

3.1.3 Náhrada výdajů za ubytování

Tato náhrada náleží zaměstnanci, pokud odpovídaly jeho vynaložené výdaje za ubytování podmínkám pracovní cesty, a to ve výši, kterou prokáže zaměstnavateli. Pokud se během pracovní cesty rozhodne zaměstnanec navštívit člena rodiny, uhradí mu zaměstnavatel prokázané výdaje pouze v případě, že si je musel zaměstnanec vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb zachovat. Během dohodnuté přestávky v pracovní cestě z důvodů, které vznikly na straně zaměstnance není zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu nákladů na ubytování, i když si musel zaměstnanec za tuto dobu zaplatit ubytování kvůli podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb.⁸⁴

V ZP není náhrada výdajů za ubytování nijak blíže upravena. Z logického hlediska lze usoudit, že pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci bezplatné ubytování nebo pokud si zaměstnanec zařídí ubytování u příbuzných, přátel či jiných osob, nevznikají mu žádné výdaje za ubytování, tudíž zaměstnanec ani nemá právo na jejich náhradu. S tím také souvisí, že lze uhradit pouze výdaj doložený řádným dokladem, tzn. že tento doklad musí obsahovat alespoň základní prvky účetního dokladu podle zákona o účetnictví.⁸⁵

Zaměstnavatel má možnost vnitřním předpisem ovlivnit některé charakteristiky ubytování na pracovní cestě. Může například stanovit druh ubytovacího zařízení (hotel, penzion atd.) a do jaké částky za ubytování se zaměstnanec může ubytovat.⁸⁶

⁸³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 345. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸⁴ Podle § 162 ZP

⁸⁵ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1924-1926. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁸⁶ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1926. ISBN 978-80-271-4704-5.

3.1.4 Náhrada stravného

V podnikatelské sféře náleží zaměstnanci stravné podle § 163 ZP. Výše stravného se odvíjí od doby trvání pracovní cesty. Sazby náhrad stejně jako u cestovních výdajů stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou podle ustanovení § 189 ZP s účinností od počátku kalendářního roku. Výše náhrad se každoročně přizpůsobují vývoji cen. Výše těchto sazeb poté může být během kalendářního roku znovu upravena, pokud se průměrné ceny jídel a nealkoholický nápojů ve veřejném stravování, ceny vozidel a ceny pohonných hmot podle údajů Českého statistického úřadu zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.⁸⁷

Jedná se o náhradu zvýšených výdajů spojených se stravováním na pracovní cestě. Tím je například myšleno stravování v restauračních zařízeních a v jiných stravovacích podnicích, kde se zaměstnanec obvykle nestravuje. Nejde tedy o náhradu veškerých výdajů spojených se stravováním, ale pouze o rozdíl mezi výdaji na stravování v rodině či v místě bydliště a nutnými výdaji, spojenými se stravováním na pracovním místě.⁸⁸

Minimální výše stravného je stanovena ZP, avšak mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být sjednána i částka vyšší. Zaměstnavatel může výši stravného sjednat v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě, ve vnitřním předpise anebo individuálně před začátkem každé pracovní cesty. V podnikatelské sféře nemá výše stravného horní hranici, avšak pokud sjednaná výše stravného překročí hranici, která je stanovena pro zaměstnance zaměstnavatele ve veřejné sféře, má to poté dopady v daňové oblasti a v odvodech na zákonné pojištění.⁸⁹

Tabulka 3: *Vývoj sazeb stravného v Kč od roku 2010*⁹⁰

Ve sbírce zákonů pod č.	Platnost od	Pásmo hodin od-do		
		5-12	12-18	18+
462/2009	1.1.2010	61-73	93-112	146-174
377/2010	1.1.2011	63-74	95-114	149-178

⁸⁷ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1926-1927. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁸⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 346. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 346. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁹⁰ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1931-1933. ISBN 978-80-271-4704-5. + § 2 vyhlášky MPSV č. 467/2022 Sb.

429/2011	1.1.2012	64-76	96-116	151-181
472/2012	1.1.2013	66-79	100-121	157-188
435/2013	1.1.2014	67-80	102-123	160-191
328/2014	1.1.2015	69-82	104-125	163-195
385/2015	1.1.2016	70-83	106-127	166-198
440/2016	1.1.2017	72-86	109-132	171-205
463/2017	1.1.2018	78-93	119-143	186-223
333/2018	1.1.2019	82-97	124-150	195-223
358/2019	1.1.2020	87-103	131-158	206-246
589/2020	1.1.2021	91-108	138-167	217-259
511/2021	1.1.2022	99-118	151-182	237-283
467/2022	1.1.2023	123	196	307

Nejmenší výše stravného pro rok 2023, která náleží zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty je:

- 129 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 196 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 307 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.⁹¹

V případě, že bylo zaměstnanci poskytnuto bezplatné jídlo, které má povahu snídaně, oběda nebo večeře, bude zaměstnanci sníženo stravné za každé jídlo až o hodnotu:

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.⁹²

Při návštěvě člena rodiny, předem dohodnutém přerušení pracovní cesty kvůli důvodu, který vznikl na straně zaměstnance a po dobu, kterou tráví na pracovní cestě zaměstnanec v místě svého bydliště jinak než plněním pracovních úkolů, nevzniká zaměstnanci nárok na úhradu výdajů za stravné.⁹³

⁹¹ Podle § 2 vyhlášky MPSV č. 467/2022 Sb.

