

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

PRACOVNÍ CESTA (VNITROSTÁTNÍ I ZAHRANIČNÍ)

Diplomová práce

Kristýna Tichá

Vedoucí diplomové práce

JUDr. Martin Štefko Ph.D.

V Táboře, listopad 2013

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Táboře dne 29. listopadu 2013

Kristýna Tichá

Poděkování:

Děkuji panu JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a rady.

V Táboře dne 29. listopadu 2013

Kristýna Tichá

Obsah:

Úvod	6
1. Pracovní cesta a související základní pojmy	8
1.1. Pracovní cesta obecně	8
1.2. Pracovní cesta vnitrostátní a zahraniční	10
1.3. Místo výkonu práce	10
1.4. Místo pravidelného pracoviště	12
2. Vysílání zaměstnanců na pracovní cestu	14
2.1. Dohoda se zaměstnancem	14
2.2. Doba trvání pracovní cesty	15
2.3. Jiné podmínky	15
3. Průběh pracovní cesty	19
3.1. Pracovní úkoly při pracovní cestě	19
3.2. Pracovní doba na pracovní cestě	21
3.3. Přerušování pracovní cesty	22
4. Pokyny na pracovní cestě	25
4.1. Pokyny k práci na pracovní cestě	25
4.2. Vedoucí zaměstnanec	26
4.3. Judikatura	28
5. Cestovní náhrady při vnitrostátní pracovní cestě	30
5.1. Obecně k cestovním náhradám	30
5.2. Náhrady jízdních výdajů	31
5.3. Náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	33
5.4. Náhrady výdajů za ubytování	34
5.5. Stravné	35
5.6. Náhrada nutných vedlejších výdajů	39
6. Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě	41
6.1. Obecně k cestovním náhradám při zahraniční pracovní cestě	41
6.2. Náhrada jízdních výdajů	41
6.3. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	43
6.4. Náhrada výdajů za ubytování	44
6.5. Zahraniční stravné	44
6.6. Kapesné	49
6.7. Náhrada nutných vedlejších výdajů	50
7. Společná ustanovení o cestovních náhradách	52
7.1. Paušalizace cestovních výdajů	52
7.2. Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování	57
7.3. Cestovní náhrady bez zálohy	59
7.4. Cestovní náhrady poskytování podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem	60

Závěr	62
Seznam zkratek	63
Použitá literatura	64
Summary.....	67
Klíčová slova – Keywords	68

Úvod

Pracovní právo jako samostatné odvětví vzniklo později než řada klasických právních odvětví, v dnešní době však téměř každý z nás během života vstoupí do pracovněprávního vztahu, a proto by měl znát práva a povinnosti z tohoto vztahu vyplývající. To mě přimělo k tomu, že jsem si pro svou diplomovou práci vybrala právě obor pracovního práva. Konkrétní téma diplomové práce Pracovní cesta (vnitrostátní a zahraniční) jsem si zvolila z důvodu, že se jedná o institut, který je v dnešní době zaměstnavateli stále hojněji využíván a je velmi dobře známý i laické veřejnosti, přesto se pořád vyskytují v praxi nejasnosti ohledně podmínek vysílání zaměstnanců na pracovní cestu a poskytování cestovních náhrad.

Ve své diplomové práci se budu nejprve zabývat jednotlivými základními pojmy jako pracovní cesta a její rozdělení na vnitrostátní a zahraniční, dále základními pojmy s pracovní cestou související, tedy místo výkonu práce a místo pravidelného pracoviště.

Následně se práce bude věnovat vysílání zaměstnanců na pracovní cestu, kde bude upravena dohoda se zaměstnancem a její vývoj, doba trvání pracovní cesty a jiné podmínky jako doba a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování. Práce bude pokračovat průběhem pracovní cesty, kde budou zmíněny pracovní úkoly, pracovní doba, přerušení pracovní cesty a dále pokyny na pracovní cestě, kde detailněji vymezím vedoucího zaměstnance a judikaturu týkající se daného tématu.

V diplomové práci nebude chybět analýza cestovních náhrad při vnitrostátní pracovní cestě, ale i při zahraniční a jejich společná ustanovení. Cestovní náhradám se bude věnovat převážná část této práce, zvláště vymezení jednotlivých druhů a jejich detailnějšímu rozboru, u těch složitějších uvádím i praktické příklady s výpočty. Kromě jednotlivých druhů se budu věnovat i paušalizaci cestovních výdajů, záloze na cestovní náhrady a její vyúčtování i cestovním náhradám poskytovaným podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem.

Cílem této práce je podat ucelený přehled dané problematiky pro snadnější orientaci a její použitelnost v praxi, dále analýza jednotlivých institutů souvisejících s pracovní cestou, utřídění poznatků a vyjádření vlastního názoru.

Práce vychází z právní úpravy platné a účinné ke dni 20. listopadu 2013.

1. Pracovní cesta a související základní pojmy

1.1. Pracovní cesta obecně

Pracovní cesta je významný flexibilní institut, který zakládá právo zaměstnavatele, vyslat zaměstnance dočasně konat práci do jiného místa, než je sjednané místo výkonu práce a na nezbytně dlouhou dobu.

Dle stávajícího znění zákoníku práce je pracovní cesta definována § 42 odst. 1. *„Pracovní cestou se rozumí časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.“*

Ochrana zaměstnance je obsažena v podmínce souhlasu s pracovní cestou. Protože není předepsána forma dohody o vyslání na pracovní cestu, může být souhlas dán obecně (generálně) v pracovní smlouvě (dává zaměstnanci stabilní postavení pro futuro v možnostech jednostranného vysílání na pracovní cesty) nebo může být dán ke každé pracovní cestě zvlášť, a to buď písemně, nebo konkludentně (zaměstnanec bez vyjádření absolvuje pracovní cestu).

Ani doba trvání pracovní cesty není zákonem omezena, vždy se však jedná o dobu nezbytně nutnou ke splnění účelu pracovní cesty, což vysvětlujeme jako dobu potřebnou ke splnění úkolu, kvůli kterému byl zaměstnanec na pracovní cestu vyslán.

V důsledku vyslání na pracovní cestu automaticky dochází ke změně místa výkonu práce, tedy místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě se mění na místo, které je určeno před vysláním na pracovní cestu, a které se zpravidla nachází mimo pracoviště zaměstnavatele.

Zaměstnanec na pracovní cestě plní pracovní úkoly podle pokynů nadřízeného vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal, tedy nedochází ke změně dispoziční pravomoci jednotlivých vedoucích zaměstnanců. *„Pokud by při pracovní cestě mělo dojít ke změně dispoziční pravomoci (při déle trvající pracovní cestě to může být nezbytné), pak k tomu, aby zaměstnance na pracovní cestě řídil jiný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele, musí zaměstnavatel vyhotovit písemné pověření*

*s vymezením rozsahu dispoziční pravomoci. S přenesením dispoziční pravomoci musí být zaměstnanec vysílán na pracovní cestu seznámen. Při přenesení dispoziční pravomoci mimo zaměstnavatele však vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele nemohou vůči zaměstnanci na pracovní cestě činit právní úkony.*¹

V rámci posílení ochrany zaměstnance je v § 240 ZP omezeno právo zaměstnavatele k vysílání na pracovní cestu:

- těhotnou zaměstnankyni,
- zaměstnankyni či zaměstnance pečující o děti do věku 8 let
- osamělou zaměstnankyni či osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud nedosáhne věku 15 – ti let,
- zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu (zákon o sociálních službách, č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).

Ti směji být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.² Na toto omezení nemá vliv ani předchozí obecný souhlas k vysílání na pracovní cesty, tudíž zaměstnanec uvedený v § 240 ZP musí opakovaně vyslovit souhlas ke každé pracovní cestě znovu. Osamělými zaměstnanci se pro tyto účely rozumí svobodní, ovdovělí nebo rozvedení nebo zaměstnanci osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, družkou nebo s partnerem.³

Materiální stránka pracovní cesty je kompenzována v podobě cestovních náhrad, které upravuje zákoník práce v sedmé části nazvané „Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce“. *„Na druhou stranu není vůbec vyřešena kompenzace zásahu pracovní cesty do doby odpočinku zaměstnance. Doba strávená cestou na pracovní cestě, která nezasahuje do pracovní směny zaměstnance, se jako výkon práce*

¹ Galvas, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. IBSN 978-80-210-5852-1, str. 282.

² K tomu srov. § 240 ZP.

³ K tomu srov. §350 odst. 1 ZP.

*neposuzuje.*⁴ Tedy ze zákona neexistuje žádná finanční kompenzace ztráty svobody pohybu zaměstnance a volného času, přesto je vhodné zaměstnanci ztrátu času nad rámec pracovní směny finančně kompenzovat mimořádnou finanční odměnou, dle délky ztráty času zaměstnance a finančních možností zaměstnavatele.

1.2. Pracovní cesta vnitrostátní a zahraniční

Rozdělení pracovní cesty na tuzemskou a zahraniční má rozhodující význam zejména při poskytování cestovních náhrad, proto se také definice zahraniční cesty, na rozdíl od pracovní cesty tuzemské, která je definována výše zmíněným § 42 ZP, nachází v části sedmé zákoníku práce. Věta první § 154 ZP definuje zahraniční pracovní cestu, jako cestu konanou mimo území České republiky. Zahraniční cesta má svoji tuzemskou část (tedy doba pracovní cesty z České republiky do zahraničí a ze zahraničí do České republiky) a svoji zahraniční část (doba pracovní cesty v zahraničí), přesto se pro vyúčtování považuje jako celek, s tím, že zaměstnanci přísluší za dobu konání pracovní cesty na území České republiky stravné za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako u tuzemské pracovní cesty. Další povinně poskytované náhrady jsou uvedeny a upraveny v díle třetím sedmé části zákoníku práce. A contrario k zahraniční pracovní cestě je vnitrostátní pracovní cesta, cestou konanou po území České republiky.

Detailnějšímu rozpracování poskytování cestovních náhrad při vnitrostátní a zahraniční pracovní cestě se věnují poslední kapitoly této práce.

1.3. Místo výkonu práce

Vedle druhu práce a dne nástupu do práce je místo výkonu z práce jednou z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy. Určení místa (míst) výkonu práce má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělit zaměstnanci práci v jiném místě, než které určuje pracovní smlouva, ledaže by ho vyslal na pracovní cestu. Tím se dostáváme k naplnění již výše zmíněné definice pracovní cesty v § 42 odst. 1. ZP, tedy *„pracovní cestou se rozumí časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.“*

⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 234.

Místo výkonu práce určují rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele, a z dikce zákona vyplývá, že lze sjednat alternativně více míst výkonu práce. Místo (místa) výkonu lze sjednat úzce (např. přesná adresa provozovny) nebo široce (např. obec, kraj) a jak plyne z rozhodnutí Vrchního soudu v Praze širší nebo i velmi široké vymezení nelze, vzhledem k smluvní volnosti účastníků pracovního poměru, považovat za neurčité vymezení místa výkonu práce. *„Dohoda o místu výkonu práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Pro vymezení místa výkonu práce ponechává zákoník práce účastníkům plnou volnost; místo výkonu práce musí být však v pracovní smlouvě vymezeno s takovou určitostí, aby nebylo možné obcházet ustanovení o výjimečné a časově omezené možnosti překládat pracovníky bez jejich souhlasu do jiného místa, než bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Jestliže pracovní smlouva výslovně neobsahuje ujednání o místu výkonu práce nebo jestliže by takové ujednání bylo neplatné (např. pro neurčitost), je třeba vycházet z toho, že jako místo výkonu práce bylo sjednáno místo, v něm má organizace provoz, a má-li více provozů, pak místo, v něm byl pracovník přijat. Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako "obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha" s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemísťován v "obvodu působnosti podniku", je realizací smluvní volnosti stran při stanovení místa výkonu práce.“⁵* Rozsudek tedy dle mého názoru správně potvrzuje smluvní volnost stran, ale zároveň stanoví limity, aby tato volnost nemohla být zneužita.

Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, zákon stanoví zaměstnavateli informační povinnost, která koresponduje s úpravou provedenou ve směrnici Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru informovat o bližším označení místa výkonu práce dle § 37 odst. 1 písm. b), ZP aby se zaměstnanec mohl na místo výkonu práce dostavit.

⁵ Rozsudek Vrchního soudu v Praze, ze dne 5.8.1994, sp. zn. 6 Cdo 70/93.

1.4. Místo pravidelného pracoviště

Přestože pracoviště není v zákoně definováno, „rozumíme jím určitý ohraničený prostor nebo organizační složku, ve kterých zaměstnanec dohodnutou prací vykonává. Například dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod.“⁶ Pravidelné pracoviště a místo výkonu jsou dva odlišné pojmy, přestože místo výkonu může být s pravidelným pracovištěm shodné, může být jeho vymezení i podstatně širší.

Místo pravidelného pracoviště zákoník práce upravuje v § 34a zejména kvůli nároku na cestovní náhrady, protože „není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.“

Zákon preferuje dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem, není-li však takové místo dohodnuto, uplatní se právní fikce, že pravidelným pracovištěm místo výkonu práce, které bylo ujednáno v pracovní smlouvě. Je-li však sjednáno více míst výkonu práce je potřeba pro účely cestovních náhrad určit vždy jen jedno pravidelné pracoviště, stejně tak pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než je jedna obec. Pokud sjednáno širěji je, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které pracovní cesty za účelem výkonu práce nejčastěji začínají.

„S ohledem na možnost sjednat více než jedno místo výkonu práce (i jeho šíři) lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt. V uvedeném případě nepůjde o pracovní cestu a nebude nezbytný souhlas zaměstnance, neboť on se k takovému výkonu práce v rámci široce sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě zavázal.“⁷

⁶ Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2, str. 49.

⁷ Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2, str. 53.

