

Univerzita Karlova v Praze

**Pedagogická fakulta
Centrum školského managementu**

Martina Thumsová

**AKTUÁLNÍ PROBLÉMY UPLATŇOVÁNÍ
PRACOVNÍHO PRÁVA V ZÁKLADNÍCH ŠKOLÁCH
ZŘIZOVANÝCH OBCEMI V ČESKÉ REPUBLICCE
SE ZAMĚŘENÍM NA REALIZACE PRACOVNÍCH CEST**

**RECENT PROBLEMS OF WORKING LAW
IN PRACTISE AT SCHOOLS, WHICH ARE PROVIDED
BY CITY CONCILS IN CZECH REPUBLIC IN FOKUS
ON REALIZACION OF BUSINESS TRIPS**

Rigorózní práce

Studijní program: navazující magisterské studium
Studijní obor: management vzdělávání

Vedoucí práce: RNDr. Jindřich Kitzberger

2014

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně a citovala všechny použité prameny a literaturu. Dále prohlašuji, že práce nebyla využita k získávání jiného nebo stejného titulu. Souhlasím s trvalým uložením elektronické verze mé práce v databázi meziuniverzitního projektu Theses.cz za účelem soustavné kontroly podobnosti kvalifikačních prací.

V Praze 30. dubna 2014

.....
podpis

Děkuji panu RNDr. Jindřichu Kitzbergerovi, vedoucímu práce, za podnětné rady, doporučení, vstřícnost a ochotu při řešení úkolů v rámci diplomové práce.

Dále děkuji Ing. Martinu Klausovi za cenné rady při statistickém zpracování výsledků výzkumu.

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá problematikou pracovních cest v základních školách zřizovaných obcemi v návaznosti na zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, platný od 1. 1. 2012, podle jehož ustanovení se zaměstnanec nemůže předem vzdát svých práv.

Vychází z předpokladu, že cestovní náhrady, které nyní musí být zaměstnancům v plné výši vypláceny, jsou velkým zatížením rozpočtů škol. Veškeré cesty žáků se pak velice prodražují. Bez spojení teorie a praxe se však dnešní škola neobejde a mnohé záležitosti nejdou realizovat jen na území školy, proto je potřebné, aby pedagogové s dětmi často jezdili za poznáním.

Práce přináší shrnutí zásad poskytování cestovních náhrad a reflektuje pohledy ředitelů na problematiku pracovních cest v základních školách.

Zjištění, že se v oblasti cestovních náhrad nepracuje s právní normou dostatečně, je alarmující pro všechny vedoucí pracovníky ve školství. Na druhou stranu je mnoho oblastí v činnosti školy, které by si vyžadovaly specifickou právní úpravu.

Klíčová slova:

Pracovní cesta, pracovní doba, doba odpočinku, noční práce, pracovní pohotovost, práce v sobotu a v neděli, práce ve svátek, práce přesčas, cestovní náhrady, stravné, jízdní náhrady, výdaje za ubytování, nutné vedlejší výdaje, rozpočet, zdroje finančních prostředků.

Abstract:

This work deals with issues of business trips in primary schools that are provided by municipality in relation to the law No. 365/2011 Sb., that changes law No. 262/2006 Sb., Labour code, as amended and other related laws valid since January 1st 2012 that says employees cannot give up on their rights in advance.

Based on assumption that travel expenses that must have been paid to employees in full are huge burden on school budgets. All the travelling with pupils becomes very expensive. According to connection between theory and practical use, all activities cannot be provided only at school and it's necessary that teachers travel with children to learn away from school.

This work summaries the rules for reimbursement of travel expenses and reflects the views of headmasters at issues of business trips in primary schools.

Finding, that it has not been working sufficiently with law in the area of travel expenses, is an alarming for all superiors in education. On the other hand there are many areas of school activities which would be required to get specific legislation.

Keywords:

Business trip, working hours, time for relax, night shifts, work standby, weekend working, working during holiday, working overtime, travel expenses, meals, driving refunds, accommodation expenses, necessary incidental expenses, budget, financial sources

Obsah

ÚVOD	1
1 TEORETICKÁ ČÁST	2
1.1 PRACOVNÍ CESTA	2
1.2 PRACOVNÍ DOBA	2
1.3 CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI TUZEMSKÝCH PRACOVNÍCH CESTÁCH	5
1.3.1 Náhrada jízdních výdajů.....	6
1.3.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.....	7
1.3.3 Náhrada výdajů na ubytování.....	7
1.3.4 Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (dále jen stravné).....	8
1.3.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů	9
1.3.6 Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce	9
1.4 CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI ZAHRANIČNÍCH CESTÁCH	10
1.5 ROZPOČTY ŠKOL.....	11
2 ŘEŠENÍ PROBLÉMU	13
2.1 ÚPRAVA § 19 ZÁKONÍKU PRÁCE	13
2.2 MODELOVÁ SITUACE PŘI VÍCEDENNÍ PRACOVNÍ CESTĚ.....	13
2.3 PRÁVNÍ PORADENSTVÍ.....	19
3 ÚSKALÍ NEDODRŽOVÁNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE	23
3.1 JUDIKATURY	23
4 PRACOVNÍ CESTY NA SLOVENSKU	28
4.1 LEGISLATIVA.....	28
4.2 PRACOVNÍ CESTA NA SLOVENSKU	29
4.3 SROVNÁNÍ PODMÍNEK PRAC. CEST V ČESKÉ A SLOVENSKÉ REPUBLICE	32
5 VÝZKUMNÁ ČÁST	33
5.1 STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	33
5.2 VÝZKUMNÝ PROJEKT	33
5.3 PROMĚNNÉ A JEJICH VYHODNOCENÍ	34
5.4 HYPOTÉZY.....	34
5.5 RESPONDENTI.....	35
5.6 PŘEDVÝZKUM	36
5.7 VÝZKUMNÉ METODY	36
5.8 VALIDITA A RELIABILITA VÝZKUMNÉHO NÁSTROJE	37
6 ANALYTICKÁ ČÁST.....	38
6.1 METODY VYHODNOCENÍ	38
6.2 VYHODNOCENÍ.....	39
6.3 OVĚŘENÍ HYPOTÉZ	62

7 VYUŽITÍ V PRAXI ŘEDITELŮ ŠKOL	63
ZÁVĚR.....	64
POUŽITÁ LITERATURA	66
PŘÍLOHY	69

Úvod

Výlety, školy v přírodě, exkurze, pobyty v zahraničí jsou nedílnou součástí činnosti školy, jsou praktickým poznáním toho, co se žáci ve škole učí. Jsou nezastupitelnou složkou ve vzdělávacím procesu, mají kromě vzdělávacího charakteru i silnou výchovnou úlohu.

Praktické zajištění není pro školy zpravidla problémem. S novelou zákoníku práce platnou od 1. 1. 2012 však vyvstávají nové problémy s uplatněním pracovního práva pro pedagogy škol a školských zařízení. Pedagogové mnohdy konají pracovní cesty bez mnohých náležitostí, které určuje zákoník práce. Ten již neumožňuje vzdání se práva zaměstnance předem¹. Jedná se o cestovní náhrady nebo o poskytnutí platu za práci přesčas, v noci, v sobotu nebo v neděli. Školy proto musí počítat s vysokými náklady nejen na plat učitele, kterého vyšlou na pracovní cesty, ale i na jeho cestovní náhrady.

Práce se bude zabývat úskalími pracovních cest pedagogů, zjištěním stavu proplácení cestovních náhrad v základních školách a následně i souhrnem poznatků, které by měly řediteli školy ukázat, jakých chyb by se měl vyvarovat, event. v něm může najít inspiraci pro další práci.

Cílem práce je zjistit úroveň právního vědomí ředitelů základních škol o oblasti pracovního práva, konkrétně pracovní cesty, rozsah pracovních cest ve školním roce. Dále stanovit jaké jsou největší překážky při naplňování zákoníku práce při pracovních cestách. Zmapovat jaké zdroje ředitelé k financování pracovních cest využívají.

Výstupem práce je zjištění stavu v oblasti dodržování pracovního práva, určení rizik pracovních cest v dnešní škole. V neposlední řadě je výstupem i hledání efektivních řešení.

Diplomová práce zahrnuje změny právních předpisů do 31. prosince 2012.

¹ § 19 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

1 Teoretická část

1.1 Pracovní cesta²

Pracovní cestou se rozumí vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Může být uskutečněna výhradně na základě dohody se zaměstnancem. Tato dohoda může být platná pouze pro jednu pracovní cestu, může být sjednána i v pracovní smlouvě, případně v jejím dodatku. Výjimku tvoří skupina těhotných žen, rodičů pečujících o děti do věku 8 let, nebo osamělých zaměstnankyň nebo zaměstnanců pečujících o děti do 15 let věku a dále zaměstnanci, kteří pečují o osobu závislou na jejich pomoci³.

Na pracovní cestě koná zaměstnanec práci podle pokynů pracovníka, který ho na pracovní cestu vyslal. Je proto potřebné vždy předem písemně určit zaměstnanci přesné podmínky pracovní cesty včetně určení pracovní doby. Doba pracovní cesty se nekryje s pracovní dobou.

1.2 Pracovní doba⁴

Pracovní dobou v rámci pracovní cesty se rozumí doba, v níž zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele. Pro účely pracovních cest pedagogů se dříve rozlišovala ještě pracovní pohotovost. Např. v noci, kdy je pedagog fyzicky na pracovišti, ale nevykonává žádnou skutečnou činnost. Při pracovní pohotovosti jako specifické době odpočinku se však musí zaměstnanec nacházet mimo pracoviště⁵. Pracovní pohotovost nelze nařídit, je možné ji pouze sjednat, což je pro školské účely irelevantní. Při pracovní cestě ve školství, kde budou spolu s učitelem žáci, se tedy v době od 22 do 6 hodin vždy bude jednat o práce konané v noční době.

² § 42 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

³ § 240 tamtéž

⁴ § 78 tamtéž

⁵ Článek 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

Délka směny nesmí být delší než 12 hodin⁶. Překročení tohoto nařízení by mělo být sledováno pracovníky Státního úřadu inspekce práce. Při plánování pracovní cesty pedagoga je též potřebné promyslet přestávky v práci. Při činnosti ve škole se do pracovní doby nezapočítávají, neboť je nad žáky zajištěn dohled dalšími osobami. Při pracovní cestě se však do pracovní doby započítávají, neboť pedagog nemůže žáky opustit.

Dalším úskalím je dodržování stanovení nepřetržitého odpočinku mezi směnami, který musí trvat nejméně 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zde musíme počítat s prací v noci jako s výkonem práce, který se do pracovní doby počítá. Není proto možné nařídít pedagogovi noční dohled, který končí v 6 hodin a následně dopolední výuku. Je potřebné si uvědomit, že po noční službě může nastoupit do práce nejdříve v 18 hodin.

Většina výletů, lyžařských výcviků, nebo škol v přírodě se koná i ve dnech pracovního klidu. Zákoník práce vymezuje, že je možné v těchto dnech konat práce. Je však potřebné dodržet dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu, tedy v období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů, v délce 35 hodin⁷. Koná-li se škola v přírodě od středy do středy, je toto ustanovení často opomenuto. Zpravidla není možné v průběhu školy v přírodě vyčlenit pedagogům 35 hodinový odpočinek. Znamenalo by to stanovit ho před i po výše uvedené škole v přírodě, tzn. na úterý a čtvrtek. Není však zatím myslitelné, aby žáci nešli den před a den po škole v přírodě do školy. Nabízí se tak jediné řešení: odjezd do školy v přírodě v pondělí a příjezd nejpozději v sobotu do 20 hodin, stanovíme-li dobu odpočinku na 35 hodin do 7 hodin následujícího pondělí, kdy předpokládáme, že pedagogům – učitelům začíná pracovní směna. Pobyty se tak zkrátí. Otázkou je reakce majitelů objektů, kteří mají snahu o co největší vytížení objektů. Pokud nenajdou na tuto dobu obsazení svých ubytovacích kapacit, dojde k navýšení ceny za pobyt. Další škola pak může teoreticky přijet až v pondělí. Je možné pobyty zkrátit do pátku, pak se již nebude jednat o školu v přírodě, ale o delší výlet. Problém vyvstává u

⁶ § 83 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

⁷ § 90 a 92 tamtéž

lyžařských kurzů, které bývají rozvrženy na šest dní lyžování. Některé školy také střídají turnusy, aby ušetřily za dopravu a autobus byl vytížený na obě cesty, pokud je to možné. Je pravdou, že v případě sjednání těchto pobytů u cestovních kanceláří není potřebné se tímto zabývat. Náklady pro rodiče však potom bývají neúměrné poskytovaným službám.

Při plánování pracovní doby pedagogům se ve většině případů dostaneme k přesčasové práci⁸, nevysíláme-li na pracovní cestu tolik pedagogů, aby bylo vše pokryto běžnou pracovní dobou. Čím větší množství pedagogů, tím se náklady na pobyt opět zvyšují. Stanovení pracovní doby ve školství ještě komplikuje vztah přímé pedagogické práce – úvazku učitele a vychovatele a 40 hodinové pracovní doby. Při lyžařských kurzech jde o výuku bezpodmínečně. Při školách v přírodě nebo výletech může jít o dohled, nemají-li žáci vyučování. To je však potom v rozporu se základním cílem: spojení výuky s praxí. Každá cesta je pro děti vzděláváním, kde naplňují v určité míře potřebné kompetence.

Často tedy nejde jen o práci přesčas při pracích souvisejících s přímou pedagogickou činností, ale i o práci nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti⁹.

Při rozvržení pracovní doby se musí též počítat s tím, že pedagog má nárok na příplatky za noční práci¹⁰, příplatky za práci v sobotu a v neděli¹¹ a za rozdělenou směnu, je-li nařízena¹². Za práci přesčas náleží zaměstnanci plat, příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno¹³. Samozřejmě do okruhu příplatků patří i příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah¹⁴.

⁸ § 93 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

⁹ § 22 a odst. 1 zákona 563/2004 Sb. v platném znění

¹⁰ § 125 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

¹¹ § 126 tamtéž

¹² § 130 tamtéž

¹³ § 127 tamtéž

¹⁴ § 132 tamtéž

Z uvedeného vyplývá, že dodrží-li zaměstnavatel ustanovení zákoníku práce, znamená to velký nárůst položky mezd pedagogů. Ke splnění nároků vyplývajících z určení pracovní doby se ruku v ruce přidávají cestovní náhrady.

1.3 Cestovní náhrady při tuzemských pracovních cestách

Část sedmá zákoníku práce se věnuje náhradě výdajů v souvislosti s výkonem práce. Cestovní výdaje, které vznikají zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn, přeložení, dočasném přidělení, přijetí zaměstnance do pracovního poměru a při výkonu práce v zahraničí.

Podle ustanovení § 173 ZP zaměstnavatel uvedený v hlavě III (tj. který je státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, státní příspěvkovou organizací, školskou právní osobou zřízenou podle školského zákona, veřejným neziskovým ústavním zdravotnickým zařízením) je povinen za podmínek stanovených v této hlavě poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu za podmínek stanovených v této hlavě. Jde o zaměstnavatele financované z veřejných rozpočtů. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady nesmí poskytnout. Při poskytování cestovních náhrad postupuje zaměstnavatel podle části sedmé hlavy II, ale s odchylkami. Z praktického hlediska to znamená, že hlava II je východiskem pro určování druhu a výše náhrad, hlava III je však omezuje na podmínky veřejných financí.

Podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní cesta, musí být vždy předem písemně určeny. Jde o místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, vymezení pracovní doby. Pouze v případě, kdy jsou nároky nezpochybnitelné, písemná forma není nutná, netrvá-li na ní zaměstnanec. Jde např. o cesty na kulturní představení v rámci města nebo cesty na sportovní turnaje atd.

Druhy cestovních náhrad jsou:

- a) náhradu jízdních výdajů
- b) náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

- c) náhrada výdajů za ubytování
- d) náhrada zvýšených stravovacích výdajů (dále jen stravné)
- e) kapesné při zahraniční cestě
- f) náhrada nutných vedlejších výdajů

1.3.1 Náhrada jízdních výdajů¹⁵

Náhrada jízdních výdajů náleží zaměstnanci v prokázané výši při použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby. Použije-li zaměstnanec jiný než určený dopravní prostředek se souhlasem zaměstnavatele, náleží mu náhrada ve výši odpovídající ceně jízdného v hromadném dopravním prostředku. Je možné též požádat zaměstnance, aby použil silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem. Zde se výše náhrady řídí ustanovením § 157, 158 a § 175 zákoníku práce a je zpravidla každoročně upravována. Ve veřejné sféře není možné určit jinou výši náhrady. Přesto je vhodné toto ošetřit ve vnitřní směrnici a každoročně ji aktualizovat.

Pokud zaměstnavatel zaměstnance požádá, aby pracovní cestu konal vlastním osobním automobilem, vzniká zaměstnanci právo na náhradu za používání silničního motorového vozidla na pracovní cestě¹⁶. Jedná se o sazbu základní náhrady, která vyjadřuje cenu vozidla, jeho amortizaci a drobné opravy atp. Ta činí v roce 2013 3,60 Kč na 1 km jízdy¹⁷. Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí každoročně upravuje i průměrnou cenu pohonných hmot, kterou se zaměstnavatel řídí, nepředloží-li zaměstnanec účet o aktuální ceně pohonných hmot. Zaměstnanec může stanovit podmínku havarijního pojištění vozidla v době pracovní cesty. To lze sjednat jednorázově a lze ho považovat za nutný vedlejší výdaj ve smyslu § 164 zákoníku práce¹⁸. Praktické využití má toto ustanovení při školách v přírodě, lyžařských kurzech, kdy může být jeden z pedagogů požádán o využití svého

¹⁵ § 157 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

¹⁶ § 157 odst. 3 a 4 tamtéž

¹⁷ § 1 vyhlášky MPSV č. 472/2012 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

¹⁸ HOFMANNOVÁ, E. *Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady k 1. 1. 2012*. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-712-6

vozidla při cestách s dětmi k lékařskému ošetření, nebo i při dopravě na sportovní či jiné soutěže.

Náhrady jízdních výdajů při použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, která se týká škol ve větších městech, je nároková pro všechny zaměstnance, i pro ty, kteří mají nějaký typ legitimace, např. měsíční, čtvrtletní nebo roční. Nemusí se prokazovat jízdenkami, je jim proplacena v ceně obvyklé. Pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá, tzn. poskytne mu jízdenky, poté náhrada zaměstnanci nepřísluší¹⁹. Je to jeden ze dvou možných způsobů, pro pedagogy, kteří však mají své soukromé legitimace, nevýhodný. Využívání soukromých legitimací k pracovním cestám je nepřipustné.

1.3.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny²⁰

Tato cestovní náhrada se ve škole uplatňuje pouze výjimečně. Zaměstnanci náleží, trvá-li pracovní cesta více než 7 dní, zaměstnavatel je však povinen poskytnout ji zaměstnanci nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od předcházející návštěvy člena rodiny. Návštěvu je však možné dohodnout již o prvním víkendu pracovní cesty. Náhrada je totožná s pravidly náhrady jízdních výdajů.

1.3.3 Náhrada výdajů na ubytování²¹

Tato náhrada náleží zaměstnanci v takové výši, jakou prokáže. Zaměstnavatel může před pracovní cestou omezit, v jakém ubytovacích zařízení se může zaměstnanec ubytovat, nezajistil-li mu je sám. Zaměstnavatel je povinen uhradit ji zaměstnanci i v případě návštěvy člena rodiny, pokud musela být zachována. Není vhodné, aby zaměstnavatel střídal ubytování po zákonné cestě za rodinnými příslušníky jenom proto, že je již hotel obsazen. Je-li ubytování v ceně např. kurzu, zaměstnavatel již další náhrady za ubytování neproplácí.

¹⁹ § 159 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

²⁰ § 161 tamtéž

²¹ § 162 tamtéž

1.3.4 Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (dále jen stravné)²²

Stravné je náhradou, která je velmi často opomíjena, neboť pobyt pedagogů bývá zpravidla poskytnut zdarma. Toto se jeví jako určitý nešvar poskytovatelů škol v přírodě nebo lyžařských výcviků, jelikož je o tuto položku jistě navýšena cena pro žáky. Jakmile je však pracovní cesta delší než 5 hodin, náleží zaměstnanci stravné.