⁹² Podle § 163 odst. 2 ZP

⁹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 346-347. ISBN 978-80-7380-540-1.

3.1.5 Náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů

Nárok na náhradu nutných vedlejších výdajů vzniká zaměstnanci pouze tehdy, pokud se jedná o situace při pracovní cestě, které vznikají v přímé souvislosti s jednáním stanoveným zákonem. Tyto výdaje musí být spojeny s důvodem pracovní cesty a můžou jimi být např.:

- poplatky za použití telefonu, dopisu, elektronické pošty či faxu;
- parkovné nebo poplatek za garážování, dálniční poplatek, poplatek za průjezd tunelem či převoz na lodi při použití motorového vozidla;
- vstupenky na veletrh;
- poplatky za úschovnu zavazadel;
- poplatek za použití sprchy či toalety, pokud byl zaměstnanec ubytován na pokoji bez sociálního zařízení, stejně jako poplatek za použití veřejné toalety;
- zakoupení publikace pro pracovní účely;
- náklady spojené s převozem zaměstnance, který na pracovní cestě zemřel;
- náklady spojené s odtahem vozidla do ČR, které vyplynuly z neočekávané poruchy a byly zaměstnancem uhrazeny;
- náklady např. s vypráním košile či vyčistěním potřísněného oděvu, pokud jsou k uznání těchto nákladů objektivní důvody;
- poplatky za použití hotelového trezoru pro úschovu peněz, dokladů, dokumentace atd.⁹⁴

O tom, zda se skutečně jedná o nutný vedlejší výdaj, rozhoduje zaměstnavatel a z velké části záleží na předem sjednaných podmínkách pracovní cesty a na okolnostech, za kterých je cesta provedena. Pokud zaměstnanec není schopen doložit doklad o skutečnosti, že mu tyto výdaje opravdu vznikly, zaměstnavatel mu tyto výdaje může, ale také nemusí nahradit v jím uznané výši. Existují i výdaje, které prokázat nejde a u těch poskytuje zaměstnavatel náhradu podle zaměstnancova prohlášení.⁹⁵

⁹⁴ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1942-1944. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁹⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 348. ISBN 978-80-7380-540-1.

3.2 Cestovní náhrady při zahraničních pracovních cestách

Druhy cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě se od těch, které jsou poskytovány při tuzemské pracovní cestě, mohou lehce lišit ve způsobu samotného nahrazení nebo v měně, v jaké jsou vypláceny, ale v podstatě se postupuje podle stejných zásad jako u tuzemských cestovních náhrad. V ZP je stanoveno, že zaměstnancům může při zahraničních pracovních cestách vzniknout i nárok na náhrady jako při tuzemské pracovní cestě, jelikož většina zahraničních cest začíná a končí na území ČR. Druhy cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě tedy jsou:

- stravné (za podmínek uvedených v § 163 ZP),
- náhrada jízdních výdajů,
- náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- náhrada výdajů za ubytování,
- stravovací výdaje v cizí měně (dále jen „zahraniční stravné“),
- náhrada nutných vedlejších výdajů.⁹⁶

U náhrad jízdních výdajů se vychází stejně jako u tuzemské pracovní cesty z podmínek stanovených v § 157 až 160 ZP. Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně pouze za ujeté kilometry mimo území ČR.⁹⁷

Nárok na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště, nebo jiného předem domluveného místa pobytu člena rodiny a zpět podle § 167 ZP vzniká pouze pokud zahraniční pracovní cesta trvá déle než 1 měsíc a byla-li návštěva sjednána před zahájením pracovní cesty. Tato částka může vyšplhat maximálně do výše, která by odpovídala jízdním výdajům do místa výkonu práce, pravidelného pracoviště nebo bydliště zaměstnance na území ČR a z těch se vybere ta, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.⁹⁸

Při poskytování náhrady výdajů za ubytování na zahraniční pracovní cestě se vychází ze stejných pravidel, jako při určování těchto náhrad při tuzemské pracovní cestě.⁹⁹

⁹⁶ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 1993-1994. ISBN 978-80-271-4704-5.