V některých případech lze jako pravidelné pracoviště dohodnout bydliště zaměstnance. Setkáme se s tím u zaměstnanců, u nichž velice častá změna pracoviště pramení ze zvláštní povahy povolání, jako například u geodetů.

Místo pravidelného pracoviště upravuje též judikatura, jeho vymezení nalezneme v rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, „*Jako pravidelné pracoviště může být dohodnuto nejen místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, ale kterékoliv pro zaměstnance v úvahu přicházející místo pracoviště (v rámci sjednaného místa výkonu práce), popřípadě i - u zaměstnanců, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání - místo jejich bydliště (to platí i tehdy, nemá-li zaměstnavatel v bydlišti zaměstnance své sídlo ani jinou organizační jednotku, popřípadě nachází-li se místo bydliště zaměstnance mimo místo výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě)*“⁸ Judikát tedy potvrzuje možnost dohody pravidelného pracoviště, včetně možnosti sjednání jako pravidelného pracoviště místo bydliště, což výrazně může šetřit finanční prostředky zaměstnavatele z důvodu zkrácení cesty k výkonu práce. Přesto se domnívám, že u zaměstnanců, jejichž činnost je spojená s častou změnou pracoviště, mohou být výpočty cestovních náhrad velmi složité. Pravděpodobně by bylo nejvhodnější jejich sjednání pomocí paušální částky.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 11.3.2011, sp. zn. 21 Cdo 827/2010.

2. Vysílání zaměstnanců na pracovní cestu

2.1. Dohoda se zaměstnancem

V minulosti se právní úprava vysílání zaměstnanců na pracovní cesty se od té dnešní značně lišila. Podle zákona č. 65/1965 Sb. („ZP 1965“) § 38 odst. 1 „Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.“ Tato úprava však byla velice problematická, protože ze strany zaměstnavatele se jednalo o jednostranný příkaz, který byl zaměstnanec povinen splnit, jinak by se jeho jednání dalo posuzovat jako porušení kázně. Z těchto důvodů se jednostranné vyslání na pracovní cestu považovalo za nucenou nebo povinnou práci a tato neexistence ustanovení o povinnosti dohody byla v rozporu s Úmluvou MOP č. 29 „Úmluva o nucené nebo povinné práci“, která byla ratifikována Československou republikou dne 30. října 1957 a v platnost vstoupila dne 30. října 1958, uveřejněná pod č. 506/1990 Sb., zejména se čl. 1 „Každý členský stát Mezinárodní organizace práce, který ratifikuje tuto úmluvu, se zavazuje, že v době co nejkratší potlačí užívání nucené nebo povinné práce ve všech jejích formách.“ a v rozporu s čl. 2 odst. 1. „Pro účely této úmluvy bude výraz „nucená nebo povinná práce“ označovat každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně.“ Dále toto ustanovení porušovalo článek 9. odst. 1. Listiny základních práv a svobod, ústavního zákona č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů „Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.“

Tyto rozpory byly odstraněny zákonem č. 155/2000 Sb., který nabyl účinnost k 1. lednu 2001, a jež novelizoval § 38 odst. 1 starého zákoníku práce ve znění „Pracovní cestou se rozumí časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.“ Přestože tato úprava není v rozporu s Úmluvou MOP č. 29/1930, řešení vysílání zaměstnanců na pracovní cesty není zcela bezproblémové, a to z důvodu dohody obsažené pouze v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelé tedy byli nuceni změnit nebo doplnit pracovní smlouvy, a pokud zaměstnanec znění nové pracovní

smlouvy nepodepsal, nemohl jej zaměstnavatel ze zákona na žádnou pracovní cestu vyslat.

Stávající právní úprava zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. řeší oba problémy § 42 odst. 1. ve znění „*Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce na sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.*“ Toto znění je jak v souladu s Úmluvou MOP č. 29/1930, tak dohoda o vyslání na pracovní cestu není vázána pouze na pracovní smlouvu. Dohoda se zaměstnavatelem tak nemusí být pouze písemná, ale i ústní či pouze konkludentní, může být obsažena v pracovní smlouvě, ale také může být provedena ad hoc ke konkrétní pracovní cestě.

2.2. Doba trvání pracovní cesty

Jediné zákonné omezení doby trvání pracovní cesty je obsaženo v § 42 odst. 1 větě 2. ZP a to, že zaměstnance lze na pracovní cestu vyslat na dobu nezbytné potřeby. Jedná se tedy o dobu nezbytně nutnou ke splnění účelu pracovní cesty. Zákoník práce jiným způsobem dobu trvání neomezuje, neomezuje však ani jejich počet či frekvenci.

Obecně je však zaměstnavatel omezen § 39 Občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, protože „*neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům.*“ Nelze tedy absenci časového limitu vykládat jako libovůli pro zaměstnavatele, a vždy lze přihlídnout k tomu, zda konkrétní délka pracovní cesty není neplatným právním úkonem.

2.3. Jiné podmínky

Dalšími podmínkami vysílání zaměstnanců na pracovní cestu jsou podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad. Tyto podmínky je zaměstnavatel povinen určit předem a písemně. Demonstrativně je vyjmenovává § 153 odst. 1 ZP, jsou to zejména doba a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování.

Rozhodnutí o vyslání na pracovní cestu je právem zaměstnavatele, proto mu také náleží právo určit nejen podmínky výkonu práce, ale také rozhodnout o podmínkách, které ovlivňují poskytování a výši cestovních náhrad, neboť zaměstnavatel nese náklady s nimi spojené. Tyto podmínky tedy nepodléhají dohodě se zaměstnancem, přesto je zaměstnanec chráněn omezením zaměstnavatele, který musí při rozhodování o podmínkách, které ovlivňují poskytování a výši cestovních náhrad, přihlížet k jeho oprávněným zájmům. Přestože oprávněné zájmy nejsou pro účely cestovní náhrad blíže definovány, mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří i zajištění uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce (§ 1a písm. b) ZP) a ty musejí být zohledněny i při určování podmínek pracovních cest. Povinnost zaměstnavatele předem určovat písemně podmínky se vztahuje na všechny skutečnosti, při nichž vzniká zaměstnavateli povinnost cestovní náhrady poskytovat.⁹

Zaměstnanec nemůže samovolně měnit písemné podmínky, které zaměstnavatel předem stanovil. Pokud však stanovené podmínky pro poskytnutí cestovních náhrad nelze provést předem daným způsobem, musí zaměstnanec bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli změnu skutečnosti.¹⁰ Zaměstnanec je povinen bezodkladně zaměstnavatele informovat, aby měl zaměstnavatel možnost rozhodnout o dalším postupu. Pokud by zaměstnanci vznikly na základě jeho vlastního rozhodnutí výdaje, není zaměstnavatel povinen je hradit, pokud neuzná jejich nezbytnost.

Konkrétní příklad nalezneme i v literatuře, „zaměstnanci určil zaměstnavatel maximální limit na ubytování při pracovní cestě, ale zaměstnanec při příjezdu do místa, kde má plnit pracovní úkoly, zjistil, že tento limit nelze dodržet. Je tedy povinen se podle § 186 ZP bezprostředně spojit se zaměstnavatelem a ten rozhodne, zda se má zaměstnanec ubytovat i za vyšší cenu, nebo zda se má ubytovat v okolí místa plnění pracovních úkolů, nebo zda bude výhodnější, aby se zaměstnanec vrátil, protože význam pracovních úkolů neodpovídá ceně, kterou by musel zaměstnavatel zaplatit. Pokud by však zaměstnanec sám bez vědomí zaměstnavatele překročil při ubytování stanovený

⁹ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁰ K tomu srov. § 186 ZP.

limit, potom by nedodržel podmínky stanovené zaměstnavatelem a neměl by právo na úhradu předloženého dokladu za ubytování.“¹¹

Určení podmínek, které ovlivňují poskytování a výši cestovních náhrad při pracovních cestách může být učiněno individuálně pro každou pracovní cestu nebo obecněji. To však bude možné pouze tehdy, budou-li obecněji upravené pracovní cesty konány za srovnatelných podmínek, do stejných míst výkonu práce, shodného ubytování a použití shodných dopravních prostředků.

Zákoník práce připouští v § 153 odst. 2 výjimku z písemné formy podmínek, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad. Písemná forma určení podmínek se nevyžaduje za těchto podmínek:

- okolnosti pracovní cesty jsou tak jasné, že právo na cestovní náhrady a jejich výše jsou nezpochybnitelné,
- zaměstnanec písemnou formu nevyžaduje.

Kromě písemné formy, další formální náležitosti pro určení podmínek stanoveny nejsou, proto záleží zcela na zaměstnavateli, jakou využije formu. Běžně používané jsou například tiskopisy cestovních příkazů, jejichž přední strana slouží k vyplnění základních podmínek a druhá strana k vyúčtování pracovní cesty.

Při určení místa nástupu není zaměstnavatel právní úpravou nijak omezen. *„Výběr místa bude záležet nejčastěji na době nástupu a ukončení pracovní cesty a na tom, zda zaměstnanec je vysílán na pracovní cestu v průběhu pracovní směny, kdy bude obvyklé, že místem nástupu je jinak obvyklá adresa sídla, pracoviště, konkrétní provozovny zaměstnavatele anebo zda je doba nástupu na pracovní cestu a její ukončení stanoveno např. v brzkých ranních či pozdních nočních hodinách.*“¹² Místo nástupu tedy musí být vymezeno konkrétně a pracovní cesta začíná odchodem z takto stanoveného místa nástupu.

Rozmezí mezi dobou nástupu a ukončením pracovní cesty je právní úpravou omezeno na dobu nezbytné potřeby. Zaměstnavatel určí konkrétně dobu nástupu na

¹¹ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc, ANAG, 2012 IBSN 978-80-7263-727-0, str. 386.

¹² Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. IBSN 978-80-7179-251-2, str. 691.

pracovní cestu (den a hodinu nástupu) a vyšle zaměstnance na pracovní cestu za účelem splnění pracovních úkolů, po jejich splnění nastává ukončení pracovní cesty, které je také zaměstnavatel povinen specifikovat (den ukončení pracovní cesty). Délka pracovní cesty se projeví zejména při poskytování stravného, které se poskytuje za celou dobu trvání pracovní cesty. Na druhou stranu, mzda nebo plat přísluší zaměstnanci pouze za výkon práce, tedy za dobu strávenou na pracovní cestě, která nezasahuje do pracovní směny zaměstnance, mzda nebo plat zaměstnanci nepřísluší.

Místem plnění pracovních úkolů je místo, kde je zaměstnanec povinen konat práci a je odlišné od místa výkonu práce (či pravidelného pracoviště) dohodnutého v pracovní smlouvě. Je určováno jednostranně zaměstnavatelem a to buď široce (obec) nebo úžeji (vymezené místo v obci nebo konkrétní adresa).

Způsobem dopravy je určení dopravního prostředku, který zaměstnanec musí použít při pracovní cestě. Obvykle tento způsob určuje zaměstnavatel, není však vyloučeno, aby volbu dopravy nechal na zaměstnanci. Při určení dopravního prostředku musí zaměstnavatel přihlídnout k oprávněným zájmům zaměstnance, kterými jsou především jeho zdravotní stav a fyzická kondice a také ke vzdálenosti do místa určeného k výkonu práce. Za dopravní prostředek může být určena místní hromadná doprava (MHD), vlak, autobus, firemní vozidlo, ale i kolo nebo chůze.

Způsob ubytování může zaměstnavatel určit buď konkrétním označením ubytovacího zařízení (např. Hotel Palcát v Táboře) nebo jen uvedením druhu nebo formy ubytovacího zařízení nebo může zaměstnance omezit pouze maximálním cenovým limitem. Dále je také možné, aby zaměstnavatel nechal výběr způsobu ubytování zcela na zaměstnanci.

V případě neurčení podmínek ovlivňujících poskytování a výši cestovních náhrad, a pokud byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu v souladu s § 42 ZP, zaměstnavatel je povinen uhradit cestovní výdaje v rozsahu a za podmínek stanovených v § 156 ZP na základě všech předložených dokladů nebo v rozsahu upraveném pro jednotlivé druhy náhrad.

3. Průběh pracovní cesty

3.1. Pracovní úkoly při pracovní cestě

Plnění pracovních úkolů je upraveno v § 273 ZP, „*plnění pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.*“ Zaměstnanec plní pracovní úkoly především na základě pracovní smlouvy, ale také na základě zaměstnavatelových příkazů, které zaměstnanci udělil. Zaměstnanec může plnit pracovní úkoly i z vlastní iniciativy, pokud nejsou v přímém rozporu se zaměstnavatelovými pokyny či pokud neporušují jeho výslovný zákaz.

Mezi pracovní úkoly nepatří užívání zařízení zaměstnavatele k soukromým účelům, tedy doba, kdy zaměstnanec koná práci ve svůj, nikoli zaměstnavatelův prospěch.

Dalším důležitým pojmem je přímá souvislost s plněním pracovních úkolů, kterou definuje § 274 ZP, podle nějž v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou:

- úkoly potřebné k výkonu práce,
- úkoly během práce obvyklé,
- úkoly nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
- úkoly obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.