Základní rozdělení délky pracovních cest ve vazbě na stravné je:

- 5 – 12 hodin
- 12 – 18 hodin
- a více hodin

Rozpětí, které vymezuje výši náhrady, určuje § 176 zákoník práce, jenž se zpravidla každým rokem novelizuje.

Pro rok 2013 jsou nejnižší sazby stravného stanoveny následovně:

- 66 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 100 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 157 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Je potřebné ve vnitřním předpise určit jeho výši. V případě, že tomu tak není, výše stravného se odvozuje od nižší sazby.

Pokud zaměstnavatel vyšle pedagoga na pracovní cestu kratší než 5 hodin a znemožní mu tím stravovat se obvyklým způsobem, tzn. byl vyslán na pracovní cestu v době oběda, náleží mu stravné jako při cestě 5 – 12 hodin²³.

Při dvoudenních tuzemských pracovních cestách se posuzuje doba, která je výhodnější pro zaměstnance. Hodiny se sečtou a poskytne se tak vyšší sazba stravného²⁴.

²² § 176 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

²³ § 176 odst. 2 tamtéž

²⁴ § 163 odst. 4 tamtéž

V případě, že zaměstnanci bylo poskytnuto bezplatně jídlo, krátí zaměstnavatel ve veřejné sféře stravné vždy. Míra krácení je určena zákoníkem práce následovně:

- při cestě 5 – 12 hodin o hodnotu 70 % stravného za každé bezplatně poskytnuté jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře
- při cestě 12 – 18 hodin o hodnotu 35 % stravného za každé bezplatně poskytnuté jídlo
- při cestě nad 18 hodin o hodnotu 25 % stravného za každé bezplatně poskytnuté jídlo

Stravné náleží pedagogovi vždy, i když mu bylo poskytnuto stravování. Výjimku tvoří pracovní cesty, na nichž byla při délce konání 5 až 12 hodin bezplatně poskytnuta dvě jídla, při 12 až 18 hodinách tři jídla²⁵.

1.3.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů²⁶

Náhrada nutných vedlejších výdajů vzniká např. při doprovodu dítěte k lékařskému ošetření. Jedná se o poplatky za ošetření, případně o úhradu cesty zpět z lékařského zařízení, případně zakoupení nezbytných hygienických potřeb pro hospitalizované dítě. V případě že nemá zaměstnanec na tyto náhrady doklad, nemůže-li je tedy prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věci a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty. Pro výplatu náhrady pak stačí prohlášení zaměstnance²⁷.

1.3.6 Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce²⁸

Tuto náhradu podle hlavy V zákoníku práce může zaměstnavatel sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem, případně individuálně určit podmínky, způsob a výši náhrad. Ve školní praxi se jedná např. o náhradu za opotřebení lyží, které byly

²⁵ § 176 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

²⁶ § 164 zákona tamtéž

²⁷ § 164 a § 185 tamtéž

²⁸ § 190 tamtéž

pedagogem použity při lyžařském výcviku žáků za podmínky souhlasu zaměstnavatele²⁹.

1.4 Cestovní náhrady při zahraničních cestách

Cestovní náhrady při zahraničních cestách se poskytují obdobně jako u tuzemských. Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně. Je také možné dohodnout se na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné, které vyhláší Česká národní banka kurz. Pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného nebo částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou platný v den vyplacení zálohy³⁰. Stravné (§ 170 a 179 ZP) je ve výši určené prováděcím předpisem. Ve výši základní sazby se poskytuje stravné, jestliže doba strávená mimo území České republiky je delší než 18 hodin. Je-li v rozmezí 12 až 18 hodin, je výše stravného dvě třetiny ze základní sazby. Je-li doba strávená mimo území České republiky kratší než 12 hodin a delší než 1 hodinu nebo déle než 5 hodin, pokud vznikne zaměstnanci právo na tuzemské stravné, je výše stravného ve výši jedné třetiny základní sazby. Zahraniční stravné se neposkytuje, je-li doba strávená mimo Českou republiku kratší než 1 hodina³¹.

Zákoník práce ukládá ve veřejné sféře opět krátit výši stravného za každé bezplatně poskytnuté jídlo ve stejné výši jako u tuzemských cest³².

Vedoucím pracovníkům je možné určit výši stravného o 15 % vyšší nad základní sazbu³³. Z této sazby pak vychází i výše případného kapesného, kterou lze poskytnout všem zaměstnancům až do výše 40 % zahraničního stravného³⁴.

²⁹ HOFMANNOVÁ, E. Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady k 1. 1. 2012. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-712-6

³⁰ § 183 zákona odst. 2 č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

³¹ § 170 odst. 3 tamtéž

³² § 179 odst. 3 tamtéž

³³ § 179 odst. 2 tamtéž

³⁴ § 180 tamtéž

Mezi často navštěvované země patří Německo, Velká Británie a Belgie. Výše zahraničního stravného je v roce 2013 pro země eurozóny 45 eur denně, pro Velkou Británii 40 liber.

Právě tyto náhrady dosahují mnohdy do výše desítek tisíc. Zahraniční cesty jsou však pro žáky významným spojením teoretického zvládnutí cizího jazyka a jeho uplatnění v praxi.

1.5 Rozpočty škol

Rozpočty veřejných základních škol zřizovaných obcemi se skládají ze dvou základních částí:

- příspěvku na provoz od zřizovatele
- příspěvku na platy, zákonné odvody, fond kulturních a sociálních potřeb, ostatní platby za provedenou práci a ostatní neinvestiční výdaje

Další složkou příjmů mohou být dary, finanční prostředky z grantů, mimořádné příspěvky zřizovatele.

Pracovní cesty se vyplácejí hlavně z rozpočtové položky ostatní neinvestiční výdaje (dále ONIV). Přímé ONIV dle školského zákona³⁵ lze čerpat na:

- 1) úhradu pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, na přídělky do fondu kulturních a sociálních potřeb a na vyplácení náhrady mezd za prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti,
- 2) úhradu ostatních nákladů vyplývajících z pracovně právních vztahů:
 - cestovné, školení a semináře (pedagogických a nepedagogických zaměstnanců),
 - zákonné pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
 - poplatek spojený s periodickou prohlídkou zaměstnance školy

³⁵ § 160 odst. 1 písm. c) a odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb. v platném znění (školský zákon)

- 3) výdaje na nezbytné zvýšení nákladů spojených s výukou dětí, žáků a studentů zdravotně postižených
- 4) výdaje na učební pomůcky, výdaje na školní potřeby a na učebnice, pokud jsou podle tohoto zákona poskytovány bezplatně
- 5) výdaje na další vzdělávání pedagogických pracovníků (cestovné, školení a semináře pedagogických zaměstnanců) a na činnosti, které přímo souvisí s rozvojem škol a kvalitou vzdělávání.

Zajišťuje-li právnická osoba vykonávající činnost školy v souladu se školským zákonem a rámcovým vzdělávacím programem povinnou součástí vzdělávání dětí, žáků a studentů u jiné fyzické nebo právnické osoby, může dotaci na přímé ONIV použít také na:

- 6) úhradu ceny za služby poskytované jinou fyzickou nebo právnickou osobou (např. plavecký výcvik),
- 7) náhradu nákladů, které jiné fyzické nebo právnické osobě prokazatelně a nutně vznikají výhradně za účelem uskutečňování praktického vyučování na jejím pracovišti na základě smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání, pokud byla náhrada nákladů v této smlouvě sjednána³⁶.

³⁶SKOPALÍK, A. *Metodika – čerpání přímých ONIV* [on line]. Zlín: Informační vzdělávací portál školství Zlínského kraje. Dostupné též z internetu:
<http://www.zkola.cz/zkedu/management/oddelenirozpocetua financovaniskolstvivprenesenepusobnosti/skolyaskolskazarizenizrizovanazk/30567.aspx>

2 Řešení problému

2.1 Úprava § 19 zákoníku práce

Úprava § 19 zákoníku práce znamená taxativní vyjmenování případů závažných vad právního úkonu tak, že se jedná o neplatnost absolutní.

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,

- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
- c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
- e) který odporuje dobrým mravům,
- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo³⁷.

Neplatnost úkonu nastává přímo ze zákona. Soud k ní musí přihlédnout z úřední povinnosti³⁸. Běžná promlčecí lhůta je tříletá³⁹.

2.2 Modelová situace při vícedenní pracovní cestě

Při cestě, kterou pořádá škola, je dobré si určit, zda-li při ní bude učitel učit nebo jestli bude vykonávat dohled. Zde se výrazně mění podmínky pro stanovení pracovní doby. Např. výlet může být chápán jako dohled, ve škole v přírodě a na

³⁷ § 19 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

³⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, M.; JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P.; HOFMANNOVÁ, E.; KNEBL, P.; SCHMIED, Z.; TOMANDLOVÁ, L.; TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3, str. 66 - 67

³⁹ § 101 zákona č. 40/1964 Sb. v platném znění (občanský zákoník)

lyžařském kurzu půjde o výkon práce učitele podle stanoveného úvazku. Kromě přímé pedagogické činnosti vykonává pedagog i práce související s touto činností, tedy i přípravu na vyučování. Jede-li s jednou třídou o počtu 25 žáků učitel a dva vychovatelé (minimální počet pedagogického doprovodu např. při lyžařském kurzu nebo ve škole v přírodě je tři osoby) od pondělí do soboty, je jejich pracovní doba následující:

učitel – denně 4 až 5 hodin do výše 22 hodin týdně, příprava na vyučování a přiměřená doba dohledu nad žáky

vychovatel – denně 5 až 6 hodin do výše 28 – 30 hodin týdně, příprava a přiměřená doba dohledu nad žáky

noční vychovatel – až 12 hodin na směnu, za předpokladu příplatku za noční práci 20 % průměrného výdělku na hodinu v době od 22 do 6 hodin, nebo zaměstnání na základě dohod mimo pracovní poměr, odměna za hodinu však musí být srovnatelná s odměnou pro tuto práci obvyklou⁴⁰.

Je zřejmé, že není možné pokrýt provozní dobu celé akce bez přesčasů a příplatků za přesčas a za práci v sobotu a v neděli. Ještě obtížnější situace nastává při lyžařském kurzu, kdy stejně velkou třídu musí vést minimálně dva učitelé nebo instruktoři lyžování a jeden vychovatel.

Příklad možného rozvržení směn na týdenním lyžařském kurzu skupiny 25 žáků, přičemž se žáci rozdělují do družstev pouze na výuku, ostatní činnosti konají společně, dohled proto zajišťuje pouze jeden pedagog:

Pondělí (odjezd v 8 hodin):

Učitel A: dohled 8 – 13 hodin, výuka lyžování 14 – 15,30 (2 vyučovací hodiny),
dohled 15,30 – 17 hodin

Učitel A pracoval 8 hodin.

⁴⁰ § 1a zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

Učitel B: dohled 13 – 14 hodin, výuka lyžování 14 – 15,30 (2 vyučovací hodiny),
dohled 17,00 – 21,00⁴¹

Učitel B pracoval 6,5 hodiny, 1,5 hodiny věnoval přípravě, celkem 8 hodin.

Vychovatel: dohled 21 – 22 hodin, noční práce 22 – 24 hodin

Úterý:

Učitel A: dohled 8 – 9 hodin, výuka lyžování 9 – 12 (4 vyučovací hodiny), výuka
14 – 15,30 (2 vyučovací hodiny), dohled 15,30 – 17 hodin

Učitel A pracoval 7 hodin, 1 hodinu věnoval přípravě, celkem 8 hodin.

Učitel B: výuka lyžování 9 – 12 hodin (4 vyučovací hodiny), dohled 12 – 14 hodin,
výuka 14 – 15,30 hodin (2 vyučovací hodiny), dohled 17 – 21 hodin

Učitel B pracoval 10,5 hodin – práce přesčas je 2,5 hodiny.

Vychovatel: noční práce 0 – 6 hodin, dohled 6 – 8 hodin

Pokračuje další směna – dohled nad žáky 21 – 22 hodin, noční práce 22 – 24 hodin

*Vychovatel odpracoval ve směně z pondělí na úterý 11 hodin, práce přesčas je 3
hodiny, noční práce 8 hodin.*

Středa:

Učitel A: dohled 8 – 9 hodin, výuka lyžování 9 – 12 (4 vyučovací hodiny), výuka
14 – 15,30 (2 vyučovací hodiny), dohled 15,30 – 20 hodin

Učitel A pracoval 10 hodin – práce přesčas je 2 hodiny.

Učitel B: výuka lyžování 9 – 12 hodin (4 vyučovací hodiny), dohled 12 – 14 hodin,
výuka 14 – 15,30 hodin (2 vyučovací hodiny), dohled 20 – 21 hodin

Učitel B pracoval 7,5 hodiny, 0,5 hodiny věnoval přípravě, celkem 8 hodin.

Vychovatel: noční práce 0 – 6 hodin, dohled 6 – 8 hodin

Pokračuje další směna dohled nad žáky 21 – 22 hodin, noční práce 22 – 24 hodin,

*Vychovatel odpracoval ve směně z úterý na středu 11 hodin, práce přesčas je 3
hodiny.*

⁴¹ Na další směnu může pedagog nastoupit v 9 hodin (§ 90 zákoníku práce – nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami pro školství výjimku neuvádí, nelze ho proto zkrátit, musí trvat alespoň 12 hodin).

Čtvrtek:

Učitel A: dohled 8 – 9 hodin, výuka lyžování 9 – 12 (4 vyučovací hodiny), dohled 12 – 14 hodin, výuka 14 – 15,30 (2 vyučovací hodiny), dohled 20 – 21 hodin

Učitel A pracoval 8,5 hodin, práce přesčas je 0,5 hodiny.

Učitel B: výuka lyžování 9 – 12 hodin (4 vyučovací hodiny), výuka 14 – 15,30 hodin (2 vyučovací hodiny), dohled 15,30 – 20 hodin

Učitel B pracoval 9 hodin, práce přesčas je 1 hodina.

Vychovatel: noční práce 0 – 6 hodin, dohled 6 – 8 hodin

Pokračuje další směna dohled nad žáky 21 – 22 hodin, noční práce 22 – 24 hodin,
Vychovatel pracoval ve směně ze středy na čtvrtek 11 hodin, práce přesčas je 3 hodiny.

Pátek:

Učitel A: výuka lyžování 9 – 12 (4 vyučovací hodiny), výuka 14 – 15,30 (2 vyučovací hodiny), dohled 15,30 – 20 hodin

Učitel A pracoval 9 hodin – práce přesčas je 1 hodina.

Učitel B: dohled 8 – 9 hodin, výuka lyžování 9 – 12 hodin (4 vyučovací hodiny), dohled 12 – 14 hodin, výuka 14 – 15,30 hodin (2 vyučovací hodiny), dohled 20 – 21 hodin

Učitel B pracoval 8,5 hodiny, práce přesčas je 0,5 hodiny.

Vychovatel: noční práce 0 – 6 hodin, dohled 6 – 8 hodin

Pokračuje další směna dohled nad žáky 21 – 22 hodin, noční práce 22 – 24 hodin
Vychovatel odpracoval ve směně ze čtvrtku na pátek 11 hodin, práce přesčas je 3 hodiny.

Sobota (příjezd ve 20 hodin⁴²):

Učitel A: dohled 8 – 9 hodin, výuka lyžování 9 – 12 (4 vyučovací hodiny), dohled 12 – 16 hodin

Učitel A pracoval 8 hodin – práce přesčas je 8 hodin, práce v sobotu a neděli je 8 hodin.

Učitel B: výuka lyžování 9 – 12 hodin (4 vyučovací hodiny), dohled 16 – 20

⁴² Doba pobytu je stanovena s ohledem na nepřetržitý odpočinek, který je ve smyslu § 92 zákoníku práce 35 hodin. Pracovní směna v tomto případě začíná pedagogům následující pondělí v 7 hodin.

Učitel B pracoval 7 hodin – práce přesčas je 7 hodin, práce v sobotu a neděli je 7 hodin.

Vychovatel: noční práce 0 – 6 hodin, dohled 6 – 8 hodin

Vychovatel pracoval ve směně z pátku na sobotu 11 hodin, práce přesčas je 3 hodiny, práce v sobotu a v neděli 8 hodin.

Při rozvržení pracovní doby při jednotýdenní školní akci vzniká navýšení platu v těchto složkách:

přesčasová práce včetně příplatku:

učitel A	11,5 hodiny
učitel B	11 hodin
vychovatel	15 hodin

noční práce:

vychovatel	40 hodin
------------	----------

práce v sobotu a neděli:

učitel A	8 hodin
učitel B	7 hodin
vychovatel	8 hodin

příplatek za rozdělenou směnu:

učitel A	5 směn
učitel B	6 směn

příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah:

učitel A	8 hodin
učitel B	8 hodin

Co se týká cestovních náhrad, přísluší všem náhrada za jízdné, ubytování a stravné, nebyla-li poskytovatelem nabídnuta možnost zajištění ubytování pedagogického doprovodu zdarma.

Vždy však náleží náhrada za stravné ve zkrácené míře, a to i tehdy, bylo-li stravování zajištěno bezplatně. Je potřebné počítat každý den zvlášť, neboť v den příjezdu a odjezdu se může výše náhrady lišit.

Např.:

Odjezd na plánovanou akci v pondělí v 8 hodin, příjezd v sobotu ve 20 hodin.

pondělí – 16 hodin, přísluší náhrada za 12 – 18 hodin

úterý – pátek – přísluší náhrada nad 18 hodin

sobota – návrat do 20 hodin - přísluší náhrada nad 18 hodin

Bylo-li stravování poskytnuto bezplatně, při nejnižší výši sazby a po příslušném krácení je v roce 2013 (mění se každým rokem) výše náhrady následující:

pondělí – 30 Kč

úterý – pátek – 4 x 39,25 Kč

sobota – 39,25 Kč

Celkem přísluší náhrada za zvýšené stravovací náklady pro každého zaměstnance vyslaného na týdenní pracovní cestu i v případě, že je stravování zajištěno bezplatně, ve výši 226,25 Kč.

Jízdné by mělo být vyjmutο z celkové částky platby za autobus a poměrně rozpočítáno na pedagogy.

Rodiče by měli hradit pouze náklady na dítě, nikoli na zaměstnance školy. Vše, co určuje zákoník práce jako cestovní náhrady, je v režii zaměstnavatele. Ve školské praxi je možné toto účtovat z ostatních neinvestičních nákladů nebo z prostředků zřizovatele. Je však možné hledat jiné cesty získávání finančních zdrojů.

Jednou z nich je získání daru na cestovné prostřednictvím rodičovské organizace, nebo získání grantu. Zde se však obvykle setkáme s nepochopením, na zákonné závazky zaměstnavatele se granty získávají zcela výjimečně. Prostředky na platy však pomocí těchto zdrojů lze dotovat pouze v případě, jde-li o příspěvek zřizovatele. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

a) stát

- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.⁴³

Možné řešení v oblasti pracovních cest nabízí školní směrnice, jejíž příklad je uveden v příloze č. 2. Pokud škola cestovní náhrady proplácí, zpravidla má obdobnou směrnici, která vychází z ustanovení zákoníku práce, zpracovanou. Mnoho jich kopíruje doporučení Jana Mikáče⁴⁴.

2.3 Právní poradenství

Ministerstvo školství vydává právní rozborů a výklady výhradně ke školským zákonům. Zákoníkem práce se zabývalo naposledy v součinnosti s Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství.

Byl vydán dokument Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Č. j.: MŠMT-8154/2013-201 Českomoravský odborový svaz pracovníků školství Č. j.: ČMOS PŠ-/2013-349 Právní výklad k § 23 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), a § 132 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Týká se týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků a hodin vyučovaných nad stanovený týdenní rozsah.