⁹⁷ Podle § 167 ZP

⁹⁸ Podle § 168 ZP

⁹⁹ Podle § 169 ZP

Pokud zaměstnanec během pracovní cesty stráví nějakou dobu mimo území ČR, bude mu poskytnuto zahraniční stravné v cizí měně. Zaměstnanec může požádat o výplatu stravného v českých korunách nebo v jiné volně směnitelné měně. Stejně jako u tuzemského stravného je i u zahraničního výše základní sazby upravována prováděcím právním předpisem k ZP. Tyto sazby jsou stanoveny na základě podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitní třídy a v zařízeních první kvalitní třídy v rozvojových zemích. Dále je jím také stanovena měna, ve které stravné pro většinu států vzniká. Náhrada stravovacích výdajů v zahraničí je na rozdíl od tuzemské úplná, jelikož nejsou ve všech zemích vedeny statistické údaje, které by byly srovnatelné s údaji v ČR a není tak možné určit přiměřenou částku vyjadřující pouze zvýšené stravovací výdaje. Pro některé zaměstnavatele v podnikatelské sféře je umožněno sjednat se zaměstnanci nižší sazbu, pokud je předpokládáno, že se jejich zaměstnanci budou stravovat za levnějších podmínek, než s kterými počítá stanovení základní sazby zahraničního stravného. Tato nižší sazba však musí tvořit alespoň 75 % a u členů posádek vnitrozemské plavby alespoň 50 % výše základní sazby, která je stanovena prováděcím předpisem.¹⁰⁰

Zaměstnanci vzniká nárok na stravné v cizí měně:

- za každý kalendářní den pracovní cesty (plná výše základní denní sazby), jestliže doba strávená mimo území ČR trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin,
- za každý kalendářní den, v němž zahraniční pracovní cesta trvá déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši 2/3 této sazby zahraničního stravného,
- trvá-li doba strávená mimo území ČR 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR právo na stravné, pak poskytuje zahraniční stravné ve výši 1/3 sazby zahraničního stravného (podle § 163 nebo 176 ZP),

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 347. ISBN 978-80-7380-540-1.

- jestliže trvá doba strávená mimo území ČR méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.¹⁰¹

Při více zahraničních pracovních cestách, které proběhnou během jednoho kalendářního dne a jejichž doba bude alespoň 1 hodina nebo více, se doby strávené mimo území ČR pro účely zahraničního stravného sčítají. K době rozhodné pro poskytnutí stravného podle § 163 ZP se také připočítávají doby, za které nevznikne zaměstnanci právo na zahraniční stravné.¹⁰²

Stejně jako u tuzemské pracovní cesty se i u zahraniční pracovní cesty snižuje sazba stravného, pokud je během pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto bezplatné jídlo. Když zaměstnavatel nesjedná nižší hodnotu snížení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před začátkem zahraniční pracovní cesty, náleží zaměstnanci zahraniční stravné snížené o hodnotu:

- 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
- 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.¹⁰³

Tabulka 4: *Zahraníční stravné pro zaměstnance v podnikatelské sféře*

<i>Délka pracovní cesty za jeden den</i>	<i>Poskytovaná část základní sazby</i>	<i>Maximální snížení stravného za 1 jídlo</i>
méně než 1 hodina	stravné se neposkytuje	x
1-12 hodin nebo déle než 5 hodin, pokud vznikne právo na stravné v ČR	1/3 sazby	70 %
12-18 hodin	2/3 sazby	35 %
18+ hodin	základní sazba	25 %

¹⁰¹ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 2000-2001. ISBN 978-80-271-4704-5.

¹⁰² Podle § 170 odst. 4 ZP

¹⁰³ Podle § 170 odst. 5 ZP

Na zahraniční stravné zaměstnanci nevzniká nárok během návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení zahraniční pracovní cesty z důvodu vzniklého na straně zaměstnance.¹⁰⁴

Ministerstvo financí stanovuje a vyhláší výši denní sazby stravného v cizí měně. Pro rok 2023 jsou základní sazby stravného v cizí měně stanoveny ve vyhlášce č. 401/2022 Sb. V praxi se cestovní náhrady vyúčtovávají v sazbách, které byly platné v době konání pracovní cesty.

Tabulka 5: Příklady základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2023¹⁰⁵

<i>Země</i>	<i>Měnový kód</i>	<i>Měna</i>	<i>Základní sazby stravného</i>
Argentina	USD	americký dolar	50,-
Arménie	EUR	euro	40,-
Belgie	EUR	euro	50,-
Brazílie	USD	americký dolar	60,-
Čína	EUR	euro	45,-
Francie	EUR	euro	50,-
Německo	EUR	euro	45,-
Niger	EUR	euro	50,-
Nizozemsko	EUR	euro	50,-
Spojené státy americké	USD	americký dolar	60,-
Srbsko	EUR	euro	35,-
Švýcarsko	CHF	švýcarský frank	75,-

Poskytování náhrad nutných vedlejších výdajů je stejně jako náhrada výdajů za ubytování poskytována na základě stejných podmínek jako při tuzemské pracovní cestě, tzn. podle § 164 ZP.