Úkoly v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování a vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Jak již bylo řečeno, zaměstnanec na pracovní cestě plní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a pokyny zaměstnavatele. Zaměstnanec může tyto povinnosti

poruší nejen ve sjednaném místě výkonu práce, ale i na pracovní cestě, ovšem musí být v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci na pracovní cestě se zabývá i judikát Nejvyššího soudu České republiky. Ten stanovil, že „je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu (i zahraniční) nelze považovat všechny „*úkony zaměstnanců vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem*“ za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů (mají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce). Také při pracovní cestě, stejně jako při plnění pracovních úkolů v místě sjednaném podle pracovní smlouvy, platí, že zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru jen tehdy, stane-li se tak za situace, že plní pracovní úkoly nebo vykonává činnosti, jež jsou v přímé souvislosti s tím. Ostatní jednání zaměstnance nelze posuzovat jako jednání, na něž by dopadaly povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu“.¹³ Skutkový základ sporu byl, že žalovaný (zaměstnavatel) sdělil žalobci (zaměstnanec), že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr, za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, které spatřoval v tom, že žalobce v době pracovní cesty pod vlivem alkoholu napadl svého kolegu. Žalobce se domáhal, aby bylo okamžité zrušení pracovního poměru prohlášeno za neplatné, neboť k incidentu došlo v neděli, tedy v den pracovního volna a ani jeden ze zúčastněných nevykonával pracovní úkol. Soud prvního stupně (okresní soud) rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, jelikož se nejednalo o jednání při plnění pracovních úkolů nebo alespoň v přímé souvislosti s ním, proto se nemohlo jednat ani o porušení pracovní kázně. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu projednání, z důvodu, že není rozhodující, ve který den zaměstnanec porušil pracovní kázeň, ale to, zda jednání představuje porušení povinnosti zaměstnance z pracovního poměru. Okresní soud opět rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné a odvolací soud opět jeho rozsudek zrušil a věc mu vrátil k dalšímu projednání. Odvolací soud vycházel z toho, že zaměstnanec i na pracovní cestě musí dodržovat pracovní kázeň, a to nejen v době, která zahrnuje přímý výkon práce, ale i v době, která následuje. Žalobce tedy podal dovolání k Nejvyššímu soudu České

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.3.2007 sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

republiky, který se neztotožnil s názorem odvolacího soudu, jehož rozsudek zrušil a věc vrátil okresnímu soudu. Z výše uvedeného tedy plyne, že zaměstnanec může porušit na pracovní cestě povinnosti, které plynou z pracovní smlouvy, ovšem jen v případě, pokud se tak nestane při výkonu pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi a s tímto názorem souhlasím.

3.2. Pracovní doba na pracovní cestě

Pracovní cesta je jedním z případů, v nichž nelze uplatnit pružné rozvržení pracovní doby (§ 85 odst. 5. písm. a) ZP) a to i v případě, že je v místě pravidelného pracoviště rozvrženo. Tedy pracovní doba na pracovní cestě musí mít pevný začátek i konec, který se však může lišit od začátku a konce pevné pracovní doby v místě pravidelného pracoviště.

Hlavní problematikou pracovní doby na pracovní cestě je práce konaná mimo pracovní dobu a práce přesčas. V souvislosti s těmito pojmy, je třeba rozlišovat plnění pracovních úkolů a činnost v přímé souvislosti s jejich plněním. Samotnou dobu trvání pracovní cesty nelze považovat za práci přesčas, neboť práci přesčas rozumíme výkon práce mimo stanovenou pracovní dobu, nikoliv činnost v přímé souvislosti s výkonem práce.

Doba strávená na pracovní cestě jinak, než plněním pracovních úkolů (např. cestování) se považuje za překážku na straně zaměstnavatele pouze v případě, že spadá do pracovní doby a náleží za ni plat nebo mzda v plné výši. Na druhou stranu, pokud do pracovní doby nespadá, náleží za tuto dobu pouze cestovní náhrady, nikoliv mzda nebo plat a nejedná se ani o práci přesčas.

Jako konkrétní příklad lze uvést - zaměstnanec má pravidelnou týdenní pracovní dobu o délce 40 hodin. Začátek směny má určen od 7:30 hod. a konec na 16:00 hod.

Průběh jeho pracovní cesty je:

Časový úsek	Druh činnosti	Posouzení
6.30 - 7.30 hodin	Pracovní cesta do místa výkonu práce	Zaměstnanec nekoná práci podle pracovní smlouvy, jde o časový úsek mimo pracovní směnu, náleží pouze cestovní náhrady.
7.30 – 8.30 hodin	Pokračování pracovní cesty do místa výkonu práce	Překážka v práci, při níž zaměstnanci náleží mzda či plat v plné výši.
8.30 – 9.00 hodin	Čekání na jednání	Překážka v práci, při níž zaměstnanci náleží mzda či plat v plné výši.
9.00 – 17.00 hodin	Jednání s klientem	9.00 – 14.30 výkon práce, 14.30 – 16.00 výkon práce spolu s přestávkou na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut 16.00 – 17.00 práce přesčas
17.00 – 19.00 hodin	Cesta zpět	Nejedná se o výkon práce podle pracovní smlouvy ani o práci přesčas, náleží pouze cestovní náhrady.

Vzhledem k tomu, že za cestu zpět z pracovní cesty v pracovní době náleží zaměstnanci mzda či plat v plné výši, si myslím, že by bylo vhodnější posuzovat cestu zpět z pracovní cesty po pracovní době alespoň jako práci přesčas.

3.3. Přerušení pracovní cesty

Zákoník práce zavádí nový institut do oblasti cestovních náhrad a tím je přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance. „*Podstata tohoto institutu spočívá v tom, že zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci, kterého vyslal na pracovní cestu náhradu jízdních výdajů i za cestu na dovolenou před plněním pracovních úkolů, popřípadě za cestu z dovolené po splnění pracovních úkolů při pracovní cestě nebo z jiného soukromého důvodu zaměstnance v souvislosti s vykonávanou pracovní cestou, pokud se před zahájením pracovní cesty na této okolnosti*

*obě strany dohodnou. Takovouto možnost zrušený zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů, neznal a nepřipouštěl.*¹⁴

Ustanovení o přerušení pracovní cesty je upraveno v § 160 ZP „za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce.“ Je tedy jasné, že zaměstnavatel je povinen při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty uhradit náhradu jízdních výdajů za zpáteční cestu pouze do výše, která by zaměstnavateli náležela v případě, že by k přerušení nedošlo.

Problematickými jsou v praxi otázky stravného a prokázaných nutných vedlejších výdajů. S ohledem na to, že i při přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, se jedná o tutéž pracovní cestu, která po ukončení přerušení pokračuje dál, zaměstnanci automaticky náleží stravné, pokud splní zákonné podmínky pro jeho nárok (§ 163 odst. 1. ZP nebo § 176 odst. 1. ZP). Stejně tak platí pro nutné vedlejší výdaje (§ 164 ZP). Během přerušení pracovní cesty však samozřejmě cestovní náhrady zaměstnanci nenáleží.

K přerušení pracovní cesty tedy může dojít pouze za splnění dvou podmínek současně – zaměstnanec musí zaměstnavatele o přerušení pracovní cesty požádat a zaměstnavatel ho musí schválit. Pokud se tak nestane, k přerušení pracovní cesty nedojde. V případě, že zaměstnavatel přerušení akceptuje, musí v souvislosti s § 153 ZP poskytnout předem a písemně všechny podmínky, které mohou ovlivnit poskytování náhrad, zejména kdy a kde k přerušení pracovní cesty dojde a kdy a kde bude přerušení ukončeno. Přesné určení těchto údajů v souvislosti s přerušením pracovní cesty ze strany zaměstnance je důležité zejména v případě vzniklých škod z pohledu

¹⁴ Salačová, M. Cestovní náhrady v praxi, vydání první, Praha, BOVA POLYGON, 2012 ISBN 987-80-7273-167-1, str. 57.

zaměstnance či jiných odpovědnostních vztahu ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci.¹⁵

K přerušení pracovní cesty zaměstnancem může dojít i za soukromým účelem (výstavy, sportovního utkání, návštěva přátel apod.) V případě souhlasu zaměstnavatele s přerušením pracovní cesty a určením podmínek ještě před zahájením pracovní cesty (např. do cestovního příkazu) tomu nic nebrání, neboť jak již bylo zmíněno, za dobu přerušení cestovní náhrady nenáleží.

Přerušením pracovní cesty není, pokud nastanou případy, kdy je výkon pracovních úkolů přerušen z důvodu svátků nebo dnů pracovního klidu, ale i nahodilé přírodní události (např. kalamita) nebo jiné události na straně zaměstnavatele (např. špatná organizace práce). Při těchto situacích náleží zaměstnanci cestovní náhrady v plné výši až do řádného ukončení pracovní cesty.

Z praktického hlediska, například zaměstnanec bydlící v Brně byl vyslán na pracovní cestu do Plzně. Pracovní cesta začíná ve středu v 8:00 hod. a končí v pátek v 15:00 hod., se začátkem i koncem pracovní cesty určeným v místě pravidelného pracoviště v Brně. Zaměstnanec požádal o souhlas s přerušením pracovní cesty ze soukromých důvodů před nástupem výkonu do práce (zaměstnanec chce odjet již v úterý z důvodu fotbalového utkání v Plzni) a o přerušení pracovní cesty po ukončení výkonu práce (chce odjet až v sobotu z důvodu návštěvy přátel).

Pokud zaměstnavatel prokazatelně (pisemně) před pracovní cestou s těmito přerušeními souhlasil, přísluší zaměstnanci náhrada jízdních výdajů za cestu tam (v úterý) i za cestu zpět (v sobotu) určeným dopravním prostředkem v prokázané výši. Pokud by použil jiný dopravní prostředek, pak i za tento, nejvýše však do výše ceny jízdného za původně určený dopravní prostředek. Stravné, náhrada výdajů za ubytování, nutných vedlejších výdajů a ostatní cestovní náhrady však zaměstnanci náleží pouze od středy od 8:00 hod. do pátku do 15:00 hod.

¹⁵ Salačová, M. Cestovní náhrady v praxi, vydání první, Praha, BOVA POLYGON, 2012 ISBN 987-80-7273-167-1

4. Pokyny na pracovní cestě

4.1. Pokyny k práci na pracovní cestě

Poskytování pokynů na pracovní cestě upravuje zákoník práce v § 42 odst. 2, „vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval, v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.“ Tedy zaměstnavatel může být vyslán na pracovní cestu nejen na pokyn nejbližší nadřízeného vedoucího zaměstnance, ale též kteréhokoliv jiného vedoucího zaměstnance a nejen do organizačního útvaru či jiné organizační složky téhož zaměstnavatele, ale také k jiné fyzické či právnické osobě. Pokyny zaměstnavatele jsou zejména přesná doba nástupu a ukončení pracovní cesty, místa nástupu, způsob dopravy, ubytování atd. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal, při pověření jiného vedoucího zaměstnance je potřeba vymezit jeho rozsah a pověřeného zaměstnance s ním seznámit.¹⁶

Ustanovení o tom, že zaměstnavatel může pověřit jiného zaměstnance i jiného zaměstnavatele, aby zaměstnanci dával pokyny k práci nebo jeho práci organizoval, řídil a kontroloval, je v zákoníku práce ustanoveno zejména z důvodu větší operativnosti, protože není vždy možné nebo účelné, aby zaměstnanec konal práci podle pokynů vedoucího zaměstnavatele, který ho na pracovní cestu vyslal.

„Aby však vedoucí zaměstnanec, který zaměstnance na pracovní cestu vyslal, mohl mít kontrolu nad pokyny k práci zaměstnanci, který je vyslán na pracovní cestu, a naopak jiný vedoucí zaměstnanec či jiný zaměstnavatel nebyl omezen v pokynech k práci takovému zaměstnanci, je nutné v pověření vymezit jeho rozsah a současně musí

¹⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-405-6.

*být s tímto pověřením seznámen zaměstnanec.*¹⁷ Forma tohoto pověření ani forma, kterou je s tímto pověřením seznámen zaměstnanec, není zákonem určena, proto se lze domnívat, že ústní forma je dostačující.

Omezení vedoucích zaměstnanců jiného zaměstnavatele, kteří nemohou vůči zaměstnanci činit právní úkony jménem vysílajícího zaměstnavatele, bylo zakotveno pro vyloučení pochybností. Tyto právní úkony je oprávněn činit pouze zaměstnavatel, jehož vedoucí zaměstnanec vyslal zaměstnance na pracovní cestu a který je se zaměstnancem v pracovním poměru. Z toho tedy vyplývá, že pokud bude zaměstnanec vyslán na pracovní cestu v rámci jednoho zaměstnavatele (např. do jiného závodu zaměstnavatele) bude vůči němu vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele oprávněn činit právní úkony, které budou v souladu se zákonem a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

4.2. Vedoucí zaměstnanec

Pro pravomoc k udělování pokynů na pracovní cestě je klíčové vymezit vedoucí zaměstnance. Zákon vedoucího zaměstnance definuje v § 11 ZP jako toho zaměstnance, který je na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly. Dále je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Rovněž je vedoucím zaměstnancem nebo se za vedoucího zaměstnance považuje vedoucí organizační složky státu. Za vedoucího zaměstnance lze tedy považovat osobu, která je v určité míře nezávislá na příkazech nadřízených a vykonává souhrn řídicích činností. Vedoucí zaměstnanec se podílí na rozhodování o vnitřních normách, kontroluje práci podřízených zaměstnanců a může je postihovat za porušení pracovní kázně apod. Stavy nadřízenosti a podřízenosti vyplývají buď z vnitřních předpisů zaměstnavatele, nebo z právního předpisu. Vedoucího zaměstnance tedy odlišují zejména tyto aspekty – vedení celé nebo podstatné části provozu za spolupráce se zaměstnavatelem, vyšší míra důvěry spojená se silnější povinností loajality zaměstnance k zaměstnavateli, menší závislost na příkazech, velká samostatnost v operativním rozhodování či nařizovací právo vůči podřízeným zaměstnancům.

¹⁷ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 266.