⁴³ § 109 odst. 3 zákona 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

⁴⁴ www.janmikac.cz/sm-30-cestovni_nahrady.doc

Jedná se o dokument velmi obsáhlý, který se snaží sjednotit náhledy na práci, kterou je přímá práce s dětmi a dohled nad nimi. Jinak se MŠMT pracovně právní problematikou škol spíše nezabývá.

Daleko více se pracovním právem ve školách zabývá časopis Týdeník školství. Jeho výklady však nejsou vždy relevantní. Např. v čísle 39 z roku 2011 jsou v článku Hrazení přesčasů ve škole v přírodě citovány příslušné paragrafy zákoníku práce bez většího výkladu a i odkaz na cestovní náhrady je pouze uvedením příslušných ustanovení. Je také uvedeno: *„Podle pokynu ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k výjezdům základních a středních škol do zahraničí se v případě výjezdů pořádaných občanskými sdruženími, kde se účast školy omezuje na to, že pro ně škola uvolňuje žáky, případně pedagogy, nejedná o vyslání na pracovní cestu, a tudíž ani o výkon práce učitele. Z toho vyplývá, že učitel nemá nárok na jízdné, stravné a ani plat nebo náhradní volno za práci přesčas, jelikož v průběhu takto organizovaného zájezdu nevykonává práci. Odměna učitele by mohla být upravena občanskoprávní smlouvou mezi občanským sdružením a učitelem.“*⁴⁵

Pokyn ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k výjezdům základních a středních škol do zahraničí byl zrušen již v roce 2005 opatřením ministryně školství, mládeže a tělovýchovy č. j. 24 904/2005-14⁴⁶. Tehdy bylo v souvislosti s přijetím nového školského zákona č. 561/2004 Sb. v platném znění a zákona o pedagogických pracovnících 563/2004 Sb. v platném znění včetně prováděcích vyhlášek zrušeno mnoho předpisů, např.:

- Metodický pokyn MŠMT k personálnímu zabezpečení lyžařských výcvikových zájezdů pořádaných základními a středními školami a ke vzdělávání instruktorů školního lyžování pro lyžařské výcvikové zájezdy č. j. 25 861/93-50⁴⁷
- Pokyn MŠMT k výjezdům základních a středních škol do zahraničí č. j. 16 741/97-20⁴⁸ ve znění změny č. j. 20 029/98-22⁴⁹ a č. j. 26 680/99-22⁵⁰

⁴⁵ PRÁVNÍ ODDĚLENÍ ČMOS PRACOVNÍKŮ ŠKOLSTVÍ Hrazení přesčasů ve škole v přírodě. *Týdeník školství*, 2011, č. 39.

⁴⁶ Věstník MŠMT sešit 8/2005

⁴⁷ Věstník MŠMT sešit 12/1993

- Pokyny MŠMT k zabezpečení jednotného postupu stanovení cestovních náhrad při zahraničních pracovních cestách č. j. 17 102/2000-11, ve znění pokynu č. j. 26 158/2002-11.

Přijetím výše jmenovaných zákonů byla odpovědnost plně převedena na ředitele školy. Do konce roku 2000 na úrovni okresů, v Praze na úrovni městských částí, byla ustavena detašovaná střediska ústřední správy školství – školské úřady vzniklé v roce 1991. Na ně přeneslo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky některé své pravomoci. K 31. 12. 2000 byly školské úřady zrušeny a jejich působnosti postupně převzaly odbory školství okresních a krajských úřadů zpravidla v závislosti na úrovni vzdělávání a druhu školy. Reforma státní správy byla rozložena na dobu 2 let. Po zrušení okresních úřadů k 31. 12. 2002 došlo k novému přesunu kompetencí, a to na krajské úřady a obecní úřady. Odvětvové řízení škol, které poskytovalo i metodické řízení škol, bylo zrušeno. V mnohých případech to znamenalo zánik odborného řízení škol.

Zapomnělo se na fakt, že ředitel velmi těžko může pojmout tak širokou agendu a na rozšíření kanceláře ředitele o další pracovníky specializované např. i na pracovní právo nemá škola finanční prostředky.

Další příklad se týká článku v Týdeníku školství Příplatky za lyžařský kurz⁵¹. Zde se řeší práce přesčas na lyžařském kurzu a možné příplatky. Opět se jedná pouze o výčet paragrafů. Zajímavý je však postoj autora ke zdrojům finančních prostředků, z nichž by škola měla zvýšené náklady hradit:

„Lyžařský kurz je součástí činnosti školy, stejně jako činnosti jiné. Nepředpokládám, že škola ve všech případech rozlišuje „běžné“ a „zvýšené“ náklady na platy pedagogů. Žádný předpis takové vymezení nezná a bylo by obtížné najít přesnou definici – například jsou zvýšenými náklady při vyučování příplatky za nadúvazkové hodiny, příplatky za výkon specializovaných činností (§ 132 a 133

⁴⁸ Věstník MŠMT sešit 5/1997

⁴⁹ Věstník MŠMT sešit 10/1998

⁵⁰ Věstník MŠMT sešit 9/1999

⁵¹ BERKA, V. Příplatky za lyžařský kurz. *Týdeník školství*, 2012, č. 40

zákoníku práce) atd.? Komu a jak by měly být tyto zvýšené náklady předkládány k úhradě?“⁵²

„V § 109 odst. 3 písm. d) zákoníku práce se stanoví, že „plat je peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz (poznámka: uveden odkaz na § 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů) poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů“.⁵³

Pokud by nebyla splněna podmínka plného zabezpečení nákladů na platy z příspěvku na provoz, nemohla by příspěvková organizace odměňovat své zaměstnance platem, ale mzdou. Pokud by tedy škola nepokryla potřebu prostředků na platy vyplývající z hlavní činnosti z veřejných rozpočtů a musela přistoupit k částečnému krytí z vlastních výnosů, nemohla by odměňovat své zaměstnance platem podle § 122 a násl. zákoníku práce.⁵⁴

Pokud příspěvek na provoz z rozpočtu zřizovatele umožní příspěvkové organizaci (škole) uhradit i takzvané zvýšené náklady na platy pedagogů při lyžařském kurzu, nevidím důvod zakalkulovat tyto náklady do ceny lyžařského kurzu žákům.“⁵⁵

Autor opět potvrzuje názor, že veškeré náklady na pracovní cestu zaměstnance, nejen cestovní náhrady, ale hlavně veškerou práci nad stanovený týdenní rozsah práce včetně práce přesčas a příplatků za práci přesčas, sobotu a neděli, event. svátek, není-li poskytnuto náhradní volno, musí veřejná základní škola hradit ze svých finančních zdrojů, tedy z prostředků na platy, cestovní náhrady z ONIV nebo z prostředků zřizovatele.

⁵² BERKA, V. Příplatky za lyžařský kurz. *Týdeník školství*, 2012, č. 40

⁵³ tamtéž

⁵⁴ tamtéž

⁵⁵ tamtéž

3 Úskalí nedodržování zákoníku práce

Dodržování zákonů je povinností každého občana, každé organizace, to se považuje za záležitost, o níž není třeba hovořit. Vzhledem k obsáhlosti a často i zmatečnosti legislativy a vzhledem k její přebujelosti však k porušování právních předpisů dochází. Jsou však ustanovení, za jejichž porušení jsou sankce a jsou i taková, kde sankce nejsou. Cestovní náhrady je možné požadovat tři roky zpátky, jak již bylo uvedeno. Pro mnoho škol by byla žaloba velmi nepříjemná, neboť by výrazně zasáhla do už nyní napjatých rozpočtů. Určitě také není pro ředitele školy dobrou vizitkou prohraný soudní spor na základě jasných pravidel, která buď ignoroval, nebo nedocenil jejich váhu. Soudní spory v rezortu školství nejsou zdaleka tak časté jako v jiných oborech, proto rozhodnutí Nejvyššího soudu, podle nichž jsou soudy nižších instancí povinny se řídit, neexistují. Pedagogové se častěji obracejí na inspektoráty bezpečnosti práce. Po jejich zjištění se pak stejně musí na soud zpravidla obrátit. Proto jsou v této práci uvedena rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z jiných rezortů.

3.1 Judikatury

Nejvyšší soud se sídlem v Brně je vrcholným soudním orgánem ve věcech patřících do pravomoci soudů v občanském soudním řízení a v trestním řízení s výjimkou záležitostí, o nichž rozhoduje Ústavní soud ČR a Nejvyšší správní soud ČR⁵⁶.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu – 11. 03. 2011⁵⁷

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná organizace zaplatila náhradu zahraničního stravného ve výši 4 573,- eur s úroky z prodlení, které v žalobě specifikoval. Žalobu odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 8. 9. 1989 je zaměstnán u žalované organizace od 1. 6. 2004 jako „referent dopravy a přepravy – agent PPS – 34227 s kumulací funkce tranzitér přípravář v PPS Furth im Wald“ s místem výkonu práce „obvod uzlové železniční stanice Domažlice – pracoviště Pohraniční přechodové stanice Furth im Wald“ a že v období od 1. 1. 2007 do 30. 11. 2007

⁵⁶ www.nsoud.cz

⁵⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 03. 2011 sp. zn. 21 Cdo 827/2010

odpracoval na Pohraniční přechodové stanici Furth im Wald celkem 134,5 dvanáctihodinových pracovních směn, za které mu podle jeho názoru vznikl „podle § 172 zák. práce a § 166 a násl. zák. práce ve spojení se směrnicí o cestovních náhradách č. j. S-8454/2006-010 platnou pro rok 2007“ nárok na stravné ve výši 34,- eur za každou odpracovanou směnu. Žalovaná strana mu však stravné nevyplácí, ačkoliv na stejném pracovišti, kde pracuje žalobce (tj. PPS Furth im Wald), jsou ostatním 4 zaměstnancům, kteří pracují ve stejném funkčním zařazení jako žalobce, tyto cestovní náhrady vypláceny.

Při cestě mimo pravidelné pracoviště zásadně přísluší stejné cestovní náhrady jako při pracovní cestě [srov. § 152 písm. b), § 156 odst. 1 a 2 zák. práce]. Jestliže zaměstnanec vykonává práce v jiném místě, než je jeho pravidelné pracoviště, a toto jiné místo se nachází mimo území České republiky, pak zaměstnanci náleží cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě (srov. § 154 zák. práce), tedy včetně nároku na zahraniční stravné v cizí měně [srov. § 166 odst. 1 písm. d), § 170 zák. práce], kterého se žalobce touto žalobou domáhá.

Zde byl rozsudek vrácen k novému posouzení, pro něž je však právní názor Nejvyššího soudu závazný.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu – 30. 08. 2004⁵⁸

Žalobci se domáhali, aby jim žalované organizace (jejich právní předchůdkyně Č. d., státní organizace) zaplatily náhradu stravného ve výši žalobci A) J. P. 110 839,10 Kč, žalobci B) F. K. 99 867,60 Kč, žalobci C) J. K. 118 531,43 Kč, žalobci D) K. W. 111 832,- Kč, žalobci E) A. L. 117 486,60 Kč, žalobci F) J. V. 118 690,10 Kč, žalobci G) J. J. 115 304,40 Kč, žalobci H) K. F. 109 351,50 Kč a žalobci I) F. K. 109 213,20 Kč, všem s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně od 1. 11. 1999 do zaplacení. Žalobu odůvodňovali zejména tím, že jako zaměstnancům žalovaných stran (jejich právní předchůdkyně) jim zaměstnavatel přestal počátkem října 1998 vyplácet cestovní náhrady při pracovní cestě, což zdůvodnil tím, že „údajně přistoupili na dohodu o změně pracovní smlouvy, kterou bylo pro účely cestovních náhrad dohodnuto pravidelné pracoviště v žst. Ch.“. Do té doby bylo běžnou praxí,

⁵⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 08. 2004 sp. zn. 21 Cdo 621/2004

že jim náhrada stravného při zahraniční pracovní cestě – při práci v železniční stanici Ch. - byla v zákonné výši vyplácena. Žalobci jsou přesvědčeni, že „žst. Ch.“ se nestala jejich pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad, neboť toto pravidelné pracoviště nebylo řádně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno. Změny pracovních smluv ze dne 18. 8. 1998 jsou neplatné z důvodu „absence svobodné vůle zaměstnanců“ a z důvodů neurčitosti a nesrozumitelnosti listiny.

Judikát vychází ještě ze zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění od 1. 7. 1998, tedy od účinnosti zákona č. 125/1998 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění zákona č. 44/1994 Sb. (dále též jen „zákon o cestovních náhradách“), náhrady podle tohoto zákona se neposkytují zaměstnancům při výkonu práce na předsunutém pohraničním odbavovacím stanovišti na území sousedního státu určeném podle mezinárodní smlouvy, které je jejich pravidelným pracovištěm (§ 2 odst. 3).

Pravidelným pracovištěm se pro účely tohoto zákona rozumí místo dohodnuté se zaměstnancem; není-li takové místo dohodnuto, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (§ 2 odst. 3 věta první zákona o cestovních náhradách).

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 119/1990 Sb., o cestovních náhradách, dopadá na všechny zaměstnance, kteří vykonávají práce na předsunutém pohraničním odbavovacím stanovišti na území sousedního státu určeném podle mezinárodní smlouvy, které je jejich pravidelným pracovištěm, bez ohledu na to, kdo je jejich zaměstnavatelem.

Jestliže odvolací soud vyšel ze skutkového zjištění, že žalobci vykonávali práci v pohraniční přechodové železniční stanici Ch., která byla jejich pravidelným pracovištěm, dospěl k závěru, že jim nelze náhrady podle zákona o cestovních náhradách přiznat, je jeho právní posouzení této otázky správné.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobců A), C), E), H) a I) zamítl.

V tomto případě bylo správně sjednáno místo pravidelného pracoviště, a proto zaměstnancům cestovní náhrady nepřísluší.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu – 26. 09. 2012⁵⁹

Žalobkyně se (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně) domáhala, aby jí žalovaná strana zaplatila 30 512,- Kč a 4 116,- eur s úroky z prodlení "v zákonné výši z těchto částek" od 1. 12. 2006 do zaplacení. Žalobu odůvodnila zejména tím, že dne 12. 4. 2006 uzavřela se žalovanou dohodu o pracovní činnosti, ve které se zavázala za odměnu ve výši 3 000,- Kč měsíčně vykonávat práce administrativního pracovníka v období od 12. 4. 2006 do 30. 9. 2006 s místem výkonu práce v Praze s tím, že může být vyslána na služební cestu do zahraničí. Téhož dne se žalovanou stranou uzavřela rovněž "dodatek k dohodě o činnosti, týkající se vyslání zaměstnance na služební cestu", který obsahoval ujednání o tom, že žalobkyně bude vykonávat sezónní práci v campu UNION LIDO (Cavalino, Itálie) podle pokynů vedoucího provozu campu s tím, že jí bude "na služební cestě mj. zajištěna dieta při odpracování celého kalendářního měsíce v maximální výši 510 eur měsíčně"; rozsah práce byl stanoven jako "údržba (úklid) bungalovů, stanů a karavanů, veškeré práce související s úklidem a provozem campu". Přestože v době od 12. 4. 2006 do 12. 9. 2006 žalobkyně odpracovala 1 130 hodin, tj. v průměru 52 hodin týdně, "mzda" jí byla vyplacena pouze za 20 hodin týdně a žalovaná jí dluží "mzdu" za 710 odpracovaných hodin ve výši 24 410,- Kč (34,38 Kč za hodinu), se zvýšením o 25% za práci přesčas ve výši 30 512,- Kč. Za 147 dnů trvání služební cesty v Itálii má dále žalobkyně nárok na stravné podle vyhlášky č. 473/2005 Sb. ve výši 45,- eur denně; protože jí žalovaná strana poskytovala stravné ve výši 510,- eur měsíčně (17,- eur denně), přísluší žalobkyni doplatek ve výši 4 116,- eur (117 306,- Kč).

⁵⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 09. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3191/2011

Ujednání o stravném ve výši 510,- eur měsíčně (17,- eur denně) se podle dovolatelky "příčí dobrým mravům", neboť je to o něco málo více než třetina toho, co ukládá zákon č 119/1992 Sb.

Soud se podrobně zabýval neplatností dohody o pracovní činnosti, rozsudek vrátil odvolacímu soudu. Prioritní byla pro dovolací soud neplatnost pracovněprávního vztahu, nikoli cestovní náhrady. O nich má znovu rozhodnout odvolací soud.

Jak vyplývá z výše uvedených judikatur, je pro účely cestovních náhrad důležité určení pravidelného pracoviště v souladu s § 34 a § 34 a zákoníku práce. Není-li pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě sjednáno, je tímto místo výkonu práce, jehož určení podmiňuje vznik pracovního poměru, resp. je nedílnou součástí pracovní smlouvy. Toto místo nesmí být sjednáno větší než jedna obec.

Dále z judikatur vyplývá povinnost hrazení cestovních náhrad, která vzniká v okamžiku, kdy vznikne skutečnost pracovní cesty. Jde o nárokovou záležitost bez výhrad. Velmi důležité je též specifikovat všechny podmínky pracovní cesty.

4 Pracovní cesty na Slovensku

4.1 Legislativa

Na rozdíl od České republiky zůstaly na Slovensku základní právní normy oddělené. Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů zahrnuje pracovní právní vztahy, cestovní náhrady jsou řešeny v zákoně č. 283/2002 Z. z. o cestovních náhradách ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o cestovních náhradách na Slovensku upravuje podmínky poskytování náhrad a výdajů a dalších plnění při vymezených právních úkonech a vymezenému okruhu osob. Dále rozlišuje náhrady, na které mají zaměstnanci nárok, a na druhé straně, které jsou nenárokové.

Nárokové cestovní náhrady je zaměstnavatel povinen poskytnout při splnění podmínek zaměstnanci. Nenárokové cestovní náhrady může dohodnout v pracovní smlouvě nebo jiné písemné dohodě na základě dohody v kolektivní smlouvě nebo na základě vnitřního předpisu. Nenárokové cestovní náhrady se vždy považují za předmět daně, a proto jsou zdanitelným příjmem.

Zákon dále specifikuje právní úkony, při nichž se poskytují cestovní náhrady: pracovní cesta, dočasné přidělení, vyslání do státu Evropské unie, při vzniku pracovního poměru, výkonu práce v zahraničí a při cestě mimo rozvrh pracovní směny.

Do okruhu osob, kterým se poskytují cestovní náhrady, patří zaměstnanci v pracovním poměru nebo ve státně zaměstnaneckém poměru, členové družstev, pokud jsou v pracovním vztahu, osoby pracující na dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr, pokud je v dohodě dohodnuto, studenti na základě dohody o brigádnické práci, zahraniční zaměstnanci, osoby, jimž to určuje osobitý zákon (starostové měst, poslanci zastupitelstev, auditoři, daňoví poradci, dále osoby určené specifickými zákony, které nejsou v pracovněprávním vztahu ani v jiném právním vztahu, např. dobrovolníci v občanských sdruženích).

Slovenský zákoník práce rozlišuje dva druhy pracovních cest⁶⁰: pracovní cestu konanou v rámci obvodu obce pravidelného pracoviště nebo bydliště zaměstnance a pracovní cestu konanou mimo obvod obce pravidelného pracoviště nebo bydliště. Na první typ pracovní cesty nepotřebuje zaměstnavatel souhlas zaměstnance, druhý typ souhlas vyžaduje. Výjimku tvoří pracovní cesty, které přímo vyplývají z povahy dohodnutého druhu práce nebo místa výkonu práce nebo bylo v pracovní smlouvě dohodnuto, že zaměstnanec bude vykonávat pracovní cesty.

Zákoník práce neurčuje maximální dobu pracovní cesty, vždy však musí jít o přechodné plnění úkolů a výkon práce nesmí přesahovat druh práce dohodnutý v pracovní smlouvě.

V době pracovní cesty vykonává zaměstnanec práci pro svého zaměstnavatele a vztahuje se na něj právní pořádek Slovenské republiky (zákoník práce, odměňování a cestovní náhrady).

4.2 Pracovní cesta na Slovensku

Zákonem o cestovních náhradách je ustanovená forma, a to písemná, ve které musí být ustanoveny podmínky pracovní cesty.