3.3 Poskytování náhrad při přeložení a dočasném přidělení

Zaměstnanci náleží náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164 ZP, pokud byl přeložen nebo dočasně přidělen jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než které měl sjednané v pracovní smlouvě a je současně

¹⁰⁴ Podle § 170 odst. 6 ZP

¹⁰⁵ Podle vyhlášky č. 401/2022 Sb.

odlišné od jeho bydliště. Jestliže se pracovník vrací každý den zpět do místa svého bydliště, nezapočítává se mu doba strávená na tomto místě do doby rozhodné pro poskytování stravného. Při vyslání zaměstnance, který pobírá stravné, na pracovní cestu mimo místo přeložení nebo dočasné přidělení, náleží mu stravné, které je pro něj výhodnější. Ostatní cestovní náhrady jsou mu zaměstnavatelem hrazeny jako při pracovní cestě.¹⁰⁶

4 POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD VE VEŘEJNÉ SFÉŘE

Při poskytování cestovních náhrad ve veřejné sféře postupuje zaměstnavatel podobně, jako zaměstnavatel v podnikatelské sféře, ale s mírnými odchylkami. Poskytování cestovních náhrad ve veřejné sféře se týká zaměstnanců jejichž zaměstnavatel je:

- stát,
- územní samosprávný celek (tzn. kraj nebo obec),
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba zřízená podle školského zákona.¹⁰⁷

4.1 Druhy a odchylky poskytování cestovních náhrad ve veřejné sféře

Odchylky při poskytování cestovních náhrad zaměstnanci ve veřejné sféře se týkají těchto druhů poskytování cestovních náhrad:

- náhrada jízdních výdajů,
- stravné,
- náhrada při přijetí a přeložení,
- náhrady při zahraniční pracovní cestě
- náhrady při výkonu práce v zahraničí.¹⁰⁸

¹⁰⁶ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 1956-1957. s. 2070. ISBN 978-80-271-4704-5.

¹⁰⁷ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 2070. ISBN 978-80-271-4704-5.

¹⁰⁸ Upraveno v § 175-181 ZP

V případě náhrady jízdních výdajů je sazba základní náhrady za 1 km jízdy u jednostopých vozidel, tříkolek, osobních silničních motorových vozidel, přívěsu nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů pro zaměstnavatele závazná a nemůže být domluvena nebo určena jinak. Sazba základní náhrady vychází stejně jako u podnikatelské sféry z § 157 odst. 4 a 5 ZP.¹⁰⁹

Stravné je v případě zaměstnavatelů, kteří působí ve veřejné sféře odlišné od zaměstnavatelů z podnikatelské sféry. Pro rok 2023 poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci stravné ve výši:

- 129 Kč až 153 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 196 Kč až 236 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 307 Kč až 367 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.¹¹⁰

Rozpětí této sazby je ve všech třech případech délky pracovní cesty pevné a zaměstnavatel ho nemůže nijak upravovat, přičemž zaměstnanci náleží výše dolní sazby, pokud zaměstnavatel nesjedná nebo neurčí sazbu vyšší.¹¹¹ Jestliže bylo zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, bude výše jeho stravného snížena o hodnotu:

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.¹¹²

Jestliže zaměstnanec obdrží při pracovní cestě, která trvá 5 až 12 hodin, 2 bezplatná jídla nebo při pracovní cestě, která trvá déle než 12 hodin, ale nejdéle však 18 hodin, 3 bezplatná jídla, nárok na stravné nevzniká.¹¹³

Pokud zaměstnavatel sjednal nebo vnitřním předpisem stanovil, že jsou při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo při přeložení do jiného místa poskytnuty náhrady, mohou tyto náhrady dosahovat výše a rozsahu podle § 165 ZP. Tyto náhrady mohou být zaměstnanci poskytovány až do doby, než zaměstnanec nebo jeho člen rodiny a jiná fyzická osoba, kteří s ním žijí v domácnosti, získají v obci místa práce přiměřený byt. Nejdelsí možná lhůta jsou 4 roky nebo do

¹⁰⁹ Podle § 175 ZP

¹¹⁰ Podle § 3 vyhlášky č. 467/2022 Sb.

¹¹¹ Podle § 176 odst. 5 ZP

¹¹² Podle § 176 odst. 3 ZP

¹¹³ Podle § 176 odst. 4 ZP

skončení pracovního poměru, pokud se jedná o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou.¹¹⁴

Pokud se zaměstnanec, kterému zaměstnavatel poskytuje nebo mohl poskytovat náhrady při přijetí či přeložení, přestěhuje do obce, ve které mu právo nebo možnost poskytování zmíněných náhrada zanikne, může mu zaměstnavatel alespoň poskytnout náhrady určitých prokázaných výdajů. Mezi tyto výdaje spadají:

- výdaje za přepravu bytového zařízení,
- jízdní výdaje a jízdní výdaje člena rodiny z bydliště do nového bydliště,
- nutné vedlejší výdaje související s přepravou bytového zařízení,
- nezbytně nutné výdaje spojené s úpravou bytu, a to až do výše 15 000 Kč.¹¹⁵

Je-li zaměstnavatel subjektem veřejné správy, není jeho povinností náhrady při přijetí do pracovního poměru a při přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce poskytovat. V tomto případě mohou být tyto náhrady poskytovány pouze, pokud tak bylo sjednáno, zpravidla v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem, a to jen do výše, délky a rozsahu, který zaměstnavatel sám stanoví maximálně podle § 165 ZP.¹¹⁶