Vymezení vedoucího zaměstnance se v hojné míře věnuje i judikatura. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004 stanoví, že stav nadřízenosti a podřízenosti je otázkou právní, nikoliv otázkou faktického stavu. Pro posouzení postavení zaměstnance je významné zda stav nadřízenosti a podřízenosti je konstituován právním předpisem či vnitřním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele. Při splnění této podmínky je postavení vedoucího zaměstnance jasně dáno a není dotčeno ani tím, pokud pracovní místa, která mu jsou podřízena, nejsou fakticky (prozatím) obsazena. Pouhé formální označení funkce, které je způsobilé vyvolat mylnou představu o tom, že zaměstnanec náleží mezi vedoucí zaměstnance, nemá žádný význam z hlediska jeho právního postavení ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti, a to z důvodu, že mu není ve skutečnosti podřízen nikdo, komu by byl oprávněn ukládat pracovní úkoly, organizoval, řídil a kontroloval práci nebo dával závazné pokyny.¹⁸ V jiném judikátu Nejvyšší soud stanoví, že subjektivní hledisko nerozhoduje při vymezení vedoucího zaměstnance, a jako příklad také uvádí výše zmíněný rozsudek. *„Pro posouzení, zda se jedná o vedoucího zaměstnance, není podstatné (určující), jakým způsobem je jeho funkce (pracovní místo) formálně označena, nýbrž zda jsou mu podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je tedy rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným funkcím je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. února 2004 sp. zn. 1863/2003); okolnost, jaké představy mají zaměstnanci o postavení svém vlastním a o postavení svých spoluzaměstnanců v organizační struktuře zaměstnavatele, není významná.“*¹⁹

Vedoucím zaměstnancem není, kdo rozhoduje jenom jednorázově, tedy zaměstnanec, kterému je svěřeno jednorázové opatření zastavit výkon určité činnosti pro případ, dojde – li k předpokládané situaci, o ní však není jisto, kdy a zda vůbec vznikne. Vedoucím zaměstnancem je tedy zaměstnanec, jemuž je na základě pověření zaměstnavatele podřízen alespoň jeden další zaměstnanec, jemuž je oprávněn v rozsahu

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2633/2004

pověření stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu závazné pokyny.²⁰

4.3. Judikatura

Jak z výše uvedeného plyne, vedoucí zaměstnanec bude oprávněn činit vůči podřízenému zaměstnanci právní úkony v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu podle pokynů vedoucího zaměstnance i za předpokladu, že si je vědom toho, že tento vedoucí zaměstnanec není oprávněn dle vnitřních předpisů ho na pracovní cestu vyslat. Pokud by zaměstnanec odmítl takovouto pracovní cestu vykonat, mohlo by to být posuzováno jako porušení pracovních povinností zakládajících výpovědní důvod. Tímto se zabývá zejména rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém se žalobce (zaměstnanec) domáhá, aby okamžité zrušení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně dané žalovaným (zaměstnavatel) bylo prohlášeno za neplatné.

Žalovaný důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru spatřoval zejména v tom, že žalobce nepravdivě uvedl svému přímému nadřízenému (řediteli své obchodní divize), že žádá dovolenou z vážných rodinných důvodů, protože jinak by mu z důvodů jeho nezbytné účasti při plnění pracovních úkolů dovolenou neschválil. Dalším důvodem bylo, že žalobce měl v termínu dovolené v úmyslu zúčastnit se zahraniční pracovní cesty reprezentativního charakteru a řediteli jiné obchodní divize nepravdivě uvedl, že jeho přímý nadřízený (ředitel jeho obchodní divize) tuto cestu odsouhlasil. A nakonec se této pracovní cesty také zúčastnil, aniž by byl vyslán oprávněnou osobou v souladu s vnitřními předpisy. Dále uvedl, že žalobce všechny svým jednáním záměrně uvedl v omyl, protože jinak by mu přímo nadřízený ředitel obchodní divize neudělil dovolenou a ředitel jiné obchodní divize by ho nevyslal na pracovní cestu.

Žalobce zdůvodnil svou žalobu tím, že již jednou byl vyslán žalovaným na pracovní cestu, kterou organizoval ředitel jiné obchodní divize a nemohl tedy předvídat, že měl postupovat jinak než v předchozím případě.

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003

Soud prvního stupně žalobě na určení neplatnosti vyhověl, neboť tvrzení žalovaného, že žalobce vyslal ředitel jiné obchodní divize na základě nepravdivé informace, nebylo prokázáno. Dále nebylo prokázáno ani to, že by žalobci byla určena dovolená na základě nepravdivě uváděných rodinných důvodů. Navíc v této záležitosti žalobce vystupoval jako řadový zaměstnanec, neboť byl na pracovní cestu vyslán svým zaměstnavatelem a z toho důvodu nebyl povinen se přesvědčovat, zda je vyslání na pracovní cestu v souladu se zákoníkem práce a interními předpisy zaměstnavatele žalobce.

Odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně a to tak, že žalobu zamítl. Soud druhého stupně dospěl k názoru, že žalobce z titulu své funkce finančního ředitele musel znát běžné postupy při zajišťování pracovních úkolů, což znamená i při zajišťování pracovních cest a měl si prověřit, zda postup vyžadovaný při vyslání na pracovní cestu byl dodržen.

O dovolání rozhodl Nejvyšší soud tak, že rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Podle jeho názoru není rozhodné, zda žalobce vykonal cestu jako vedoucí nebo řadový zaměstnanec. *„Zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu, i když ví, že ho na pracovní cestu vysílá vedoucí zaměstnanec, který k tomu podle vnitřních předpisů zaměstnavatele není oprávněn.“*²¹

Domnívám se, že povinnost zaměstnance vykonat cestu, i když ho vysílá vedoucí zaměstnanec, který k tomu není oprávněn, by mělo vést k odpovědnostnímu problému tohoto vedoucího zaměstnance, nikoliv k odpovědnosti zaměstnance, který tuto cestu vykoná.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 3077/2000.

5. Cestovní náhrady při vnitrostátní pracovní cestě

5.1. Obecně k cestovním náhradám

Poskytování cestovních náhrad je dnes upraveno v části sedmé zákoníku práce nazvané „Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce“. Tato část byla do zákoníku práce začleněna pro zjednodušení orientace v cestovních náhradách, které byly dříve upravené samostatně ve zvláštním zákoně č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

Jedním ze základních principů při poskytování cestovních náhrad je, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele dle jeho pokynů, jeho jménem, za plat mzdu či odměnu za práci, v pracovní době, jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.²²

Zákoník práce důsledně odděluje poskytování náhrad pro podnikatelskou sféru, upravenou v hlavě II. a nepodnikatelskou sféru, upravenou v hlavě III. Ustanovení o náhradách cestovních výdajů vychází v oblasti podnikatelské ze zásady „co není zakázáno, je povoleno“ a uvádí tedy minimální povinný rozsah těchto náhrad, naproti tomu v oblasti rozpočtové, nepodnikatelské sféry vychází ze zásady „co není povoleno, je zakázáno“ a tudíž výčet těchto náhrad je maximálně možný, a lze ho pouze konkretizovat, nikoliv smluvně či ve vnitřním předpisu rozšiřovat.²³

Zákoník práce upravuje podmínky pro tyto druhy cestovních náhrad:

- náhrada prokázaných jízdních výdajů
- náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny
- náhrada prokázaných výdajů za ubytování
- stravné (diety)
- náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů

²² Hofmannová, E. Cestovní náhrady: Podle zákoníku práce s komentářem a příklady od 1.1.2013. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-795-9.

²³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-405-6.

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

- náhrada zvýšených životních nákladů v jiné než v české měně
- náhrada zvýšených vybavovacích nákladů
- náhrada jízdních výdajů a výdajů za ubytování při některých cestách zejména do ČR a zpět
- náhrada výdajů spojených s přepravou osobních věcí

5.2. Náhrady jízdních výdajů

Dle §157 zákoníku práce náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v prokázané výši. Pokud použije zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek. Dále zákoník práce upravuje situaci, kdy zaměstnanec na žádost zaměstnavatele použije silniční motorové vozidlo (nevztahuje se na vozidlo, které poskytl zaměstnavatel). Pokud nastane tento případ, náleží mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu. Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,
- b) osobních silničních motorových vozidel 3,60 Kč,

při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu se sazba základní náhrady za 1 km jízdy zvýší minimálně o 15%. Sazba základní náhrady se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.²⁴ Základní náhrada u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů přísluší zaměstnanci nejméně ve výši dvojnásobku sazby stanovené pro osobní silniční motorová vozidla.²⁵

²⁴ Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2013 vyhláškou č. 472/2012 Sb.

²⁵ K tomu srov. § 157 ZP.

Ustanovení zákoníku práce tedy upravuje podmínky pro poskytování náhrady jízdních výdajů zaměstnancům při pracovních cestách, při pracovních cestách mimo pravidelné pracoviště a při mimořádných cestách při výkonu práce mimo rozvrh směn v podnikatelské sféře a způsobuje právní nárok na náhradu prokazatelných jízdních výdajů za použití hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby (netýká se tedy městské hromadné dopravy) a tyto způsoby přepravy považujeme v praxi za převažující.

Na základě dohody lze při pracovní cestě použít soukromé silniční motorové vozidlo, pokud by však zaměstnanec použil pro účely pracovní cesty soukromé silniční motorové vozidlo bez předchozího souhlasu zaměstnavatele, zaměstnanci především nevzniká právo na náhradu jízdních výdajů, ale také zaměstnavatel podle ustanovení § 265 odst. 3 zákoníku práce neodpovídá zaměstnanci za případnou škodu, která by mu mohla na soukromém vozidle vzniknout.²⁶ Tato úprava se nevztahuje na použití služebního vozidla zaměstnavatele (včetně vozidel pořízených na leasingovou smlouvu), a to ani v případě že toto vozidlo řídí sám cestující zaměstnanec (tzv. referentské vozidlo). Použití motorového vozidla však nelze nařídít, lze to pouze řešit dohodou ad hoc nebo dohodou obsaženou v pracovní smlouvě. Zákon přímo nestanoví povinnost zaměstnavateli zkoumat, zda má zaměstnanec oprávnění řídit motorové vozidlo nebo zda je vozidlo havarijně pojištěno, s ohledem na možné důsledky o tomto rozhoduje sám zaměstnavatel.²⁷

V případě neexistence dokladu o ceně pohonných hmot a nebyla-li výše sazby náhrady sjednána nebo určena zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci sazba základní náhrady dle § 157 odst. 4. a 5. ZP. Podle § 158 odst. 3. ZP věty třetí *„jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.“*

²⁶ Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2013. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-796-6

²⁷ Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.

Zákoník práce upravuje i výdaje za místní hromadnou dopravu, kdy se poskytuje náhrada v prokázané výši. Tedy „právo na úhradu výdajů vyložených na MHD vzniká zaměstnanci za podmínky, že výdaje byly vynaloženy v souvislosti s plněním pracovních úkolů a v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty.“²⁸ Trochu nadbytečným se jeví odstavec 2. § 159 ZP, který stanoví, že náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy takovým způsobem, že zaměstnanec na ni finančně nepřispívá. Tedy z logiky věci nemohu být zaměstnanci hrazeny výdaje, které sám vůbec nevynaložil.

V případě, kdy má zaměstnanec sjednáno v pracovní smlouvě místo výkonu práce „Praha“ a pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad „Praha 7, Bubenská 12“ a tohoto zaměstnance vyše zaměstnavatel k plnění pracovních úkolů do sídla firmy v Praze 4, kdy mu určí jako dopravní prostředek tramvaj, autobus nebo metro, potom tomuto zaměstnanci náleží jízdní výdaje ve výši 64 korun (dvě jízdenky MHD za 32 Kč). V případě, že zaměstnavatel propůjčí zaměstnanci přenosnou předplatní jízdenku, potom zaměstnanci náhrada jízdních výdajů nepřísluší.

5.3. Náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Pro účel náhrady jízdních výdajů se dle § 187 ZP za člena rodiny považuje manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník nebo pěstoun. Jiná fyzická osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti.²⁹

Právo náleží zaměstnanci pouze u tuzemských pracovních cest, které trvají déle než 7 kalendářních dnů. Zaměstnanec se před návštěvou člena rodiny se zaměstnavatelem dohodne, kterého člena rodiny (srov. § 187 ZP) a do jakého místa navštíví. „Četnost návštěv člena rodiny není vymezena, záleží na dohodě se zaměstnancem. Zaměstnavatel je však povinen při trvání pracovní cesty delší než 7 kalendářních dnů náhradu jízdních výdajů zaměstnanci poskytnout nejdéle v průběhu 4.

²⁸ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 706.

²⁹ Domácnost upravuje § 115 Občanského zákoníku: *Domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.*

*týdne od počátku pracovní cesty. Při déletrvající cestě je tak povinen učinit opět nejdéle v průběhu 4. týdne od minulé návštěvy člena rodiny.*³⁰

V případě, že zaměstnanec použije leteckou přepravu, hradí zaměstnavatel jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny pouze ve výši odpovídající ceně jízdného silničního nebo železničního dopravního prostředku dálkové přepravy, který určil.³¹

5.4. Náhrady výdajů za ubytování

Způsob ubytování na pracovní cestě není upraven ani omezen žádným právním předpisem, proto zaměstnavatel obvykle upraví podmínky vnitřním předpisem nebo ad hoc se zaměstnancem před pracovní cestou, zejména druh ubytovacího zařízení či horní limitující finanční částku. Tyto pokyny zaměstnavatele jsou pak pro zaměstnance závazné.³²

Dle § 162 ZP je zaměstnavateli uložena povinnost, aby v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty, uhradil zaměstnanci prokázané výdaje za ubytování. Výdaje musí být prokázány dokladem, který má náležitosti daňového dokladu. Zaměstnavatel nemá výjimečně povinnost hradit prokázané výdaje za ubytování po celou dobu pracovní cesty v případě návštěvy člena rodiny (pokud si však i v této době zaměstnanec musí ubytování zachovat, pak mu náleží náhrada za ubytování i tehdy) a při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance. Jinak zpravidla zaměstnavatel hradí prokázané výdaje za ubytování po celou dobu pracovní cesty.³³ Při ztrátě dokladu se postupuje podle § 185 ZP.³⁴

„Zaměstnanec, který byl vyslán na pracovní cestu v délce 3 měsíců, se ubytoval v souladu s podmínkami pracovní cesty určenými zaměstnavatelem v penzionu, jehož

³⁰ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 710. K tomu srov. § 161 odst. 3. ZP.