Při tuzemské pracovní cestě náleží zaměstnanci tyto náhrady:

- náhrada prokázaných cestovních výdajů
- náhrada prokázaných výdajů na ubytování
- stravné
- náhrada prokázaných potřebných vedlejších výdajů
- náhrada prokázaných cestovních výdajů za cesty na návštěvu rodiny⁶¹

Ačkoli zákon zdůrazňuje prokázání všech výdajů, je možné, tak jako v českém právu, uznat výdaje i bez prokázání⁶².

⁶⁰ § 57 zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, vo znení neskorších predpisov

⁶¹ § 4, 5 a 7 zákona č. 283/2002 Z. z., o cestovních náhradách, vo znení neskorších predpisov

⁶² § 35 odst. 1 tamtéž

Jízdné se poskytuje obdobně jako v českém právu. Využití osobního automobilu je buď na základě písemné dohody, nebo na požádání zaměstnavatele. Základní náhrada je již pět let stejná, a to 0,183 eur na km jízdy⁶³.

Stravné se poskytuje za každý kalendářní den diferencovaně⁶⁴ podle délky trvání každé pracovní cesty v kalendářním dni. Při vícedenní tuzemské cestě se každý kalendářní den ve vztahu k nároku na stravné posuzuje také samostatně. Nárok na stravné vzniká, pokud pracovní cesta v rámci kalendářního dne trvá nejméně 5 hodin. Stravné je určené pevnou sumou a neprokazuje se.

Kalendářní den při tuzemské pracovní cestě je rozdělený na tři časová pásma:

- 5 až 12 hodin,
- nad 12 hodin do 18 hodin,
- nad 18 hodin.

V roce 2013 jsou limity stravného stanoveny následovně:

- 4 eur při cestě 5 – 12 hodin
- 6 eur při cestě 12 – 18 hodin
- 9,30 eur při cestě nad 18 hodin⁶⁵

Limity pro tuzemské stravné nejsou vyhlašovány na kalendářní rok, ale v jeho průběhu. Poslední opatření je platné od 20. srpna 2012.

Stravné se též zaměstnanci na Slovensku jednotně krátí, a to

- za bezplatně zabezpečenou snídani o 25 %,
- za bezplatně zabezpečený oběd o 40 %,
- za bezplatně zabezpečenou večeři o 35 %⁶⁶

⁶³ Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 632/2008 Sb. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidel pri pracovných cestách

⁶⁴ § 5 odst. 1 zákona č. 283/2002 Z. z., o cestovných náhradách, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 248/2012 Z. z. o sumách stravného

⁶⁶ § 5 odst. 6 zákona č. 283/2002 Z. z., o cestovných náhradách, vo znení neskorších predpisov

Pokud má zaměstnanec na pracovní cestě prokazatelně zabezpečené bezplatné stravování v celém rozsahu, zaměstnavatel mu stravné neposkytuje⁶⁷.

Náhrady při zahraniční pracovní cestě jsou stanoveny širěji než u nás:

- náhrada prokázaných cestovních výdajů
- náhrada prokázaných výdajů na ubytování
- náhrada potřebných vedlejších výdajů
- pojištění léčebných nákladů v zahraničí (komerční připojištění)
- povinné nebo doporučené očkování
- náhrada za cesty na návštěvu rodiny
- stravné⁶⁸

Stravné se poskytuje za každý kalendářní den trvání pracovní cesty. Čas trvání pracovní cesty je rozdělený na tři pásma⁶⁹:

- do 6 hodin včetně,
- nad 6 hodin až 12 hodin a
- nad 12 hodin.

Zaměstnanec má nárok na stravné v eurech nebo cizí měně bez ohledu na to, zda-li pracovní cesta mimo území republiky trvala např. 1 hodinu, 2 hodiny, 6 hodin nebo 24 hodin.

Výše základní sazby stravného je v roce 2013 ve Velké Británii 37 anglických liber a v zemích Německo a Belgie 45 eur, pro Českou republiku je stanoveno 600 korun českých⁷⁰.

Pokud má zaměstnanec prokazatelně zabezpečené bezplatné stravování v celém rozsahu trvání zahraniční cesty, stravné se zaměstnanci neposkytuje⁷¹.

⁶⁷ § 5 odst. 6 zákona č. 283/2002 Z. z., o cestovních náhradách, ve znení neskorších predpisov

⁶⁸ § 4, 11, 12 a 13 tamtéž

⁶⁹ § 13 tamtéž

⁷⁰ Opatrenie Ministerstva financi Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách.

⁷¹ § 13 odst. 7 zákona č. 283/2002 Z. z., o cestovních náhradách, ve znení neskorších predpisov

4.3 Srovnání podmínek pracovních cest v České a Slovenské republice

Mezi základní rozdíly v legislativě obou zemí patří:

- jeden zákon pojímající veškerou problematiku v ČR na rozdíl od dvou předpisů v SR
- drobné odchylky v podmínkách pracovních cest
- zásadní rozdíl při poskytování stravného, pokud je bezplatně zajištěno, v ČR náleží krácené stravné, v SR žádné stravné nenáleží
- vyšší limity cestovních náhrad tuzemských pracovních cest v SR
- stejné nebo nižší limity zahraničních cest v SR
- častější změny v limitech náhrad v ČR

Problematika pracovních cest je na webových stránkách Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky www.employment.gov.sk velmi dobře popsána a vyložena. Je doplněna o odkazy na platné zákony a opatření. Navíc jsou na tomto webu vzorové kalkulačky. Zaměstnavatelé i zaměstnanci mají přesné vodítko, co jsou základní povinnosti, co sekundární a jak správně spočítat zákonné náhrady.

V České republice jsou webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí nepřehledné, maximálně obsahují znění platných zákonů a vyhlášek. Právní výklady jsou doménou soukromých společností, stejně tak i různé výpočtové tabulky. Vypadá to tak, jako by ministerstvo nechtělo nést odpovědnost za právní výklad. Totéž se však týká i Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Právní názory již téměř nevydává, pokyny ministrů a opatření byly zrušeny. Možná také proto je tolik názorů, mnoho řešení a také mnoho ignorance zákonů.

5 Výzkumná část

5.1 Stanovení výzkumného problému

Předmětem výzkumu byla analýza současného stavu problematiky pracovních cest v základních školách České republiky a posouzení vztahu mezi jejich významem a finanční náročností. Výzkum měl odpovědět na otázky: Jak jsou ředitelé škol a školských zařízení ztotožnění s legislativou týkající se pracovních cest učitelů, v jakém rozsahu jsou pracovní cesty uskutečňovány, co nejvíce brání ředitelům škol v uskutečňování pracovních cest učitelů, resp. co je pro školní praxi v zákoníku práce překážkou. Další otázkou bylo, z jakých zdrojů ředitelé pracovní cesty financují.

Cílem výzkumu bylo:

Zjistit úroveň právního vědomí ředitele škol o oblasti pracovního práva, konkrétně pracovní cesty.

Zjistit rozsah pracovních cest ve školním roce.

Zjistit, jaké jsou největší překážky při naplňování zákoníku práce při pracovních cestách.

Zjistit, jaké zdroje ředitelé k financování pracovních cest využívají.

Předpokládaným výstupem bylo zjištění četnosti pracovních cest, pojmenování rizik pracovních cest v dnešní základní škole, dodržování pracovního práva a v neposlední řadě i hledání efektivních řešení.

5.2 Výzkumný projekt

Jedná se o kvantifikovaný výzkum, zčásti deskriptivní výzkumný problém, zčásti relační.

Byly stanoveny základní výzkumné otázky:

- a) Jak jsou ve školách naplňována ustanovení zákoníku práce ohledně cestovních náhrad (část sedmá zákoníku práce – jízdní výdaje, stravné a náhrada nutných vedlejších výdajů)? - deskriptivní

- b) Má omezování finančních prostředků ve školství vliv na hrazení cestovních náhrad? - relační
- c) Z jakých zdrojů hradí zaměstnavatelé cestovní náhrady? – deskriptivní
- d) Je dodržení předpisu (zákoníku práce) větší prioritou než případné těžkosti v rozpočtu školy? – relační

5.3 Proměnné a jejich vyhodnocení

Proměnnou se nazývá prvek zkoumání, který se mění⁷². Jsou rozděleny na dvě skupiny: kvalitativní (měřitelné) a kategoriální. Stanovila jsem tyto proměnné:

- velikost školy – měřitelná
- typy pracovních cest – kategoriální
- délka pracovních cest – měřitelná
- počet pracovních cest – měřitelná
- objem prostředků ze státního rozpočtu – měřitelná
- cestovní náhrady – kategoriální
- zdroje finančních prostředků – kategoriální

5.4 Hypotézy

Hypotéza vyjadřuje další informace potřebné ke směřování výzkumu. Jsou konkrétnější než výzkumný problém a stanovují linii výzkumu, který je potvrzuje či vyvrací. Hypotéza je vědecký předpoklad⁷³. Hypotézy, které jsem stanovila, vznikly především na základě analýzy právních předpisů a jejich možné aplikace v teoretické části.

H1 – Jestliže je státní příspěvek škole snižován, počet pracovních cest se omezuje.

H2 – Jestliže je snižován příspěvek školám ze státního rozpočtu, nejsou zaměstnancům škol poskytovány cestovní náhrady podle zákoníku práce.

⁷² GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

⁷³ tamtéž

H3 – Čím více škola nachází alternativní finanční zdroje, tím méně omezuje počet pracovních cest.

5.5 Respondenti

Okruh respondentů byl zvolen z řad ředitelů škol. Základním souborem byli ředitelé škol primárního a nižšího sekundárního školství České republiky (ISCED 1 až 2), výběrovým souborem ředitelé cca 70 škol (5 z každého kraje).

Bylo by zajímavé posuzovat odpovědi představitelů managementu škol i pedagogů. Vzhledem k určité závislosti zaměstnance na zaměstnavateli však nejsou očekávány relevantní odpovědi od učitelů. Pravdivější odpovědi by se daly zjistit až u učitelů propuštěných, to však není v moci tohoto výzkumu podchytit.

Výběrový soubor byl získán pomocí generátoru náhodných čísel v počtu max. 70 škol podle seznamu základních škol jednotlivých krajů – vždy 5 z každého kraje. Tento soubor lépe splňuje hledisko reprezentativnosti souboru.

Základní a výběrový soubor byl převzat z webu zakladniskoly.cz následovně:⁷⁴

kraj:	počet škol:
Královéhradecký kraj	298
Jihočeský kraj	286
Jihomoravský kraj	534
Karlovarský kraj	129
Moravskoslezský kraj	494
Olomoucký kraj	328
Pardubický kraj	281
Praha	294
Plzeňský kraj	252
Středočeský kraj	580
Ústecký kraj	310
Vysočina	289

⁷⁴ <http://www.zakladniskoly.cz/seznam-skol/>

Celkem bylo vybíráno ze 4 583 škol. Pomocí generátoru náhodných čísel⁷⁵ bylo vybráno 5 škol z každého kraje.

Ze 70 vybraných ředitelů škol odpovědělo a bylo telefonicky zastiženo počet 53, tj. 75,71 %.

5.6 Předvýzkum

Předvýzkum byl proveden s pěti řediteli stejného zřizovatele, odkud je tazatelka. Některé otázky byly na základě jejich připomínek upraveny. Již při tomto zjišťování však bylo naráženo na určitou neznalost terminologie. Pracovní cesty nejsou doménou většiny ředitelů. Každopádně předvýzkum přinesl cenné poznatky, které vedly k pečlivější přípravě tazatelky na možné situace.

5.7 Výzkumné metody

Pro práci jsem vybrala běžně frekventované metody, které vedly k sestavení výzkumného nástroje – dotazníku.

Ke zjišťování dat byly použity tyto základní metody:

- škálování
- dotazník
- telefonické dotazování

Dotazník je metodou velmi rozšířenou. Jde o způsob kladení otázek a získávání odpovědí. Je určen pro hromadné získávání údajů.

Škálování se uskutečňuje rozličnými druhy posuzovacích škál. V dotazníku byly použity škály intervalové⁷⁶.

⁷⁵ www.devbook.cz/javascript-online-generator-nahodnych-random-cisel-se-zvolitelnym-rozsahem

⁷⁶ GAVORÁ, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6

Formuláře dotazníků byly vyplňovány při telefonickém strukturovaném dotazování. Ačkoli se zdálo, že tato metoda poskytuje větší návratnost vyplněných dotazníků, než jejich zasílání, nenaplnila očekávání. Do mnoha škol bylo voláno několikrát, někteří ředitelé odmítali odpovědět. Mnozí si sice mysleli, že jsou fundovaní, ale opak byl pravdou. Tazatelka často musela některé pojmy objasnit. Bylo velmi nutné navodit raport – přátelskou a otevřenou atmosféru, což bylo časově velmi náročné.

Znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 1 této práce, odpovědi byly stanoveny pomocí škálování, případně ano – ne.

5.8 Validita a reliabilita výzkumného nástroje

Validita (pravdivost) je schopnost výzkumného nástroje měřit skutečný stav studovaného předmětu. Reliabilita vyjadřuje spolehlivost testu. Tedy zda při opakovaném použití testu dostaneme podobné výsledky. Reliabilita vyjadřuje technickou kvalitu testu. Nikoli jeho správnost. Test může být spolehlivý – mít vysokou reliabilitu, ale přitom nemusí měřit zkoumanou vlastnost – takže může mít současně nízkou validitu. Vztah mezi reliabilitou a validitou je vztah mezi přesností a správností. Reliabilita testu je tedy nutným předpokladem jeho validity⁷⁷.

Obsahovou validitu jsem ověřila otázkami: Jsou v testu všechny důležité prvky pracovních cest? Jsou v testu zastoupeny rovnoměrně? Obsahovou validitu jsem též konzultovala s právníky – experty na pracovní právo. Interní validita jako vlastnost výzkumného nástroje a postupů při výzkumu byla zajištěna.

Reliabilita je druhou důležitou vlastností výzkumného nástroje. Znamená jeho přesnost a spolehlivost. Reliabilitu jsem zajistila opakováním měření v počtu pěti dotazníků.

⁷⁷ www.wikiscripta.eu

6 Analytická část

6.1 Metody vyhodnocení

Při vyhodnocení dotazníků byly použity systémové tabulky a frekvenční grafy, které přehledně shrnuly získané údaje. V případech, kde to bylo možné, jsem určila průměr, rozptyl, modus, medián a směrodatnou odchylku.

Aritmetický průměr má ve statistice významnou úlohu, je vypočítán pomocí vzorce

$$\bar{x} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N x_i$$

Je však jen prostředkem pro zjednodušené zobrazení. Slouží k tomu, aby bylo možno sjednotit značně rozdílné údaje⁷⁸.

Všechny střední hodnoty a především aritmetický průměr potřebují k správnému vyhodnocení významu ještě jeden rozměr. Je to rozptyl výběrového souboru, který se spočítá pomocí vzorce

$$s^2 = \frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}{N - 1}$$

Veličinu $N - 1$ jsem použila z důvodu nižšího počtu dotazníků. Rozptyl je součástí celé velké části statistiky.

Míra rozptylu je směrodatná odchylka. Když je malá, jsou si prvky souboru většinou navzájem podobné. Naopak velká směrodatná odchylka ukazuje na velké vzájemné odlišnosti. Směrodatná odchylka je nejužívanější míra variability. Je spočítána podle vzorce

$$s = \sqrt{s^2}$$

Modus je nejčtenější hodnota. Ta však neurčuje krajnosti, neprokazuje v jakém jsou směru, ani jak jsou velké.

⁷⁸ SWOBODA, H. *Moderní statistika*. Praha: Svoboda, 1977

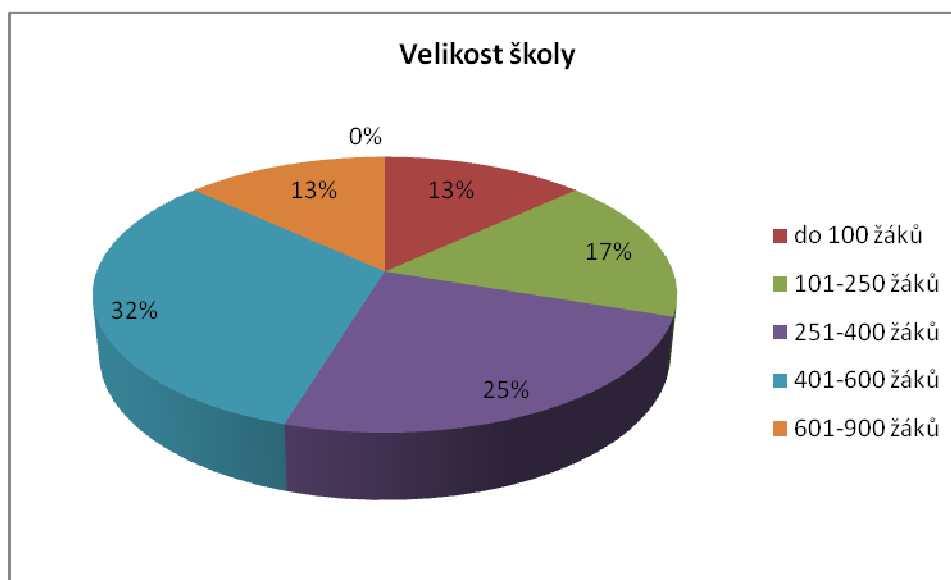
Centrální hodnotou je medián, který používá prostřední hodnotu. Lze ji využít v řadách, v nichž nemá výpočet aritmetického průměru smysl⁷⁹.

6.2 Vyhodnocení

Výběrový soubor, který byl statisticky zpracováván, se skládá z 53 škol, s jejichž řediteli byl pomocí telefonického rozhovoru vyplněn dotazník, uvedený v příloze č. 1. Největší zastoupení v něm mají školy od 250 do 600 žáků (viz tabulka a graf č. 1).

Tabulka 1 – velikost školy

Velikost školy	Počet škol
do 100 žáků	13,2%
101-250 žáků	17,0%
251-400 žáků	24,5%
401-600 žáků	32,1%
601-900 žáků	13,2%



Graf 1 – k tabulce 1

Je potřebné zmínit, že ne všichni ředitelé se orientují v problematice zákoníku práce a cestovních náhrad. Mnohokrát byl dotazník zlehčován, neboť ředitel neznal,

⁷⁹ SWOBODA, H. *Moderní statistika*. Praha: Svoboda, 1977

na co byl tázán. Po vysvětlení mnohdy reagoval nepřiměřeně, např. k čemu to je, je to zbytečné a podobně. Při telefonickém dotazování nepotřebovali bližší vysvětlení pouze 4 ředitelé, což je 7,5 % zodpovězených dotazníků. Přesto se telefonickým dotazováním docílilo větší relevantnosti odpovědí, než by bylo dotazníkem zasláným.

Přímo ukázkově reagoval jeden ředitel, který i v mnohých odpovědích dodával, že to jinak nejde, jde přece o dodržování zákoníku práce. Znalost problematiky byla na vysoké úrovni, z čehož vyplynulo, že dodržoval ustanovení zákoníku práce, a proto i výše náhrad ve škole byla adekvátní. Škola, ačkoli byla menší – počet žáků 101 až 250, uskutečňovala všechny uvedené pracovní cesty včetně zahraničních. Cestovní náhrady hradila z prostředků ONIV, vynakládala na pracovní cesty 40 – 70 tisíc Kč ročně. Ředitel pracovní cesty neomezil, přehodnotil rozpočet školy. Jediné, co tento ředitel podcenil, bylo neplacení městské hromadné dopravy těm pedagogům, kteří měli osobní legitimace.