Při zahraniční pracovní cestě poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného za každý kalendářní den strávený na této pracovní cestě. Pokud je zaměstnanec na zahraniční pracovní cestě vedoucí organizační složky státu a jeho zástupce nebo statutární orgán a jeho zástupce, je možné zvýšit zahraniční stravné až o 15 % základní sazby, pokud není stanoveno jinak zvláštním předpisem. Podle § 180 ZP může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout kapesné, které může dosahovat až výše 40 % zahraničního stravného.¹¹⁷

Zaměstnanci náleží souběžně s náhradami při výkonu práce v zahraničí také náhrady stanovené v nařízení vlády. Sjednává-li zaměstnavatel se zaměstnancem

¹¹⁴ Podle § 177 ZP

¹¹⁵ Podle § 178 ZP

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 773. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹¹⁷ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 2080. ISBN 978-80-271-4704-5.

místo výkonu práce nebo pravidelné pracoviště mimo území ČR, poskytně zaměstnanci náhradu:

- zvýšených životních nákladů,
- zvýšených vybavovacích výdajů,
- jízdních výdajů a výdajů za ubytování při některých cestách do ČR a zpět,
- výdajů spojených s přepravou osobních věcí.¹¹⁸

5 SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH

5.1 Paušalizace cestovních náhrad

Při stanovení paušální měsíční nebo denní cestovní náhrady se používají průměrné podmínky, které jsou relevantní pro skupinu zaměstnanců nebo pro jednotlivého zaměstnance. Tyto podmínky se odvozují z výše cestovních náhrad a očekávaných průměrných výdajů dané skupiny zaměstnanců nebo jednotlivého zaměstnance. Kromě toho se určuje, jak bude paušální částka krácena v případě, že zaměstnanec nevykonává práci. Tato pravidla mohou být stanovena interním předpisem nebo individuálním písemným rozhodnutím. Pokud o to zaměstnanec požádá, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout náhled do dokladů, které byly použity pro určení paušální částky.¹¹⁹

5.1.1 Možnost paušalizace

Právo na paušalizaci cestovních náhrad mají všichni zaměstnavatelé. Paušalizace náhrad slouží k výraznému zjednodušení při vyúčtování cestovních náhrad, nikoli k nahrazení části mzdy nebo platu paušalizovanou náhradou. Zaměstnavatel může použít paušalizaci náhrad pouze tehdy, pokud zaměstnanec opakovaně a pravidelně vykonává určitou práci, která zahrnuje pracovní cestu nebo jiné skutečnosti, pro které mu podle § 152 ZP vzniká právo na cestovní náhrady. Tyto podmínky musí být průměrně srovnatelné pro danou skupinu zaměstnanců.

¹¹⁸ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. s. 2081-2082. ISBN 978-80-271-4704-5.

¹¹⁹ Podle § 182 ZP

Paušalizovat lze náhrady jak při tuzemských, tak i při zahraničních pracovních cestách, a to buď dohodou, interním předpisem nebo individuálním písemným určením. U všech způsobů určení paušalizace však musí být jasné, jakých zaměstnanců se paušalizace týká, které druhy náhrad do ní spadají a zda se jedná o denní nebo měsíční paušalizaci. Jak vyplývá z předešlé věty, zaměstnavateli je umožněno paušalizovat pouze určité druhy cestovních náhrad. Z toho vyplývá, že může například paušalizovat pouze stravné a náhradu jízdních výdajů a zbytek cestovních náhrad poskytovat podle právní úpravy.¹²⁰

5.1.2 Stanovení paušálních náhrad

Při rozhodování o tom, které cestovní náhrady budou paušalizovány, musí zaměstnavatel zajistit důkaz, že stanovení paušální částky bylo založeno na pravidelných a průměrných poskytovaných cestovních náhradách a na podmínkách konkrétních skupin zaměstnanců. Tento důkaz je zaměstnavatel povinný předložit. Je možné paušalizovat pouze ty druhy náhrad, které jsou pravidelně poskytovány určité skupině zaměstnanců nebo jednotlivému zaměstnanci při výkonu pracovních činností za stejných podmínek a které nevykazují výrazné odchylky. Zaměstnavatel musí při stanovení denní nebo paušální měsíční částky pro cestovní náhrady vycházet z průměrných podmínek, které jsou relevantní pro poskytování těchto náhrad. Měsíční paušalizace cestovních náhrad je vhodná pro situace, kdy zaměstnanci pravidelně každý den během stanovené pracovní doby nebo pravidelně např. 2x týdně vykonávají pracovní úkoly mimo své pravidelné pracoviště, nebo když plní pracovní úkoly na pracovních cestách. Denní paušalizace se použije v situacích, kdy jsou pro konkrétní plnění úkolů mimo pravidelné pracoviště nebo na pracovní cestě dané srovnatelné průměrné podmínky, ale zaměstnanci tuto práci vykonávají pouze v některé pracovní dny, přičemž tyto dny nejsou dopředu známy nebo se liší počet dnů v jednotlivých měsících. Zaměstnavatel při stanovení paušálních náhrad vychází nejen z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci z výše doposud poskytovaných cestovních náhrad, ale také z očekávaných průměrných výdajů určité skupiny zaměstnanců nebo zaměstnance. Není stanoveno zákonem, z jak dlouhého předchozího období musí zaměstnavatel tyto průměrné podmínky