³¹ K tomu srov. § 162 odst. 2 ZP.

³² K tomu srov. § 153 odst. 1 ZP.

³³ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc, ANAG, 2012 IBSN 978-80-7263-727-0.

³⁴ *Požaduje-li se pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů, a zaměstnanec je neprokáže, může mu zaměstnavatel poskytnout tuto náhradu v jím uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám, pokud tento zákon nestanoví jinak.*

*majitel však požadoval uzavření smlouvy na celou dobu trvání pracovní cesty. Zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem navštěvoval každý týden od pátku večer do pondělí ráno člena rodiny. Po čtrnácti dnech trvání pracovní cesty měl zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnuto, že přeruší z rodinných důvodů od pondělí ráno do středy ráno pracovní cestu. Při vyúčtování pracovní cesty bude zaměstnanci poskytnuta náhrada výdajů za ubytování po celou dobu trvání pracovní cesty s výjimkou pondělí a úterý, ve kterých trvalo předem dohodnuté přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance.*³⁵

5.5. Stravné

Stravné je jeden z povinně poskytovaných nákladů, jehož účelem je uhradit zvýšené výdaje, které musí zaměstnanec vynaložit v případě, kdy je mu znemožněno stravovat se obvyklým způsobem, nikoliv však uhradit zaměstnanci všechny výdaje, které mu při stravování na pracovní cestě vzniknou. „*Stravné představuje paušální, právním předpisem stanovenou náhradu, která je pro případ stravného na tuzemské pracovní cestě odvozena z cen jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování.*“³⁶

Výše tuzemského stravného se diametrálně rozlišuje podle toho, zda je poskytováno pro zaměstnance zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP (tj. zaměstnavatele v podnikatelské sféře) a zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP (tj. zaměstnavatele v rozpočtové sféře).

Výši stravného pro podnikatelskou sféru určuje § 163 odst. 1. ZP tak, že „*za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné nejméně ve výši*

- a) 66 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,*
- b) 100 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,*
- c) 157 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.“*

³⁵ Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc, ANAG, 2012, IBSN 978-80-7263-727-0, str. 397.

³⁶ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. IBSN 978-80-7179-251-2, str. 714.

Výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.³⁷

Rozpětí prvního časového pásma se mi jeví jako příliš velké a částku 66 Kč za dvanáctihodinovou pracovní cestu považuji za malou částku. Ostatní částky jsou k poměru délky pracovní cesty adekvátnější.

Nově jsou jednotlivé položky stanovené pevnou částkou, která je brána jako částka minimální a v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise nebo v pracovní smlouvě je možné přiznat částku vyšší, jestliže však zaměstnavatel neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu vyšší stravné, přísluší zaměstnanci automaticky stravné v zákonem stanovené výši. V dřívější právní úpravě bylo stanoveno rozpětí v kolektivních smlouvách či ve vnitřních předpisech a zaměstnavatele mohli stravné stanovit různě, dle náročnosti pracovního úkolu nebo pracovní funkce zaměstnance.

Navýšení stravného pro podnikatelskou je libovolné a bez jakéhokoliv omezení, avšak pokud bude překročena horní závazná hranice pro zaměstnance v rozpočtové sféře (§176 viz dále) bude uplatněn zákon č. 586/1992 o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, přesněji § 6 odst. 7 písm. a).³⁸ Tedy se jedná při tomto navýšení o příjmy, které se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Odstavec 2 § 163 ZP se věnuje snížení stravného ve znění „*bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu*

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.“

³⁷ Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2013 vyhláškou č. 472/2012 Sb.

³⁸ Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, dále nejsou:

- a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1.

Za jídlo se pro tento účel považuje snídaně, oběd nebo večeře, nikoliv různé formy občerstvení, přesnídávky či svačiny. Není rozhodující, kdo jídlo poskytl, zda zaměstnavatel, či jiná osoba, jako např. pořadatel školení, obchodní partner atd.

Zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 (tj. v podnikatelské sféře) má díky formulaci předpisu se slovem „až“ volbu snížení rozsahu. Právní úprava ukládá povinnost snížit stravné za uvedených podmínek, stanoví jen maximální hodnotu krácení. V praxi však nemá snížení o menší část, než maximální hodnotu v podstatě pro zaměstnance finanční přínos, a to z důvodu, že pokud zaměstnavatel sníží stravné o méně, než je tato povinnost uložena, je pro zaměstnance rozdíl ve výši stravného považován za příjem podléhající dani z příjmu a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Příklad:

Tuzemská pracovní cesta trvala 10 hodin, zaměstnavatel poskytl zaměstnanci stravné ve výši 74 Kč a oznámil mu snížení stravného z důvodu poskytnutí jednoho bezplatného jídla o 30 %.

Výpočet:

Dle § 163 odst. 2 ZP bylo-li zaměstnanci poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené až o 70 %.

K výplatě zaměstnanci: $74 - 30 \% \text{ ze } 74 = 74 - 22,20 = 51,80$ (zaokrouhloeno podle § 183 odst. 5 ZP na celé koruny nahoru, je-li stravné jedinou cestovní náhradou zaměstnance) = 52 Kč.

Tato částka je však podle § 24 odst. 2 písm. zh) zákona o daních z příjmů daňovým výdajem, proto je nutné vypočítat stravné na straně zaměstnance rozpočtové sféry. Maximální částka stravného v daném časovém pásmu je 79 Kč (§ 176 ZP odst. 1. písm. a)), a jestliže bylo poskytnuto jedno bezplatné jídlo, musí zaměstnavatel krátit o 70 % (§ 176 odst. 3. písm. a)) - tedy:

$79 - 70 \% \text{ ze } 79 = 79 - 55,30 = 23,70$ Kč (opět zaokrouhloeno podle § 183 odst. 5 ZP na celé koruny nahoru) = 24 Kč.

Na straně zaměstnance není předmětem daně z příjmu 24 Kč a zdanitelným příjmem bude částka 28 Kč (52 - 24).

Zákoník práce upravuje i situaci, kdy pracovní cesta spadá do dvou kalendářních dnů. V tomto případě je možno, na rozdíl od zahraniční pracovní cesty, posuzovat nároky na stravné podle celkového počtu hodin (tedy součtu hodin prvního a druhého pracovního dne), je-li to pro zaměstnance výhodnější, zpravidla je však pro zaměstnance výhodnější oddělené počítání stravného.³⁹

Důvody pro neposkytnutí stravného jsou uvedeny v § 163 odst. 5. ZP, jedná se o dobu návštěvy člena rodiny a dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance. Rozhodná doba pro určení práva na stravné před návštěvou člena rodiny či dohodnutým přerušením pracovní cesty končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem. Po návštěvě člena rodiny nebo přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem. Důvody pro neposkytnutí stravného nesmí účastníci rozšiřovat (např. ujednáním v pracovní či kolektivní smlouvě).

Odchytku pro stravné stanoví § 176 ZP, protože sazby stravného pro tuzemské cesty uvedené v § 163 odst. 1 (pro podnikatelskou sféru) nelze v rozpočtové sféře použít. Daný paragraf pro rozpočtovou sféru uvádí specifické sazby stravného v rozpětí podle délky pracovní doby:

- a) 66 Kč až 79 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 100 Kč až 121 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
- c) 157 Kč až 188 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin,

tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.⁴⁰

Pokud zaměstnavatel znemožní zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem na pracovní cestě, která trvá méně než 5 hodin, může mu poskytnout stravné až do výše

³⁹ Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.

⁴⁰ Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. 1. 2013 vyhláškou č. 472/2012 Sb.

stravného stanoveného právním předpisem. A pokud zaměstnavatel nesjedná nebo neurčí výši stravného, před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí.

Co se týká snižování stravného, v právní úpravě pro rozpočtovou sféru byla vypuštěna formulace „až o“⁴¹ z čehož plyne, že zaměstnavatel je ze zákona povinen snížit zaměstnanci stravné za každé bezplatné jídlo o hodnotu:

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin

Z ustanovení § 176 odst. 4. vyplývá, že *„stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá:*

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,*
- b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.“*

5.6. Náhrada nutných vedlejších výdajů

Ačkoliv vedlejší výdaje zákoník práce nijak věcně nevymezuje ani blíže nepopisuje, musí se jednat o výdaje, které zaměstnanci vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže a musí se jednat o výdaje nutné, které musel zaměstnanec v souvislosti s pracovní cestou vynaložit.

Za nutné vedlejší výdaje zpravidla považujeme letištní poplatky, poplatky za parkování motorového vozidla, za úschovu nutných osobních a pracovních zavazadel, mobilní internetové spojení, poplatky za fax apod.

O vedlejší výdaj se nejedná, pokud ho lze podřadit pod některé z povinně poskytovaných náhrad uvedených v § 156 odst. 1. ZP a dále pokud jde o výdaj vyloženě osobního charakteru, např. soukromý telefonický hovor, výdaje za konzumaci z mini barů v hotelových pokojích apod. Vhodným řešením toho, aby zaměstnanci poznali co je nutný vedlejší výdaj a co nikoliv, je ve vnitřních předpisech uvést příkladový výčet

⁴¹ K tomu srov. § 176 odst. 3. ZP.

vedlejších výdajů, které zaměstnavatel bude hradit jako nutné a naopak, které výdaje hradit nebude.

Nemůže-li zaměstnanec prokázat výši výdajů je na rozdíl od § 185 ZP, kdy při neprokázání výše výdajů, není obecně zaměstnavateli uložena povinnost požadované údaje hradit, stanoven zvláštní postup. Zaměstnavatel je povinen náhradu nutných vedlejších výdajů poskytnout, a to ve výši odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty (např. telefonování z automatu).

6. Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

6.1. *Obecně k cestovním náhradám při zahraniční pracovní cestě*

Cestovní náhrady náleží i při pracovní cestě konané mimo území České republiky, tedy při zahraniční cestě. Zákoník práce komplexně a speciálně upravuje poskytování náhrad při zahraniční pracovní cestě a i zde důsledně odděluje zvlášť podnikatelskou sféru (díl třetí v hlavě II.) a nepodnikatelskou sféru (díl čtvrtý v hlavě III.)

Cestovní náhrady se do doby přechodu státní hranice České republiky poskytují v české měně, ovšem od doby přechodu se poskytují v měně cizí. Okamžik přechodu státní hranice České republiky označujeme jako rozhodnou dobu. Rozhodná doba při letecké přepravě je výslovně zákonem upravena jako doba odletu z České republiky a příletu do České republiky, při všech ostatních způsobech dopravy, oznamuje rozhodnou dobu zaměstnanec zaměstnavateli.⁴²

Při zahraniční pracovní cestě zákoník práce upravuje podmínky pro tyto druhy cestovních náhrad:

- náhrada jízdních výdajů
- náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny
- náhrada výdajů za ubytování
- náhrada stravovacích výdajů v cizí měně (zahraniční stravné)
- náhrada nutných vedlejších výdajů
- další cestovní náhrady⁴³

Další cestovní náhrady, které může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě je například v praxi často využívané kapesné v cizí měně.

6.2. *Náhrada jízdních výdajů*

Při poskytování náhrady jízdních výdajů při zahraniční pracovní cestě použije zaměstnavatel úpravu vztahující se na tuzemské pracovní cesty podle § 157 – 160 ZP,

⁴² K tomu srov. § 154 ZP

⁴³ K tomu srov. § 166 odst. 2. ZP

tj. za použití hromadného dopravního prostředku, taxislužby nebo zaměstnancova silničního motorového vozidla. Jediná odchylka od úpravy při tuzemské pracovní cestě je poskytování náhrad za spotřebované pohonné hmoty v cizí měně (dříve až za kilometry ujeté v zahraničí nad 350 km). „ *Náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně při použití silničního motorového vozidla se poskytuje výhradně za kilometry ujeté mimo území České republiky. Znamená to, že zaměstnavatel náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně poskytuje za každý kilometr ujetý na území jiného státu než ČR.*“⁴⁴. Zaměstnavatel v cizí měně poskytuje náhradu pouze za spotřebovanou a cenově doloženou a spotřebovanou pohonnou hmotu.

Podle § 167 ZP věty druhé „*nemá-li z vážných důvodů zaměstnanec doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území České republiky, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně i na základě jeho prohlášení o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a důvodech jejího nedoložení.*“ Tento postup však záleží pouze na zaměstnavateli, zda-li se rozhodne, že důvody pro nedoložení ceny jsou dostatečně závažné nebo zda prohlášení zaměstnance o ceně pohonných hmot v zahraničí je hodnověrné. Situace, kdy zaměstnanec nemá doklad o nákupu pohonné hmoty, může nastat například v případě, kdy vzhledem k zvyklostem v dané zemi nejsou doklady o ceně vydávány, v důsledku krádeže apod. V případě, kdy zaměstnavatel neuzná důvody, které způsobily nemožnost předložení dokladu o ceně pohonných hmot mimo území České republiky, je povinen zaměstnanci poskytnout za kilometry ujeté v zahraničí náhradu v českých korunách, a to za cenu, která byla použita na tuzemskou část zahraniční pracovní cesty.⁴⁵

Pokud zaměstnanec pohonnou hmotu v zahraničí vůbec nenakupoval, se dle mého názoru nahrazuje spotřebovaná pohonná hmota i na území cizího státu v českých korunách způsobem stanoveným v § 158 ZP.

⁴⁴ Bělina, M., Drápal, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 725.