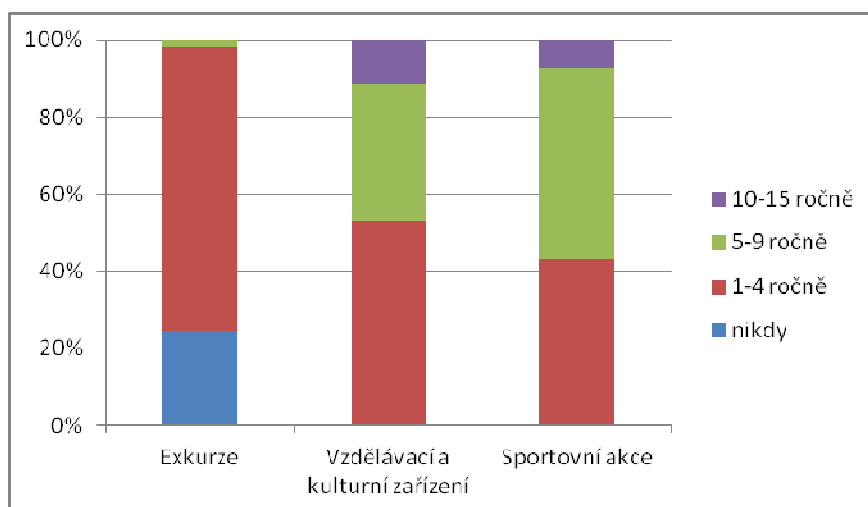
Dva dotazníky naopak ukázaly druhou možnou stranu přístupu k pracovním cestám. Ačkoli se jednalo o školy větší – počet žáků byl 401 až 600 žáků, tyto školy hradily pouze jízdné, všechny pracovní cesty se uskutečňovaly do 5 hodin, výlety, školy v přírodě a lyžařské výcviky se v těchto školách nekonaly. Cestovní náhrady se pohybovaly v rozmezí 0 – 5 tisíc, což rozpočet takto velkých škol skutečně nezatíží.

Podle tabulky č. 2 se ukazuje, že nejvíce zastoupené pracovní cesty pedagogů jsou návštěvy kulturních a vzdělávacích zařízení a sportovních akcí. Exkurze do výrobních podniků čtvrtina škol vůbec nečiní. Mnoho podniků z bezpečnostních nebo hygienických důvodů žáky do výroby nepouští.

Exkurze	Počet škol	Vzdělávací a kulturní zařízení	Počet škol	Sportovní akce	Počet škol
nikdy	25 %	nikdy	0 %	nikdy	0 %
1-4 ročně	74 %	1-4 ročně	53 %	1-4 ročně	43 %
5-9 ročně	2 %	5-9 ročně	36 %	5-9 ročně	49 %
10-15 ročně	0 %	10-15 ročně	11 %	10-15 ročně	8 %

Tabulka 2 – typy pracovních cest – počet na jednu třídu

Výlet	Počet škol	Škola v přírodě	Počet škol	Lyžařský výcvik	Počet škol
nikdy	13 %	nikdy	45 %	nikdy	38 %
1-2 x ročně	85 %	1 x ročně	55 %	1 x ročně	62 %
více	2 %				

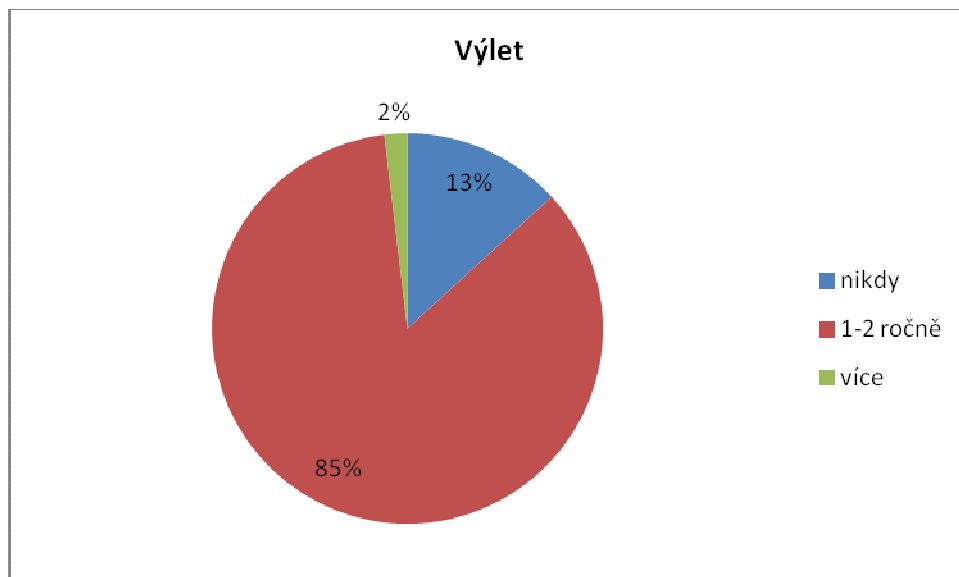


Graf 2 – k tabulce 2

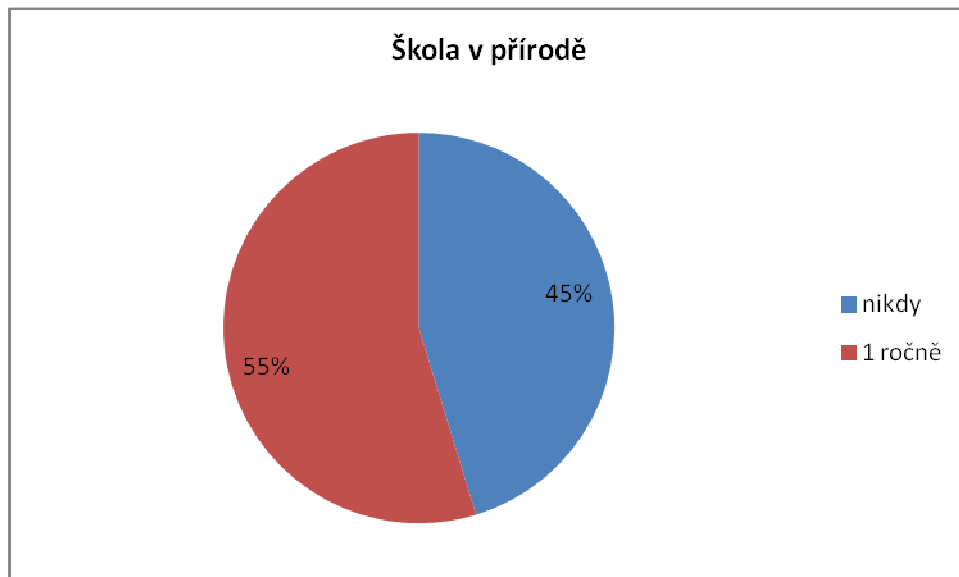
Četnost delších školních akcí – výletů, škol v přírodě a lyžařských výcviků ukazují grafy č. 3, 4 a 5 k tabulce č. 2.

Je vidět, že výlety se konají velmi často. Uskutečňuje je 85 % škol. Školy v přírodě organizuje 55 % škol. Evidentně se však zkracuje doba škol v přírodě z původních tří týdnů i na pouze 5 dnů. Původní záměr, kdy byly děti přemísťovány ze znečištěného prostředí do čisté oblasti, postupně ztrácí na důležitosti. Z důvodu zlepšení životního prostředí v mnohých oblastech ozdravné hledisko ustoupilo do pozadí, význam posiluje poznávání dětí a stmelování kolektivu. V posledních letech se též konají adaptační kurzy, v nichž je kladen velký důraz na poznání nových kolektivů, navázání pozitivních vztahů a na prevenci sociálně patologických jevů, např. na prevenci šikany. Jejich četnost výzkum nepostihoval.

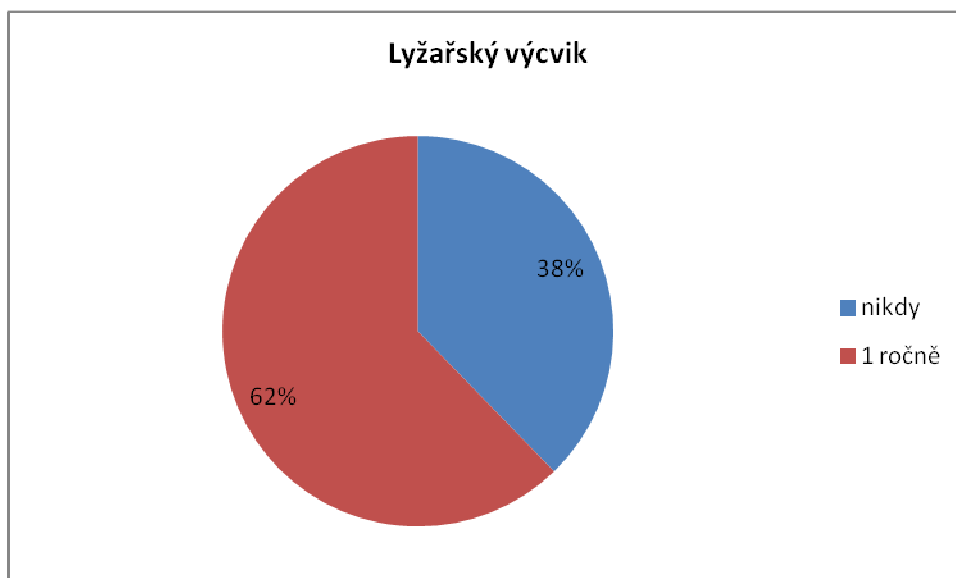
Lyžařské kurzy pořádá 62 % škol. Více než je uskutečňováno pobytů ve školách v přírodě. Jde o pokračování trendu, v němž lyžování vždy patřilo do základního vzdělání a zůstalo nedílnou součástí tělesné výchovy.



Graf 3 – k tabulce 2



Graf 4 – k tabulce 2

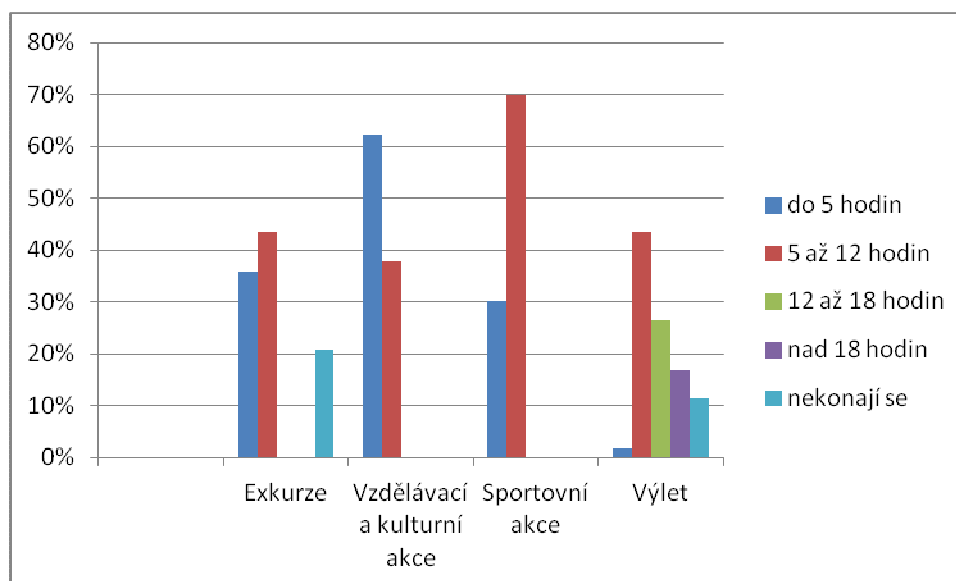


Graf 5 – k tabulce 2

Tabulka č. 3 se týká délky pracovních cest učitelů podle kategorizace zákoníku práce. Školy v přírodě a lyžařské výcviky jsou vždy delší než 18 hodin, proto zde nejsou zahrnuty.

Délka pracovní cesty	Exkurze	Vzdělávací a kulturní akce	Sportovní akce	Výlet
do 5 hodin	36 %	62 %	30 %	2 %
5 až 12 hodin	43 %	38 %	70 %	43 %
12 až 18 hodin	0 %	0 %	0 %	26 %
nad 18 hodin	0 %	0 %	0 %	17 %
nekonají se	21 %	0 %	0 %	11 %

Tabulka 3 – délka pracovních cest



Graf 6 – k tabulce 3

Kromě první kategorie pracovních cest do 5 hodin, se ve všech ostatních musí hradit stravné, pokud nejsou poskytnuta dvě nebo tři jídla⁸⁰.

Jakých zdrojů školy využívají ukazuje tabulka č. 4.

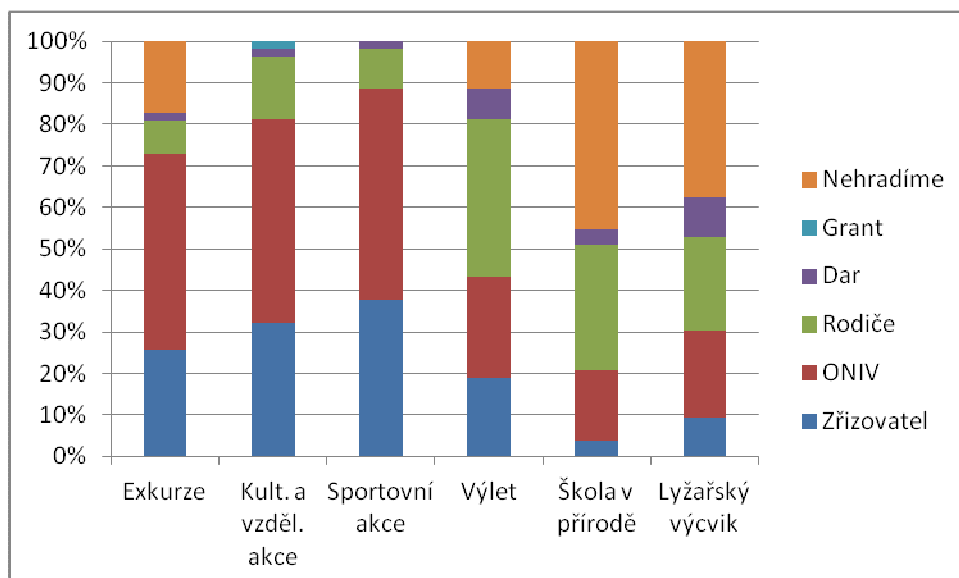
	Zřizovatel	ONIV	Rodiče	Dar	Grant	Nehradíme, nejsou.
Exkurze	31 %	57 %	10 %	2 %	0 %	21 %
Kult. a vzděl. akce	32 %	49 %	15 %	2 %	2 %	0 %
Sportovní akce	38 %	51 %	9 %	2 %	0 %	0 %
Výlet	19 %	25 %	38 %	8 %	0 %	11 %
Škola v přírodě	4 %	17 %	30 %	4 %	0 %	45 %
Lyžařský výcvik	9 %	21 %	23 %	9 %	0 %	38 %

Tabulka 4 – zdroje pro financování cestovních náhrad

Zřizovatelem je pro tento výzkum, v případě základních škol, obec. Jde proto o provozní prostředky, ONIV (ostatní neinvestiční výdaje) jsou součástí státního rozpočtu. Rodiče jsou zdrojem financování, který by na pracovní cesty učitelů neměl být použit. Mohou však dát škole dar na uhrazení výdajů na školní akce žáků, např. prostřednictvím rodičovské organizace. Granty jsou využívány velmi sporadicky, mnoho jich neumožňuje cestovní náhrady hradit. Ve své praxi jsem se setkala s granty, které hradí jízdné, ale paradoxně stravné nikoli.

Jak je vidět z tabulky č. 4 u exkurzí, kulturních, vzdělávacích a sportovních akcí jsou průměrně hrazeny cestovní náhrady zhruba v polovině případů (52 %) z ONIV a průměrně ve třetině případů (34 %) z prostředků zřizovatele. Rodiče však participují v průměru v 11 % případů. Ještě větší podíl rodičovských financí je u výletů (38 %), škol v přírodě (30 %) a nejméně u lyžařských výcviků (23 %). U posledních tří typů akcí jsou také častěji financovány cestovní náhrady z darů, v průměru ale jen 7 %.

⁸⁰ § 176 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)



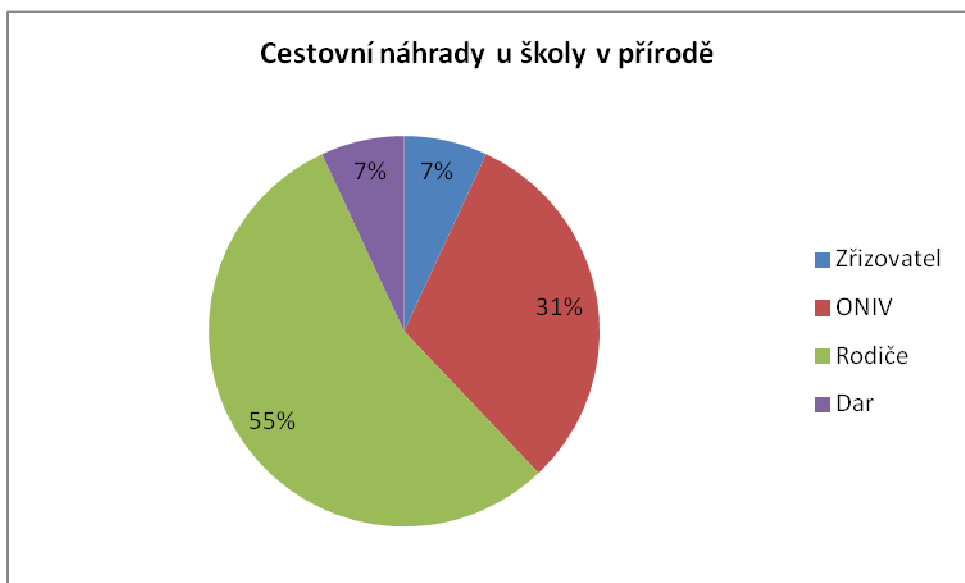
Graf 7 – k tabulce 4

Jak je z grafu patrné, rodiče údajně platí vysoké procento cestovních nákladů u akcí delších než 18 hodin, výlety 38 %, školy v přírodě 30 % a lyžařské výcviky 23 %. Opět se potvrzuje, že lyžařské výcviky jsou součástí výuky, a proto i cestovní náhrady jsou školy více ochotny platit ze svých prostředků, nikoli z prostředků rodičů.

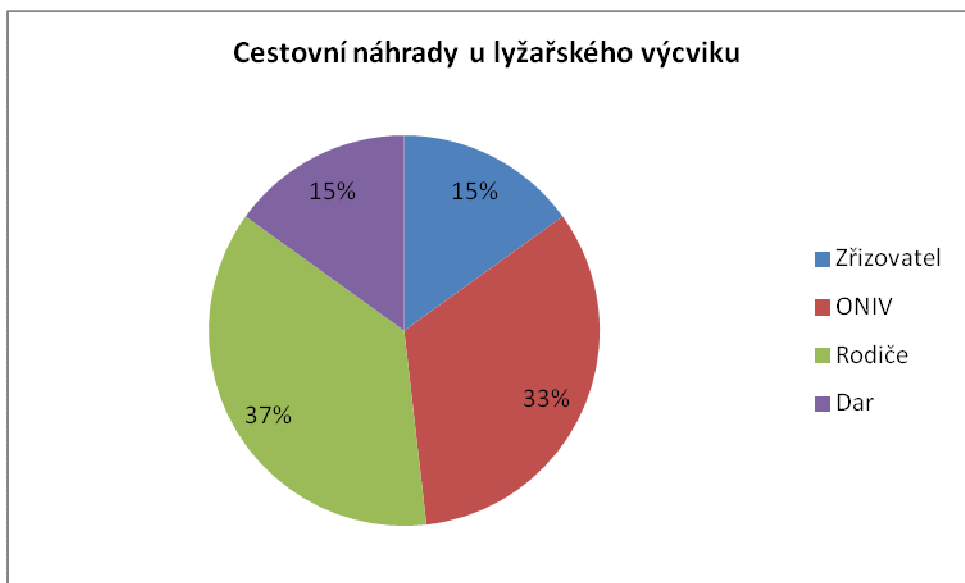
Následující tabulka č. 5 rozpracovává, jakých finančních zdrojů využívají školy, které pořádají školy v přírodě a lyžařské výcviky. Finanční zatížení rodičů je výraznější u škol v přírodě, je 55%.

	Škola v přírodě	Lyžařský výcvik
Zřizovatel	7 %	15 %
ONIV	31 %	33 %
Rodiče	55 %	37 %
Dar	7 %	15 %
Grant	0 %	0 %

Tabulka 5 – zdroj financování cestovních náhrad škol v přírodě a lyžařských výcviků u škol, které na ně jezdí



Graf 8 – k tabulce 5

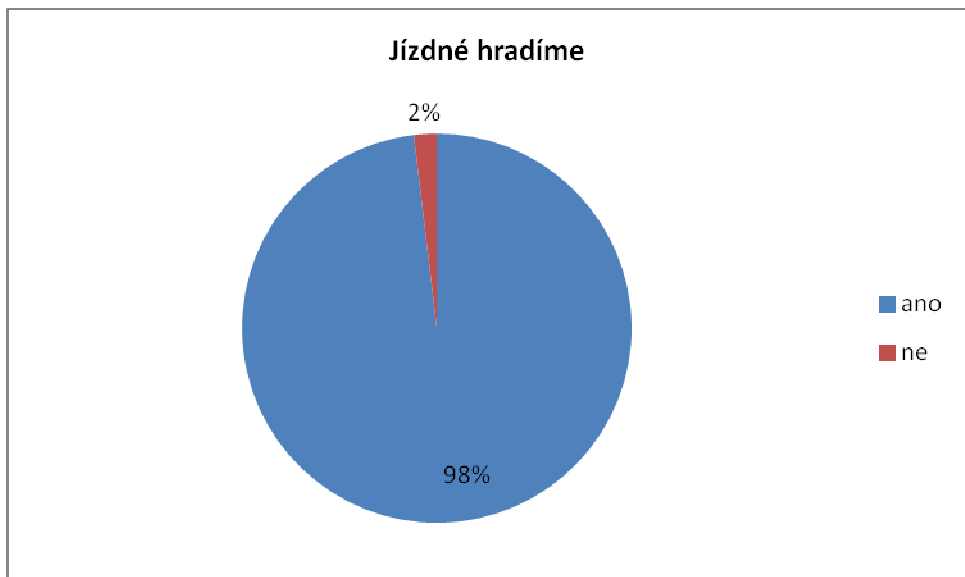


Graf 9 – k tabulce 5

Náhrada jízdních výdajů je nejvíce dodržovaným ustanovením zákoníku práce. Jízdné hradí 98 % škol, jak ukazuje tabulka č. 6. Problém však nastává při hrazení jízdného těm pedagogům, kteří vlastní průkazky městské hromadné dopravy. Zaměstnavatel v 77 % jízdenky těmto pedagogům nehradí, čímž zneužívá jejich soukromého majetku. Nárok na jízdenky nebo finanční vypořádání mají všichni.

Jízdné hradíme	Počet škol	Poskytujeme, i když mají průkazku MHD	Počet škol	
			všechny	ty co mají MHD
ano	98 %	ano	13 %	23 %
ne	2 %	ne	45 %	77 %
		irelevantní k poloze školy	42 %	

Tabulka 6 – úhrada jízdného



Graf 10 – k tabulce 6



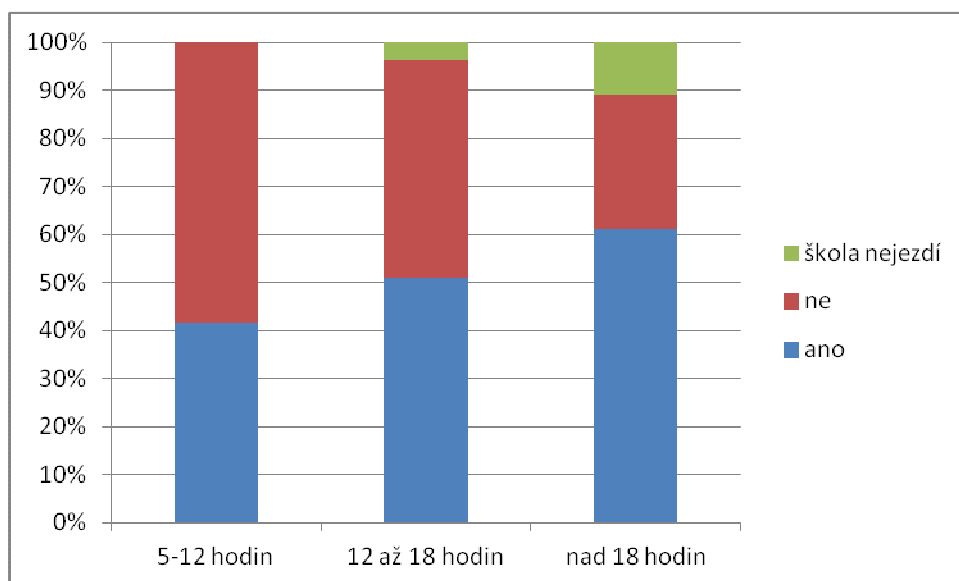
Graf 11 – k tabulce 6

Náhrady za stravné jsou obsaženy v tabulce č. 7. Mají být vypláceny již u pracovních cest v délce 5 – 12 hodin. Výzkum ukázal, že nejvíce škol poskytuje stravné u delších cest. Tabulka ukazuje, že 42 % škol hradí stravné u cest v délce 5 – 12 hodin, 51 % škol u cest v rozmezí 12 – 18 hodin a nejvíce škol 61 % hradí stravné až u cest delších než 18 hodin. Rovněž je vidět, že 11 % škol pedagogy s dětmi na cesty delší než 18 hodin vůbec neposílá, za čímž může být též snaha ušetřit finanční prostředky.

	5-12 hodin	12 až 18 hodin	nad 18 hodin
ano	42 %	51 %	61 %
ne	58 %	45 %	28 %
škola nejedí	0 %	4 %	11 %

Tabulka 7 – úhrada stravného při pracovních cestách v závislosti na době pracovní cesty

Více jak polovina škol (58 %) porušuje zákoník při placení stravného u cest dlouhých 5 – 12 hodin, 45 % u cest dlouhých 12 – 18 hodin a skoro třetina (28 %) u cest delších než 18 hodin. Případně se tomuto problému nevěnuje dostatečná pozornost. Pokud bylo při cestě v délce 5 – 12 hodin poskytnuto jen jedno jídlo, je náhrada v roce 2013 po povinném krácení 19,80 Kč při minimální sazbě stravného. Jedná se proto spíše o administrativní problém. Zaměstnanec se však této náhrady nemůže vzdát.

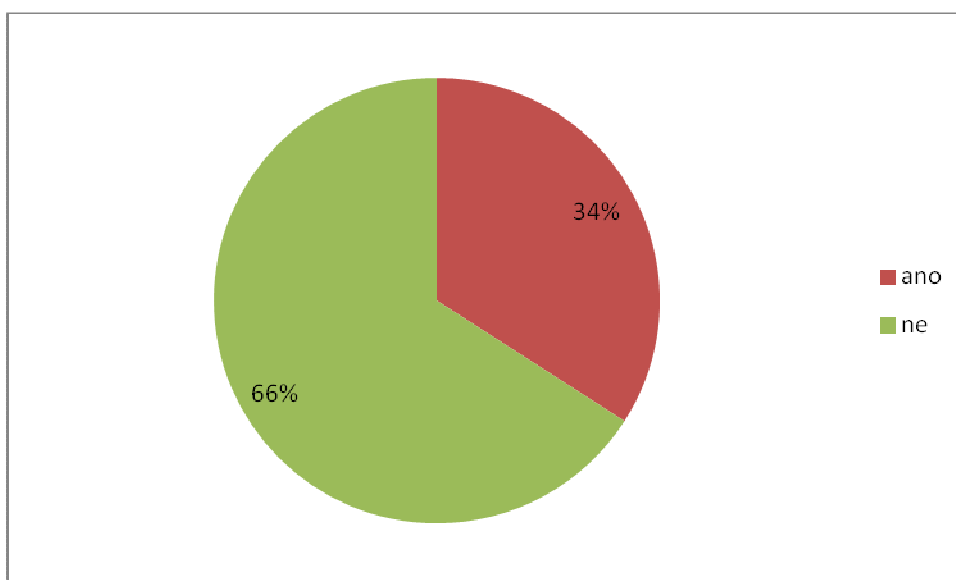


Graf 12 – k tabulce 7

Škola má poskytovat náhradu za stravné i v případě, že je např. u škol v přírodě, výletů delších než 18 hodin, či lyžařských výcviků s poskytovatelem služby dohodnuto, že bude pedagogický dozor zdarma. Poskytovatelé velmi často nabízejí na 10 dětí 1 osobu pedagogického doprovodu zdarma. To, že náhrady na stravné nejsou hrazeny, ukazují výsledky výzkumu v tabulce č. 8. 66 % škol, které na tyto akce jezdí, stravné nehradí.

	Všechny školy	Ty, co jezdí
ano	28 %	34 %
ne	55 %	66 %
NEJSOU	17 %	

Tabulka 8 – úhrada stravného i v případě, že je u cest nad 18 hodin dohodnuto s poskytovatelem služby (např. škola v přírodě), že je pedagogický dozor zdarma



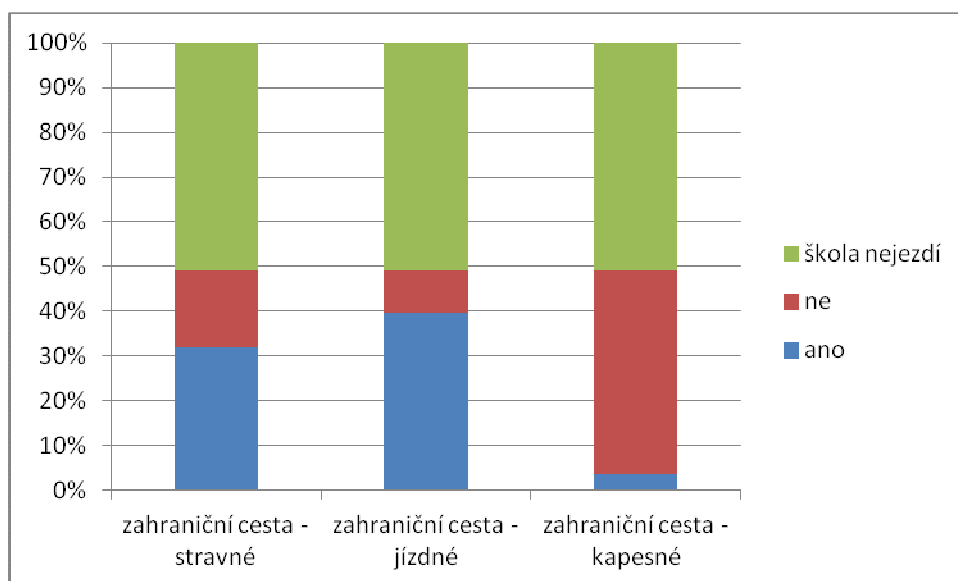
Graf 13 – k tabulce 8

Situace není dobrá, i když má vcelku logické zdůvodnění. Zaměstnanec má vše poskytnuté zdarma, není potřebné dál situaci řešit. 66 % zaměstnavatelů stravné nehradí, nebo neví, že je jejich povinností je hradit. Těž pedagogové neznají tuto povinnost. Často převládá názor, že nemá zaměstnanec nárok na další náhrady. Pokud jedou do škol v přírodě ojedinělé třídy, je částka za stravné pro rozpočet školy zanedbatelná. Pokud však jede celá škola, což v některých aglomeracích bývá, je již finanční zátěž značná. U pracovníků na dohody o činnosti nebo o provedení práce je možné cestovní náhrady též dohodnout. Není vyvážené, pokud kmenoví zaměstnanci náhrady mají a tzv. dohodáři nikoli.

Zahraniční cesty jsou též poměrně neuralgickým bodem. Jak ukazuje tabulka č. 9, z oslovených škol jezdí na zahraniční pobyty cca polovina. Jedná se o finančně náročnou záležitost nejen pro školy, ale i pro rodiče. Často se jedná o pobyty v rodinách, což odporuje zákoníku práce již z podstaty věci. Zaměstnavatel je povinen vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně⁸¹. To vylučuje svěřením dětí do rukou dalších osob při pobytu dětí v rodinách. Zodpovědný učitel nemůže nad dětmi konat dohled. Ubytování žáků v hotelích, kde je možné dohled nad žáky zajistit, je finančně daleko náročnější.

	ano	ne	škola nejezdí
zahraniční cesta - stravné	32 %	17 %	51 %
zahraniční cesta - jízdné	40 %	9 %	51 %
zahraniční cesta - kapesné	4 %	45 %	51 %

Tabulka 9 – cestovní náhrady při zahraniční cestě



Graf 14 – k tabulce 9

U zahraničních cest, při nichž má zaměstnavatel též poskytovat pedagogům jízdné a stravné, je situace taková, že podle výzkumu na ně jezdí pouze 49 % škol. 32 %

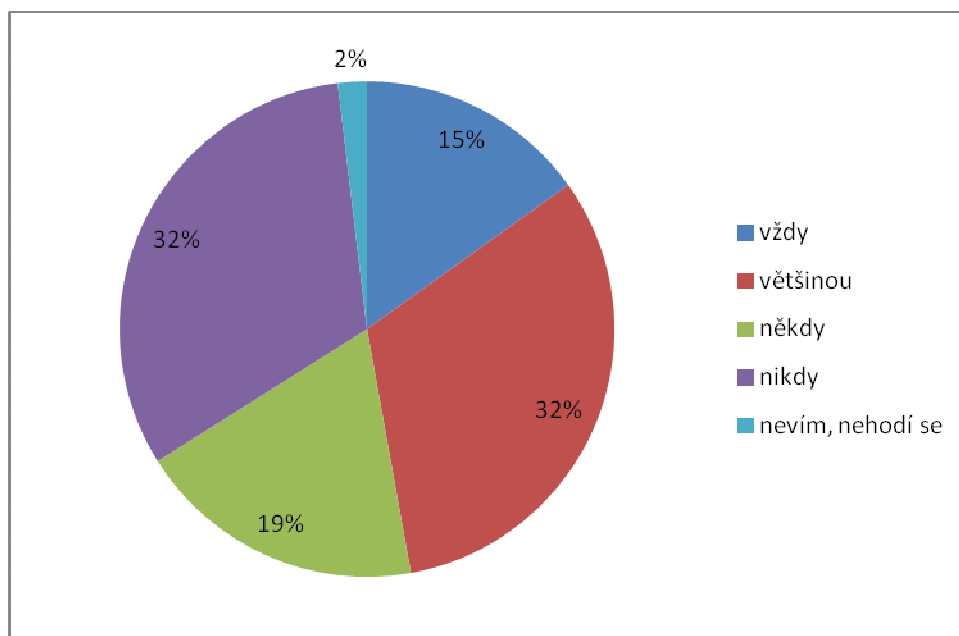
⁸¹ § 38 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

platí stravné, 17 % neplatí. Jízdné proplácí 40 % škol a 9 % nikoliv. Kapesné vyplácí jen minimum škol.

Tabulka č. 10 shrnuje otázku: Má škola dostatek financí pro úhradu cestovních náhrad? Ačkoli je z tabulky č. 11 patrné, že ne všichni ředitelé vynakládají na cestovní náhrady dostatečné finanční prostředky, jedna třetina škol nemá nikdy dostatečný rozpočet. Vystává otázka, zda-li opravdu hrozba neplnění cílů a záměrů školy nemá přednost před dodržením předpisu jako takového. Na druhou stranu opět třetině škol se finanční prostředky většinou dostávají a 15 % škol jich má dostatek vždy.

	Počet škol
vždy	15 %
většinou	32 %
někdy	19 %
nikdy	32 %
nevím, nehodí se	2 %

Tabulka 10 – otázka: Má škola dostatek financí pro úhradu cestovních náhrad?

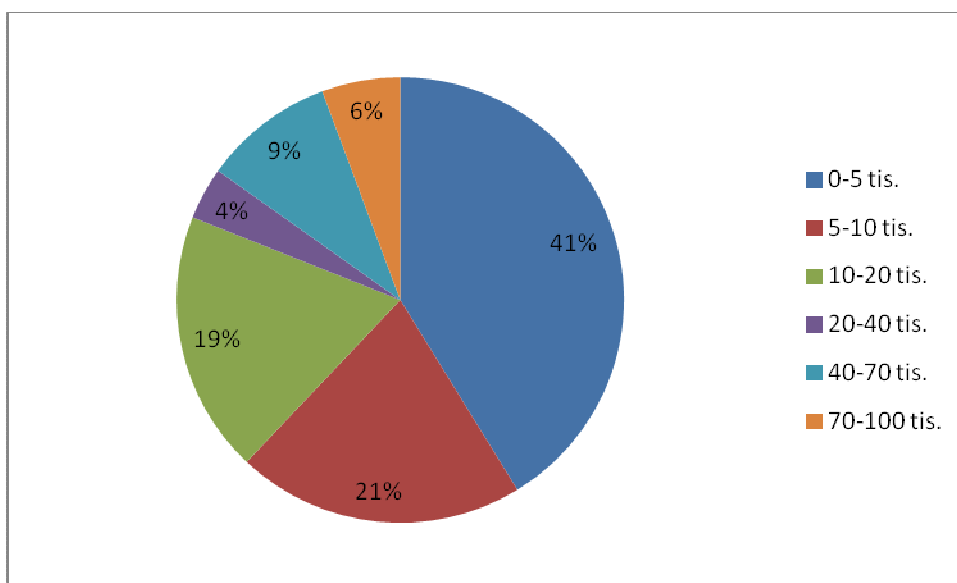


Graf 15 – k tabulce 10

Množství (Kč)	Počet škol
0-5 tis.	41 %
5-10 tis.	21 %
10-20 tis.	19 %
20-40 tis.	4 %
40-70 tis.	9 %
70-100 tis.	6 %

Tabulka 11 – množství prostředků vyhrazené z rozpočtu školy na cestovní náhrady

Tabulka č. 11 ukazuje na nevyrovnanost rozpočtů škol v položce cestovní náhrady. 62 % procent škol má rozpočet na cestovní náhrady pouze ve výši do 10 tisíc Kč.



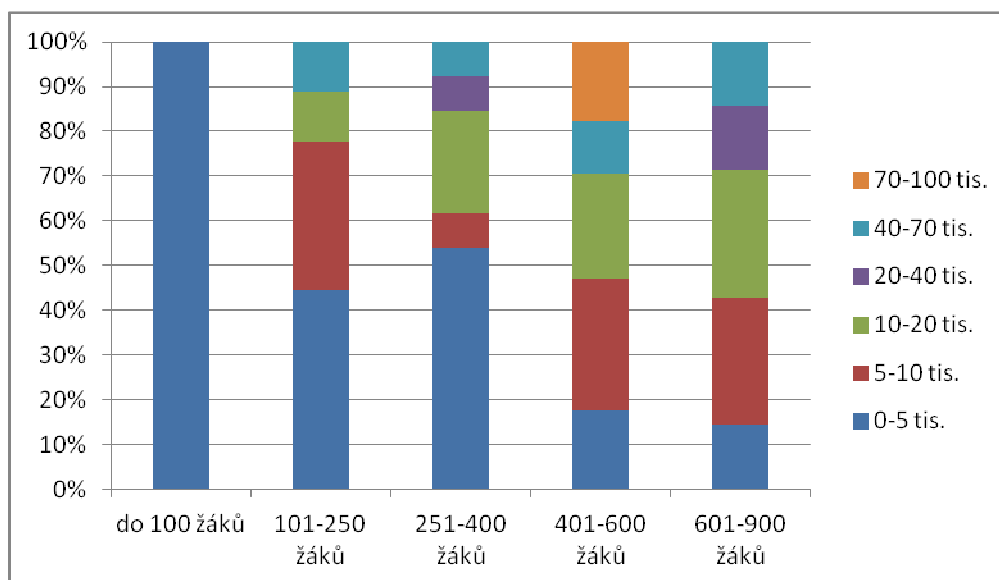
Graf 16 – k tabulce 11

Tabulka č. 12 ukazuje závislost prostředků vyhrazených z rozpočtu školy na cestovní náhrady a velikosti školy. Z výsledků výzkumu vyplývá, že nastává obrovský rozptyl mezi velikostí školy a výší finančních prostředků. Nejvíce škol se pohybuje od 0 do 20 tisíc Kč ročně, což vzbuzuje domněnku, že ačkoli ředitelé potvrdili vyplácení cestovních náhrad, nečiní tak důsledně nebo v plném rozsahu, či o nich nevědí a mylně se domnívají, že činí v souladu se zákoníkem práce.

I když by závislost měla vykazovat jistou úměrnost, tak, např. přes 50 % škol o velikosti 251 – 400 žáků má rozpočet stejný jako školy do 100 žáků.

	0-5 tis.	5-10 tis.	10-20 tis.	20-40 tis.	40-70 tis.	70-100 tis.
do 100 žáků	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
101-250 žáků	44 %	33 %	11 %	0 %	11 %	0 %
251-400 žáků	54 %	8 %	23 %	8 %	8 %	0 %
401-600 žáků	18 %	29 %	24 %	0 %	12 %	18 %
601-900 žáků	14 %	29 %	29 %	14 %	14 %	0 %

Tabulka 12 – závislost prostředků vyhrazených z rozpočtu školy na cestovní náhrady na velikosti školy



Graf 17 – k tabulce 12

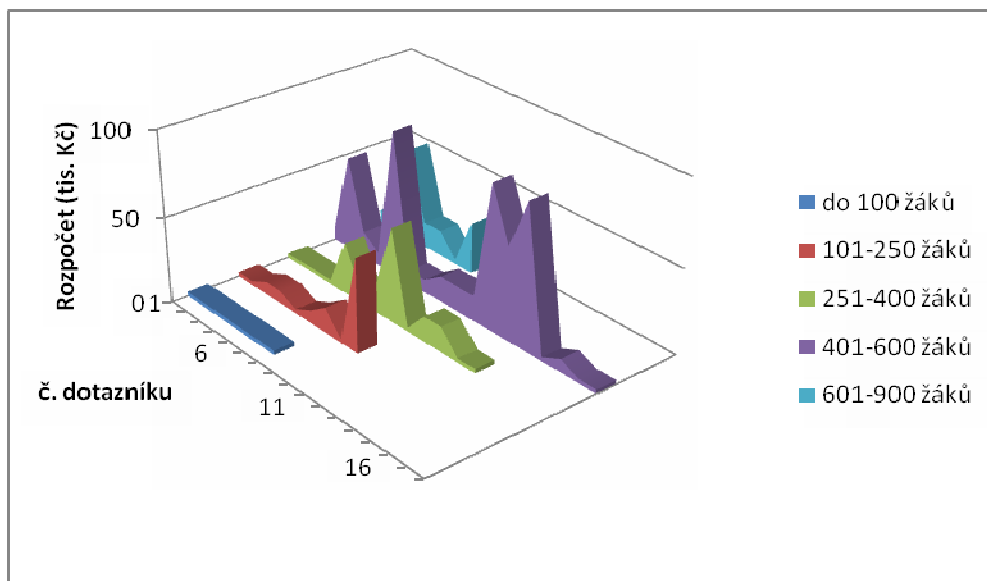
Tabulka č. 13 využívá dalších metod statistického zpracování, jsou zde spočítány průměry, směrodatné odchylky, medián a modus pro každý typ školy zvlášť. Z grafu 18 vyplývá, že škola od školy velmi kolísá, přičemž školy s počtem žáků 401 – 600 mají rozpočet v průměru větší než školy od 601 – 900 žáků.

Z grafu č. 19 je patrné z průměru, že rozpočet nestoupá plynule, ale i školy s počtem žáků 101 – 250, případně 251 – 400 žáků, jsou na tom obdobně.

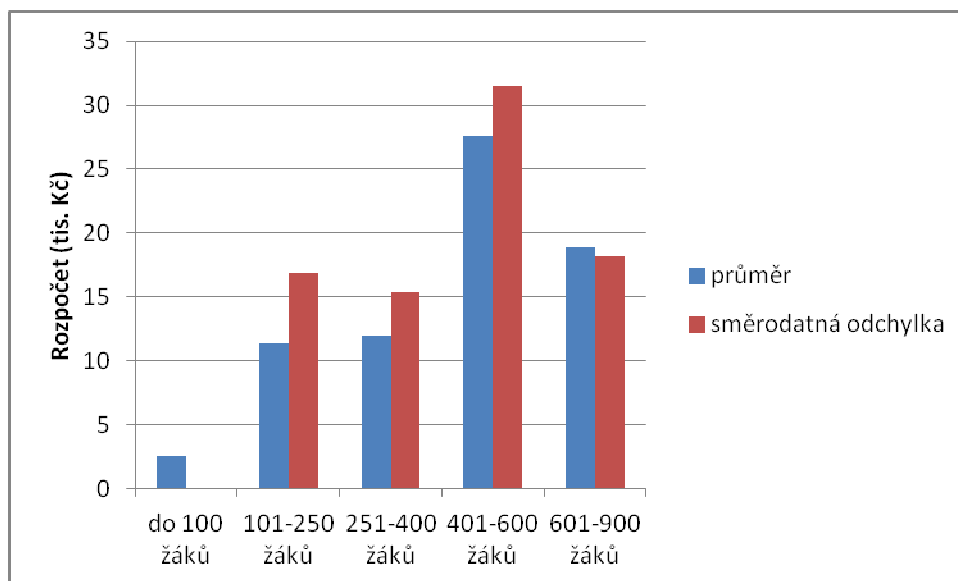
Směrodatná odchylka je obrovská, což potvrzuje domněnku, že hrazení cestovních náhrad se ve školách děje podle vlastních výkladů.

č. dotazníku	Velikost školy				
	do 100 žáků	101-250 žáků	251-400 žáků	401-600 žáků	601-900 žáků
1	2,5	2,5	2,5	7,5	7,5
2	2,5	2,5	2,5	55,0	7,5
3	2,5	7,5	2,5	15,0	55,0
4	2,5	7,5	2,5	7,5	15,0
5	2,5	2,5	30,0	85,0	15,0
6	2,5	7,5	7,5	7,5	2,5
7	2,5	15,0	15,0	7,5	30,0
8		2,5	55,0	15,0	
9		55,0	2,5	15,0	
10			15,0	15,0	
11			15,0	85,0	
12			2,5	55,0	
13			2,5	85,0	
14				2,5	
15				7,5	
16				2,5	
17				2,5	
Průměr	2,5	11,0	12,0	28,0	19,0
Směr.odchylka	0,0	17,0	15,0	32,0	18,0
medián	2,5	7,5	2,5	15,0	15,0
modus	2,5	2,5	2,5	7,5	7,5 (15)

Tabulka 13 – rozpočet jednotlivých škol na cestovní náhrady v tisících Kč (školy jsou rozděleny podle velikosti)



Graf 18 – k tabulce 13



Graf 19 – k tabulce 13

Tabulka č. 14 ukazuje, že nevznikly žádné dramatické změny na základě účinnosti novely zákoníku práce od 1. 1. 2012. Otázka vycházela z předpokladu, že při sestavování rozpočtu nemusel ředitel školy ještě plně znát změny v zákoníku práce a jejich dopady. V průběhu roku se však na základě zjištěných poznatků a různých školení mohl rozhodnout, že bude cestovní náhrady proplácet ve výši, kterou určuje zákoník práce. Je však také možné, že byl finanční plán školy v podzimním období upraven z důvodu vyššího čerpání některých položek.

	Počet škol
vždy	49 %
většinou	40 %
někdy	9 %
nikdy	2 %

Tabulka 14 – otázka: Je čerpání tohoto rozpočtu vždy dodržováno?

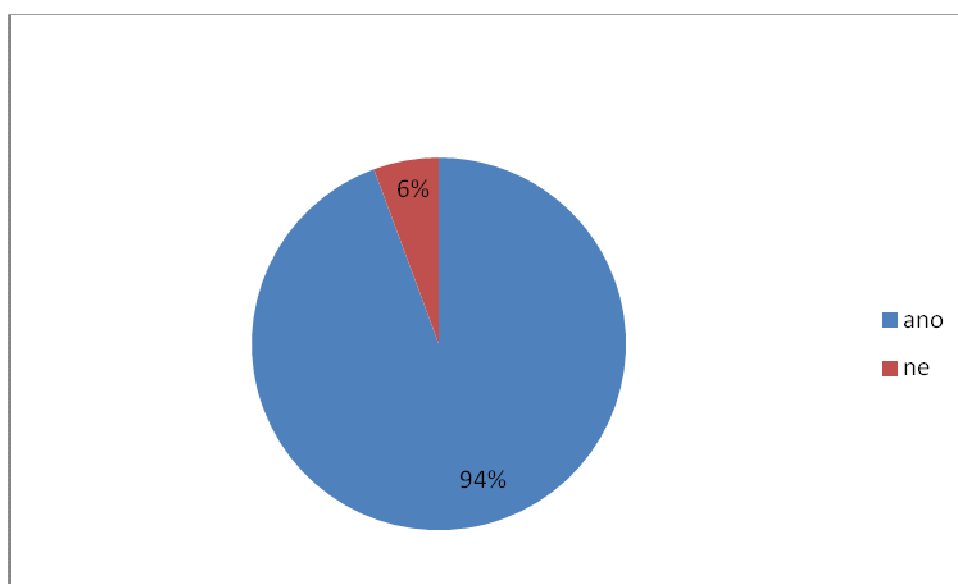


Graf 20 – k tabulce 14

Podle tabulky č. 15 byl snížen státní rozpočet téměř všem školám v složce ONIV. Pouze 6 % ředitelů odpovědělo, že nikoli. V porovnání se zeměmi OECD se Česko pohybuje na spodní hranici žebříčku, podíl výdajů na vzdělávání je pod 5 % hrubého domácího produktu, což se odráželo i na přidělování finančních prostředků na ostatní neinvestiční výdaje .

Počet škol	
ano	94 %
ne	6 %

Tabulka 15 – otázka: Byl snížen státní příspěvek v letech 2011-2012?

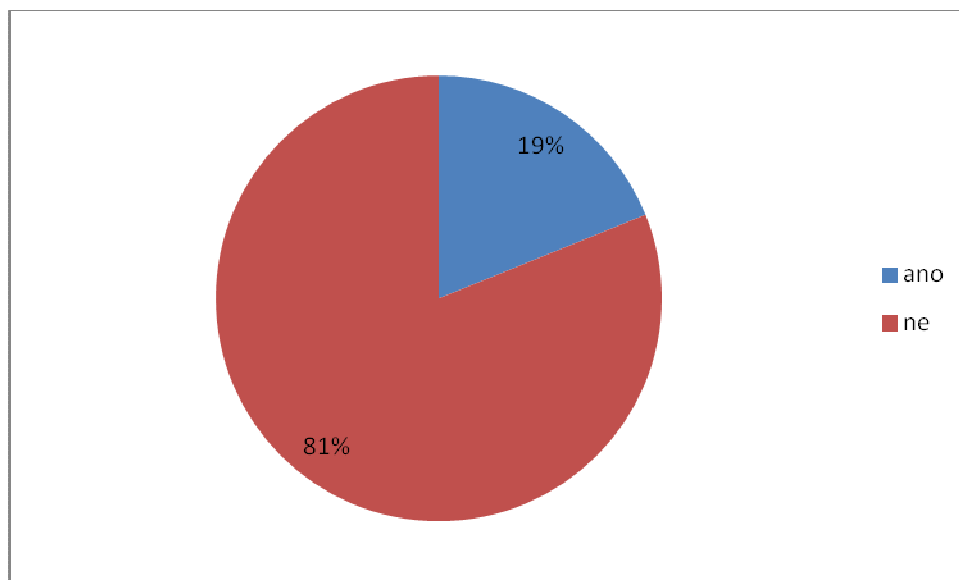


Graf 21 – k tabulce 15

V následující tabulce č. 16 se ukazuje, že rozpočet škol byl v důsledku změn zákoníku práce navýšen v 19 % škol. Otázkou opět zůstává, zda-li představy ředitelů škol o změnách v oblasti cestovních náhrad byly v souladu s ustanoveními zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že podle předcházejících závěrů byly cestovní náhrady vypláceny spíše podle vlastních výkladů škol, je možné, že na tuto otázku bylo odpovídáno z úhlu pohledu, že by tomu tak mělo být. Cestovní náhrady pak buďto nebyly vypláceny (nebo nebyly vypláceny v plné výši i šíři), nebo byly cesty omezeny (tabulka č. 19), či se stali nechtěnými sponzory rodiče dětí.

	Počet škol
ano	19 %
ne	81 %

Tabulka 16 – otázka: Byl rozpočet navýšen v položce cestovné z důvodu legislativních úprav od 1. 1. 2012?

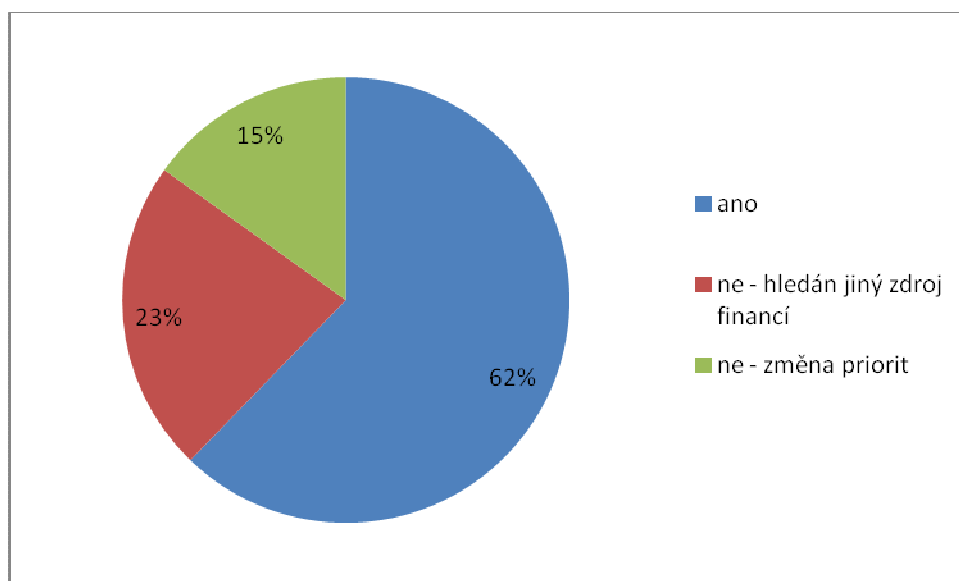


Graf 22 – k tabulce 16

To, že omezování finančních prostředků ve školství v letech 2011–2012 má vliv na hrazení cestovních náhrad, je vidět v tabulce č. 17. 62 % škol omezilo konání pracovních cest. V souvislosti s nedostatečnou informovaností ředitelů o cestovních náhradách opět vyvstává otázka, zda-li nebyly pracovní cesty omezeny i z jiných důvodů, např. značné finanční zatížení na platy pedagogů, vysoké riziko cest s žáky, snížené možnosti rodičů hradit pobyty dětí, zvyšující se nároky rodičů na bezpečnost žáků při výjezdech.

	Počet škol
ano	62 %
ne - hledán jiný zdroj financí	23 %
ne - změna priorit	15 %

Tabulka 17 – otázka: Omezily se pracovní cesty pedagogů z důvodu nedostatku finančních prostředků na náhrady cestovního?

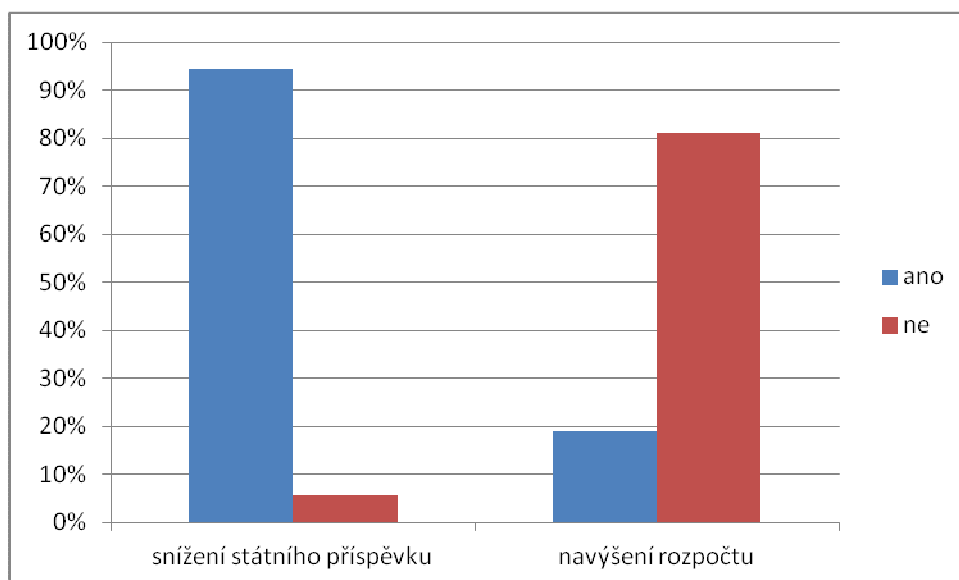


Graf 23 – k tabulce 17

V tabulce č. 18 je uvedena závislost snížení státního příspěvku a navýšení rozpočtů škol v položce cestovné.

	snížení státního příspěvku	navýšení rozpočtu
ano	94 %	19 %
ne	6 %	81 %

Tabulka 18 – závislost navýšení rozpočtu školy v položce cestovné na snížení státního příspěvku

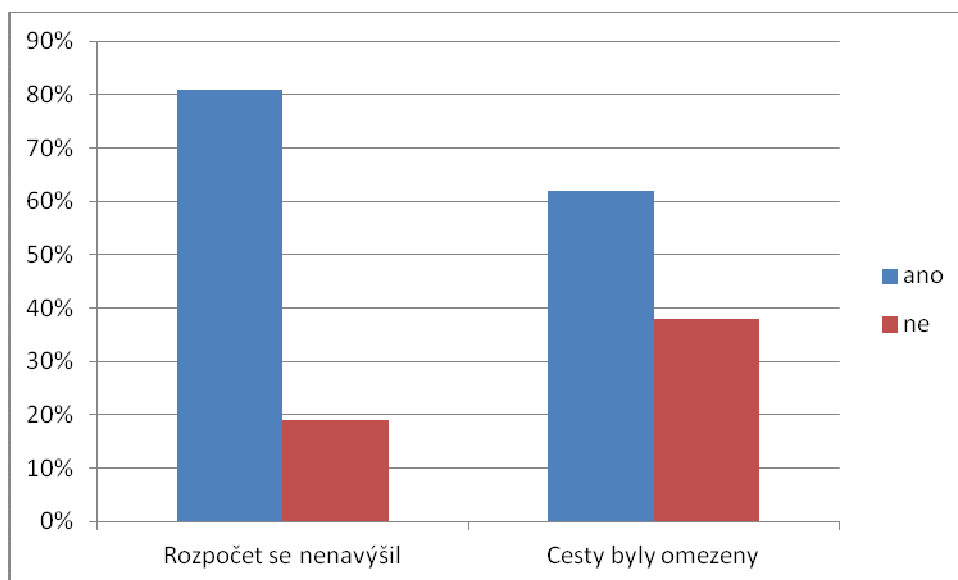


Graf 24 – k tabulce 18

Tabulka č. 19 shrnuje závislost omezení pracovních cest na změny rozpočtu v položce cestovné. Rozpočet se navýšil pouze v 19 %, ale pracovní cesty nebyly omezeny v 38 %. Opět se potvrzuje, že cestovní náhrady nejsou prioritní položkou rozpočtu a je s nimi nakládáno velmi odlišně.

	Rozpočet se nenavýšil	Cesty byly omezeny
ano	81 %	62 %
ne	19 %	38 %

Tabulka 19 – závislost omezení pracovních cest pedagogů na navýšení či nenavýšení rozpočtu v položce cestovné



Graf 25 – k tabulce 19

Výzkum prokázal, že dodržování zákoníku práce je pro většinu škol menší prioritou, než případné těžkosti v rozpočtu školy. Navíc 62 % škol raději omezila počet pracovních cest, 23 % škol hledá jiné zdroje financování a 15 % škol uvedlo, že cesty neomezuje z jiných důvodů, mezi které patří např. změna priorit v rozpočtu.

6.3 Ověření hypotéz

Ve své práci jsem ověřovala tyto hypotézy:

H1 – Jestliže je státní příspěvek škole snižován, počet pracovních cest se omezuje.

Tato hypotéza se potvrdila. Více jak 62 % škol pracovní cesty pedagogů omezila.

H2 – Jestliže je snižován příspěvek školám ze státního rozpočtu, nejsou zaměstnancům škol poskytovány cestovní náhrady podle zákoníku práce.

Hypotéza č. 2 se nepotvrdila. Nelze prokazatelně určit, že cestovní náhrady nejsou zaměstnancům poskytovány v souvislosti se změnami zákoníku práce. Výzkum prokázal velmi odlišný přístup ředitelů škol k této problematice. V oblasti cestovních náhrad dochází často k porušování zákoníku práce z důvodu jeho neznalosti.

H3 – Čím více škola nachází alternativní finanční zdroje, tím méně omezuje počet pracovních cest.

Tato hypotéza se částečně potvrdila. 23 % škol hledá jiné zdroje a pracovní cesty neomezuje, 15 % škol přizpůsobilo rozpočet školy novým podmínkám. Jedním ze zdrojů jsou však finanční prostředky získané z plateb rodičů. Granty jsou využívány ve velmi malé míře, dary pak více.

7 Využití v praxi ředitelů škol

Výzkum ukázal, že ředitelé škol se často v případě pracovních cest zákoníkem práce zcela neřídí. Mnoho ředitelů se nezabývá tím, že i když je učiteli při pracovní cestě vše poskytnuto zdarma, musí mu cestovní náhrady vyplatit. Jízdné v městské hromadné dopravě se proplácí jen učitelům, kteří nemají legitimace. Učitelé sami iniciují různé akce a těžko se jim vysvětluje, že se nemohou realizovat. Na druhou stranu škola je zákoníkem práce velmi svázána a potřebovala by svoji speciální úpravu. Mají ji pracovníci ve zdravotnictví a zemědělství. Velmi často není možné zákoník práce dodržet.

Práce měla ukázat na problémy, kterými se musí ředitelé škol zabývat. Často mnoho z nich spoléhá na premisu, že není-li žalobce, není soudce. Školy jsou v rámci veřejných rozpočtů velmi limitovány. Neprokázalo se, že omezování finančních prostředků ve školství má vliv na hrazení cestovních náhrad. Mnoho škol přenáší financování školních akcí na rodiče přímo. Mnoho škol ani neví, že to není správně. Je potřebné hledat také zdroje finančních prostředků, které zlepší současný stav. Jedním z nich jsou dary poskytované škole nebo granty, při nichž škola potřebné finanční prostředky získá. Mnohé granty je možné využít na cestovní náhrady, jsou však omezeny pouze na jízdné.

Práce by měla být určitým návodem, jak s pracovními cestami nakládat a jakých situací je potřebné se vyvarovat. Měla by být impulsem k novému náhledu na pracovní cesty. Dodržení předpisu je jen v malém množství případů větší prioritou, než je nabídka školy žákům a jejich rodičům. Případné těžkosti v rozpočtu školy jsou pouze subjektivním pohledem. Záleží, zda-li je ředitel schopen přehodnotit svá stanoviska.

Práce má přispět k tomu, aby se ředitelé nebo jimi delegovaní zaměstnanci škol začali touto problematikou podrobně zabývat, aby se pravidelně vzdělávali i v této oblasti. Na učitele jsou neustále kladeny vyšší nároky. Je tedy nutné jim poskytnout zákonné záležitosti, jak je tomu v jiných oborech.

Závěr

Učitelské povolání se často označuje za poslání. Jistě tomu tak je. Na druhou stranu se nesmí z učitele stát oběť svého poslání. Jeho postavení jako zaměstnance je pevně ukotveno v našem právním řádu.

V pracovněprávních vztazích chrání zákoník práce zaměstnance jako slabší stranu právního vztahu. Zákonná úprava stanovuje, kdy se od právní úpravy není možné odchýlit. Dalším principem pracovního práva je minimální sociální standard. Právo musí dostat za určených podmínek každý zaměstnanec bez ohledu na to, kdo jej zaměstnává. Základní právo v oblasti cestovních náhrad je obsaženo v § 151 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, není-li v zákoníku dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v části sedmé.

Pracovní cesty a jejich správné pojetí se stávají nedílnou součástí v činnosti školy. Zákoník práce je však v současné době předpisem velmi svazujícím.

Prvotním cílem této práce bylo zjištění právního vědomí ředitelů škol v oblasti pracovního práva. Právní vědomí obecně není dobré, někdy ani v právnických kruzích ne. Bohužel ředitelé škol nejsou výjimkou. Rozhodují se podle zažitých zvyklostí, jenom minimum se při dotazování odkazovalo na platný zákoník práce. Ředitelé nemění zažité stereotypy a jen pomalu se oprostují od starých právních výkladů a zvyklostí.

Rozsah pracovní cest ve školním roce je značný při jednodenních školních akcích: školy se zúčastňují exkurzí, vzdělávacích a kulturních akcí, sportovních klání a v nemalé míře i výletů. Lyžařské výcviky jsou zastoupeny více než školy v přírodě.

Největší překážky při naplňování zákoníku práce spatřují ředitelé škol v nedostatku finančních prostředků. Klasickými zdroji při financování pracovních cest jsou prostředky zřizovatele, ostatní neinvestiční náklady a rodiče. Zde však vyvstává

problém, že rodiče nemohou hradit pedagogům finanční náhrady spjaté s pracovním vztahem.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy by se mělo více angažovat při změnách zákoníku práce, v němž už jsou úpravy pro zdravotnictví a zemědělství, především oblasti pracovní doby a doby odpočinku. Posílením rozpočtu ostatních neinvestičních výdajů by nemělo sledovat jenom uspokojování potřeb žáků – dostatek pomůcek, učebnic, obnova a modernizace kabinetních sbírek, ale také upokojování zákonných nároků zaměstnanců škol. V roce 2013 dostaly školy téměř dvojnásobek těchto prostředků, snad bude tento trend trvalý. Možná se dočkáme i změn v legislativě, které umožní školám více prostoru. Je však také pravdou, že existuje velmi málo kvalifikovaných výkladů současné legislativy, některé se i rozcházejí. Na mnohých školeních jsou posluchači upozorňováni, že od některých autorů nemají brát jejich názory vážně, že jsou chybné. Státní správa se výkladů straní z důvodu mnoha možných pohledů na současnou legislativu. Judikatury se týkají spíše soukromého sektoru.

Základním požadavkem na vzdělání ředitele školy je pedagogické vzdělání. Zodpovídá však za všechny problémy, které se ve škole vyskytnou. Je velmi tristní, když se ředitel školy dostane do situace, kdy zásadním způsobem porušil zákoník práce a kdy škole navíc hrozí nemalá finanční sankce. Je potřebné věnovat se zákoníku práce stejně důsledně, jako školským zákonům.

Použitá literatura

Knižní publikace:

ANDRAŠČÍKOVÁ, M.; JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P.; HOFMANNOVÁ, E.; KNEBL, P.; SCHMIED, Z.; TOMANDLOVÁ, L.; TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.* Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3

BARANCOVÁ, H.; SCHRONK, R. *Pracovní právo.* Bratislava: Sprint dva, 2010. ISBN 978-80-89393-11-4

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu.* Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

HOFMANNOVÁ, E. *Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady k 1. 1. 2012.* Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-712-6

CHRÁSKA, M. *Metody sběru a statistického vyhodnocování dat v evaluačních pedagogických výzkumech.* Olomouc: Pedagogická fakulta, Votobia, 2003. ISBN 80-7220-164-6

JAKUBKA, J.; SCHMIED, Z.; TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012.* Olomouc: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-706-6.

JANOUŠEK, K. *Cestovní náhrady ve 234 příkladech.* Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-718-0.

KALOUS, J. *Průvodce přípravou empirického výzkumu pro pedagogy a psychology.* Praha: Pedagogický ústav J. A. Komenského ČSAV, 1983.

KALOUS, J. Využití statistiky v pedagogickém výzkumu. In SKALKOVÁ, J., aj. *Úvod do metodologie a metod pedagogického výzkumu*. Praha: SPN, 1983, s. 169-183.

MAŇÁK, J., ŠVEC, V. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-078-6.

SWOBODA, H. *Moderní statistika*. Praha: Svoboda, 1977.

VALENTA, J. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. Olomouc: Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-530-6.

Legislativa:

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

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění neskorších předpisů

Zákon č. 283/2002 Z.z., o cestovních náhradách, ve znění neskorších předpisů

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby

Vyhláška č. 429/2011 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

Vyhláška č. 472/2012 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

Vyhláška č. 379/2011 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012

Vyhláška č. 392/2012 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2013

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. 632/2008 Sb. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidel při pracovních cestách

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 248/2012 Z.z. o sumách stravného

Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z.z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v cudzej mene pri zahraničných pracovních cestách

Další zdroje:

www.msmt.cz

www.mpsv.cz

www.mfcr.cz

www.nsoud.cz

www.employment.gov.sk

www.zakladniskoly.cz

www.devbook.cz

www.janmikac.cz

www.tydenik-skolstvi.cz

www.pravnickaliteratura.sk

www.wikiscripta.eu

Přílohy

Příloha č. 1 – Dotazník pro ředitele škol

Vážená paní ředitelko, vážený pane řediteli,

jsem posluchačkou 2. ročníku magisterského studia Pedagogické fakulty UK v Praze management ve vzdělávání. Dovoluji si Vás požádat o zodpovězení otázek z dotazníku. Provádím výzkum, který se týká pracovních cest ve školství. Rozhovor nebude delší než 15 minut. Jde o práci, která by měla přispět při orientaci v problematice pracovních cest ve školách a v náhradách cestovních výdajů. Děkuji za Váš čas.

Velikost školy:

do 100 žáků

101 – 250 žáků

251 – 400 žáků

401 – 600 žáků

601 – 900 žáků

více jak 901 žák

1) Jaké typy pracovních cest ve škole realizujete a jak často (v průměru na třídu):

exkurze (návštěva výrobního provozu):

nikdy – 1-4x ročně – 5-9x ročně – 10-15x ročně - více

návštěva vzdělávacích a kulturních zařízení:

nikdy – 1-4x ročně – 5-9x ročně – 10-15x ročně - více

doprovod žáků na sportovní akce:

nikdy – 1-4x ročně – 5-9x ročně – 10-15x ročně - více

výlet:

nikdy – 1-2x ročně – více

škola v přírodě nebo ozdravný pobyt:

nikdy - 1x ročně – 2x ročně - více

lyžařský výcvik:

nikdy – 1x ročně – 2x ročně - více

2) Určete, jakou délku mají zpravidla pracovní cesty ve vaší škole:

exkurze (návštěva výrobního provozu):

do 5 hodin – 5 až 12 hodin – 12 až 18 hodin – nad 18 hodin – nekonají se

návštěva vzdělávacích a kulturních zařízení:

do 5 hodin – 5 až 12 hodin – 12 až 18 hodin – nad 18 hodin – nekonají se

doprovod žáků na sportovní akce:

do 5 hodin – 5 až 12 hodin – 12 až 18 hodin – nad 18 hodin – nekonají se

výlet:

do 5 hodin – 5 až 12 hodin – 12 až 18 hodin – nad 18 hodin – nekonají se

Uskutečňuje se ve Vaší škole škola v přírodě nebo ozdravný pobyt:

ano - ne

Uskutečňuje se ve Vaší škole lyžařský výcvik:

ano - ne

3) Jedete-li na exkurzi, z jakých zdrojů hradíte cestovní náhrady:

zřizovatel – ONIV – rodiče – dar – grant – z jiného zdroje _____ - nehradíme/nekoná se

divadelní představení, koncert:

zřizovatel – ONIV – rodiče – dar – grant – z jiného zdroje _____ - nehradíme/nekonají se

sportovní akce:

zřizovatel – ONIV – rodiče – dar – grant – z jiného zdroje _____ - nehradíme/nekonají se

výlet:

zřizovatel – ONIV – rodiče – dar – grant – z jiného zdroje _____ - nehradíme/nekoná se

škola v přírodě:

zřizovatel – ONIV – rodiče – dar – grant – z jiného zdroje _____ - nehradíme/nekoná se

lyžařský kurz:

zřizovatel – ONIV – rodiče – dar – grant – z jiného zdroje _____ - nehradíme/nekoná se

4) Jízdné hradí škola při pracovní cestě

ano - ne

Poskytujeme jízdné i těm pedagogům, kteří mají svoje legitimace na MHD

ano – ne – irelevantní vzhledem k poloze školy

5) Při pracovní cestě v délce 5 – 12 hodin poskytuje škola náhradu za stravné:

ano – ne

při pracovní cestě v délce 12 – 18 hodin

ano - ne

při pracovní cestě nad 18 hodin

ano - ne

Při cestě nad 18 hodin (výlet, škola v přírodě, kurzy) poskytuje škola stravné i v případě, že s poskytovatelem služby bylo dohodnuto, že pedagogický doprovod bude zdarma:

ano - ne

6) Při zahraniční cestě poskytuje škola stravné:

ano – ne

jízdné:

ano – ne

kapesné:

ano - ne

7) Škola má dostatek finančních prostředků na hrazení cestovních náhrad:

vždy - většinou – někdy – nikdy – nevím, nehodí se

Kolik prostředků v rozpočtu školy je zpravidla určeno na úhradu cestovních náhrad?

0 až 5 tis. – 5 až 10 tisíc – 10 až 20 tisíc – 20 až 40 tisíc – 40 tisíc až 70 tisíc – nad 70 tisíc

Je čerpání tohoto rozpočtu dodržováno?

vždy - většinou – někdy – nikdy – nevím, nehodí se

Byl Vám v letech 2011-2012 snížen státní příspěvek?

ano – ne

Byl rozpočet školy navýšen v položce cestovné z důvodu legislativních úprav od 1. 1.2012?

ano – ne

Omezil(a) jste pracovní cesty pedagogů z důvodu nedostatku finančních prostředků na náhrady cestovného?

ano – ne

ne – z těchto důvodů:

- škola cestovní náhrady nevyplácí
- byl hledán jiný zdroj finančních prostředků
- jiné

Děkuji za ochotu.

Příloha č. 2 – Ukázka směrnice školy k cestovním náhradám (pro rok 2013)

Pracovní cesty se řídí ustanoveními §§ 151 – 190 zákoníku práce v platném znění.

Před zahájením pracovní cesty určí vedoucí zaměstnanec, který povoluje pracovní cestu (ředitel, zástupce ředitele, referentka školy, vedoucí školní družiny a vedoucí školní jídelny), písemně podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování. Přihlíží přitom k oprávněným zájmům zaměstnance.

Jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

K povolení a vyúčtování pracovní cesty se použije tiskopis (cestovní příkaz, SEVT).

Zahraniční pracovní cestou (§§ 166 - 172, 179, 180, 189 ZP) se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. Dobou rozhodnou pro vznik práva zaměstnance na náhradu cestovních výdajů v cizí měně je doba přechodu státní hranice České republiky, kterou oznámí zaměstnanec zaměstnavateli, nebo doba odletu z České republiky a příletu do České republiky při letecké přepravě.

Druhy cestovních náhrad:

- a) náhrada jízdních výdajů (§ 157 – 160 ZP),
- b) náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny (§ 161 ZP),
- c) náhrada výdajů za ubytování (§ 162 ZP),
- d) náhrada zvýšených stravovacích výdajů (dále jen „stravné“) (§ 176 ZP),
- e) náhrada nutných vedlejších výdajů (§ 164 ZP).

Výše stravného se stanovuje pro rok 2013 následovně:

66 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

100 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,

157 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatně poskytnuté jídlo 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.

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,

12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

Při poskytnutí náhrady jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, zaměstnavatel poskytne tuto náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat. Na konci kalendářního měsíce provede zaměstnanec vyúčtování jízdného místní hromadné dopravy na tiskopise, který je přílohou této směrnice.

Pravidla pro vyúčtování služebních cest při použití soukromého vozidla:

- zaměstnanec předloží kopii technického průkazu, řidičského oprávnění, dokladu o platnosti povinného ručení (tzv. zelená karta) a platného průkazu potvrzujícího proškolení řidiče (tzv. referentské zkoušky)

- spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla. Při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie. Není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených

- cenu pohonných hmot prokazuje zaměstnanec dokladem, který byl pořízen den před uskutečněním pracovní cesty nebo po dobu pracovní cesty

- výše základní náhrady je pro rok 2013 u osobních silničních motorových vozidel 3,60 Kč
- pokud nemá zaměstnanec havarijně pojištěné soukromé vozidlo, pojistí jej jednorázově, tento výdaj bude zahrnut do vyúčtování pracovní cesty jako nutný vedlejší výdaj

Zaměstnanec je povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

Zaměstnavatel je povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva. Částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí cestovní náhrady.

Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.

Na služební cestu je možno zaměstnanci poskytnout zálohu. Ta se zúčtuje operací 335/261. Při vyúčtování cesty je vrácena formálně celá záloha operací 261/335 a následně vyúčtovány skutečné, podložené náklady operací 512/261.

Příloha č. 3 – Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 – velikost školy	39
Tabulka 2 – typy pracovních cest – počet na jednu třídu.....	40
Tabulka 3 – délka pracovních cest	43
Tabulka 4 – zdroje pro financování cestovních náhrad.....	44
Tabulka 5 – zdroj financování cestovních náhrad škol v přírodě a lyžařských výcviků u škol, které na ně jezdí.....	45
Tabulka 6 – úhrada jízdného	47
Tabulka 7 – úhrada stravného při pracovních cestách v závislosti na době pracovní cesty.....	48
Tabulka 8 – úhrada stravného i v případě, že je u cest nad 18 hodin dohodnuto s poskytovatelem služby (např. škola v přírodě), že je pedagogický dozor zdarma	49
Tabulka 9 – cestovní náhrady při zahraniční cestě	50
Tabulka 10 – otázka: Má škola dostatek financí pro úhradu cestovních náhrad?....	51
Tabulka 11 – množství prostředků vyhrazené z rozpočtu školy na cestovní náhrady	52
Tabulka 12 – závislost prostředků vyhrazených z rozpočtu školy na cestovní náhrady na velikosti školy.....	53
Tabulka 13 – rozpočet jednotlivých škol na cestovní náhrady v tisících Kč (školy jsou rozděleny podle velikosti)	54
Tabulka 14 – otázka: Je čerpání tohoto rozpočtu vždy dodržováno?	56
Tabulka 15 – otázka: Byl snížen státní příspěvek v letech 2011-2012?	57
Tabulka 16 – otázka: Byl rozpočet navýšen v položce cestovné z důvodu legislativních úprav od 1. 1. 2012?	58
Tabulka 17 – otázka: Omezily se pracovní cesty pedagogů z důvodu nedostatku finančních prostředků na náhrady cestovného?	59
Tabulka 18 – závislost navýšení rozpočtu školy v položce cestovné na snížení státního příspěvku	60
Tabulka 19 – závislost omezení pracovních cest pedagogů na navýšení či nenavýšení rozpočtu v položce cestovné	61

Graf 1 – k tabulce 1	39
Graf 2 – k tabulce 2	41
Graf 3 – k tabulce 2	42
Graf 4 – k tabulce 2	42
Graf 5 – k tabulce 2	43
Graf 6 – k tabulce 3	43
Graf 7 – k tabulce 4	45
Graf 8 – k tabulce 5	46
Graf 9 – k tabulce 5	46
Graf 10 – k tabulce 6	47
Graf 11 – k tabulce 6	47
Graf 12 – k tabulce 7	48
Graf 13 – k tabulce 8	49
Graf 14 – k tabulce 9	50
Graf 15 – k tabulce 10	51
Graf 16 – k tabulce 11	52
Graf 17 – k tabulce 12	53
Graf 18 – k tabulce 13	55
Graf 19 – k tabulce 13	55
Graf 20 – k tabulce 14	56
Graf 21 – k tabulce 15	57
Graf 22 – k tabulce 16	58
Graf 23 – k tabulce 17	59
Graf 24 – k tabulce 18	60
Graf 25 – k tabulce 19	61