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 781. ISBN 978-80-7400-759-0.

zjišťovat, může si tedy vybrat délku období sám. Stanovení paušálních náhrad však musí objektivně odpovídat očekávaným průměrným výdajům a zaměstnavatel musí být schopen průměrné podmínky ze zvoleného období doložit a prokázat. Dále musí být také stanovena doba splatnosti paušalizace náhrad, která bývá většinou shodná s termínem výplaty mzdy nebo platu. Při paušalizaci cestovních náhrad také platí § 183 ZP o povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci zálohu na cestovní náhrady až do jejich předpokládané výše.¹²¹

5.1.3 Krácení a změna paušálních náhrad

Za dobu, kdy zaměstnanec práci nevykonává, mu nepřísluší ani paušální náhrada cestovních náhrad. Do této doby spadá například dočasná pracovní neschopnost, ale i čerpání dovolené, jelikož ani v této době zaměstnanec práci nekoná. Kvůli tomu zaměstnavatel určuje způsob krácení paušální částky za tuto dobu. U denních paušálních cestovních náhrad není potřeba krátit cestovní náhrady, jelikož zaměstnanci náhrady pouze za konkrétní pracovní den, kdy práci na pracovní cestě koná. Pokud je zaměstnanci stanoven měsíční paušál, ve kterém jsou stanoveny všechny pracovní cesty, které by v kalendářním měsíci v průměru podniknul, je třeba aby zaměstnanec určil způsob krácení paušálních náhrad za čas, který zaměstnanec nepracuje, ale podle pracovní smlouvy by měl. Zaměstnavatel není povinen paušalizovanou náhradu cestovních výdajů prověřit či nijak měnit, tudíž není zaměstnavateli stanovena doba, během které by to měl udělat. I u paušálních náhrad se zaměstnavatel řídí podle § 151 ZP, paušalizací pouze zaměstnavatel ulehčí způsob poskytování cestovních náhrad a není potřeba vyúčtovat každou jednotlivou pracovní cestu, jelikož probíhají za stejných opakujících se podmínek. Zaměstnavatel musí brát v potaz, jak by případná změna podmínek poskytování cestovních náhrad ovlivnila původně stanovenou nebo dohodnutou výši paušálních náhrad. Změny se mohou týkat například zvýšení nebo snížení četnosti pracovních cest, přesunutí pracovní cesty na jiné místo, snížení nebo zvýšení cen za různé výdaje (např. ubytování, pohonné hmoty, stravné atd.). Výše paušálních náhrad mohou být upraveny i změnou právní úpravy. Toto je

¹²¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 781-782. ISBN 978-80-7400-759-0.

možné pozorovat alespoň jednou ročně při změně sazby stravného a výše náhrady za poskytování silničních motorových vozidel vyhláškou podle § 189 ZP.¹²²

5.1.4 Daňové souvislosti

Pokud zaměstnavatel platí zaměstnancům paušální cestovní náhrady, tyto výdaje jsou považovány za prokázané do výše paušálu určeného zvláštními předpisy, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo pracovní smlouvou. Podmínkou je, že výše paušálu byla zaměstnavatelem stanovena na základě kalkulace skutečných nákladů. Stejně tak postupuje zaměstnavatel při změně podmínek, za nichž byl paušál stanoven.¹²³

5.2 Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu na cestovní náhrady, pokud se nedohodnou na opaku, a to až do výše předpokládaných nákladů na cestu.¹²⁴

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na poskytnutí zahraniční zálohy v cizí měně, cestovním šeku nebo platební kartě zaměstnavatele během pracovní cesty v zahraničí. Pokud jde o zahraniční stravné, mohou se dohodnout na jeho poskytnutí v české měně nebo v jiné měně, pokud je kurz této měny stanoven Českou národní bankou. Kurz se použije přepočtem korunové hodnoty zahraničního stravného na měnu dohodnutou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. K určení hodnoty zahraničního stravného a částky v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou platné v den vyplacení zálohy.¹²⁵

Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiném termínu, musí zaměstnanec do deseti pracovních dnů od ukončení pracovní cesty nebo jiného významného okamžiku, kterým vzniká nárok na cestovní náhradu, předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k úhradě cestovních nákladů a vrátit nevyužitou zálohu. Částku, kterou zaměstnanec musí zaměstnavateli vrátit v českých korunách, musí zaokrouhlit na celé koruny nahoru.¹²⁶

¹²² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 782. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹²³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 783. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹²⁴ Podle § 183 odst. 1 ZP