⁴⁵ Bělina, M., Drápal, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

6.3. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Stejně jako u tuzemské pracovní cesty se i zde použije § 187 ZP, který stanoví, že pro účel náhrady jízdních výdajů se za člena rodiny považuje manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník nebo pěstoun. Jiná fyzická osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti.⁴⁶

Tato náhrada náleží zaměstnanci, jehož zahraniční pracovní cesta trvá déle než jeden měsíc a byla-li návštěva člena rodiny zaměstnavatelem sjednána nebo určena před jeho vysláním na zahraniční pracovní cestu. Zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu jízdních výdajů za podmínek uvedených v § 167 ZP. Sjednání nebo určení návštěvy člena rodiny může být mimo jiné určeno i obecně ve vnitřních předpisech zaměstnavatele nebo jeho jednostranným rozhodnutím u konkrétní zahraniční pracovní cesty, avšak vždy musí být dle dikce zákona určeno před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu.

Nejvýraznějším rozdílem od tuzemské pracovní cesty je, že právo k návštěvě člena rodiny nevzniká na základě zákona, ale musí být buď zaměstnavatelem sjednáno, nebo určeno. Tento rozdíl existuje podle mne hlavně z důvodů větší finanční zátěže zaměstnavatele, například návštěva člena rodiny z pracovní cesty do Austrálie by mohla být pro něj příliš nákladná. Právní úprava nestanoví ani počet ani frekvenci návštěv, ale ani jinak je neomezuje. To vše záleží na dohodě či jednostranném určení zaměstnavatelem.

Právní úprava stanoví maximální částku, do níž lze výdaje poskytovat. Jízdní výdaje se poskytují nejvýše v částce, která odpovídá jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště zaměstnance na území České republiky s tím, že limitní je částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější. Náhrada jízdních výdajů se poskytuje v prokázané výši k návštěvě člena rodiny a zpět. Na rozdíl od tuzemské pracovní cesty není vyloučena náhrada za použití letecké přepravy, pokud ji zaměstnavatel určí.

⁴⁶ Domácnost upravuje § 115 Občanského zákoníku: *Domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.*

6.4. Náhrada výdajů za ubytování

Ustanovení upravující náhradu výdajů za ubytování při zahraniční pracovní cestě má kogentní povahu a stanoví, že zaměstnanci přísluší tyto náhrady podle § 162 ZP, tedy podle úpravy u tuzemské pracovní cesty. Pro odlišnou úpravu těchto náhrad není věcný ani právní důvod. Platí tedy, že zaměstnavatel může určit podmínky ubytování obecně ve vnitřních předpisech či konkrétně k určité zahraniční pracovní cestě, avšak nejspíše před vysláním na pracovní cestu. Jelikož je ubytování v zahraničí zpravidla dražší než ubytování v tuzemsku, je vhodné a účelné pečlivě vymezit podmínky zahraniční pracovní cesty, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména limitovat náklady za ubytování. Jestliže zaměstnavatel neurčí ani typ ubytovacího zařízení nebo neomezí zaměstnance cenovým limitem či jinými dalšími podmínkami, je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování v prokázané výši bez ohledu na to, jaká jejich výše je.

6.5. Zahraniční stravné

Zahraniční stravné zaměstnanci umožňuje se stravovat v zahraničí a je poskytováno za celou dobu trvání zahraniční pracovní cesty. Je to právo zaměstnance, které je vyjádřeno v závislosti na délce pracovní cesty a neodpovídá vždy skutečným výdajům, proto se také nemusí prokazovat. Výši základní sazby zahraničního stravného a měnu pro většinu států stanoví prováděcí právní předpis k zákoníku práce. „*Tyto sazby stanoví pro každý kalendářní rok na základě podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích.*“⁴⁷ Zahraniční stravné se obvykle poskytuje v základní sazbě stanovené pro stát, v němž zaměstnanec v kalendářním dni stráví nejvíce času, nicméně je možnost před vysláním na zahraniční pracovní cestu sjednat či stanovit jinak.

Zahraniční pracovní cesta se pro účely vyúčtování považuje jako celek, i když má svou tuzemskou a zahraniční část s tím, že zaměstnanci za dobu konání pracovní cesty na území České republiky přísluší stravné podle § 163 ZP (tedy jako u tuzemské pracovní cesty) a dále povinně poskytované náhrady vyjmenované v § 166 odst. 1. ZP.

⁴⁷ Hůrka P. a kol. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, str.356.

„Od 1. 1. 2012 podle výslovné úpravy v § 166 odst. 1., který byl novelizován zákonem 365/2011 Sb., však nelze uplatnit pro tuzemskou část zahraniční pracovní cesty pravidlo o možnosti upustit od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější, které je jinak možné u tuzemské pracovní cesty podle § 163 odst. 4, která spadá do dvou kalendářních dnů, a to ani kdyby zahraniční pracovní cesta spadala do dvou kalendářních dnů.“⁴⁸

Jelikož základní sazby zahraničního stravného stanovené vyhláškou vycházející z průměrných podmínek stravování v zahraničí mohou být vysoké, může ho zaměstnavatel snížit. Zákonnou úpravu tohoto ustanovení nalezneme v § 170 odst. 2 ZP, *„sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75% a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50% základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát.“* Právo takto snížit sazbu náleží výhradně zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP (tj. zaměstnavatel v podnikatelské sféře), oproti tomu zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP (tj. zaměstnavatel v rozpočtové sféře) tuto možnost nemá a musí poskytovat zahraniční stravné ve výši stanovené prováděcím právním předpisem.⁴⁹

Konkrétní výši zahraničního stravného nalezneme v § 170 odst. 3, kde jsou pro příslušnou výši stanovena jednotlivá časová pásma. Zaměstnanci přísluší zahraničí stravné ve výši základní sazby, jestliže doba strávená v jednom kalendářním dni mimo území České republiky trvá déle než 18 hodin. Pokud tato doba trvá déle než 12 hodin, avšak nejvýše 18 hodin, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dvou třetin této sazby. V případě, že trvá 12 hodin a méně, avšak alespoň jednu hodinu nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 ZP nebo § 176 ZP, přísluší zaměstnanci stravné ve výši jedné třetiny sazby. Trvá – li doba strávená mimo území České republiky méně než jednu hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje, ale tyto minuty se i nadále počítají (podle § 170 odst. 4. věty

⁴⁸ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 731.

⁴⁹ K tomu srov. § 179 odst. 1 ZP

druhé ZP) do doby rozhodné pro poskytování tuzemského stravného.⁵⁰ Stručně, pro přehlednění stanovení výše zahraničního stravného:

Výše zahraničního stravného	Délka zahraniční pracovní cesty (časové pásmo)
Základní sazba	Déle než 18 hodin
2/3 základní sazby	Déle než 12 hodin a nevíše 18 hodin
1/3 základní sazby	Alespoň 1 hodina a nejvíše 12 hodin nebo déle než 5 hodin, pokud vznikne zaměstnanci za cestu po ČR právo na tuzemské stravné
Zahraníční stravné se neposkytuje	Méně než 1 hodina

Zaměstnanec, který je vyslán do Rakouska na jednodenní pracovní cestu z místa začátku pracovní cesty dojde na státní hranici České republiky za 2 hodiny. Z hranice do místa přechodného pracoviště dojde za 1,5 hodiny, výkon práce bude trvat 1 hodinu a za 1,5 hodiny se zase vrátí zpět na hranici. Cesta zpět na místo ukončení ze státní hranice České republiky bude trvat 3 hodiny.

Tomuto zaměstnanci přísluší pouze tuzemské stravné. Při zahraniční pracovní cestě vzniká zaměstnanci právo na tuzemské stravné za dobu překonávání vzdálenosti po České republice (2 hodiny + 3 hodiny). Zahraniční stravné přiznat nelze, protože doba strávená mimo území České republiky netrvala déle než 5 hodin (§ 170 odst. 3 ZP). Ke zmíněným 5 hodinám však na základě § 170 odst. 4 ZP je potřeba připočítat hodiny strávené v zahraničí (1,5+1+1,5) za které zahraniční stravné nepřisluší. Zaměstnanci bude tedy náležet tuzemské stravné (podle § 163 odst. 1. ZP nebo § 176 odst. 1 ZP) za celou dobu trvání pracovní cesty, což je 9 hodin.

V případě, že zaměstnanec byl vyslán na čtyřdenní zahraniční pracovní cestu do Krakova v Polsku a začátek zahraniční pracovní cesty je v Plzni v 10:30 hodin, k překročení státní hranice České republiky s Polskem dojde v 16:00 a návrat do České

⁵⁰ Salačová, M. Tuzemské stravné, zahraniční stravné a kapesné po novele od 1.1.2012. Práce a mzda, 3/2012.

republiky je čtvrtý den pracovní cesty, kdy dojde k překročení státní hranice v 13:30 hodin a k ukončení pracovní cesty v Plzni v 19:00 hodin.

Zaměstnanci přísluší stravné v následující výši:

1. den: Zaměstnanci přísluší tuzemské stravné podle § 163 odst. 1 písm. a) ZP nebo § 176 odst. 1 písm. a) ZP. A dále zahraniční stravné v časovém pásmu, které trvá alespoň 1 hodinu, nejvýše však 12 hodin, což znamená ve výši 1/3 základní sazby (základní sazba pro rok 2013 dle prováděcího předpisu pro Polsko je určena na 35 EUR), protože pobyt při nároku na tuzemské stravné byl delší než 5 hodin (§ 170 odst. 3 ZP). Zahraniční stravné tedy pro tento den bude činit 12 EUR (poskytuje se v celých měnových jednotkách § 170 odst. 2 ZP).
2. den a 3. den: Zaměstnanci přísluší plná sazba stravného, tedy 35 EUR/den.
4. den: Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné v časovém pásmu déle než 12 hodin a nejvýše 18 hodin, to znamená 2/3 základní sazby stravného (24 EUR) a tuzemské stravné stejné jaké bude poskytnuto za 1. den zahraniční pracovní cesty.

Co se týká zvýšení stravného, může zaměstnavatel neuvedený v §109 odst. 3 ZP (tj. v podnikatelské sféře) poskytovat zahraniční stravné i vyšší, než jsou stanovené základní sazby, ale zaměstnanec z těchto navýšených náhrad musí platit daň z příjmu, tedy se navýšení zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP (tj. v rozpočtové sféře) může stravné zvýšit pouze vedoucím organizačních složek státu a jejich zástupcům do výše maximálně 15% základní sazby zahraničního stravného.⁵¹

Stejně jako tuzemské stravné i zahraniční stravné je povinně snižováno při poskytnutí bezplatného jídla. Za bezplatné jídlo se pro tento účel považuje pouze jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nijak nepřispívá. Není rozhodující, kdo jídlo poskytl, zda zaměstnavatel či jiná osoba (např.

⁵¹ K tomu srov. § 179 odst. 2 ZP

pořadatel školení, obchodní partner atd.) a za bezplatné jídlo se nepovažují různé formy občerstvení jako přesnídávky či svačiny. Snížení upravuje § 170 odst. 5 ZP, tedy v případě, že bylo zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší mu zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu

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

Jestliže zaměstnavatel předem neurčí nebo nesjedná nižší hodnotu snížení stravného, přísluší zaměstnanci stravné snížené o nejvyšší hodnotu výše stanovenou.

Zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP (tj. v podnikatelské sféře) má díky formulaci předpisu se slovem „až“ volby snížení rozsahu. Právní úprava ukládá povinnost snížit stravné za uvedených podmínek, ale stanoví jen maximální hodnotu krácení. V praxi však nemá snížení o menší část, než maximální hodnotu v podstatě pro zaměstnance finanční přínos, a to z důvodu, že pokud zaměstnavatel sníží stravné o méně, než je tato povinnost uložena, je pro zaměstnance rozdíl ve výši stravného považován za příjem podléhající dani z příjmu a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP (tj. rozpočtová sféra) dle § 179 odst. 3 ZP musí krátit stravné o výše uvedená procenta v dané sazbě. Pro rozpočtovou sféru zákon stanoví ještě jednu podmínku a to, že zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu byla poskytnuta dvě bezplatná jídla na pracovní cestě, která trvá 5 až 12 hodin, nebo tři bezplatná jídla na pracovní cestě, která trvá 12 až 18 hodin.

Výjimky, kdy stravné nepřísluší, jsou taxativně vymezeny a nemohou tedy v žádném případě být zaměstnavatelem rozšiřovány. Jedná se o přerušení zahraniční pracovní cesty na žádost zaměstnance anebo po dobu návštěvy člena rodiny. Omezit stravné například tak, že ho zaměstnavatel bude vázat pouze na dobu výkonu práce nebo zahraniční pracovní cestu z důvodů šetření přerušit aniž o to zaměstnanec sám

požádá, je zakázáno.⁵² Doba určující výši zahraničního stravného před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnavatele končí ukončením výkonu práce a začíná současně se začátkem výkonu práce po návštěvě člena rodiny nebo přerušení zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnavatele. Zahájení i ukončení rozhodné doby pro právo na zahraniční stravné lze dohodnout i jiným předem určeným způsobem. Druhou výjimkou, kdy stravné nepřísluší, je případ, kdy je zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do svého bydliště. V tomto případě mu náleží stravné a zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za cestu k výkonu práce a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě. I tuto výjimku je zakázáno rozšiřovat.

6.6. Kapesné

Poskytování kapesného úzce souvisí s poskytováním zahraničního stravného, neboť se počítá právě z jeho výše a to podle § 180 ZP. Poskytuje se zejména proto, že během zahraniční pracovní cesty vznikají výdaje, které nemají charakter žádného právním předpisem upraveného výdaje. Může se jednat například o spropitné číšníkům, hotelové službě či vstupy do muzeí. Kapesné je zákonem upraveno pro zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP (tj. v rozpočtové sféře) a pouze pro zahraniční pracovní cestu, tento zaměstnavatel ho při tuzemské pracovní cestě poskytnout nemůže.

Kapesné je fakultativní dávkou, tedy na něj nevzniká právo a zaměstnavatel je může poskytnout maximálně do výše 40% zahraničního stravného poskytovaného zaměstnanci podle § 170 odst. 3 ZP a § 179 odst. 3 ZP.

Od novely účinné od 1. 1. 2012, která upravuje povinné snížení zahraničního stravného při poskytnutí bezplatného jídla, nepanuje jednotný názor na to, zda se kapesné vypočítává ze základní sazby či ze sazby krácené, neboť § 179 odst. 3 ZP v současné době upravuje stravné snížené o bezplatné jídlo. Přesto převládá názor, že vůlí zákonodárce nebylo kapesné snižovat. Můj názor je, že přestože se kapesné ze zahraničního stravného počítá, není jeho účelem hradit si z něj stravování nebo kompenzovat ztížené podmínky stravování v důsledku pracovní cesty, proto by se

⁵² Bělina, M., Drápal, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

nemělo snižovat. Názor pro počítání kapesného ze základní sazby zahraničního stravného nalezneme i v odborných publikacích - „ *kapesné nelze nikdy krátit, k tomu neexistuje žádné zákonné ustanovení a pokud by se mělo počítat ze sníženého (kráceného) stravného, snižovalo by se automaticky i kapesné. Výklady tohoto směru jsou nepřijatelné. Mimoto zákony se nemají vykládat, nýbrž číst a aplikovat.*“⁵³

Přestože zákonná úprava kapesného je pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP, ostatní zaměstnavatelé (tedy neuvedení v § 109 odst. 3 ZP) mohou také poskytovat svým zaměstnancům kapesné, protože v tomto směru nejsou žádnou právní úpravou nijak omezeni jak v jeho poskytování, tak i v jeho výši. Navíc mohou poskytnout kapesné i při tuzemské pracovní cestě. Poskytnou-li však kapesné při zahraniční pracovní cestě ve vyšším rozsahu než je stanoveno pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP nebo je poskytnou na tuzemské pracovní cestě, jedná se o navýšení u zaměstnance o příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů a zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

6.7. Náhrada nutných vedlejších výdajů

Pro odlišnou úpravu náhrady nutných vedlejších výdajů při zahraniční pracovní cestě není věcný ani právní důvod, proto § 171 ZP odkazuje na § 164 ZP, kde je upravena náhrada nutných vedlejších výdajů při tuzemské pracovní cestě.

Ačkoliv vedlejší výdaje zákoník práce nijak věcně nevymezuje ani blíže nepopisuje, musí se jednat o výdaje vzniklé v přímé souvislosti s pracovní cestou, byla nutnost jejich vynaložení a nejedná se o jiný výdaj výslovně uvedený v § 166 ZP.

Za nutné vedlejší výdaje při zahraniční pracovní cestě považujeme zejména poplatky za zdravotní připojištění zaměstnance, vystavení pasu, úhrady za víza, úhradu cla, notářské poplatky nebo povinné očkování zaměstnance vyslaného do míst v zahraničí, kde je zvýšené riziko nákazy.

⁵³ Salačová, M. Tuzemské stravné, zahraniční stravné a kapesné po novele od 1.1.2012. Práce a mzda, 3/2012, str. 15.

Jak je již zmíněno u úpravy při tuzemské pracovní cestě, není podmínkou náhrady nutných vedlejších výdajů jejich prokázání. Pokud ovšem nemá zaměstnanec doklad osvědčující jejich výši, poskytuje zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb v době a místě konání cesty.

7. Společná ustanovení o cestovních náhradách

7.1. Paušalizace cestovních výdajů

Paušalizace cestovních výdajů v praxi přináší veliké zjednodušení pro zaměstnavatele, kteří poskytují zaměstnancům propočtené paušály konkrétní částkou a ačkoliv je výpočet paušálu poměrně složitý, je pro budoucnost velice vhodný, protože odstraňuje povinnost k vyúčtování každé jednotlivé pracovní cesty. Tímto se zaměstnavatel vyhne výpočtům výdajů jednotlivých pracovních cest na základě pracovních příkazů. Jejím účelem je výhradně zjednodušení postupu při vyúčtování cestovních náhrad a toto právo náleží všem zaměstnavatelům (tedy jak v podnikatelské tak i v rozpočtové sféře). Úpravu nalezneme v § 182 ZP, který stanoví, že při sjednání paušální částky nebo jejím stanovení ve vnitřním předpise nebo individuálním písemným určením se vychází:

- z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci,
- z výše cestovních náhrad a
- z očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance.

Dále se při sjednávání musí určit, zda jde o denní nebo měsíční částky a způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.

Paušalizovat lze náhrady při tuzemských i při zahraničních pracovních cestách, přičemž zaměstnavatel nemusí paušalizovat všechny druhy cestovních náhrad, ale může paušalizovat jen některé jako například náhradu jízdních výdajů či stravné. Musí však přesně určit, jakého okruhu zaměstnanců se paušalizace týká a které z náhrad zahrnuje.

Paušalizaci cestovních náhrad je potřeba v tomto kontextu chápat jako určité zprůměrování cestovních výdajů při pracovních cestách. To lze pouze v případě, pokud se bude jednat o pracovní cestu do stejného okruhu míst za obdobných podmínek nebo pro situace, kdy se předpokládá, že u zaměstnanců nenastanou velké výkyvy ve výdajích a nebude překračován limit stanovený v zákoníku práce potažmo příslušnou

vyhláškou Ministerstva financí.⁵⁴ Tedy podmínkou je pravidelně a opakovaně vznikající právo na cestovní náhrady za srovnatelných podmínek.

Jak již bylo zmíněno, paušalizovat je možné pouze ty druhy náhrad, které se vyskytují u určitého zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců při výkonu pracovní činnosti a nemají zásadní výkyvy a z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad musí zaměstnavatel sjednat nebo stanovit denní nebo měsíční paušální částky. Denní paušální částky se budou využívat zejména v případech, kdy jsou dány srovnatelné průměrné podmínky při konkrétním plnění úkolů a zaměstnanci tyto úkoly vykonávají pouze v některém pracovním dni. Oproti tomu měsíční paušalizace se využije v případech, kdy zaměstnanci pravidelně každý den plní pracovní úkoly na pracovní cestě nebo mimo pravidelné pracoviště.

Jelikož se mimo jiné při stanovení nebo sjednání paušální částky vychází z výše cestovních náhrad a z očekávaných průměrných výdajů, znamená to, že zaměstnavatel nemusí vycházet jenom z již poskytnutých náhrad, ale i z očekávaných průměrných výdajů, za dodržení podmínky, že faktory ovlivňující poskytování náhrad jsou srovnatelné s těmi, jež mají být paušalizovány. Právní úprava nestanoví, z jak dlouhého období musí zaměstnavatel vycházet, ale stanovení paušálních náhrad musí odpovídat průměrným výdajům a proto ty musí být doložitelné a prokazatelné. Dle zákonné úpravy totiž na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mu předložit k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka určena.

Při sjednání nebo při stanovení paušalizace by měla být určena i doba splatnosti paušální částky, v praxi je nejběžnější, že tento termín je shodný s termínem splatnosti mzdy nebo platu.⁵⁵

Pokud se podmínky pro poskytování paušálu zásadním způsobem změní, měl by se změnit i vypočtený paušál, to znamená, že přiznané paušály nemají neomezenou platnost a musí být zaměstnavatelem v periodických obdobích kontrolovány. V případě změn (např. změna sazeb náhrad, která probíhá alespoň jednou ročně) je nutno paušál

⁵⁴ Salačová, M. Vzory výpočtu paušálu pro zahraniční pracovní cesty. *Práce a mzda*, 7/2013.

⁵⁵ Bělina, M., Drápal, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

upravit a přepočítat, aby odpovídal daným podmínkám.⁵⁶ Tuto povinnost zaměstnavatele je možno odvodit z toho, že i při poskytování paušálních náhrad je nutné vycházet z § 151 ZP, který stanoví povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu v souvislosti s výkonem práce vzniknou v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem.

Pokud zaměstnanec nevykonává pracovní úkoly pro překážky v práci (čerpání dovolené, dočasná pracovní neschopnost), nepřísluší mu za tuto dobu paušální náhrada. Zaměstnavatel proto za tuto dobu musí určit způsob krácení paušální částky. Problém krácení se bude týkat pouze měsíčního paušálu, protože pokud je stanoven denní paušál, částka se neposkytne, respektive poskytne se pouze za den, ve kterém zaměstnanec práci na pracovní cestě či mimo pravidelné pracoviště koná. *“ Jestliže je ale zaměstnanci stanoven měsíční paušál, v němž jsou zahrnuty všechny pracovní cesty, které by průměrně v kalendářním měsíci vykonal, musí zaměstnavatel stanovit způsob krácení paušálních náhrad za dobu, kdy zaměstnanec sjednanou práci podle pracovní smlouvy nekoná. ”*⁵⁷

Písemná forma stanovení či sjednání paušálních částek, je stanovena z důvodu, že paušalizace cestovních náhrad předpokládá respektování určitých pravidel, proto musí být zřejmé, jak ke konkrétní částce zaměstnavatel dospěl. Tyto podklady pak musí dát zaměstnavatel k dispozici na žádost nejen zaměstnanci, ale i příslušným kontrolním orgánům.⁵⁸

Příklad:

Výpočet měsíční a denní paušální náhrady stravného při tuzemské pracovní cestě, kdy z předchozích 6 měsíců bylo zjištěno, že zaměstnanci konají měsíčně v průměru:

⁵⁶ Salačová, M. Cestovní náhrady v praxi, vydání první, Praha, BOVA POLYGON, 2012 ISBN 987-80-7273-167-1.

⁵⁷ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 754.

⁵⁸ Salačová, M. Vzory výpočtu paušálu pro zahraniční pracovní cesty. Práce a mzda, 7/2013.

- 8 pracovních cest v trvání 5 až 12 hodin - stravné 74 Kč
- 4 pracovní cesty v trvání déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin - stravné 118 Kč
- 2 pracovní cesty v trvání déle než 18 hodin - stravné 182 Kč
 - 8 pracovních cest.....8 x 74 = 592 Kč
 - 4 pracovní cesty4 x 118 = 472 Kč
 - 2 pracovní cesty2 x 182 = 364 Kč
 - celkem.....1 428 Kč.

Měsíční paušál tedy činí 1428 Kč.

Přepočet na denní paušální částku pro účely krácení je: 1428 (Kč) : 21 (průměrný počet pracovních dnů v kalendářním měsíci v kalendářním roce) = 68 Kč.

Denní paušál tedy činí 68 Kč.

V neposlední řadě, je důležité zmínit i daňové souvislosti ve vazbě na paušály. Podle zákona o dani z příjmů nejsou předmětem daně z příjmů cestovní náhrady do výše stanovené nebo umožněné zákoníkem práce pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP (tj. pro zaměstnance v rozpočtové sféře).⁵⁹ Z toho tedy plyne, že předmětem daně z příjmu nejsou pouze cestovní náhrady do uvedené zákonné výše zakalkulované do paušálu, ale pokud zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3. ZP (tj. v podnikatelské sféře) poskytne náhrady ve výši nad nezdanitelný limit, je toto navýšení příjmem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.⁶⁰

⁵⁹ K tomu srov. § 6 odst. 7. a) zákona č. 586/1992 o daních z příjmů:

„(7) Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou

a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1“

⁶⁰ Salačová, M. Vzory výpočtu paušálu pro zahraniční pracovní cesty. Práce a mzda, 7/2013.

Pro příklad daňových souvislostí v praxi - výpočet měsíční a denní paušální náhrady nadlimitního stravného u zaměstnavatele v podnikatelské sféře, kdy z předchozích 6 měsíců bylo zjištěno, že zaměstnanci konají měsíčně v průměru:

- 8 pracovních cest v trvání 5 až 12 hodin (I. časové pásmo) - stravné 150 Kč,-
- 4 pracovní cesty v trvání déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin (II. časové pásmo) - stravné 240 Kč,-
- 2 pracovní cesty v trvání déle než 18 hodin (III. časové pásmo) - stravné 380 Kč,-
 - 8 pracovních cest.....8 x 150 = 1200 Kč
 - 4 pracovní cesty4 x 240 = 960 Kč
 - 2 pracovní cesty2 x 380 = 760 Kč
 - celkem.....2 920 Kč

Měsíční paušál tedy činí 2920 Kč.

Přepočítání na denní paušální částku pro účely krácení je: $2\,920 \text{ (Kč)} : 21$ (průměrný počet pracovních dnů v kalendářním měsíci v kalendářním roce) = 139,04 Kč, zaokrouhleno na 139 Kč.

Denní paušál tedy činí 139 Kč.

Daňové řešení v daném případě – předmětem daně není stravné v maximální zákonné výši (§ 176 ZP), tedy v I. časovém pásmu 79 Kč, ve II. časovém pásmu 121 Kč a ve III. časovém pásmu 188 Kč. Zdanitelným příjmem zaměstnance tedy bude:

- v I. časovém pásmu..... $(150 - 79) \times 8 = 568 \text{ Kč}$
- v II. časovém pásmu..... $(240 - 121) \times 4 = 476 \text{ Kč}$
- v III. časovém pásmu..... $(380 - 188) \times 2 = 384 \text{ Kč}$
- celkem.....1428 Kč

Z celkové paušální částky nadlimitního stravného bude zdanitelným příjmem zaměstnance tedy v daném případě částka 1 428 Kč.

Paušalizaci cestovních výdajů já osobně považuji za výhodnou zejména pro výrazné zjednodušení administrativní činnosti, neboť odpadá vyúčtování každé pracovní cesty zvlášť. Proto bude výhodná zejména pro zaměstnavatele, který své zaměstnance na pracovní cesty vysílá často.

7.2. Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

Zaměstnanec nemusí mít k dispozici prostředky na úhradu zvýšených výdajů spojených s pracovní cestou, neboť na základě obecného principu poskytování cestovních náhrad, výdaje spojené s konáním pracovních cest nese zaměstnavatel. Z tohoto důvodu zákoník práce v §183 zakotvuje zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci přiměřenou zúčtovatelnou zálohu na úhradu cestovních výdajů až do jejich předpokládané výše. To znamená, že před nástupem pracovní cesty musí mít zaměstnanec k dispozici peněžní prostředky. Tyto prostředky mohou být poskytnuty jak v českých korunách, tak i v cizí měně nebo po dohodě se zaměstnancem může poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. I zálohu na zahraniční stravné lze poskytnout v české měně nebo v jiné měně, než pro daný stát určuje vyhláška Ministerstva financí.

Záloha se poskytuje na všechny předpokládané cestovní výdaje, ale zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že mu tato záloha nebude poskytnuta. Jelikož zákon nestanoví její písemnou formu, lze předpokládat, že postačí ústní dohoda, ale v případě sporu o uzavření dohody o neposkytnutí zálohy na cestovní výdaje leží důkazní břemeno na zaměstnavateli. Dohodu o neposkytnutí zálohy nelze nahradit ujednáním v kolektivní smlouvě ani ji nelze upravit ve vnitřních předpisech, protože dohoda musí být individuální mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Oproti dřívější úpravě v zákoně o cestovních náhradách, kdy byl zaměstnavatel povinen poskytnout zálohu i bez žádosti zaměstnance jen při zahraniční pracovní cestě a při tuzemské pracovní cestě byl zaměstnavatel povinen poskytnout zálohu jen, když ho o to zaměstnanec požádal, dochází k podstatné změně.⁶¹

Povinnost zaměstnavatele poskytovat zálohu neovlivňuje četnost ani délka pracovní cesty, ale ani předpokládaná výše a rozsah cestovních náhrad. V případě, že není dohodnuto jinak, zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci zálohu před nástupem na pracovní cestu.

Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem u zahraničního stravného na poskytnutí zálohy v české měně nebo v jiné než určené zahraniční měně, je v zákoníku

⁶¹ Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. *Zákoník práce: Komentář*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.

práce uveden způsob přepočtu, „*při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy.*“⁶²

Zaměstnanec je povinen do 10 dnů po dni skončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhrady předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Lhůta 10 dní je pouze pořádková a zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou odklonit dohodou a stanovit jak lhůtu delší, tak i lhůtu kratší. Ani tato dohoda nevyžaduje pro svoji platnost písemnou formu, postačí tedy ústní sjednání. Jestliže zaměstnanec ve lhůtě pro přeložení písemných dokladů tak neučiní, nemá zaměstnavatel povinnost provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit tak právo zaměstnance a zaměstnavatel není ani v prodlení s plněním této povinnosti.

Povinnost zaměstnavatele vyúčtovat cestovní náhrady a uspokojit právo zaměstnance vzniká 10 pracovních dnů od předložení písemných dokladů o výši cestovních náhrad zaměstnancem. I zde je lhůta 10 dnů fakultativní a lze se dohodnout na jiné době.

Pokud tedy není mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto jinak, ze zákoníku práce vyplývá, že k vyúčtování cestovních náhrad a uspokojení nároků obou stran by mělo dojít do 20 pracovních dnů od skončení pracovní cesty. Nesplnění daných lhůt pro předložení písemných dokladů k vyúčtování zaměstnancem ani k vyúčtování ze strany zaměstnavatele nezpůsobuje obecný zánik této povinnosti. Peněžité náhrady se promlčují v obecné lhůtě stanovené občanským zákoníkem,⁶³ tedy ve lhůtě 3 let.⁶⁴

Pokud zaměstnanec nesplní svou povinnost do 10 pracovních dnů (či jiné dohodnuté lhůtě) po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit písemné doklady pro vyúčtování cestovních náhrad a

⁶² K tomu srov. § 183 odst. 2

⁶³ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, § 101 „*Pokud není v dalších ustanoveních uvedeno jinak, je promlčecí doba tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé.*“

⁶⁴ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

vrátit nevyúčtovanou zálohu, je zaměstnavatel oprávněn k provedení srážek ze mzdy nebo z platu. Ke srážkám ho opravňuje § 147 odst. 1 písm. d) ZP, který uvádí, že zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci „*nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů.*“ Zákon zaměstnavatele k srážkám nezavazuje, pouze ho opravňuje, je tedy čistě na zaměstnavateli, zda bude nadále vyžadovat doklady potřebné podle § 183 odst. 3. ZP nebo zda nevyúčtovanou zálohu zaměstnanci srazí z platu nebo ze mzdy. Zaměstnavatel je oprávněn srazit nevyúčtovanou zálohu v kalendářním měsíci, v němž marně uplyne doba 10 pracovních dnů (či jiné dohodnuté lhůty) ke splnění povinnosti zaměstnance předložit písemné doklady k vyúčtování.

Forma vyúčtování poskytnuté zálohy umožňuje, aby zaměstnavatel mohl částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance, doplatit zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Tedy zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem tento doplatek může provést i v cizí měně, což bylo dříve možné pouze v českých korunách. Při vyúčtování použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu a kurzy vyhlášené Českou národní bankou.

7.3. Cestovní náhrady bez zálohy

Pro případ, že zaměstnanci nebyla poskytnuta záloha a po ukončení pracovní cesty mu přísluší cestovní náhrady, postupuje se při jejich vyúčtování přiměřeně jako při vyúčtování pracovní cesty, kdy záloha na cestovní náhrady byla poskytnuta, tedy podle § 183 ZP.⁶⁵ Přiměřenost použití daného ustanovení se vztahuje na dobu 10 pracovních dnů pro předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování zaměstnancem a doba 10 pracovních dnů, během kterých zaměstnavatel musí provést vyúčtování a uspokojit práva zaměstnance.

U tuzemské pracovní cesty lze z § 183 ZP vyjít v plném rozsahu, naproti tomu u zahraniční pracovní cesty, dochází-li při ní k přepočtu měn, se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den nástupu zahraniční pracovní cesty. Důležitý

⁶⁵ K tomu srov. § 184 ZP

okamžik tak není ten, při kterém k vynaložení výdajů dojde, ale den nástupu na zahraniční pracovní cestu.

7.4. Cestovní náhrady poskytování podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem

Právní úprava obsažená v § 188 ZP zajišťuje zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě uskutečněné podle mezinárodní smlouvy minimální poskytování cestovních náhrad, jak je zabezpečuje zákonná úprava.⁶⁶ Tedy cestovní náhrady poskytované podle sedmé části zákoníku práce se považují pro tento případ za základ a minimum.⁶⁷

Zaměstnanec, který je vyslán na zahraniční pracovní cestu a podle mezinárodní smlouvy mu přísluší náhrada cestovních výdajů nebo náhrada obdobných výdajů v nižší výši, než je upraveno v sedmé části zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout cestovní náhradu ve výši rozdílu mezi právem založeným zákoníkem práce a náhradou poskytovanou podle mezinárodní smlouvy. Jestliže náhrady stanovené mezinárodní smlouvou jsou stejné nebo vyšší, než cestovní náhrady upravené v zákoníku práce, zaměstnavatel cestovní náhrady podle části sedmé zákoníku práce již neposkytuje. Povahu náhrad upravuje v § 188 odst. 3. ZP, „*náhrady cestovních výdajů nebo náhrady obdobných výdajů, které jsou zaměstnanci poskytovány podle mezinárodní smlouvy, se považují za cestovní náhrady poskytované podle této části.*“

Případ vzájemné výměny zaměstnanců, které mohou být sjednány mezi českým a cizím zaměstnavatelem, je také samostatně upraven a to z důvodu, že pro zaměstnance v České republice nemůže být z povahy věci přiznáno při pracovních cestách po České republice zahraniční stravné. Proto je potřeba upravit postup pro případy, kdy se zaměstnavatel zaváže poskytovat stravné na území České republiky zahraničnímu zaměstnanci (u kterého se jedná o zahraniční pracovní cestu) na základě dohody o vzájemné výměně zaměstnanců. Stravné se tak poskytuje nejméně ve výši horní hranice

⁶⁶ Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.

⁶⁷ Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

stravného stanovené v § 176 ZP. Je-li zaměstnavatelem na území České republiky zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3. ZP, může poskytnout stravné zahraničnímu zaměstnanci až do výše dvojnásobku uvedené horní sazby. A dále je v případě zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3. ZP možnost sjednat kapesné až do výše 40% takto sjednaného nebo určeného stravného.

Příkladem bilaterální mezinárodní smlouvy nebo dohody o vzájemné výměně zaměstnanců je Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů (227/1993 Sb.) nebo Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech (70/2005 Sb.m.s.).

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zpracování právní úpravy institutu pracovní cesty formou použitelnou v praxi, neboť je zaměstnavateli pracovní cesta stále častěji využívána a proto by se v její úpravě měl orientovat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.

Obecnou úpravu pracovní cesty nalezneme zejména v zákoně č. 262/2006., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který se tak stal i hlavním pramenem této práce. Dikce tohoto zákona je jasná a přehledná, orientace v něm byla poměrně snadná.

Česká právní úprava pracovní cestu definuje jako cestu k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, přičemž sjednání výkonu práce stanoví jako jednu z obligatorních částí pracovní smlouvy. Na pracovní cestu lze vysílat zaměstnance pouze na základě dohody s ním a tato dohoda není omezena kogentními ustanoveními, tedy může být jak písemná tak ústní či konkludentní. Pracovní cestu proto hodnotím jako velice flexibilní institut, kdy zaměstnanec vykonává práci dle pokynů zaměstnavatele a stejně tak dle jeho pokynů pracovní cestu realizuje.

Mou snahou bylo i srozumitelným způsobem zpracovat část o poskytování cestovních náhrad úzce související s institutem pracovní cesty, která je nyní pro snadnější orientaci upravena v části sedmé zákoníku práce nazvané „Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce“, ačkoliv dříve byla upravena v samostatném zvláštním zákoně č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách. Úprava cestovních náhrad je vyjádřena obecnou zásadou pracovního práva, že náklady spojené s výkonem práce má nést zaměstnavatel. Rozlišení poskytování cestovních náhrad pro podnikatelskou sféru a rozpočtovou sféru i při zahraniční pracovní cestě bylo dle mého názoru zpracováno prakticky a jasně.

Celkově práce naplnila původní záměr a stala se použitelnou pro všechny, kteří by měli zájem o praktickou stránku problematiky pracovní cesty. Vypracování mi poskytlo přehled dané právní problematiky a dovolilo mi, se s tímto institutem detailněji seznámit. Shrnu-li své poznatky nabyté z této práce, je pracovní cesta velice rozšířený flexibilní institut, který je založen na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, která je možná téměř ve všech aspektech pracovní cesty.

Seznam zkratek

ZP = zákoník práce

ZP 1965 = zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

MOP = Mezinárodní organizace práce

MHD = městská hromadná doprava

EHS = Evropské hospodářské společenství

EUR = Euro

Sb.m.s = Sbírka mezinárodních smluv

Použitá literatura

ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

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

zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách

zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

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

zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

vyhláška ministerstva financí č. 392/2012 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2013

vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí 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

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

Směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Úmluva MOP č. 29/1930 „Úmluva o nucené nebo povinné práci“, uveřejněná pod č. 506/1990 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 24.10.2001, sp.zn. 21 Cdo 3077/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 19.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 17.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 3.8.2005, sp. zn. 21 Cdo 2633/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 15.3.2007 sp. zn. 21 Cdo 633/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 11.3.2011, sp. zn. 21 Cdo 827/2010

Rozsudek Vrchního soudu v Praze, ze dne 5.8.1994, sp. zn. 6 Cdo 70/1993

Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2013. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-796-6

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-405-6

Bělina, M., Drápal, L., a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2

Galvas, M., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. IBSN 978-80-210-5852-1

Hofmannová, E. Cestovní náhrady: Podle zákoníku práce s komentářem a příklady od 1.1.2013. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-795-9

Hůrka, P., Bezouška, P., Morávek, J., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc, ANAG, 2012 IBSN 978-80-7263-727-0

Hůrka P. a kol. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2

Salačová, M. Cestovní náhrady v praxi, vydání první, Praha, BOVA POLYGON, 2012 ISBN 987-80-7273-167-1

Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. Zákoník práce: Komentář. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2

Salačová, M. Tuzemské stravné, zahraniční stravné a kapesné po novele od 1.1.2012. Práce a mzda, 3/2012

Salačová, M. Vzory výpočtu paušálu pro zahraniční pracovní cesty. Práce a mzda, 7/2013

Summary

The main reason for the choice of the topic „business trip“ and the focus of that particular sector of labour-law is, that most of us will actually enter an employment relationship one day. The concept of a business trip is well known by the public, yet the specific legal regulations of the conditions of sending employees for a business trip and providing travel cost reimbursement, contained in the Labour Code, are not known as well.

The general concept of the business trip and its kinds (domestic and foreign business trip) and the closely related terms such as the place of work and regular place of work are the main concern of the first part of my thesis.

The focus then shifts onto the conditions of sending employees for business trip, specifically onto the agreement with the employee and its historical development, duration of a business trip and other conditions like the start time and the end of a business trip or means of transport and accommodation.

The thesis continues with the focus on the process of a business trip, describing work assignment, working hours and interruption of business trip, furthermore describes the instructions for a business trip with the orientation on the definition of the chief employee and the practice of the courts in this issue.

Towards conclusion my thesis concerns travel cost reimbursement of both – domestic and foreign business trips. The specific more complex types of reimbursement are accompanied by practical examples and calculations. Apart from various kinds of travel cost reimbursement, the thesis also analyzes sweeping statement, advance on travel cost reimbursement and its settlement. Analysis of travel cost reimbursement in accordance with an international contract or an agreement on mutual exchange of employees with foreign employers brings the thesis to the conclusion.

The aim of this thesis is to give a comprehensive view on this issue and the projection of the issue in professional experience.

Klíčová slova – Keywords

Pracovní cesta – Business trip

Cestovní náhrady – Travel cost reimbursement