¹²⁵ Podle § 183 odst. 2 ZP

¹²⁶ Podle § 183 odst. 3 ZP

Jestliže byla poskytnutá záloha během zahraniční pracovní cesty vyšší než částka náležející zaměstnanci, musí zaměstnanec tuto částku vrátit zaměstnavateli v měně, ve které mu byla poskytnuta, nebo v měně, na kterou si zaměstnanec měnu v zahraničí směnil, nebo v české měně. Pokud byla poskytnutá záloha nižší než částka náležející zaměstnanci, zaměstnavatel doplácí zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel kurz, který byl použit při směně měny v zahraničí, a kurzy uvedené ve druhém odstavci této podkapitoly.¹²⁷

Když se smluvní strany nedohodnou na jiném termínu, tak zaměstnavatel musí do deseti pracovních dnů od předložení písemných dokladů od zaměstnance provést vyúčtování cestovních náhrad a zajistit splnění jeho práv. Částka poskytovaná zaměstnanci zaměstnavatelem v české měně se zaokrouhlí nahoru na celé koruny.¹²⁸

5.2.1 Povinnost poskytovat zálohu

Před každou pracovní cestou má zaměstnavatel povinnost nabídnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu, která by měla pokrýt všechny předpokládané náklady spojené s pracovní cestou. To znamená, že zaměstnanec by měl mít před odjezdem k dispozici finanční prostředky v českých korunách pro vnitrostátní cestu nebo pokud jde o zahraniční pracovní cestu, také v cizí měně nebo v cestovních šecích, pokud je tak dohodnuto. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zálohu na předpokládané cestovní náklady před každou pracovní cestou. Pokud se dohodne se zaměstnancem, záloha může být poskytnuta různými způsoby, například zapůjčením platební karty zaměstnavatele nebo převodem finančních prostředků na účet vybraný zaměstnancem. Zaměstnavatel má tedy povinnost poskytnout zálohu na všechny náklady spojené s pracovní cestou, které mohou v souladu s podmínkami pracovní cesty vzniknout. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem však může vzniknout individuální dohoda, že zaměstnanci záloha nebude poskytnuta. Tato dohoda nemusí být písemná, tudíž postačí i ústní jednání a sjednává se podle § 1724 až 1766 občanského zákoníku.¹²⁹ Dohoda může být sjednána jedině v tom případě, že s jejím obsahem souhlasí obě smluvní strany pracovního vztahu. V případě sporu je však úkolem zaměstnavatele, aby

¹²⁷ Podle § 183 odst. 4 ZP

¹²⁸ Podle § 183 odst. 5 ZP

¹²⁹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

prokázal, že byla tato dohoda uzavřena. Povinnost poskytnout zaměstnanci zálohu není ovlivněna délkou pracovní cesty ani výší a rozsahem cestovních náhrad, které mu náleží. Pokud není dohodnuto jinak, zaměstnavatel musí zálohu poskytnout vždy před začátkem každé pracovní cesty. Neposkytnutí cestovních náhrad nelze stanovit ani v kolektivní smlouvě ani ve vnitřním předpisu.¹³⁰

5.2.2 Doby pro předložení a vyúčtování

Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na jiném termínu (dřívějším nebo pozdějším), je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po skončení pracovní cesty předložit zaměstnavateli písemné doklady, které dokazují cestovní výdaje k vyúčtování cestovních náhrad. Na jiné době se stačí dohodnout ústně, tudíž nemusí proběhnout písemná forma, a to buď pro jednotlivou pracovní cestu nebo i pro vícero pracovních cest. Stejně jako dohoda z předešlé podkapitoly je i tato sjednána podle § 1724 až 1766 občanského zákoníku a vstupuje v platnost pouze pokud s ní obě smluvní strany pracovněprávního vztahu vysloví souhlas. Jestliže zaměstnanec není schopen předložit písemné doklady zakládající jeho právo na poskytnutí náhrad, nemusí mu zaměstnavatel cestovní náhrady poskytnout. Zaměstnavateli vzniká povinnost na poskytnutí náhrad až po předložení písemných dokladů, a to do deseti pracovních dnů po jejich předložení zaměstnancem. Zaměstnavatel nemůže vyúčtovat cestovní náhrady sám dle podmínek, které pro konkrétní pracovní cestu stanovil podle § 153 ZP. Pokud zaměstnanec neprokáže výši příslušných výdajů, může mu zaměstnavatel poskytnout cestovní náhrady v jím uznané výši podle příslušných podmínek pracovní cesty. Tento způsob poskytnutí cestovních náhrad lze využít pouze tehdy, pokud zaměstnanec opravdu do deseti pracovních dnů písemně poskytne potřebné doklady k vyúčtování cestovních náhrad, ale není schopen prokázat výši jednotlivých výdajů. Pokud jeden ze subjektů pracovněprávního vztahu lhůtu deseti pracovních dnů nedodrží, neznamená to, že zaniká povinnost předložit nutné doklady zaměstnancem nebo vyúčtovat cestovní náhrady zaměstnavatelem. Právo na cestovní náhrady spadá do majetkových práv a ty se podle § 629 odst. 1 občanského zákoníku promlčují ve lhůtě 3 let. Pokud zaměstnanec nepředloží

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 784. ISBN 978-80-7400-759-0.

zprávu z pracovní cesty, neznamená to, že mu nevznikl nárok na cestovní náhrady, ale může mu to být zaměstnavatelem vyčteno.¹³¹

5.2.3 Forma vyúčtování

Právní předpisy nestanoví žádné formální požadavky na předložení písemných dokladů, které prokazují oprávněnost požadovaných náhrad. Žádoucí je použít písemnosti obvykle označené jako cestovní příkazy, v nichž jsou předeepsané údaje. Pokud to bude zaměstnavatel požadovat, může použít jakýkoliv jiný způsob a vytvořit podklad pro vyúčtování podle sebe. Zaměstnanec musí podle § 183 odst. 3 ZP zaměstnavateli předložit písemné doklady potřebné pro vyúčtování, ale musí uvést i dobu trvání pracovní cesty, stanovené podmínky pracovní cesty a její začátek a konec. Pokud se jedná o zahraniční pracovní cestu musí zaměstnanec také uvést okamžik překročení hranic.¹³²

¹³¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 784-785. ISBN 978-80-7400-759-0

¹³² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 785. ISBN 978-80-7400-759-0

ZÁVĚR

Pro správné fungování pracovního trhu a ochrany práv zaměstnanců je velmi důležitá analýza pracovní cesty a s ní spojených institutů. Základní právním předpisem, který upravuje pracovní cestu a s ní spojené instituty je ZP. Hlavním cílem této práce byla celková analýza právní úpravy pracovní cesty a porovnání poskytování cestovních náhrad v podnikatelské a veřejné sféře. Dalšími cíli bylo definovat pojem pracovní cesta, představit si základní druhy pracovních cest a rozebrat právní úpravu, která týká vybraných institutů pracovní cesty. V § 42 ZP je pracovní cesta definována jako *časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce*. Institut pracovní cesty tedy umožňuje vyslat zaměstnance vykonávat práci na jiné pracovní místo, než které je sjednané v pracovní smlouvě.

Dále jsem vysvětlil pojem cestovních náhrad a věnoval pozornost jejich druhům, možným příjemcům a právní úpravě. Pokud zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu, je povinen mu poskytnout cestovní náhrady za výdaje, které mu na pracovní cestě vzniknou. Nahrazují se však pouze výdaje, které jsou stanovené v ZP. Dále je v něm také stanovena minimální výše náhrad, která může být v určitých případech upravena. Při poskytování cestovních náhrad využíváme principu prokazatelnosti, kdy musí zaměstnanec u určitých výdajů doložit doklad o jejich zaplacení. Cestovní náhrady ve veřejné sféře se v některých případech liší od těch, které se poskytují ve sféře podnikatelské. Je jasné, že pokud zaměstnavatel nakládá s veřejnými prostředky, musí mít přísněji stanovená pravidla. Tyto odchylky jsou stanoveny v § 175 a 176 ZP.

V poslední části bakalářské práce jsem se věnoval společným ustanovením cestovních náhrad. Do těchto ustanovení spadala paušalizace cestovních náhrad a záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování. Tato ustanovení jsou právně upraveny v § 182 a 183 ZP. V této kapitole jsem definoval oba pojmy a stanovil v jakých situacích mohou nebo musí být nastaveny a upraveny.

Summary

The main goal of this work was to define the concept of a business trip, to imagine the basic types of business trips and to analyze in detail the legislation that concerns business trips. The work trip institute allows employees to be sent to perform work at a different workplace than the one agreed in the employment contract.

This work is divided into five main chapters. The first chapter is devoted to the definition of basic terms, which include employment relationship and work trip. The second chapter defines travel reimbursements, determines where they are enshrined in the law and determines their recipients. The third and fourth chapters describe the provision of travel reimbursements in the business sphere and in the public sphere and their main deviations. The last, fifth chapter discusses common provisions on travel reimbursements, which are flat-rate travel reimbursements and travel reimbursement advances.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní cesta, pracovní poměr, cestovní náhrady, cestovní výdaje

Seznam použitých zkratk

a.s.	akciová společnost
CHF	švýcarský frank
ČR	Česká republika
EUR	euro
GBP	anglická libra
Kč	česká koruna
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
USD	americký dolar
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam tabulek

Tabulka 1: <i>Sazby základní náhrady v podnikatelské sféře</i>	21
Tabulka 2: <i>Průměrné ceny pohonných hmot</i>	21
Tabulka 3: <i>Vývoj sazeb stravného v Kč od roku 2010</i>	24
Tabulka 4: <i>Zahraniční stravné pro zaměstnance v podnikatelské sféře</i>	29
Tabulka 5: <i>Příklady základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2023</i>	30

Seznam použité literatury

Odborná literatura

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7598-356-5.

PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů* [online]. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-4114-2.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada Publishing a.s., 2022. ISBN 978-80-271-4704-5.

Legislativa

Nařízení vlády č. 372/2004 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů státním zástupcům přiděleným k výkonu funkce státního zástupce v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška Ministerstva financí č. 401/2022 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2023

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023

Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů