

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Iva Kašparová

PRACOVNÍ CESTA

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. června 2012

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 Pardubicích dne 1. června 2012

.....

Poděkování

Děkuji vedoucí práce – doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. – za ochotu, vstřícnost, cenné rady a připomínky při zpracování této práce.

Dále děkuji především své rodině, dětem, za toleranci, podporu a vůbec skutečnost, že mi umožnili, abych tuto práci sepsala. V neposlední řadě děkuji i všem, kteří mi v průběhu psaní práce jakkoli pomohli – ofocením článku, radou... Děkuji!

Obsah

Obsah	3
Úvod.....	5
1. Vymezení základních pojmů	7
1.1 Základní individuální pracovněprávní vztahy	7
1.1.1 Pracovní poměr, jeho vznik a změna	8
1.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	13
1.2 Pracovní cesta, přeložení a dočasné přidělení podle § 43a ZP	17
1.2.1 Definice pojmu pracovní cesta a zahraniční pracovní cesta	17
1.2.2 Nejednotné užívání pojmu pracovní cesta v ZP	20
1.2.3 Přeložení	21
1.2.4 Dočasné přidělení podle § 43a ZP	22
2. Cestovní náhrady – obecná ustanovení.....	25
2.1 Definice pojmu cestovní náhrady	28
2.2 Podmínky pracovní cesty	30
2.3 Změna rozhodných skutečností	31
2.4 Cestovní náhrady u zaměstnavatele, který není / je uveden v § 109 odst. 3 ZP	32
2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti.....	34
2.5 Cestovní náhrady u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	36
3. Druhy cestovních náhrad	38
3.1 Tuzemská pracovní cesta pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP	38
3.1.1 Náhrada jízdních výdajů	39
3.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	45
3.1.3 Náhrada výdajů za ubytování	46
3.1.4 Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné).....	48
3.1.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů.....	53
3.2 Zahraniční pracovní cesta pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP	54
3.2.1 Náhrada jízdních výdajů	55
3.2.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	56
3.2.3 Náhrada výdajů za ubytování	57
3.2.4 Náhrada stravovacích výdajů v cizí měně (zahraniční stravné)	57
3.2.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů.....	60
3.3 Odchytky při tuzemské pracovní cestě pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP	60
3.3.1 Náhrada jízdních výdajů	61
3.3.2 Stravné	62
3.4 Odchytky při zahraniční pracovní cestě pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP	64
3.4.1 Zahraniční stravné.....	65
3.4.2 Kapesné.....	67

4.	Společná ustanovení	69
4.1	Paušalizace cestovních náhrad.....	69
4.2	Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování.....	72
4.2.1	Poskytování zálohy	72
4.2.2	Vyúčtování.....	73
4.2.3	Situace, kdy nebyla poskytnuta záloha.....	75
4.3	Postup při neprokázání výdaje.....	76
5.	Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem	79
	Závěr	81
	Použité zkratky	85
	Seznam tabulek.....	86
	Seznam použité literatury	87
	Business Trip – Summary	91
	Klíčová slova Keywords	93

Úvod

Přestože se vzdálenosti neustále zkracují, se svými (obchodními) partnery si můžeme během několika minut vyměnit všechny potřebné informace prostřednictvím telefonu, faxu, e-mailu, i nadále zůstává osobní jednání velice významným prostředkem komunikace. Na tento fakt musí reagovat i právo a umožnit jistou míru flexibility, aby zaměstnavatel mohl vyslat zaměstnance např. na obchodní jednání do jiné země, aniž by musel měnit pracovní smlouvu, uzavírat k ní dodatky atp. A právě k tomuto vyslání zaměstnance k dočasnému výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce slouží institut pracovní cesty.

K výběru tématu této práce mě vedlo hned několik skutečností: tou první je mimořádné využívání tohoto institutu v praxi (na manažerské pozici snad neexistuje člověk, který by nebyl alespoň občas vyslán na pracovní cesty); druhou je pak zjištění, že tento pojem je znám velkému počtu lidí (laiků), kteří navíc mají vcelku jasnou představu, co daný institut obnáší – přestože podle svých slov často jezdí na „služebku“ a dostávají „diety“; myšlena je (zahraniční) pracovní cesta a náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné), popř. náhrada stravovacích výdajů v cizí měně (zahraniční stravné). Třetím důvodem vzniku práce pak byla snaha zjistit a analyzovat, na jaké konkrétní cestovní náhrady a za jakých podmínek má zaměstnanec při pracovní cestě právo a zda je pro zaměstnance vždy nejvýhodnější dostávat co nejvyšší náhrady.

Cílem této práce tedy je vytvořit podrobnou analýzu právní úpravy pracovní cesty a s ní souvisejících institutů, především cestovních náhrad. Vzhledem k tomu, že při dokončování práce vešla v účinnost novela – zákon č. 365/2011 Sb. (dále jen „**Novela**“), která významně mění některé části zákoníku práce¹ (dále také „**ZP**“), zaměřila jsem se při analýze i na srovnání úpravy pracovní cesty a cestovních náhrad před Novelou a po ní. Naopak práce nemá za cíl podat historický výklad toho, jak byla problematika cestovních náhrad upravena v minulosti, v samostatném zákonu o cestovních náhradách, a jakým způsobem byla převedena do „nového“ ZP. Tato problematika je sice také významná, a okrajově se o ní zmíním, avšak byla již několikrát zpracována. Navíc ZP je účinný již šest let, a proto jsem se místo pohledu

¹ Tj. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

do minulosti zaměřila raději na současnou úpravu – její podrobnou analýzu, změny po Novele a návrhy toho, co by mohlo být de lege ferenda upraveno jinak.

Formálně je práce rozdělena do pěti kapitol: První kapitola vymezuje základní pojmy a tvoří ji na dvě podkapitoly. Ty se liší zejm. hloubkou analýzy – nejprve obecně definují základní pojmy (jedná se spíše o nástin, obecné začlenění tématu práce do systému pracovního práva, nikoli o analýzu dané problematiky), poté analyzují klíčové pojmy této práce. Na prvním místě definují stěžejní pojem práce – pracovní cestu, následuje srovnání s podobnými pracovněprávními instituty, tj. s přeložením a dočasným přidělením (podle § 43a ZP).

Druhá kapitola, rozdělená do pěti podkapitol, podává obecný výklad o cestovních náhradách. Přináší nejen definici pojmů cestovní výdaje – cestovní náhrady a jejich obecné vymezení, včetně krátkého exkurzu do oblasti daní (opět se jedná pouze o nástin, daňová problematika by sama o sobě vydala na další diplomovou práci), ale i přehled, kde a jakým způsobem jsou cestovní náhrady v ZP upraveny.

Třetí kapitola již konkrétně analyzuje jednotlivé druhy cestovních náhrad. Je členěna do čtyř podkapitol, v souladu s úpravou v ZP; analyzuje tedy postupně tuzemskou a zahraniční pracovní cestu pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP, poté odchylky stanovené pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP.

Čtvrtá kapitola pak analyzuje společná ustanovení pro oba typy zaměstnavatelů i oba typy pracovních cest. Pojednává zejm. o úpravě paušalizace cestovních náhrad a zálohy na cestovní náhrady.

Poslední, pátá kapitola doplňuje práci o problematiku cestovních náhrad poskytovaných podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem.

V samotném závěru práce pak hodnotím platnou právní úpravu, její uplatňování v praxi, a v této souvislosti uvádím i některé návrhy de lege ferenda.

1. Vymezení základních pojmů

1.1 Základní individuální pracovněprávní vztahy

Pracovní právo bývá nejčastěji definováno jako souhrn právních norem upravujících tři oblasti společenských vztahů: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní vztahy k zaměstnanosti². Hlavní funkcí pracovní práva je zejm. funkce ochranná, tj. snaha chránit slabší stranu – zaměstnance; ale zároveň plní i funkci organizační, tj. vytváří rámec, podmínky, v nichž se realizuje pracovní proces a zároveň poskytuje zaměstnavatelům nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců, podniků.³

Zaměříme-li se nyní na vymezení základních pracovněprávních pojmů, při prozkoumání ZP se zdá být hlavním vyskytujícím se pojmem „pracovněprávní vztah“.⁴ Obecná definice pracovněprávních vztahů může znít takto: *Pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.*⁵ Z hlediska předmětu (objektu)⁶, ale i z hlediska subjektů⁷ můžeme pracovněprávní vztahy členit na: individuální pracovněprávní vztahy – předmětem je *konání práce za odměnu zaměstnancem*⁸; subjekty zde představují zaměstnanec a zaměstnavatel; kolektivní pracovněprávní vztahy – předmětem je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce (včetně mzdových); subjekty představují nejčastěji odborová organizace a zaměstnavatel, popř. sdružení zaměstnavatelů. Tímto získáváme i podrobnější odpověď na to, jaké tři oblasti společenských vztahů pracovní právo reguluje – viz odst. 1 výše.

² Právní vztahy k zaměstnanosti mají veřejnoprávní charakter, neupravuje je ZP, ale zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a jeho prováděcí předpisy. Vznikají při realizaci práva na zaměstnání.

³ BĚLINA, *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 3 – 4.

⁴ Srovnej znění např. § 1 ZP (*Tento zákon upravuje právní vztahy...*), § 2 ZP (*Základní zásady pracovněprávních vztahů*), § 4 (*Pracovněprávní vztahy se řídí...*) atp.

⁵ Blíže viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 69.

⁶ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 70.

⁷ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 65.

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 70.

Individuální pracovněprávní vztahy lze pak dále třídit⁹ na:

- **základní** pracovněprávní vztahy – jedná se o pracovní poměry a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr;
- **související** se základními pracovněprávními vztahy – doplňují základní pracovněprávní vztahy nebo napomáhají jejich realizaci; jedná se zejm. o vztahy sankční, vztahy vznikající při zabezpečování zaměstnanosti, kontrole dodržování pracovněprávních předpisů aj.;
- popř. „přechodovou“ skupinu – **další** právní vztahy účasti na práci (mají prvky základních i souvisejících pracovněprávních vztahů).

1.1.1 Pracovní poměr, jeho vznik a změna

Z výše uvedeného vyplývá, že základním individuálním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr. Jeho význam zdůrazňuje i zákonná úprava, kdy podle § 74 odst. 1 ZP má zaměstnavatel zajišťovat plnění úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Pracovní poměr tedy má specifické, dominantní postavení. Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se zajišťuje pouze menší objem práce a nepožívají stejnou ochranu jako pracovní poměr (blíže viz podkapitola 1.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).

U pracovního poměru můžeme, tak jako u všech závazkových právních vztahů, rozlišit tři prvky: subjekt, objekt a obsah. Subjektem zde jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Objektem zaměstnancův *osobní výkon práce pro zaměstnavatele za mzdu*¹⁰ – tedy výkon **závislé práce**. Pro závislou práci je typický vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec práci vykonává osobně, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů za mzdu, plat nebo odměnu; koná ji na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele či jiném dohodnutém místě. Tuto definice obsahuje § 2 odst. 1 a 2 ZP¹¹

⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 70 – 72.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 160.

¹¹ Před Novelou byla závislá práce definována obdobně v § 2 odst. 4 ZP.

a je klíčová pro v podstatě všechny pracovněprávní vztahy.¹² § 3 ZP navíc explicitně stanoví, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy – slovo „základním“ bylo doplněno až Novelou a byl tak posílen význam právě těchto pracovněprávních vztahů. Obsah pracovního poměru tvoří *vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků*¹³; jejich základem je tzv. pracovní závazek¹⁴, tj. souhrn vzájemných, odpovídajících práv a povinností vyskytující se v každém pracovním poměru. Konkrétně se jedná o povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a poskytovat za ni mzdu (plat) a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat umožnění výkonu sjednané práce a výplatu mzdy (platu) za vykonanou práci. Dále povinnost zaměstnance konat pro zaměstnavatele osobně práci dle jeho pokynů a tomu odpovídající právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon dohodnuté práce.¹⁵

Vznik pracovního poměru upravuje část druhá, hlava II ZP, kde jsou uvedeny dva způsoby vzniku pracovního poměru – založení pracovního poměru pracovní smlouvou nebo jmenováním. Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy je však mnohem častějším jevem, **jmenováním** se pracovní poměr zakládá pouze u vedoucích zaměstnanců ve veřejné sféře a jen v případech taxativně vypočtených v § 33 odst. 3 ZP, nestanoví-li zvláštní předpis jinak. *Jmenování je sice jednostranný právní úkon ... ale podmínkou platnosti ... je souhlas zaměstnance s tímto úkonem.*¹⁶ Jedná se tedy o specifický, atypický jednostranný právní úkon. Dále je třeba podotknout, že jmenováním vzniká pracovní poměr pouze u těch osob, které do té doby nebyli k zaměstnavateli v pracovním poměru, jinak dochází jmenováním pouze ke změně druhu práce.¹⁷ Volba není samostatným způsobem vzniku pracovního poměru, je-li však vyžadována, pak je předpokladem pro sjednání pracovní smlouvy; pracovní poměr tedy i v tomto případě vznikne na základě pracovní smlouvy.

¹² V souvislosti s pracovní cestou a cestovními náhradami je klíčové zejm. že práce je vykonávána na pracovišti či jiném dohodnutém místě a na náklady zaměstnavatele.

¹³ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 162.

¹⁴ Jedná se o tradiční, vžitě označení, které užívá zejm. teorie pracovního práva.

¹⁵ Tyto a další povinnosti subjektů pracovního poměru uvádí § 38 ZP.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 204.

¹⁷ Srovnej § 40 odst. 1 ZP.

Pracovní smlouva je tak mimořádně významným právním úkonem, který je rovněž podrobně upraven ZP, zejm. v § 34 a násl. ZP. Jedná se o *nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru*.¹⁸ Pracovní smlouva je – jak je již z názvu zřejmé – dvoustranný právní úkon, souhlasný projev vůle fyzické osoby a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.

Pracovní smlouva musí obsahovat podstatné náležitosti uvedené v § 34 odst. 1 ZP a musí mít písemnou formu. ZP však pro nedostatek písemné formy nestanoví její neplatnost.¹⁹ Podstatnými obsahovými náležitostmi pracovní smlouvy jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat – jde o vymezení okruhu pracovních úkolů;
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být tato práce vykonávána – *určují rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska možné změny místa výkonu práce*²⁰;
- den nástupu do práce – tímto dnem vzniká pracovní poměr.

Pokud by se účastníci nedohodli ani na těchto nezbytných, podstatných náležitostech, pracovní smlouva vůbec nevznikne.

Pro pracovní cestu a s ní související cestovní náhrady je velice významnou náležitostí určení místa nebo míst výkonu práce, popř. sjednání nebo určení pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad. Vzhledem k důležitosti těchto pojmů pro tuto práci, budou podrobněji rozebrány až na následujících stránkách, v podkapitole 1.2.1 Definice pojmu pracovní cesta a zahraniční pracovní cesta.

Pracovní smlouva může kromě podstatných náležitostí obsahovat i další ujednání – např. zkušební dobu, konkurenční doložku atp. – ty však již nejsou podmínkou vzniku pracovní smlouvy.²¹

Změnu pracovního poměru upravuje část druhá, hlava III – obecně pak § 40 ZP. Ten v odst. 1 stanoví, že změnit obsah pracovního poměru je možné pouze dohodnou-li

¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 199.

¹⁹ Srovnej s § 20 odst. 2 ZP a obecnou úpravou neplatnosti nastíněnou v podkapitole 1.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, na konci.

²⁰ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 128.

²¹ Pro podrobnější rozbor nastíněné problematiky viz např. BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 193 – 207. Popř. HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 124 – 142.

se na jeho změně zaměstnanec a zaměstnavatel. Pro změnu je předepsaná písemná forma.²² Odst. 2 dále doplňuje, že konat práce jiného než sjednaného druhu nebo v jiném než sjednaném místě je zaměstnanec povinen pouze v případech uvedených v ZP.

Podíváme-li se na změnu pracovního poměru nejobecněji – její nutnost je samozřejmě dána dynamikou pracovněprávních vztahů a nutností pracovní poměr pouze částečně změnit, nikoli jej vždy skončit a znovu uzavírat. Obecně lze tedy konstatovat, že při změně pracovního poměru *samotný pracovněprávní vztah existuje nadále, ale mění se některý jeho prvek*.²³ V případě subjektů je změna možná pouze na straně zaměstnavatele: u právnických osob se realizuje nejčastěji prostřednictvím obchodněprávních změn²⁴; u zaměstnavatele fyzické osoby, je změna možná pouze při pokračování v živnosti podle § 13 živnostenského zákona²⁵; ex lege dochází v obou případech k přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele – zaměstnanci mají garantováno stejně právní postavení jako u původního zaměstnavatele.²⁶ Změna v subjektu zaměstnance není možná ani pojmově, neboť objektem pracovního poměru je zaměstnancův osobní (!) výkon práce. Z předchozí věty je zřejmé, že ani změna v objektu není možná, neboť pak by se již nejednalo o pracovní poměr.

Nejčastější tedy budou změny v obsahu pracovního poměru: zejm. změna druhu práce – tzn. zaměstnanec bude konat jinou než původně sjednanou práci; a změna místa výkonu práce – tzn. zaměstnanec bude konat sjednaný druh práce, ale v jiném než původně sjednaném místě. Změna druhu práce se realizuje: 1. vzájemnou písemnou **dohodou** na změně práce v pracovní smlouvě; 2. institutem **převedení na jinou práci** (§ 41 ZP) – jeho účelem je *zajistit zaměstnanci pokračování pracovního poměru i v případě, kdy dočasně nebo trvale není schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě*²⁷; jedná se o iniciativu zaměstnavatele; obecně je zaměstnavatel

²² Povinnost provést změnu pracovní smlouvy písemně byla sice z § 40 odst. 1 ZP Novelou odstraněna, avšak nebyla zrušena, pouze přesunuta do § 34 odst. 4 ZP, tzn. k definici pracovní smlouvy a jejím podstatným náležitostem.

²³ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 209.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 210 – 211.

²⁵ Viz § 342 odst. 1 ZP.

²⁶ Viz úprava §§ 338 – 345a ZP.

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 212.

povinen předem se zaměstnancem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu trvání tohoto převedení. ZP rozlišuje²⁸ případy, kdy zaměstnavatel:

- a) je povinen převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 1 ZP) – jedná zejména o situace, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, popř. o těhotnou, kojící zaměstnankyni nebo zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu atp.;
- b) může jej převést (§ 41 odst. 2, 4 a 5 ZP) – např. u některých případů výpovědní doby, zahájení trestního řízení, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady;
- c) převádí jej jednostranně (§ 41 odst. 1, 2 a 4 ZP) – v obou uvedených případech (pod písm. a) a b) výše), navíc na dobu nezbytné potřeby, je-li toho zapotřebí k odvrácení mimořádné či živelní události, jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků;
- d) převádí zaměstnance s jeho souhlasem (§ 41 odst. 5 ZP) – v případě, že zaměstnanec nemůže konat práci pro prostoj, popř. přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami.

Konkrétní podmínky převedení na jinou práci upravuje část druhá, hlava III ZP – Změny pracovního poměru.²⁹

Změnu místa výkonu práce je pak možné realizovat rovněž vzájemnou písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele nebo lze využít čtyř institutů pracovního práva, jimiž jsou: 1. **pracovní cesta** (§ 42 ZP), 2. **přeložení** (§ 43 ZP), 3. **dočasné přidělení** (§ 43a ZP) a 4. **agenturní zaměstnávání** (část třináctá, hlava V, tj. §§ 307a – 309 ZP). První tři instituty zde pouze zmiňuji v souvislosti s nástinem možných změn obsahu pracovního poměru, pro podrobnější rozbor (který si v této práci bezesporu zaslouží, neboť při nich zaměstnanci přísluší cestovní náhrady – jak vyplývá z § 152 ZP) viz podkapitola 1.2 Pracovní cesta, přeložení a dočasné přidělení podle § 43a ZP.

Agenturní zaměstnávání bylo až do účinnosti Novely (kdy byl zaveden institut dočasného přidělení podle § 43a ZP) jediným způsobem, jak dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli. Agenturou práce se může stát fyzická nebo právnická osoba, která splňuje zákonné podmínky dle zákona

²⁸ Třídění dle Běliny – viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 212.

²⁹ Jedná se zejm. o § 41 ZP, ale i společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návratu do práce, tj. §§ 44 – 47 ZP.

o zaměstnanosti a získá povolení ke zprostředkovávání zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „MPSV“). Agentura práce pak může dočasně přidělovat své zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli – tzv. uživateli. Vzniká tak specifický trojstranný vztah:

1. mezi agenturou práce a uživatelem vzniká obchodněprávní vztah, na základě dohody o dočasném přidělení, avšak její nezbytné obsahové náležitosti stanoví ZP (konkrétně § 308 ZP);
2. mezi agenturou práce a zaměstnancem vzniká pracovněprávní vztah – uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti; na základě ujednání v ní se agentura práce zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný v ujednání specifikovaný výkon práce u uživatele;
3. mezi uživatelem a zaměstnancem dochází pouze k realizaci faktického výkonu práce, nikoli k pracovněprávnímu vztahu; zaměstnanec je dočasně přidělen k uživateli na základě písemného pokynu agentury práce, který musí splňovat náležitosti § 309 odst. 2 ZP.

Po dobu dočasného přidělení organizuje, řídí a kontroluje práci zaměstnance uživatel, dává zaměstnanci pracovní pokyny; ale také vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Avšak nesmí vůči zaměstnanci činit jménem agentury práce žádné právní úkony. Agentura práce a uživatel jsou dále povinni zajistit, aby měl dočasně přidělený zaměstnanec stejné pracovní a mzdové podmínky jako srovnatelný kmenový zaměstnanec uživatele – v opačném případě má agentura práce povinnost zajistit rovné zacházení, popř. uspokojit práva, jichž se její zaměstnanec domáhá. Další podrobnosti stanoví ZP, zejm. § 309 ZP.

1.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Shrneme-li již uvedené, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále také „**Dohody**“) řadíme do základních individuálních pracovněprávních vztahů. Závislá práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy, může být vykonávána výlučně

v základním pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru nebo právě na základě Dohod.

Zákonodárce zvažoval, zda tyto tradiční Dohody dále upravovat v ZP nebo je ponechat neupravené, aby se – tak jako v západní Evropě – řídily právem občanským. Dospěl k názoru, že s ohledem na zažitou praxi a zejm. *potřebu výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce*, bude vhodnější úpravu i nadále ponechat v ZP.³⁰ Dohody tedy speciálně upravuje část třetí, tj. §§ 74 – 77 ZP.

Hned úvodní ustanovení – § 74 ZP – ovšem připomíná, že zaměstnavatel má plnění svých úkolů zajišťovat především zaměstnanci v pracovním poměru. Význam Dohod je však také značný – umožňují zaměstnavateli plnění úkolů v případech, kdy není účelné přijímat zaměstnance do pracovního poměru, poskytují vyšší smluvní volnost – lze sjednat podmínky, jaké účastníci chtějí, jsou tedy flexibilnější pro případy práce menšího objemu nebo pro specifické úkoly. Na druhou stranu však také poskytují nižší míru zákonné ochrany zaměstnance.

Mezi charakteristické znaky Dohod patří³¹:

- *doplňkový charakter* – měly by být uzavírány v případě, kdy není možné sjednat pracovní poměr; pro zaměstnance nebývají hlavním zdrojem příjmu, spíše možností přivýdělku, popř. vedlejšího příjmu;
- *omezený rozsah výkonu práce* – časový rozsah vykonávané práce je v ZP taxativně vymezen;
- *slabší právní postavení zaměstnance* – u Dohod je výrazně oslabena ochranná funkce práva, tato zaměstnání bývají označovaná jako tzv. *prekérní* (nezaručená, nejistá);
- *posílení smluvní volnosti* – ZP stanoví pouze základní práva a povinnosti, ostatní je třeba založit právním úkonem (na rozdíl od pracovního poměru tedy nevznikají ex lege).

Tak jako u pracovního poměru, rozlišujeme i u dohod tři základní prvky – subjekty, obsah a objekt. Subjekty jsou i zde zaměstnanec a zaměstnavatel.³² Obsahem

³⁰ Blíže viz důvodová zpráva k části třetí – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§§ 74 až 77) ZP.

³¹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 415 – 416.

³² Pokud jsou tyto subjekty spolu již v pracovním poměru, je i tak možné uzavřít Dohodu, ovšem pouze za podmínky, že sjednaný druh práce bude odlišný. Pak se bude jednat o tzv. vedlejší činnost. Blíže viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 416.

tak jako u pracovního poměru jejich práva a povinnosti, avšak narozdíl od pracovního poměru je jejich okruh přímo ze zákona výrazně užší, zakládají se spíše právním úkonem. Objektem je i zde výkon závislé práce. V tomto případě je *však vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti poněkud omezen a zaměstnanec při výkonu práce není v takové míře svázán pokyny zaměstnavatele³³, většinou je vázán finálním určením výsledku³⁴*. Odměna je smluvní povahy, ZP stanoví jediné omezení – nesmí být nižší než je minimální mzda.

ZP rozlišuje dva druhy Dohod: dohodu o provedení práce (upravena v § 75 ZP) a dohodu o pracovní činnosti (upravena v § 76 ZP). Společná pro obě Dohody je pak úprava v § 77 ZP, tj. společná ustanovení, která předepisuje jejich formu a v odst. 2 taxativně vypočítává úpravu pracovního poměru, která se na Dohody nepoužije.³⁵ V ostatních, neupravených případech se i na Dohody použije úprava pracovního poměru.

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním úkonem, jímž se zakládá základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná za odměnu závislou práci (pracovní úkol může být vymezen jak individuálně, tak druhově) pro zaměstnavatele, ovšem rozsah této práce je významně omezen. § 75 ZP explicitně stanoví, že rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin³⁶ v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se však započítává veškerá práce konkrétního zaměstnance konaná pro téhož zaměstnavatele i na základě jiných (tzn. na základě všech) dohod o provedení práce v daném kalendářním roce. Z obsahových náležitostí stanoví ZP jedinou – musí být sjednána doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.³⁷ Formální náležitostí je i zde písemná forma. Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce je možné buď vzájemnou dohodou nebo splněním úkolu, popř. končí smrtí zaměstnance, ostatní způsoby skončení by bylo nutné sjednat.

Dohoda o pracovní činnosti je také dvoustranným právním úkonem, jímž se zakládá základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná za odměnu druhově

³³ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 417.

³⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 418.

³⁵ Jedná se o převedení na jinou práci a přeložení; dočasné přidělení; odstupné; pracovní dobu a dobu odpočinku - výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích; překážky v práci na straně zaměstnance; dovolenou; skončení pracovního poměru; odměňování, s výjimkou minimální mzdy, a o **cestovní náhrady**.

³⁶ Novelou došlo k navýšení počtu hodin z původních 150 hodin ročně.

³⁷ Tuto povinnost zavedla Novela, v dřívější úpravě nebyla.

určenou, opakující se závislou práci pro zaměstnavatele, avšak také rozsah této práce je omezen. § 76 odst. 2 ZP stanoví, že na základě této dohody není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tato podmínka se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za 52 týdnů (tj. za jeden rok). Zde je patrná snaha zákonodárce zamezit uzavírání dalších a dalších dohod o provedení práce namísto sjednání pracovního poměru. Obsahové náležitosti jsou stanoveny podrobněji – v dohodě musí být uvedena sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Formální náležitostí je i zde písemná forma. Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti je možné vzájemnou dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením,³⁸ uplynutím doby, popř. smrtí zaměstnance.

Za zmínku stojí i formální náležitost Dohod – písemná forma. Ta byla povinná již před Novelou, a to pod sankcí neplatnosti – postih byl tedy tvrdší než u nedostatku písemné formy u pracovní smlouvy. Tato úprava však byla nyní nahrazena obecnou úpravou neplatnosti pro nedostatek formy, která je zakotvena v § 20 ZP, pro daný případ v § 20 odst. 2 ZP: *Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3), učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.*³⁹

Pro účely této práce má velký význam ustanovení § 77 odst. 2 písm. i) ZP, jímž zákonodárce vylučuje použití úpravy pro výkon práce v pracovním poměru na Dohody pokud jde o cestovní náhrady. Znamená to, že u Dohod nevzniká ex lege právo zaměstnance na cestovní náhrady. Neznamená to ovšem, že by takové právo nemohlo vzniknout vůbec, avšak vznikne pouze za splnění podmínek v § 155 ZP. Základem je, že si smluvní strany právo na cestovní náhrady v Dohodách sjednají, tedy založí je právním úkonem. Podrobněji k cestovním náhradám viz podkapitola 2.5 Cestovní náhrady u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

³⁸ Jejich podmínky stanoví § 76 odst. 5 ZP.

³⁹ Zajímavostí je, že tato úprava původně nebyla součástí návrhu Novelu ZP, kde byla v § 20 odst. 1 ZP stanovena obecná úprava neplatnosti pro nedostatek formy, tj.: *Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně bez zbytečného odkladu odstraní.* Tato úprava vychází z nového občanského zákoníku a do ZP se dostala v pozměněné podobě bez časového určení „bez zbytečného odkladu“, tedy ve změkčené podobě. Odst. 2 tak byl přidán dodatečně, zřejmě pro posílení právní jistoty zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Více k problematice viz důvodová zpráva k Novele – k bodům 20 až 22.

1.2 Pracovní cesta, přeložení a dočasné přidělení podle § 43a ZP

1.2.1 Definice pojmu pracovní cesta a zahraniční pracovní cesta

ZP definuje v § 42 pracovní cestu jako *časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce*. Dále dodává, že zaměstnanec lze vyslat jen *na dobu nezbytné potřeby a na základě dohody s ním* a že práci vykonává podle pokynů vedoucího zaměstnance, který jej vyslal.

Z definice pracovní cesty je tedy zřejmé, že účelem tohoto institutu je umožnit zaměstnavateli, aby dočasně vyslal zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Určení místa nebo míst výkonu práce je dle § 34 odst. 1 písm. b) ZP povinnou náležitostí pracovní smlouvy. Jedná se o *prostorové smluvní vymezení území, na němž je zaměstnanec povinen konat práci*; v tomto místě je povinen být připraven k výkonu práce a práci konat.⁴⁰ Mimo toto místo je pak možné konat práci, pouze v případě, že k tomu dal zaměstnanec souhlas.

Kromě míst(a) výkonu práce upravuje zákonodárce v § 34a ZP i postup, jak určit tzv. pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad:

- v pracovní smlouvě má být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (je to nutné zejm. v případě více sjednaných míst výkonu práce);
- není-li sjednáno, pak je jím sjednané místo výkonu práce – avšak pouze v případě, není-li toto sjednáno širěji než jedna obec;
- je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance (jedná se o právní domněnku).

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být nově⁴¹ sjednáno širěji než jedna obec.

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 218.

⁴¹ Toto ustanovení doplnila do ZP Novela, která se tak snaží zamezit v praxi rozšířenému sjednávání pravidelné pracoviště v takovém rozsahu, aby zaměstnavatel následně nemusel poskytovat cestovní náhrady. Blíže viz důvodová zpráva k bodu 37 Novely.

Z definice pracovní cesty rovněž vyplývá, že se jedná o časově omezené vyslání zaměstnance – na dobu nezbytné potřeby. Maximální doba trvání pracovní cesty není omezena konkrétním časovým údajem – je tomu tak zřejmě proto, aby byla zachována co největší smluvní volnost a aby zaměstnavatel mohl racionálně přizpůsobit délku pracovní cesty povaze pracovního úkolu a náročnosti jeho splnění (vzdálenosti místa, kam se musí zaměstnanec dopravit; pracovním povinnostem na místě atp.).

Vyslat zaměstnance na pracovní cestu lze pouze na základě dohody s ním. Účelem tohoto ustanovení je zabránit tomu, aby zaměstnavatelé obcházeli institut přeložení. ZP neurčuje podobu výše uvedené dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Ta tedy může být jak součástí pracovní smlouvy (předem daný souhlas s pracovními cestami v budoucnosti), tak může mít podobu souhlasu s každou jednotlivou pracovní cestou.^{42,43} Povinnou není ani písemná forma; dohoda tedy může být písemná, ústní, ale považuje se za ni i konkludentní souhlas projevený nastoupením na pracovní cestu.⁴⁴ Z praktického hlediska ale bude vždy lepší písemná forma.

V některých specifických případech, taxativně vypočtených v § 240 ZP, je však k pracovní cestě mimo obvod obce příslušného pracoviště nebo bydliště požadován výslovný souhlas zaměstnance. Jedná se o těhotné zaměstnankyně; zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let; osamělou zaměstnankyni nebo osamělého zaměstnance pečující o dítě, dokud nedosáhlo věku 15 let; zaměstnance, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (ve stupni II, III nebo IV)⁴⁵. Toto ustanovení tedy speciálně upravuje pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, matek a zaměstnanců pečujících o dítě nebo jinou fyzickou osobu – těmto skupinám zaměstnanců poskytuje vyšší ochranu.

Definice pracovní cesty dále explicitně stanoví, že tím, kdo vysílá zaměstnance na pracovní cestu je zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen řídit se jeho pokyny, popř. pokyny vedoucího pracovníka, který ho na pracovní cestu vyslal. Případné neuposlechnutí pokynů by mělo za následek nejen možnou sankci (postih za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů), ale mohlo by pro zaměstnance znamenat i značnou finanční újmu: zaměstnanec by nemusel mít nárok na náhradu veškerých

⁴² BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 180.

⁴³ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 183.

⁴⁴ Důvodová zpráva k § 42 a § 43 ZP.

⁴⁵ Podle § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

cestovních výdajů, ale pouze na náhradu těch, které by zaměstnavatel uznal za nezbytné. Blíže viz podkapitola 2.3 Změna rozhodných skutečností.

§ 42 odst. 2 ZP dále doplňuje, že je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do jiné organizační složky, může zaměstnavatel (a je i žádoucí, aby tak učinil z důvodu větší pružnosti rozhodování) pověřit jiného vedoucího zaměstnance, aby vyslanému zaměstnanci dával pokyny, popř. jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V pověření musí být uveden jeho rozsah a zaměstnanec s ním musí být seznámen. V žádném případě však vedoucí zaměstnanec nesmí činit jménem vysílajícího zaměstnavatele žádné právní úkony. Tzn. vedoucí zaměstnanec může pouze organizovat zaměstnanci práci, nikoli s ním např. rozvázat pracovní poměr.

Povinnosti zaměstnance řídit se pokyny vedoucího zaměstnance zdůrazňuje i rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS“) zde dne 24. 10. 2001, který říká: „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.“⁴⁶

Zahraniční pracovní cesta

Definice zahraniční pracovní cesty je obsažena v § 154 ZP, tedy v části sedmé ZP,⁴⁷ týkající se mj. cestovních náhrad. Právě kvůli nim, resp. kvůli jasnému vymezení, kdy vzniká zaměstnanci právo na cestovní náhrady v cizí měně, je toto ustanovení nezbytné.

ZP definuje zahraniční pracovní cestu jako cestu konanou mimo území České republiky (dále jen „ČR“). V praxi půjde o čtyři případy⁴⁸: pracovní cesty z ČR do zahraničí, dobu pracovní cesty v zahraničí, pracovní cesty v zahraničí a pracovní cesty ze zahraničí zpět do ČR. Je však vhodné připomenout, že při zahraniční pracovní cestě obvykle vznikají i výdaje v české měně – zaměstnanec je na pracovní cestu vyslán nejčastěji z místa svého bydliště, pravidelného pracoviště, popř. místa výkonu práce v ČR, a tudíž mu vznikají i některé výdaje jako při tuzemské pracovní cestě.

⁴⁶ Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 3077/2000, SRNS, svazek č. 11, str. 79.

⁴⁷ Blíže k systematické úpravě cestovních náhrad viz Tabulka 1 *Systematika úpravy cestovních náhrad v ZP (zjednodušený nástin)*, s. 27.

⁴⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 246.

Druhá část definice zahraniční pracovní cesty podle § 154 ZP závazně určuje právě dobu rozhodnou pro vznik práva na náhradu cestovních výdajů v cizí měně, a to jako dobu přechodu státní hranice ČR, kterou oznámí zaměstnanec zaměstnavateli, nebo doba odletu z ČR a příletu do ČR u letecké přepravy.

U letecké přepravy je tedy dobou přechodu hranice doba příletu nebo odletu letadla do/z ČR. V jiných druzích dopravy ta doba, kterou zaměstnanec oznámí zaměstnavateli. Ten má možnost si údaje zaměstnance ověřit. Pokud si je však ověřit nelze (např. zaměstnanec použil vlastní motorové vozidlo bez GPS), nemůže zaměstnavatel dobu přechodu hranice svévolně měnit a musí vycházet z údajů, které mu poskytl zaměstnanec.⁴⁹

Přestože se ZP snažil o jednoznačnou definici, vyskytl se v praxi problém, zda má zaměstnanec prokazovat skutečnou dobu přechodu hranice – zejm. u letecké přepravy, např. potvrzením letecké společnosti o zpoždění. Zatímco Salačová⁵⁰ zastává názor, že zaměstnanec tuto povinnost má, Hůrka⁵¹ v komentáři zdůrazňuje opak, tedy že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci tuto povinnost uložit, *protože zákoník práce zaměstnanci takovou povinnost neukládá a ani zaměstnavateli neumožňuje ji zaměstnanci uložit* (chce-li si zaměstnavatel údaj ověřit, má se sám obrátit na leteckou společnost). K názoru Hůrky se v pozdějších vydáních svého komentáře přidal i Jakubka.⁵²

1.2.2 Nejednotné užívání pojmu pracovní cesta v ZP

V předchozí kapitole byla rozebrána definice pracovní cesty podle § 42 ZP. Pojem „pracovní cesta“ se však v ZP objevuje ještě v jiném významu – jako legislativní zkratka. § 156 odst. 2 ZP totiž stanoví, že pro účely poskytování cestovních náhrad se za pracovní cestu považuje i cesta mimo pravidelné pracoviště a mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce

⁴⁹ Viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 425.

⁵⁰ SALAČOVÁ, Marie, *Poskytování cestovních náhrad podle zákoníku práce*, Praha : BOVA POLYGON, 2008, s. 43 – 44.

⁵¹ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 425.

⁵² JAKUBKA, Jaroslav et al., *Zákoník práce*, Olomouc : ANAG, 2011, s. 266.

nebo pravidelného pracoviště. Tyto tři druhy cest jsou tímto ustanovením shrnuty pod legislativní zkratku pracovní cesta. ZP se tak dopouští terminologické nepřesnosti a je třeba vždy sledovat i kontext daného ustanovení, zda se týká poskytování cestovních náhrad či nikoli. Popř. pro větší jasnost explicitně označit, že se jedná o pracovní cestu podle § 42 ZP.

Další nepřesnosti se však ZP dopouští na stejném místě, kde tuto legislativní zkratku zavádí: v části sedmé, hlava II, díl 1 *Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště* sám zapomíná na třetí typ cesty, tedy mimořádnou cestu v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. Zřejmě ale nepůjde pouze o nepozornost nebo tiskovou chybu, protože dokonce i důvodová zpráva hovoří u § 156 ZP pouze o prvních dvou typech cest...⁵³ Dále pak již ZP pracuje s legislativní zkratkou pracovní cesta (myšleny všechny tři výše uvedené typy cest).

Zajímavé je, že tyto nepřesnosti neopravila ani Novela, která jinak ve své důvodové zprávě uvádí právě snahu zpřesnit ustanovení a z tohoto důvodu mění i samotný název části sedm.⁵⁴

1.2.3 Přeložení

Institut přeložení je definován v § 43 ZP a je další možností, jak realizovat změnu místa výkonu práce. Jedná se totiž o *trvalý výkon práce zaměstnance v jiném místě, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce*.⁵⁵

K přeložení může dojít pouze za splnění následujících kumulativních podmínek:

- souhlas zaměstnance,
- k přeložení dochází v rámci zaměstnavatele (např. jiný závod, provoz atp.),
- přeložení nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele.

Pouhý souhlas však nestačí u těhotných zaměstnankyň, matek a zaměstnanců pečujících o dítě nebo jinou fyzickou osobu⁵⁶ – těmto skupinám zaměstnanců poskytuje

⁵³ Viz důvodová zpráva k § 156 ZP.

⁵⁴ Viz důvodová zpráva k Novele, zejm. k části sedm ZP.

⁵⁵ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 149 – vychází z rozsudku NS ze dne 26. 3. 1982, sp. zn. 6 Cz 29/82 (R 26/1985).

⁵⁶ Viz § 240 ZP.

ZP vyšší ochranu, jak při vysílání na pracovní cestu, tak při přeložení. Přeložit je tak může zaměstnavatel pouze na jejich žádost. Ve skutečnosti ale zřejmě nebude velký rozdíl mezi souhlasem a vlastní žádostí, vycházíme-li z předpokladu, že k přeložení dochází, pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele. Jak by zaměstnanec takovou potřebu odhadl a požádal sám, je dosti nejasné. V praxi tedy zřejmě častěji nastane situace popsaná v § 40 ZP – změna obsahu pracovního poměru vzájemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele – než přeložení na vlastní žádost.

Tak jako u pracovní cesty přísluší zaměstnanci při přeložení na základě § 152 písm. d) ZP cestovní náhrady. Narozdíl od ní však lze zaměstnance přeložit jen v rámci zaměstnavatele, zatímco na pracovní cestu ho lze vyslat prakticky kamkoli. Dalším rozdílem je i to, že přeložení má trvalý charakter – z tohoto důvodu přeloženému zaměstnanci organizuje, řídí a kontroluje práci příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.⁵⁷ Hůrka⁵⁸ k tomuto dodává, že na dobu trvání přeložení existují dva názory: První – že přeložení má trvalý charakter a tím se liší od pracovní cesty – zastává ve svých rozhodnutích NS; druhý – že jde o dočasnou změnu místa výkonu práce – zastává např. Bělina⁵⁹.

1.2.4 Dočasné přidělení podle § 43a ZP

Dočasné přeložení, definované v § 43a ZP, je novým institutem⁶⁰, který do ZP přinesla Novela. Jeho účelem je *umožnit dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě shodně projevené vůle všech zúčastněných subjektů*, tj. zaměstnance, zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.⁶¹ Zaměstnavateli je tak nově umožněno dočasně přidělit svého zaměstnance jinému zaměstnavateli, aniž by se musel stát agenturou práce,

⁵⁷ § 43 odst. 2 ZP.

⁵⁸ Blíže viz HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 150.

⁵⁹ Viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 219.

⁶⁰ Jedná se spíše o staronový institut, protože „starý“ zákoník práce, tj. zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, úpravu dočasněho přidělení obsahoval, avšak byla zrušena ke dni 1. října 2004. Lišila se zejm. mírou ochrany práv zaměstnance.

⁶¹ Důvodová zpráva k bodům 46, 149, 162 a 163 Novely.

kteřá jediná mohla dosud dočasné přidělení provádět. Důvodová zpráva vysvětluje, že praxe ukázala potřebu tohoto institutu zejm. při spolupráci více zaměstnavatelů na společných projektech.⁶²

Základem tohoto institutu je tedy dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. § 43a odst. 3 ZP stanoví její podstatné obsahové náležitosti: a) název (u fyzické osoby jméno a příjmení) zaměstnavatele, k němuž se zaměstnanec dočasně přiděluje; b) den, kdy dočasné přidělení vznikne; c) druh práce; d) místo výkonu práce; e) doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. ZP navíc výslovně stanoví, že v dohodě může být sjednáno i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad – ty zaměstnanci příslušejí na základě § 152 písm. e) ZP. Formální náležitostí dohody je i zde písemná forma.

Tuto dohodu je možné uzavřít nejdřívě po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru – zde je zjevná snaha zamezit zneužívání tohoto institutu. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání se jedná o nevýdělečnou činnost, tudíž za dočasné přidělení zaměstnance jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata.⁶³ Základní podmínkou dočasného přidělení je podle § 43a odst. 6 ZP i skutečnost, že pracovní a mzdové (platové) podmínky zaměstnance nebudou horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je dočasně přidělen. V praxi to tedy znamená, že zaměstnanec může své pracovní a mzdové (platové) podmínky pouze vylepšit – buď mu zůstanou podmínky stejné (garantované v pracovním poměru) nebo se ještě zlepší.

Zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, po dobu dočasného přidělení organizuje, řídí a kontroluje práci zaměstnance, dává mu pokyny; příp. i vysílá zaměstnance na pracovní cestu – vše jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil. Zároveň však také vytváří příznivé pracovní podmínky, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Avšak na druhou stranu nesmí vůči zaměstnanci činit jménem zaměstnavatele, který zaměstnance přidělil, žádné právní úkony (např. změnit či rozvázat pracovní poměr). Mzdu (plat), popř. cestovní náhrady poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, který ho dočasně přidělil. Zákon ovšem nevylučuje dohodu zaměstnavatelů, že tyto náklady bude hradit zaměstnavatel,

⁶² Důvodová zpráva k bodům 46, 149, 162 a 163 Novely.

⁶³ Myšlena je úplata za poskytnutí pracovní síly, nikoli úhrada vynaložených nákladů na mzdu (plat), cestovní náhrady atp.

ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, popř. *dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění*.⁶⁴

Dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby. Před jejím uplynutím buď dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení s patnáctidenní výpovědní dobou. Tato dohoda i výpověď musejí mít písemnou formu.

⁶⁴ Viz důvodová zpráva k bodům 46, 149, 162 a 163 Novely.

2. Cestovní náhrady – obecná ustanovení

Část sedmá ZP upravuje náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce. Obecnou povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, obsahuje úvodní ustanovení části sedmé – § 151 ZP. Vychází přitom z definice závislé práce⁶⁵, která mj. explicitně uvádí, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele a jeho odpovědnost. Tato úprava navíc naplňuje i ustanovení čl. 28 Listiny základních práv a svobod, tedy právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky.⁶⁶ Zaměstnanec tedy není povinen nést zvýšené výdaje spojené s pracovní cestou, a naopak zaměstnavatel je povinen tyto zvýšené výdaje hradit – v rozsahu a za podmínek stanovených částí sedmou ZP.

ZP dále definuje, za které cestovní výdaje zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci jaké cestovní náhrady. Činí tak jednak obecně, kdy v § 152 ZP podává taxativní výčet, ve kterých případech jsou zaměstnanci cestovní náhrady poskytovány (např. náhrada výdajů vzniklých při pracovní cestě);⁶⁷ jednak konkrétně u jednotlivých typů cestovních náhrad, kdy přesně učí za jakých podmínek a v jaké výši mu příslušejí. Např. stanoví, zda je nutné výdaje prokazovat, jak musí zaměstnanec postupovat atp.⁶⁸

Původně byly cestovní náhrady upraveny v zákonu č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách. Ten byl však účinností nového ZP zrušen a úprava cestovních náhrad se dostala přímo do ZP, části sedmé. Nedošlo ale k pouhému „přesunu ustanovení“, změnilo se celé pojetí úpravy. Z původně převážně kogentní úpravy se stala úprava liberálnější, odpovídající lépe potřebám zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců: úprava nyní vychází z obecného principu, který prostupuje celým ZP, tj. z principu „co zákon nezakazuje, to dovoluje“.⁶⁹ Zároveň však pracovní právo musí plnit i svou ochrannou funkci, proto zákonná úprava vždy zaručuje tzv. minimální sociální standard, který představuje zákonné minimum, pod nějž zaměstnavatel nesmí jít, ani po případné

⁶⁵ § 2 odst. 2 ZP.

⁶⁶ Viz důvodová zpráva k části sedmé ZP.

⁶⁷ Podrobněji viz následující podkapitola 2.1 Definice pojmu cestovní náhrady.

⁶⁸ Viz jednotlivé typy cestovních náhrad, které jsou podrobně analyzovány v textu níže.

⁶⁹ Nejvíce se tento princip promítá v úpravě poskytování cestovních náhrad u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP, oslaben je v úpravě pro zaměstnavatele v § 109 odst. 3 ZP uveden. Pro bližší srovnání viz 2.4 Cestovní náhrady u zaměstnavatele, který není / je uveden v § 109 odst. 3 ZP.

dohodě se zaměstnancem. Explicitně a zároveň obecně to stanoví § 4b odst. 3 ZP⁷⁰: *Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307)⁷¹ nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné...*⁷² K prolomení dochází pouze u mzdy za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a smluvního platu, tzn. nikoli v oblasti cestovních náhrad, kde neexistuje výjimka. ZP tedy u každé konkrétní, jednotlivé náhrady stanoví limit, pod nějž (v případě zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP i nad nějž) nelze jít. S tím souvisí i úprava neplatnosti právních úkonů, neboť podle § 19 písm. f) ZP bude neplatný úkon, jímž se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Novela navíc do ZP doplnila nové ustanovení – § 346c ZP, který jde v ochraně zaměstnance ještě dále a explicitně stanoví, že *zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu... náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.*⁷³ Důvodem těchto úprav je ochrana zaměstnance, aby na něj zaměstnavatel nevyvíjel nátlak a nenutil ho vzdát se předem cestovních náhrad, popř. je po vykonání pracovní cesty „nepožadovat“.⁷⁴

Vzhledem k tomu, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu⁷⁵, přísluší cestovní náhrady pouze zaměstnancům v pracovním poměru (ex lege) nebo zaměstnancům vykonávajícím práci na základě Dohod (pokud si toto právo založili právním úkonem). Úpravu lze použít i na jiné než pracovněprávní vztahy, avšak příslušné smluvní strany by si použití této úpravy musely sjednat ve smlouvě – tzn. řídily by se pracovněprávní úpravou cestovních náhrad ne ze zákona, ale na základě právního úkonu.

Další charakteristikou cestovních náhrad je, že jejich poskytování je *komplexní a nedělitelné!*⁷⁶ Pokud už na ně právo vznikne (tzn. jsou-li splněny zákonné podmínky), nelze některé náhrady poskytnout a jiné ne. Popř. uzavřít dohodu, v jaké výši a za jakých podmínek budou poskytnuty. Zaměstnavatel nemůže např. ani odmítnout hradit cestovní náhrady z důvodu, že v daný den zaměstnanec nevykonával práci. Zaměstnavatel sám stanoví podmínky pracovní cesty (viz 2.2 Podmínky pracovní

⁷⁰ Před Novelou byla obdobná úprava zakotvena v § 2 odst. 3 ZP.

⁷¹ Tj. mzdová, platová a ostatní práva.

⁷² Blíže viz důvodová zpráva k bodům 7, 33, 54, 262 a 264 Novely.

⁷³ § 346c ZP.

⁷⁴ Blíže viz důvodová zpráva k bodu 301 Novely.

⁷⁵ Srovnej § 3 ZP.

⁷⁶ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 348.

cesty), a tak má možnost plánovat ji racionálně a takovéto dny se v ní vůbec nemusí vyskytnout. *Právo na cestovní náhrady není vázáno na výkon práce, ale na dobu trvání pracovní cesty.*⁷⁷ Nejedná se tedy o mzdu (plat). Naopak zákonodárce se úpravou cestovních náhrad snaží, aby nedocházelo k tomu, že jejich nadstandardní výši budou zaměstnavatelé nahrazovat řádné ocenění práce právě mzdou (platem) – ochraňuje tak zejm. sociální funkci mzdy, ale i příp. zabezpečení při úrazu, v době nemoci, rovněž budoucí výši starobního důchodu.⁷⁸ Proto je úprava cestovních náhrad úzce propojena s daňovou oblastí – blíže viz podkapitola 2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti. Zaměstnavatel se při poskytování cestovních náhrad samozřejmě musí zdržet jakékoli diskriminace a je povinen zachovávat rovnost (ne vždy to však musí nutně znamenat poskytování stejně vysokých náhrad – např. poskytnutí stejného stravného pro řidiče a manažera, přičemž každý se stravuje v jiném typu zařízení, by také mohlo zakládat nerovnost).

Úpravu cestovních náhrad tedy v současné době obsahuje samotný ZP. Systematicky jsou cestovní náhrady upraveny následovně:

Tabulka 1 Systematika úpravy cestovních náhrad v ZP (zjednodušený nástin⁷⁹)

Část sedmá	Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce ⁸⁰
Hlava I	Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce
Hlava II	Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který <u>není</u> uveden v § 109 odst. 3 ZP
Díl 1	Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště
Díl 2	Náhrady při přeložení a dočasném přidělení
Díl 3	Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

⁷⁷ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 349.

⁷⁸ HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 346.

⁷⁹ Díl sedmý obsahuje i hlavu V (Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce), tato se však netýká cestovních náhrad.

⁸⁰ Název byl změněn Novelou z původního „Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce“ – podle důvodové zprávy k bodu 147 Novelu kvůli tomu, aby se dosáhlo jeho zpřesnění.

Díl 4	Náhrady při výkonu práce v zahraničí
Hlava III	Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP
Díl 1	Obecná ustanovení
Díl 2	Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě
Díl 3	Náhrada při přijetí a přeložení
Díl 4	Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě
Díl 5	Náhrady při výkonu práce v zahraničí
Hlava IV	Společná ustanovení o cestovních náhradách

Z tohoto přehledu je zřejmé, že zákonodárce včlenil úpravu poskytování cestovních náhrad do hlavy sedmé ZP a dále že stanovil odlišnou úpravu pro zaměstnavatele neuvedeného / uvedeného v § 109 odst. 3 ZP. Základní úpravou je přitom hlava II, tj. úprava pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP. Hlava III., tj. úprava pro zaměstnavatele v § 109 odst. 3 ZP uvedeného, pak obsahuje pouze odchylky od ní. Kromě toho je z tabulky patrná i rozdílná úprava pro tuzemskou a zahraniční pracovní cestu. Je tomu tak zejména proto, že při zahraniční pracovní cestě vzniká zaměstnanci i právo na náhradu cestovních výdajů v cizí měně. Zároveň je rovněž patrné, že ZP upravuje poskytování cestovních náhrad jednotně pro všechny zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce vykonávají atp., rozlišuje pouze pro jaký typ zaměstnavatele vykonávají práci, tj. pro zaměstnavatele uvedeného nebo neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP. Blíže k jednotlivým úpravám viz analýza jednotlivých typů cestovních náhrad v textu níže.

2.1 Definice pojmu cestovní náhrady

Definici pojmu cestovní náhrady podává a tuto legislativní zkratku zavádí § 152 ZP. Ten obsahuje taxativní výčet případů, se kterými ZP spojuje právo zaměstnance na náhradu cestovních výdajů.

Tzn. cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, jsou výdaje vzniklé při:

- a) pracovní cestě – viz podkapitola 1.2.1 Definice pojmu pracovní cesta a zahraniční pracovní cesta;
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště – k pojmu pravidelné pracoviště viz podkapitola 1.2.1 Definice pojmu pracovní cesta a zahraniční pracovní cesta;
- c) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště – tj. každá cesta konaná za mimořádných podmínek, popř. navíc oproti cestám na začátek směny nebo po jejím skončení;⁸¹
- d) přeložení – viz podkapitola 1.2.3 Přeložení;
- e) dočasném přidělení – viz podkapitola 1.2.4 Dočasné přidělení podle § 43a ZP;
- f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru – tj. v souvislosti se vznikem pracovního poměru na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním;
- g) výkonu práce v zahraničí – z § 172 ZP vyplývá, že se jedná o situace, kdy je místo výkonu práce, popř. i pravidelné pracoviště, sjednáno mimo území ČR.

Pouze v těchto případech, za podmínek uvedených u jednotlivých druhů náhrad, je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci cestovní výdaje. Zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP může poskytnout náhrady vyšší, popř. i další náhrady výdajů. Za cestovní náhrady se však podle § 156 odst. 3 ZP považují pouze ty, které byly poskytnuty v souladu s výše uvedeným vymezením § 156 ZP. Ten tedy v zásadě určuje rozsah cestovních náhrad, resp. rozsah situací, v souvislosti s nimiž lze zaměstnanci cestovní výdaje hradit.

Důležité je také připomenout, že pro účely cestovních náhrad se podle § 156 odst. 2 ZP za pracovní cestu považují tři typy cest: a) pracovní cesta, b) cesta mimo pravidelné pracoviště, c) mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce

⁸¹ Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 423.

mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. Blíže viz podkapitola 1.2.2 Nejednotné užívání pojmu pracovní cesta v ZP.

2.2 Podmínky pracovní cesty

Jak již bylo uvedeno výše, cestovní náhrady je zaměstnanci povinen poskytovat zaměstnavatel. Z tohoto důvodu mu § 153 odst. 1 ZP dává na druhou stranu oprávnění určovat podmínky, které mohou ovlivnit poskytování i výši cestovních náhrad. Jedná se však zároveň o povinnost, nemůže ji tudíž přenášet na zaměstnance, kteří by si sami určovali, za jakých podmínek budou např. konat pracovní cestu.

Těmito podmínkami myslí ZP zejm. určení začátku a konce pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování; ale např. i způsob, jakým bude zaměstnanci sníženo stravné za bezplatné jídlo atp. ZP uvádí pouze příkladný výčet, taxativní by vzhledem ke všem možným eventualitám ani nebyl možný.

ZP stanoví, že zaměstnavatel musí určit podmínky předem a písemně – je zřejmé, že pro větší právní jistotu nejen zaměstnance (který by eventuelně musel prokazovat, že postupoval v souladu s pokyny zaměstnavatele), ale i pro zaměstnavatele (který by stěžil prokazoval, jaké ústní pokyny vydal). Nejčastěji se tak děje prostřednictvím tzv. cestovního příkazu. Zároveň je nutné specifikovat podmínky přesně, protože např. podmínka, že zaměstnanec použije vlakovou dopravu, nic nevyovídá o tom, jaký typ vlaku, jakou třídu atp. má zaměstnanec využít. Při takto obecně stanovené podmínce by se pak zaměstnavatel nemohl domáhat toho, že zaměstnanec měl využít levnějšího spoje a musel by plně hradit vzniklé cestovní výdaje. Na druhou stranu je však možné specifikovat podmínky obecně v kolektivní smlouvě nebo prováděcím předpisu. Dále je rovněž žádoucí určit vedoucího zaměstnance, který je oprávněn povolovat v nutných případech změny těchto podmínek.^{82,83} Nikdy neleze dopředu předvídat všechny okolnosti a může se stát, že by si zaměstnanec např. vůbec nemohl v dané cenové hladině sehnat ubytování.

⁸² HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 424.

⁸³ JAKUBKA, Jaroslav et al., *Zákoník práce*, Olomouc : ANAG, 2011, s. 265.

Zaměstnavateli však při stanovení podmínek není ponechána libovůle. ZP výslovně uvádí, že zaměstnavatel musí přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance. Navíc se do určování podmínek promítají i principy ZP, zejm. zákaz diskriminace a zákaz jednání v rozporu s dobrými mravy.⁸⁴

Pokud zaměstnavatel podmínky předem písemně neurčí, nemůže tak učinit dodatečně, naopak je povinen hradit zaměstnanci výdaje v rozsahu stanoveném ZP, popř. podle zaměstnancem prokázaných výdajů.

§ 153 odst. 2 ZP stanoví jedinou výjimku z písemné formy. Určení podmínek nemusí mít písemnou formu, jsou-li okolnosti pracovní cesty natolik zřejmé, že jsou práva zaměstnance nezpochybnitelná, a zároveň zaměstnanec na písemné formě netrvá.

S určováním podmínek pracovní cesty úzce souvisí i povinnost zaměstnance oznámit zaměstnavateli změnu rozhodných skutečností, aby tak zaměstnavatel mohl reagovat na nastalou situaci a zvolit alternativní postup. Zaměstnanec nesmí jednat libovolně, ale vždy v souladu se zaměstnavatelem určenými podmínkami. Jinak by neměl nárok na náhradu cestovních výdajů a zaměstnavatel by sám rozhodl, které výdaje považuje za nezbytné a které tedy uhradí. Blíže viz následující podkapitola 2.3 Změna rozhodných skutečností.

2.3 Změna rozhodných skutečností

Podmínky pracovní cesty tedy určuje a cestovní náhrady poskytuje zaměstnavatel. Proto je zaměstnanci v § 186 ZP uložena povinnost oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu změnu skutečností, rozhodných pro poskytování cestovních náhrad. Jen tak totiž zůstane zaměstnavateli možnost rozhodnout, jak má zaměstnanec dále, za změněných podmínek, postupovat.⁸⁵

Rozhodnými skutečnostmi jsou ty, které mohou ovlivnit (v budoucnu) nebo již ovlivňují samotný vznik práva na náhradu nebo její výši.⁸⁶ Např. zaměstnanec nemůže

⁸⁴ Původně zejm. § 13 a § 16 ZP, po Novele zejm. § 1a písm. e) ZP a § 16 ZP, příp. § 19 ZP.

⁸⁵ Důvodová zpráva k § 186 ZP.

⁸⁶ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 472.

použit zaměstnavatelem určený dopravní prostředek, nelze sehnat ubytování v dané kategorii nebo cenovém limitu atp.

„Bezodkladnost“ je nutné vždy posuzovat podle konkrétních okolností, tedy nejen s ohledem na rozhodnou skutečnost, ale i možnosti zaměstnance informovat zaměstnavatele.⁸⁷ Některé skutečnosti je možné a nutné oznámit již před nástupem na pracovní cestu (např. speciální dieta zaměstnance, kvůli které se nemůže stravovat v běžných restauracích), jiné v průběhu pracovní cesty (např. nemožnost ubytovat se podle určených podmínek) a některé dokonce až po skončení pracovní cesty, při vyúčtování (např. poskytnutí bezplatného jídla).

Formu oznámení zákon nepředepisuje, může tedy být písemná i ústní. Blíže ji navíc může upřesnit vnitřní předpis nebo pracovní řád.⁸⁸

Pokud zaměstnanec svoji oznamovací povinnost nesplní, popř. ji nesplní bez zbytečného odkladu, a jsou mu vyplaceny náhrady, jedná se o bezdůvodné obohacení (řídí se subsidiární úpravou v občanském zákoníku – dále jen „OZ“), které je zaměstnanec povinen vrátit. Kromě toho se jedná o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, a tak je také zaměstnavatel může postihovat.

2.4 Cestovní náhrady u zaměstnavatele, který není / je uveden v § 109 odst. 3 ZP

Ze systematiky ZP – viz Tabulka 1 *Systematika úpravy cestovních náhrad v ZP (zjednodušený nástin)* – je zřejmé, že zákonodárce důsledně rozlišuje úpravu cestovních náhrad pro dva typy zaměstnavatelů.

Hlava II, části sedmé, upravuje poskytování cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP (tj. zjednodušeně zaměstnavatel provozující podnikatelskou činnost).

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 530.

⁸⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 273.

Hlava III, části sedmé, pak upravuje poskytování cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP. Jedná se o:

- stát;
- územní samosprávný celek⁸⁹;
- státní fond;
- příspěvkovou organizaci, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz⁹⁰ poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů;
- školskou právnickou osobu zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona⁹¹;

(tj. zjednodušeně zaměstnavatel neprovozující podnikatelskou činnost, tedy tzv. rozpočtová sféra).

Zatímco pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP platí obecná zásada: „co není zakázáno, je dovoleno“ a ZP tak stanoví pouze minimální (a povinná) práva zaměstnance – od kterých se směrem dolů nelze odchýlit ani dohodou – a dovoluje tak nejen vyšší, ale i další cestovní náhrady podle uvážení konkrétního zaměstnavatele; pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP je a musí být úprava odlišná. Jedná se totiž o zaměstnavatele, *jejichž činnost je zcela nebo převážně zajišťována ze státního rozpočtu nebo z veřejných zdrojů a kteří mohou těmito prostředky disponovat pouze na základě právních předpisů.*⁹² Skutečnosti, že tito zaměstnavatelé nehošpodaří se svým majetkem, odpovídá opačná zásada: „co není dovoleno, je zakázáno“.⁹³ Z tohoto důvodu ZP stanoví nejen minimální práva zaměstnance, ale i maximální rozsah poskytování cestovních náhrad.⁹⁴ Z výše uvedených důvodů musejí být výslovně upraveny i cestovní náhrady fakultativní, jinak

⁸⁹ Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecné zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁰ § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. § 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ § 124 školského zákona

⁹² Viz důvodová zpráva k § 173 a § 174 ZP.

⁹³ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 515.

⁹⁴ Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 454.

by je zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP nemohl zaměstnanci poskytnout. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady, než uvedené, popř. povolené, v části sedmé, hlavě III ZP, totiž poskytnout nesmí. Opačné jednání by mohlo znamenat neoprávněné použití finančních prostředků^{95,96} a jako takové být také postihováno.⁹⁷

Velký význam má toto členění i pro oblast daňovou – viz následující podkapitola.

2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti

Při poskytování cestovních náhrad je pro zaměstnavatele (ale i zaměstnance) důležité rovněž hledisko daňové. Úpravu cestovních náhrad obsahuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“). Ten v § 6 odst. 7 písm. a) stanoví, že *„za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně nejsou, náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem (např. část sedmá hlava třetí zákoníku práce) 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“*.

Z výše uvedeného a § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP⁹⁸ vyplývá, že cestovní náhrady poskytované v rozsahu stanoveném ZP pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP, nejsou předmětem daně ze závislé činnosti. Poskytne-li však zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP náhrady ve vyšším rozsahu, ZP mu to sice umožňuje, avšak toto navýšení již bude u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a bude navíc zahrnuto i do vyměřovacího základu pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení (dále jen „**zákonné pojistné**“)

⁹⁵ Podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶ Podle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁷ Blíže viz JOUZA, Ladislav, *Zákoník práce s komentářem*, Praha : Polygon, 2008, s. 512.

⁹⁸ § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP: „Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou také náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním právním předpisem (např. část sedmá hlava třetí zákoníku práce).“

a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavateli bude plnění zahrnuto do daňově účinných nákladů (viz zmíněný § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP), avšak z navýšení odvede také zákonné pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.^{99,100}

Výše zmíněné platí, pokud zaměstnavatel skutečně poskytne cestovní náhrady definované v § 152 ZP – viz podkapitola 2.1 Definice pojmu cestovní náhrady. Jestliže by zaměstnanci nahrazoval jiné výdaje, nejednalo by se o cestovní náhrady a zaměstnavatel by si je tak nemohl zahrnout ani do daňově uznatelných nákladů.¹⁰¹

Z těchto důvodů musí zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP (zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP nemá možnost volby, pouze možnost uvážení v rámci ZP stanoveného rozmezí) pečlivě zvážit, jak vysoké cestovní náhrady poskytne. Případným výrazným navýšením nad limity stanovené pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP mu vzniknou ještě další náklady v podobě zákonného pojistného a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Obdobné výdaje pak ponese rovněž i sám zaměstnanec.

Na závěr je ještě důležité podotknout, že proto, aby se částka nestala předmětem daně ze závislé činnosti, nestačí pouze dodržet výši (částku) dané cestovní náhrady, stanovené pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP. Je nutné současně splnit všechny podmínky, které pro daný typ cestovní náhrady část sedmá hlava třetí ZP požaduje. Např. kapesné je pro zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP upraveno pouze při zahraniční pracovní cestě. Pokud by tedy zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP poskytl zaměstnanci kapesné sice ve výši stanovené pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP, ale při tuzemské pracovní cestě, stala by se tato částka předmětem daně ze závislé činnosti a funkčních požitků.

⁹⁹ Blíže viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, kupř. s. 489, 516, 522.

¹⁰⁰ Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, zejm. s. 429 – 430.

¹⁰¹ Viz tamtéž.

2.5 Cestovní náhrady u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr, který také požívá nejvyšší ochrany. Menší míru ochrany pak požívají pracovněprávní vztahy založené na základě Dohod, tj. dohody o provedení práce (§ 75 ZP) a dohody o pracovní činnosti (§ 76 ZP). Blíže k Dohodám viz podkapitola 1.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Na rozdíl od zaměstnance vykonávajícího práci v pracovním poměru, který má právo na náhradu cestovních výdajů ze zákona; zaměstnanci pracujícímu na základě Dohod může zaměstnavatel poskytnout cestovní náhrady pouze za splnění podmínek určených v § 155 ZP. Ten stanoví, že poskytování cestovních náhrad je možné pouze:

1. bylo-li toto právo sjednáno v konkrétní dohodě a
2. bylo-li sjednáno i místo pravidelného pracoviště.

Tyto podmínky musejí být splněny kumulativně. Místo pravidelného pracoviště ZP požaduje proto, že místo výkonu práce není (narozdíl od úpravy pracovní smlouvy) podstatnou náležitostí Dohod.

§ 155 odst. 2 ZP navíc stanoví, že má-li zaměstnanec vykonat pracovní úkol mimo obec bydliště na základě dohody o provedení práce, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, aniž by muselo být sjednáno i místo pravidelného pracoviště. Tedy stačí pouze splnění podmínky 1, viz výše. Úprava vychází z toho, že je zřejmé, že zaměstnanci vzniknou zvýšené výdaje už jen tím, že vykonává práci mimo obec svého bydliště.¹⁰²

Jsou-li splněny tyto podmínky, popř. tato podmínka, má zaměstnanec právo na cestovní náhrady ve stejném rozsahu jako zaměstnanec vykonávající práci v pracovním poměru. Zaměstnavatel se tedy nemůže se zaměstnancem dohodnout na nižším rozsahu náhrad, popř. že mu bude poskytovat pouze některé druhy náhrad, za odlišných podmínek atp. Hůrka¹⁰³ i Hochman¹⁰⁴ shodně zdůrazňují, že z povahy

¹⁰² HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 488.

¹⁰³ Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 426.

některých cestovních náhrad je zřejmé, že se poskytují pouze zaměstnancům v pracovním poměru – náhrady při přeložení a dočasném přidělení¹⁰⁵ (§ 165 ZP) a náhrady při přijetí a přeložení (§§ 177 – 178 ZP).¹⁰⁶

Nejsou-li splněny podmínky § 155 ZP, nemůže zaměstnavatel zaměstnanci pracujícím na základě Dohod cestovní náhrady vůbec poskytnout.

¹⁰⁴ Blíže viz HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 488.

¹⁰⁵ Autoři dočasné přidělení neuvádějí, do ZP tento institut zavedla Novela až po vydání výše zmíněných komentářů. Z logiky věci, ale i podle § 77 odst. 2 písm. b) ZP, je zřejmé, že rovněž aplikace této úpravy je vyloučena.

¹⁰⁶ § 77 odst. 2 ZP po Novele nově šířeji stanoví, co z úpravy pracovního poměru se na Dohody nevztahuje. Mj. uvádí cestovní náhrady, které se řídí speciální úpravou právě podle § 155 ZP; zároveň explicitně stanoví, že se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje úprava – pod písm. a) – převedení na jinou práci a přeložení, pod písm. b) – dočasné přidělení, aj. Tedy nevztahuje se na ně ani úprava § 165 ZP a §§ 177 – 178 ZP, jak již dříve uváděli výše zmínění autoři. Srovnej § 77 odst. 2 písm. a), b) ZP ve spojitosti s § 165 ZP a §§ 177 – 178 ZP.

3. Druhy cestovních náhrad

Shrneme-li výše uvedené: vzniknou-li zaměstnanci cestovní výdaje podle § 152 ZP, poskytuje mu zaměstnavatel cestovní náhrady. Vliv na to, jaké druhy cestovních náhrad a zejm. v jaké výši zaměstnanci přísluší, mají především tyto skutečnosti:

- zda se jedná o zaměstnavatele neuvedeného nebo uvedeného v § 109 odst. 3 ZP,
- zda se jedná o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu,
- jak zaměstnavatel stanovil podmínky pracovní cesty a zda zaměstnanec tyto podmínky dodržel.

V následujícím podrobném přehledu analyzuji jednotlivé druhy cestovních náhrad pro oba typy zaměstnavatelů, tj. pro zaměstnavatele neuvedeného i uvedeného v § 109 odst. 3 ZP, i oba druhy pracovních cest, tj. tuzemskou a zahraniční pracovní cestu. Členění podkapitol vychází ze systematiky ZP (viz Tabulka 1 *Systematika úpravy cestovních náhrad v ZP (zjednodušený nástin)*), výše v kapitole 2. Cestovní náhrady – obecná ustanovení)

Základní, obecnou úpravou, ze které ostatní vycházejí, je úprava tuzemské pracovní cesty pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP.

3.1 Tuzemská pracovní cesta pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP

Tuzemskou pracovní cestu pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP upravuje část sedmá, hlava II, díl 1 ZP – *Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště*.^{107,108} Konkrétně se jedná o §§ 156 – 164 ZP.

¹⁰⁷ K systematice úpravy viz Tabulka 1 *Systematika úpravy cestovních náhrad v ZP (zjednodušený nástin)*, s. 27.

¹⁰⁸ K terminologické nepřesnosti blíže viz 1.2.2 Nejednotné užívání pojmu pracovní cesta v ZP, odst. 2.

Úvodní § 156 ZP stanoví, že zaměstnavatel je povinen za dále uvedených podmínek poskytnout zaměstnanci při tuzemské pracovní cestě následující taxativně vypočtené cestovní náhrady:

- náhradu jízdních výdajů,
- náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- náhradu výdajů za ubytování,
- náhradu zvýšených stravovacích výdajů (dále jen "stravné"),
- náhradu nutných vedlejších výdajů.

Důležité je připomenout, že pracovní cestou zde není myšlena pouze pracovní cesta definovaná v § 42 ZP, ale i cesta mimo pravidelné pracoviště a mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.¹⁰⁹

Jak již bylo vysvětleno v obecné části, zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP může poskytnout jednak vyšší než zákonem stanovené cestovní náhrady, jednak další náhrady výdajů (oboje ovšem s příslušnými daňovými dopady). O cestovní náhrady se však bude jednat pouze v případě, když budou poskytnuty v souladu s § 152 ZP. Viz podkapitola 2.1 Definice pojmu cestovní náhrady.

3.1.1 Náhrada jízdních výdajů

Právo na náhradu jízdních výdajů, spojených s pracovní cestou, přiznávají zaměstnanci §§ 157 – 160 ZP. Ty také blíže určují, za jakých podmínek a v jaké výši má být poskytnuta náhrada pro daný typ běžně užívaného dopravního prostředku.

Obecně se náklady na jízdní výdaje mohou velice lišit v závislosti na druhu použitého dopravního prostředku, případně kvalitativní třídě, kterou zaměstnanec využije. Právě proto – jak již bylo zmíněno výše (viz podkapitola 2.2 Podmínky pracovní cesty) – určuje podmínky pracovní cesty předem písemně zaměstnavatel. Je tedy pouze na něm, jaký druh dopravního prostředku, příp. kvalitativní třídu, racionálně zvolí a jak vysoké výdaje bude v konečném důsledku hradit. V praxi tak mohou nastat

¹⁰⁹ Srovnej § 156 odst. 2 ZP.

čtyři modelové situace náhrady jízdních výdajů – podle toho, jaký dopravní prostředek zaměstnanec použije. Tj. zaměstnanec použije:

1. zaměstnavatelem **určený hromadný** dopravní prostředek dálkové přepravy nebo taxislužbu – v tomto případě zaměstnanci přísluší náhrada jízdních výdajů v prokázané výši;
2. se **souhlasem** zaměstnavatele **jiný** dopravní prostředek – zaměstnanci přísluší náhrada jízdních výdajů ve výši ceny jízdného za původně určený hromadný dopravní prostředek;
3. **bez souhlasu** zaměstnavatele **jiný** dopravní prostředek – tato možnost není v ZP výslovně uvedena, ale z úpravy vyplývá, že v tomto případě zaměstnavatel není povinen hradit jízdní výdaje, zaměstnanec totiž nesplnil podmínku pro vznik práva na náhradu; pokud by navíc zaměstnanec použil bez souhlasu vlastní¹¹⁰ silniční motorové vozidlo, zaměstnavatel by podle § 265 odst. 3 ZP neodpovídal ani za případnou škodu na dopravním prostředku;¹¹¹
4. na žádost zaměstnavatele **silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem** (dále jen „**vlastní silniční motorové vozidlo**“) ¹¹² – zaměstnanci přísluší za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Ad 4. Použije-li tedy zaměstnanec na žádost zaměstnavatele vlastní silniční motorové vozidlo, přísluší mu náhrada tvořená dvěma složkami: A. Základní náhrada za každý 1 km jízdy – často nazývaná jako „amortizační úhrada“¹¹³, B. Náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu

¹¹⁰ Definováno v následujícím odstavci, pod bodem č. 4.

¹¹¹ Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 429.

¹¹² „Může se jednat o jakékoliv silniční motorové vozidlo s výjimkou vozidla zaměstnavatele, tedy např. může jít o vlastní vozidlo zaměstnance, nebo o vozidlo, které si zaměstnanec vypůjčil od známých, příbuzných či z půjčovny, ale může jít i o vozidlo zaměstnance, který je současně podnikatelem a vozidlo využívá pro podnikatelské účely, ale nemá je vloženo do obchodního majetku, popř. půjde o vozidlo pořízené na finanční leasing.“ Blíže viz MACHÁČEK, Ivan, *Automobil na pracovní cestě zaměstnance a podnikatele z hlediska daně z příjmu v roce 2007*, *Daně a právo v praxi*, 2007, č. 3.

¹¹³ Viz VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 250.

A. Základní náhrada

Sazby základní náhrady stanoví § 157 odst. 4 a 5 ZP a mění je prováděcí předpis – vyhláška MPSV¹¹⁴ vydávaná podle § 189 odst. 1 písm. a) ZP obvykle k 1. lednu příslušného roku podle údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel. Aktuální sazby shrnuje a přehledně ukazuje Tabulka 2 *Sazby základní náhrady u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*, viz níže.

Tabulka 2 Sazby základní náhrady u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP

<i>Druh použitého vozidla</i>	<i>Minimální sazba základní náhrady za 1 km jízdy</i>
jednostopé vozidlo a tříkolka	1,00 Kč
osobní silniční motorové vozidlo + navíc přívěs	3,70 Kč 3,70 Kč + nejméně 15 %
nákladní automobil, autobus, traktor	nejméně 2 x 3,70 Kč

Pokud zaměstnavatel nesjedná nebo neurčí¹¹⁵ vyšší sazby základní náhrady před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, náleží zaměstnanci sazba podle ZP, resp. vyhlášky MPSV. Zaměstnavatel musí tyto částky respektovat jako minimální a nemůže dohodnout nebo určit částku nižší. Takovéto jednání by bylo nejen v rozporu s úpravou náhrady jízdních výdajů, která je stanovena jako minimální právo zaměstnance, ale i s obecným principem tzv. minimálního sociálního standardu, který je zakotven v § 4b odst. 3 ZP.¹¹⁶ Důležité je však také připomenout, že vyšší náhrada poskytnutá zaměstnavatelem nemusí být pro zaměstnance nutně výhodnější, neboť je třeba zohlednit i hledisko daňové – blíže viz podkapitola 2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti.

B. Náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu

Zaměstnavatel ji určí násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty. ZP v § 158 kogentně stanoví přesný postup, jak tyto hodnoty určit:

¹¹⁴ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MPSV č. 429/2011 Sb. ze dne 13. prosince 2011, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

¹¹⁵ V kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu.

¹¹⁶ Blíže viz podkapitola 2. Cestovní náhrady – obecná ustanovení.

Cenu pohonné hmoty je zaměstnanec povinen prokázat dokladem o nákupu. Musí z něj být patrná souvislost s pracovní cestou.¹¹⁷ Pro zjednodušení postupu se z dokladu používá pouze cena, nikoli množství pohonné hmoty.¹¹⁸ Pokud tedy zaměstnanec předloží více relevantních dokladů, zjišťuje se cena aritmetickým – ne váženým! – průměrem. Tudíž i doklad o nákupu menšího množství pohonné hmoty, než bylo spotřebováno, se považuje za prokázání celkové spotřebované pohonné hmoty, tzn. zaměstnavatel použije cenu uvedenou na dokladu.¹¹⁹

Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty neprokáže, použije zaměstnavatel pro výpočet náhrady průměrnou cenu pohonné hmoty stanovenou výše zmíněnou vyhláškou MPSV¹²⁰, vydávanou podle § 189 odst. 1 písm. a) ZP. Aktuální sazby uvádí Tabulka 3 *Průměrná cena pohonných hmot*, viz níže.

Tabulka 3 Průměrná cena pohonných hmot

<i>Druh pohonné hmoty</i>	<i>Průměrná cena za 1 litr</i>
benzin automobilový 95 oktanů	34,90 Kč
benzin automobilový 98 oktanů	36,80 Kč
motorová nafta	34,70 Kč

Množství spotřebované pohonné hmoty, tj. spotřebu, vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla. Zaměstnanec je povinen jej předložit.¹²¹ Jestliže tyto údaje technický průkaz neobsahuje, prokazuje zaměstnanec spotřebu technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců. Zaměstnavatel použije údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropských společenství. Není-li uveden, vypočítá spotřebu aritmetickým průměrem z údajů v technickém

¹¹⁷ Nemusí se tedy jednat o nákup pohonné hmoty datem shodný s dobou pracovní cesty. Viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 498.

¹¹⁸ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 431.

¹¹⁹ Tamtéž.

¹²⁰ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MPSV č. 429/2011 Sb. ze dne 13. prosince 2011, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

¹²¹ Jouza upozorňuje, že ustanovení nelze vykládat způsobem, že zaměstnavatel může vyžadovat fotokopii technického průkazu. Toto lze pouze se souhlasem zaměstnance. Viz JOUZA, Ladislav, *Zákoník práce s komentářem*, Praha : Polygon, 2008, s. 490.

průkazu uvedených. Tento postup je závazný a nelze jej nahradit např. prohlášením o spotřebě podle vlastního měření atp.¹²²

Je třeba zdůraznit, že tato úprava se týká pouze bodu č. 4, tzn. situace, kdy zaměstnanec použije vlastní silniční motorové vozidlo na žádost zaměstnavatele. Pokud by se jednalo o bod č. 2, tedy o použití jiného dopravního prostředku se souhlasem zaměstnavatele, měl by zaměstnanec nárok pouze na jízdní výdaje ve výši ceny jízdného za původně určený hromadný dopravní prostředek!¹²³ V této souvislosti je třeba ještě upozornit na dva aspekty této problematiky: Náhrada by se rovnala ceně jedné jízdenky hromadným dopravním prostředkem dálkové přepravy, bez ohledu na množství cestujících v autě. Zaměstnanci by ovšem příslušely ostatní náhrady spojené s cestou autem, např. poplatky na dálnici atp. – v tomto případě by se však jednalo o náhradu nutných vedlejších výdajů (viz podkapitola 3.1.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů).¹²⁴

Vedle výše uvedených případů náhrad¹²⁵, tzn. i v souběhu s nimi, přísluší zaměstnanci náhrada jízdních výdajů za použití **místní hromadné dopravy**. Podmínkou pro vznik práva na tuto náhradu je využití místní hromadné dopravy v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty. Náhrada se poskytuje v prokázané výši, zaměstnanec je tedy povinen předložit zaměstnavateli jízdenku. Pokud ji nepřeloží, postupuje zaměstnavatel podle § 185 ZP – viz podkapitola 4.3 Postup při neprokázaní výdaje.

ZP však zároveň stanoví výjimku pro případ, kdy zaměstnanec použije místní hromadnou dopravu při pracovní cestě v obci, v níž má sjednáno místo výkonu práce.¹²⁶

¹²² HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 431.

¹²³ Zákonná úprava však není kogetní, tudíž je možné se od ní odchýlit na základě vzájemné dohody. Ze zákona však zaměstnanec v případě č. 2 na náhrady podle bodu č. 4 právo nemá.

¹²⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 250.

¹²⁵ Tj. náhrad jízdních výdajů podle bodu č. 1, 2 a 4, viz rozdělení možných případů náhrady jízdních výdajů výše – viz s. 40.

¹²⁶ Je nutné zdůraznit, že místo výkonu práce (popř. pravidelné pracoviště – šlo by o cestu mimo pravidelné pracoviště podle § 152 psím. b) ZP, která je pro účely cestovních náhrad považována podle § 156 odst. 2 ZP za pracovní cestu) musí být sjednáno jako konkrétní adresa. Pokud by bylo sjednáno jako celá obec, byl by zaměstnanec na svém pracovišti a vůbec by nepodnikal pracovní cestu – nesplnil by podmínku § 42 odst. 1 ZP, tj. vyslání k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce! Blíže viz podkapitola 1.2.1 Definice pojmu pracovní cesta a zahraniční pracovní cesta.

V tomto jediném případě není zaměstnanec povinen prokazovat jízdní výdaje, neboť se předpokládá znalost zaměstnavatele o výši místního jízdného.^{127,128} Zaměstnavatel je tedy povinen poskytnout náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty. Tato speciální úprava má své zdůvodnění zřejmě v tom, že zaměstnanci mají obvykle předplatní jízdenky, karty atp., navíc jsou jim často poskytovány různé slevy. *A není žádný důvod, aby zaměstnavatel využíval slev, které vyplývají z občanskoprávních vztahů mezi občanem a dopravním podnikem ve svůj prospěch.*¹²⁹

Na základě Novely dochází ke zpřesnění této výjimky. Nově doplněná poslední věta § 159 odst. 2 ZP explicitně stanoví, že zajistí-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatné použití místní hromadné dopravy, nepřísluší za ni zaměstnanci náhrada jízdních výdajů.

V souvislosti s náhradou jízdních výdajů upravuje § 160 ZP i možnost **předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance**. Pokud zaměstnavateli nebrání provozní či jiné vážné důvody, měl by při určování podmínek pracovní cesty vyjít zaměstnanci vstříc; avšak není žádný důvod přenášet na zaměstnavatele případné vyšší výdaje s tímto spojené.¹³⁰ Proto je podle § 160 ZP zaměstnavatel povinen hradit jízdní výdaje pouze do výše, která by zaměstnanci náležela, pokud by k přerušení pracovní cesty nedošlo.

V tomto případě je nutné, aby zaměstnavatel v podmínkách pracovní cesty dopředu jasně stanovil, kdy a kde k přerušení pracovní cesty dojde, popř. kdy a kde bude pracovní cesta pokračovat nebo jak bude ukončena.¹³¹ Toto jasné vymezení má zásadní význam, neboť *nelze vyloučit vznik škody na straně zaměstnance nebo jiný odpovědnostní vztah.*¹³²

Přerušení pracovní cesty musí být předem dohodnuté a může k němu dojít pouze z důvodů na straně zaměstnance. Není možné, aby zaměstnavatel přerušil pracovní

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 499.

¹²⁸ JOUZA, Ladislav, *Zákoník práce s komentářem*, Praha : Polygon, 2008, s. 491.

¹²⁹ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 497.

¹³⁰ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 498.

¹³¹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 499.

¹³² Tamtéž.

cestu, a vyhnul se tak poskytování cestovních náhrad. Zaměstnavatel má možnost stanovit podmínky pracovní cesty, zvolit dopravní prostředek atp., a současně má plánovat pracovní cestu racionálně. Pokud tedy např. musí vyslat zaměstnance na pracovní cestu dříve, než by bylo z hlediska výkonu práce účelné, je i tak povinen poskytovat zaměstnanci veškeré cestovní náhrady.^{133,134}

Po dobu přerušování pracovní cesty však zaměstnanci nepřísluší ani náhrada výdajů na ubytování, ani stravné.

3.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Pracovní cesta, zejm. ta dlouhodobá, je významným *zásahem do osobního života zaměstnance a jeho rodiny*.¹³⁵ Proto je v § 161 ZP zakotveno právo zaměstnance na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny (tam i zpět), pokud pracovní cesta trvá déle než 7 kalendářních dnů.

Členem rodiny se podle § 187 ZP rozumí *manžel, partner¹³⁶, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun*. Jiná fyzická osoba pak pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem ve společné domácnosti.¹³⁷

Zaměstnanec se se zaměstnavatelem předem dohodne, kterého člena rodiny a kam pojedete navštívit,¹³⁸ tzn. do místa jeho bydliště nebo jiného předem dohodnutého místa pobytu. Zákonodárce sice stanoví, že náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny se poskytuje ve stejné výši a za stejných podmínek jako náhrada jízdních výdajů (podrobněji viz podkapitola 3.1.1 Náhrada jízdních výdajů), ale zároveň určuje hranici, aby zaměstnavatel nesl pouze jízdní náklady spojené s vysláním zaměstnance

¹³³ Blíže viz HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 499.

¹³⁴ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 434.

¹³⁵ Důvodová zpráva k § 161 ZP.

¹³⁶ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

¹³⁷ Podle § 115 OZ *domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby*. Viz § 115 OZ.

¹³⁸ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 435.

na pracovní cestu.^{139,140} Znamená to tedy, že zaměstnavatel nenese veškeré jízdní výdaje, které vzniknou v souvislosti s návštěvou člena rodiny. Hradí pouze částku, odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce, pravidelného pracoviště anebo bydliště na území ČR. Limitující je ta částka (ze tří v předchozí větě uvedených), která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

§ 161 odst. 2 ZP stanoví ještě jedno omezení: použije-li zaměstnanec leteckou přepravu, hradí zaměstnavatel jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny pouze ve výši odpovídající ceně jízdného silničního nebo železničního dopravního prostředku dálkové přepravy, který určí zaměstnavatel. Ustanovení vychází z faktu, že v rámci ČR není nutné (ani standardní) používat leteckou přepravu; zvolí-li si ji zaměstnanec, nese potom sám vyšší výdaje. I zde je ale vyloučena svévole při volbě dopravního prostředku¹⁴¹, zaměstnanec je povinen použít předem dohodnutý dopravní prostředek, jinak se vystavuje riziku, že mu zaměstnavatel jízdní výdaje k návštěva člena rodiny neuhradí (obdobně jako v případě náhrady jízdních výdajů, z jejichž úpravy se vychází).

Zaměstnavatel je povinen poskytnou zaměstnanci tuto náhradu nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od začátku pracovní cesty nebo od poslední návštěvy. Již z této formulace je zřejmé a § 161 odst. 3 ZP to navíc říká explicitně – zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na době kratší¹⁴², tzn. i na častější frekvenci návštěv.

3.1.3 Náhrada výdajů za ubytování

Náhradu výdajů za ubytování upravuje § 162 ZP. Určuje podmínky pro její poskytování, předepisuje její minimální výši a taxativně stanoví situace, kdy zaměstnavatel tuto náhradu neposkytuje.

Podle § 162 ZP zaměstnanci přísluší náhrada prokázaných výdajů na ubytování, vynaložil-li je v souladu s podmínkami pracovní cesty.

¹³⁹ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 435.

¹⁴⁰ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 500.

¹⁴¹ Viz tamtéž.

¹⁴² Nikoli však delší, neboť toto ustanovení zaručuje zaměstnanci minimální možnou frekvenci návštěv, resp. těch návštěv, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnou výše popsanou náhradu jízdních výdajů.

Povinností zaměstnance tedy je prokázat výdaje na ubytování. Neprokáže-li je, může (ale nemusí!) mu zaměstnavatel poskytnout náhradu podle § 185 ZP, tzn. v jím uznané výši, odpovídající podmínkám cesty (blíže viz podkapitola 4.3 Postup při neprokázání výdaje). Jak již bylo několikrát zmíněno výše (zejm. viz podkapitola 2.2 Podmínky pracovní cesty), podmínky, za nichž se bude pracovní cesta konat a které ovlivňují poskytování a výši cestovních náhrad, určuje zaměstnavatel. Ten tedy může určit např. jakou úroveň ubytování má zaměstnanec zvolit, v jaké maximální cenové hladině atp. V takovém případě je ale nutné dohodnout postup pro situaci, kdy z objektivních důvodů nelze zaměstnavatelem určené ubytování v daném místě opatřit.¹⁴³ Když totiž zaměstnanec svévolně nedodrží stanovené podmínky, nemá zaměstnavatel povinnost uhradit mu prokázané výdaje za ubytování.¹⁴⁴

Zaměstnavatel hradí prokázané výdaje za ubytování po celou dobu pracovní cesty. Tuto povinnost nemá pouze ve dvou případech:

1. při návštěvě člena rodiny podle § 161 ZP; zaměstnavatel hradí náklady pouze v případě, že si zaměstnanec musel ubytování zachovat (např. trvá-li na tom hotel, zaměstnanec má na dlouho pracovní cestu mnoho osobních věcí atp.);¹⁴⁵

2. při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance podle § 160 ZP – bezvýjimečně, ani kdyby si zaměstnanec musel ubytování zachovat.

Pokud by zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP poskytl náhradu i za jiných podmínek než stanoví § 162 ZP (např. náhrada v případě využití bezplatného ubytování, náhrada neprokázaných výdajů, náhrada v době přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance atp.), nejednalo by se o náhradu výdajů za ubytování, ale o jinou cestovní náhradu podle § 156 odst. 3 ZP.^{146,147} Tato by však již byla zdanitelným příjmem – blíže viz podkapitola 2.4 Cestovní náhrady u zaměstnavatele,

¹⁴³ Viz VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 252.

¹⁴⁴ Viz důvodová zpráva k § 162 ZP.

¹⁴⁵ Viz tamtéž.

¹⁴⁶ Blíže viz HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 501 – 502.

¹⁴⁷ Blíže viz též HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 436 – 437.

který není / je uveden v § 109 odst. 3 ZP. Zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP totiž takovéto jiné plnění podle § 173 ZP poskytnout vůbec nesmí.

3.1.4 Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné)

Pracovní cesta s sebou nese i zvýšené výdaje na stravování, proto zaměstnanci na základě § 163 ZP přísluší náhrada těchto zvýšených výdajů – dále jen „**stravné**“ (tato legislativní zkratka je zavedena v § 156 odst. 1 písm. d) ZP).¹⁴⁸ Jedná se tedy o náhradu zvýšených, nikoli veškerých, výdajů na stravování.¹⁴⁹ Stravné je stanoveno jako paušální, nároková částka, která nemusí vždy odpovídat skutečným výdajům na stravování – proto se nepožaduje jejich prokazování. Tato paušální částka je pravidelně aktualizována prováděcím předpisem, vydávaným na základě zmocnění v § 189 odst. 1 písm. b) ZP. Jedná se o vyhlášku MPSV¹⁵⁰, vydávanou k 1. lednu příslušného roku (vychází se cen jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci za každý den pracovní cesty stanovenou paušální částku – její výše závisí na délce trvání pracovní cesty. ZP uvádí částky minimální, zaměstnavatel tak může poskytnout i vyšší – toto zvýšení (tj. rozdíl mezi stanovenou a vyšší, poskytnutou částkou) však bude zdanitelným příjmem zaměstnance; blíže viz podkapitola 2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti.

Jednotlivé minimální částky shrnuje následující Tabulka 4 *Tuzemské stravné u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*, viz níže.

¹⁴⁸ Časté a dodnes běžně používané označení „**diety**“ je nesprávné. Tento pojem se v našem právním řádu vyskytoval do 1. května 1992, kdy nabyl účinnosti zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, který zavedl nový pojem „stravné“. Tento pojem byl rovněž nahrazen – ke dni 1. ledna 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ten zavádí pojem „náhrada zvýšených stravovacích výdajů“ a „stravné“ se stává pouze legislativní zkratkou.

¹⁴⁹ Viz důvodová zpráva k § 163 ZP.

¹⁵⁰ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MPSV č. 429/2011 Sb. ze dne 13. prosince 2011, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

Tabulka 4 Tuzemské stravné u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP

<i>Délka trvání pracovní cesty</i>	<i>Minimální paušální částka na den</i>
5 – 12 hodin	64 Kč
12 – 18 hodin	96 Kč
18 a více hodin	151 Kč

Pro odstranění přílišné tvrdosti, umožňuje ZP při dvoudenní pracovní cestě¹⁵¹ sčítat dobu trvání pracovní cesty¹⁵², je-li to pro zaměstnance výhodnější. Účel je zřejmý, aby zaměstnanec mohl dosáhnout na stravné.¹⁵³

Jak již bylo uvedeno výše, v oblasti úpravy cestovních náhrad přinesla Novela především změny, které měly zpřesnit formulace konkrétních ustanovení, avšak neměnily podstatu daného institutu. V případě poskytování stravného však bylo přistoupeno k razantní novelizaci, jejíž důvody vysvětluje sama důvodová zpráva k Novele – k části sedmé.

ZP původně zaměstnavateli umožňoval (nikoli přikazoval) **krátit stravné**, bylo-li zaměstnanci poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, a na něž zaměstnanec finančně nepřispíval. Rozhodné je, že na výše uvedené hlavní jídlo zaměstnanec nepřispíval, tudíž mu nevznikly zvýšené výdaje na stravování. V praxi se však ukázalo, že někteří zaměstnavatelé stravné nekrátí, což odůvodňovali tím, že krácení stravného není stanoveno jako povinnost. Tímto přístupem pak docházelo nejen k obcházení účelu stravného, ale byla jím porušována i rovnost mezi zaměstnanci (stejně stravné pak náleželo zaměstnanci, který měl zvýšené výdaje na stravování, i tomu, který se stravoval bezplatně).¹⁵⁴ Na tyto problematické skutečnosti upozorňovali ve svých komentářích ihned po schválení ZP shodně zejm. Hůrka¹⁵⁵ a Jakubka¹⁵⁶.

¹⁵¹ Tzn. výlučně při dvoudenní pracovní cestě, nikoli vícedenní nebo dvou jednodenních pracovních cestách.

¹⁵² Pracovní cestou je zde po zásahu Novelu míněna pouze tuzemská pracovní cesta, nelze k ní nově přičítat i doby strávené v zahraničí. Viz § 166 odst. 1 ZP, který vylučuje použití při zahraniční pracovní cestě právě ustanovení § 163 odst. 4 ZP.

¹⁵³ Viz důvodová zpráva k § 163 ZP.

¹⁵⁴ Podrobněji viz důvodová zpráva k Novele – k části sedmé.

¹⁵⁵ Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 439.

¹⁵⁶ Blíže viz JAKUBKA, Jaroslav et al., *Zákoník práce*, Olomouc : ANAG, 2011, s. 276.

Na výše popsanou situaci zareagovala Novela těmito opatřeními: V § 163 odst. 2 ZP zavádí legislativní zkratku „**bezplatné jídlo**“, tj. jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, a na něž zaměstnanec finančně nepřispívá. Pro případ poskytnutí takového bezplatného jídla zaměstnanci stanoví snížené stravné. Tzn. zaměstnavatel **sníží**¹⁵⁷ výši stravného až o hodnotu uvedenou v následující tabulce – viz Tabulka 5 *Snížení (dříve krácení) tuzemského stravného u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*; snížení je odstupňováno podle předpokládaného počtu hlavních jídel v závislosti na délce pracovní cesty:

Tabulka 5 *Snížení (dříve krácení) tuzemského stravného u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*

<i>Délka trvání pracovní cesty</i>	<i>Maximální snížení stravného za jedno bezplatné jídlo</i>	<i>Předpokládané maximální snížení stravného za den</i>
5 – 12 hodin	70 %	70 % (1 x 70 = 70)
12 – 18 hodin	35 %	70 % (2 x 35 = 70)
18 a více hodin	25 %	75 % (3 x 25 = 75)

Ve všech případech tak i nadále zůstane zaměstnanci ještě minimálně 30 %, resp. 25 %, stravného na případné pití či jiné občerstvení.¹⁵⁸

Stanovení výše paušální částky stravného a její případné snížení významně ovlivňuje výši cestovních náhrad, patří tudíž do podmínek pracovní cesty, vymezených v § 153 ZP. Zaměstnavatel je tedy musí určit písemně před konáním pracovní cesty (blíže vč. výjimky viz podkapitola 2.2 Podmínky pracovní cesty).¹⁵⁹ Pokud by tak neučinil, zaměstnanec má nárok na stravné ve výši podle § 163 odst. 1 ZP – viz

¹⁵⁷ Novela zavádí pojem „snížení stravného“, který však má stejný význam jako původní termín „krácení stravného“. V důvodové zprávě však i nadále používá pojem „krácení“, přestože ten se již v ZP nevyskytuje. Podle mého názoru nebyla tato nová terminologie nutná, ani vhodná, praxe si již na pojem „krácení“ zvykla a podle mého názoru vystihuje i postatu institutu přesněji.

¹⁵⁸ Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 439.

¹⁵⁹ Hůrka upozorňuje, že tento postup je nutný mj. i proto, aby měl zaměstnanec možnost oznámit zaměstnavateli, že se ze zdravotních důvodů nemůže stravovat jím určeným způsobem – jednalo by se o oznámení rozhodné skutečnosti podle § 186 ZP. Zaměstnavatel by pak rozhodl, zda se pracovní cesta uskuteční a za jakých podmínek. Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 439.

Tabulka 4 *Tuzemské stravné u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*. Jestliže zaměstnavatel předem nesjedná nebo neurčí nižší hodnotu snížení stravného, přísluší zaměstnanci stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou v ZP – viz Tabulka 5 *Snížení (dříve krácení) tuzemského stravného u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*.¹⁶⁰

Úprava snížení (krácení) stravného a zejména definice bezplatného jídla je však odbornou veřejností vnímána dosti rozporuplně. Největším kritikem stávající úpravy je zřejmě Kahle¹⁶¹, který zpochybňuje zejm. zda je vhodné, aby zaměstnavatel snížil stravné v případě, kdy zaměstnanec na jídlo sice nepřispíval, ale náklady nehradil ani zaměstnavatel. Tedy např. situace, kdy za zaměstnance uhradil náklady na stravu obchodní partner atp. V tomto případě je i velice obtížné prokazovat, kdo náklady hradil, a většinou zaměstnavatel stanoví zaměstnanci povinnost poskytnout např. čestné prohlášení, zda se zaměstnanec stravoval bezplatně či nikoli. Je tedy pouze na zaměstnanci, kolik takovýchto bezplatných jídel přizná. Stručně shrnuto: *Bylo by vhodné, spravedlivé a kontrolovatelné, aby se opět mohlo krátit stravné zaměstnanci jen v případě, kdy zaměstnavatel zabezpečil zaměstnanci stravu na vlastní náklad a nikoli za jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá.*¹⁶²

ZP navíc vůbec neřeší obvyklé situace, kdy zaměstnanec např. nemůže využít ubytování bez současného, integrálního objednání snídaně, kterou však z pracovních či jiných např. časových důvodů nemůže využít. Podle nové úpravy i tomto případě zaměstnavatel krátí stravné. Pokud tak neučiní, je i tato situace brána jako navýšení oproti úpravě pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP, a tedy zdaněna a podléhá odvodům na zákonné pojistné.

Mohu-li si dovolit současnou úpravu posoudit – mám za to, že by mělo být nově definováno nejen tzv. bezplatné jídlo, ale i pojem „poskytnutí bezplatného jídla“ např. jako hlavní jídlo, které plně hradil zaměstnavatel, a kterého mohl zaměstnanec reálně, objektivně využít (tzn. pokud zaměstnanec bezplatné stravy nevyužije, učiní tak svévolně, ne z objektivních důvodů – pak mu tedy náhrada nenáleží).

¹⁶⁰ Tuto formulaci přináší opět Novela. Předtím totiž v případě, že zaměstnavatel neurčil předem míru krácení, nešlo je pak dodatečně provést při vyúčtování cestovních náhrad, a zaměstnanci náleželo celé, nekrácené stravné. Čehož však zaměstnavatelé zneužívali a čemuž se Novela snaží zabránit.

¹⁶¹ Viz např. KAHLE, Bohuslav, Co novela zákoníku práce nevyřešila, *Práce a mzda*, 2009, č. 3, popř. VYSOKAJOVÁ, Margerita et al., *Zákoník práce*, Praha : Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 324.

¹⁶² KAHLE, Bohuslav, Co novela zákoníku práce nevyřešila, *Práce a mzda*, 2009, č. 3.

I po Novele ZP dále taxativně vypočítává stejné případy, kdy zaměstnanci stravné nepřísluší:

1. po dobu návštěvy člena rodiny;
2. po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance (doba rozhodná pro právo na stravné končí ukončením výkonu práce, popř. jiným předem dohodnutým způsobem, a počíná začátkem výkonu práce, popř. jiným předem dohodnutým způsobem);
3. při pracovní cestě do místa bydliště zaměstnance, odlišného od místa výkonu práce nebo od pravidelného pracoviště – stravné pouze za cestu a dobu výkonu práce; tzn. nepřísluší za dobu, kdy práci nevykonává.

Tyto důvody je zakázáno rozšiřovat, jedná se o taxativní výčet uvedený v § 163 odst. 5 a 6 ZP. Není tedy možné odchýlit se ani dohodou.

Pokud posoudíme úpravu stravného po Novele, jako první nás zřejmě napadne, že se zákonodárce vydal zbytečně složitou cestou – že totiž mohl zaměstnavateli uložit povinnost snížit (krátit) stravné v případě poskytnutí bezplatného jídla o pevně danou částku. Zákonodárce se však této jednodušší úpravě vyhnul záměrně. Jak vysvětluje sama důvodová zpráva k Novele: *navrhuje se řešení, kterým se zachová koncepce zákoníku práce, zejména stanovení tzv. minimálního sociálního standardu a zachování principu „co zákon nezakazuje – to dovoluje“*.¹⁶³ Kromě výše uvedené právní úpravy však ZP využívá i dopadů daňových. Nově totiž podrobně upravuje i stravné pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP – odchylky přehledně viz podkapitola 3.3.2 Stravné. Zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP tak i nadále může poskytovat stravné podle svého uvážení (za předpokladu že dodržuje výše zmíněný minimální standard), avšak musí počítat s tím, že pokud se odchýlí od příslušných ustanovení pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP, bude toto odchýlení, resp. navýšení, zdaněno a bude rovněž podléhat odvodům na zákonné pojistné. A to jak u něj, tak u zaměstnance... Blíže viz podkapitola 2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti.

¹⁶³ Důvodová zpráva k části sedmé Novely.

3.1.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů

Ne všechny výdaje, které vzniknou v souvislosti s pracovní cestou, lze dopředu přepokládat či odhadnout. Proto zaměstnanci přísluší i náhrada tzv. nutných vedlejších výdajů podle § 164 ZP. Jedná se o výdaje, které vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou a které jsou hrazené ve výši, kterou zaměstnanec prokáže.

O skutečnosti, zda se jedná o nutné vedlejší výdaje, rozhoduje zaměstnavatel. Tyto výdaje musejí vyplývat z předem určených podmínek pracovní cesty¹⁶⁴ a plnění úkolů¹⁶⁵, popř. je možné, ale i vhodné ve vnitřním předpisu zaměstnavatele příkladně uvést, které výdaje zaměstnavatel bude hradit a které ne.¹⁶⁶ Aby tak zaměstnanci před pracovní cestou věděli, co je a co není nutným vedlejším výdajem. Nejčastěji se bude jednat o poplatky za dopravu a úschovu nutných zavazadel, parkování, telefonní poplatky¹⁶⁷, účastnické poplatky atp.¹⁶⁸

Pokud zaměstnavatel výdaj uzná za nutný vedlejší, je povinen jej vždy uhradit, i když jej zaměstnanec neprokáže – ať už tak neučiní, protože doklad již nemá, nebo jej vůbec neměl (typicky při telefonním hovoru z automatu).¹⁶⁹ Pokud tedy zaměstnanec výši výdajů neprokáže, uhrazuje je zaměstnavatel na základě zaměstnancova prohlášení, např. tzv. čestného prohlášení. Může je ale *korigovat podle svých zkušeností o cenách věcí a služeb obvyklých v době a místě konání pracovní cesty*.¹⁷⁰

¹⁶⁴ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 440 – 441.

¹⁶⁵ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 508.

¹⁶⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 255.

¹⁶⁷ Zde je názorně vidět, že záleží i na účelu vynaložení finančních prostředků. Tedy zda půjde o hovor pracovní nebo osobní.

¹⁶⁸ Viz důvodová zpráva k § 164 ZP.

¹⁶⁹ Neplatí tedy obecná úprava, jak postupovat při neprokázání výdaje, uvedená v § 185 ZP; kdy zaměstnavatel výdaj uhradit pouze může, nikoli musí. Srovnej s podkapitolou 4.3 Postup při neprokázání výdaje.

¹⁷⁰ Důvodová zpráva k § 164 ZP.

3.2 Zahraniční pracovní cesta pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP

Zahraniční pracovní cestu pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP upravuje část sedmá, hlava II, díl 3 ZP – Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě.¹⁷¹ Konkrétně se jedná o §§ 166 – 171 ZP.

Úvodní § 166 ZP stanoví, že zaměstnavatel je povinen za dále uvedených podmínek poskytnout zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě následující cestovní náhrady:

- náhradu jízdních výdajů,
- náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- náhradu výdajů za ubytování,
- náhradu stravovacích výdajů v cizí měně (dále jen "zahraniční stravné"),
- náhradu nutných vedlejších výdajů.

Cestovní náhrady se poskytují v cizí měně až od rozhodného okamžiku, kterým je přechod státní hranice ČR, popř. doba odletu z ČR. V zásadě každá zahraniční cesta však začíná na území ČR, tudíž v sobě částečně zahrnuje i „tuzemskou pracovní cestu“. Zaměstnanci proto může rovněž vzniknout právo na tuzemské cestovní náhrady. § 166 odst. 1 ZP explicitně stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci tuzemské stravné, vznikne-li mu na ně právo (tj. pracovní cesta na území ČR trvá déle než 5 hodin). Zároveň však vylučuje použití § 163 odst. 4 ZP¹⁷², tzn. že při pracovní cestě, která spadá do dvou kalendářních dnů nelze upustit od odděleného počítání trvání pracovní cesty, i když je to pro zaměstnance výhodnější.

§ 166 odst. 2 ZP navíc doplňuje, že také při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel poskytnout i další cestovní náhrady. Toto ustanovení je podle mého názoru nadbytečné, neboť pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP platí obecná zásada „co zákon nezakazuje, to dovoluje“. Myšleno je však zřejmě jako zdůraznění, protože předchozí úprava ve speciálním zákoně byla odlišná.

¹⁷¹ K systematice úpravy viz Tabulka 1 *Systematika úpravy cestovních náhrad v ZP (zjednodušený nástin)*, s. 27.

¹⁷² Toto omezení bylo zavedeno Novelou.

3.2.1 Náhrada jízdých výdajů

Náhrada jízdých výdajů při zahraniční pracovní cestě je upravena v § 167 ZP. Vychází ze skutečnosti, že pro odchylnou úpravu oproti tuzemské pracovní cestě (viz podkapitola 3.1.1 Náhrada jízdých výdajů) není věcný ani právní důvod.¹⁷³

Použije-li tedy zaměstnanec na žádost zaměstnavatele vlastní silniční motorové vozidlo, náleží mu tak jako u tuzemské pracovní cesty náhrada tvořená dvěma složkami: A. Základní náhrada za každý 1 km jízdy (viz Tabulka 2 *Sazby základní náhrady u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*); B. Náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Speciální úprava je stanovena pouze pro poskytování složky B., tj. náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu, nakupoval-li ji zaměstnanec v zahraničí. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně, ovšem výlučně za kilometry ujeté mimo území ČR. Zaměstnanec je tedy povinen prokázat jízdny výdaje, tzn. předložit zaměstnavateli doklad o nákupu a ceně pohonné hmoty v zahraničí. Pokud jej z vážných důvodů nemá¹⁷⁴, může mu zaměstnavatel poskytnout výše uvedenou náhradu i na základě prohlášení zaměstnance o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a důvodech jejího nedoložení.¹⁷⁵ Skutečnost, zda jde o vážný důvod a zda je cena hodnověrná, posuzuje zaměstnavatel. Pokud důvody neuzná, poskytne náhradu výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu i za kilometry ujeté mimo území ČR jako by se jednalo o tuzemskou pracovní cestu, tedy v českých korunách.

Pokud tedy zaměstnanec pohonnou hmotu v zahraničí nenakoupil, popř. použil jiný dopravní prostředek než vlastní motorové vozidlo na žádost zaměstnavatele, poskytuje mu zaměstnavatel náhradu jízdých výdajů v českých korunách, za stejných podmínek a ve stejné výši jako u tuzemské pracovní cesty.

¹⁷³ Důvodová zpráva k § 167 ZP.

¹⁷⁴ Důvodová zpráva uvádí příklad, že doklad není možné v dané cizí zemi vůbec získat. Viz důvodová zpráva k § 167 ZP.

¹⁷⁵ Důvodová zpráva vysvětluje, že tento postup je jediný možný, protože není možné nahradit doklad o nákupu pohonné hmoty průměrnou cenou, neboť ji nelze v jednotlivých cizích zemích sledovat. Vyhláška MPSV vydávaná podle § 189 odst. 1 písm. a) ZP vychází pouze z cen na území České republiky. Viz důvodová zpráva k § 167 ZP.

3.2.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Poskytování náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny při zahraniční pracovní cestě upravuje § 168 ZP. Úprava je sice obdobná jako u tuzemské pracovní cesty, avšak v tomto případě právo na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny nevzniká automaticky, je-li pracovní cesta delší než hranice stanovená v ZP. Zaměstnanec má tedy nižší míru ochrany. Na druhou stranu by nebylo spravedlivé požadovat po zaměstnavateli nepřiměřené výdaje, které by mu v určitých případech zaměstnancovy návštěvy člena rodiny vznikly – rozbor viz níže.

Členy rodiny definuje, shodně s úpravou pro tuzemskou pracovní cestu, § 187 ZP. Proto blíže viz podkapitola 3.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.

Právo zaměstnance na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny (a povinnost zaměstnavatele poskytnout ji) vznikne, jsou-li současně splněny dvě podmínky: zahraniční pracovní cesta trvá déle než 1 měsíc a návštěva člena rodiny byla předem sjednána nebo určena zaměstnavatelem. Nebyla-li předem sjednána nebo určena, nevzniká na ni zaměstnanci právo! *Podmínky zahraniční pracovní cesty mohou být různorodé stejně jako náklady zaměstnavatele spojené s úhradou cest zaměstnance k návštěvě rodiny*, proto zákonodárce nestanoví žádné limity, termíny ani četnost návštěv a ponechává je pouze na domluvě, popř. na zaměstnavateli, aby je jednostranně stanovil v podmínkách pracovní cesty (viz podkapitola 2.2 Podmínky pracovní cesty).¹⁷⁶ Navíc ne vždy je návštěva vůbec možná (např. cesta z vědecké základny v Antarktidě) nebo by byla příliš nákladná.¹⁷⁷

Pokud právo na tuto náhradu vzniklo, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo jiného předem dohodnutého místa pobytu a zpět. Obdobně jako u tuzemské pracovní cesty zákonodárce sice stanoví, že náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny se poskytuje ve stejné výši a za stejných podmínek jako náhrada jízdních výdajů při zahraniční pracovní cestě (viz podkapitola 3.2.1 Náhrada jízdních výdajů),

¹⁷⁶ Důvodová zpráva k § 168 ZP.

¹⁷⁷ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 446.

ale zároveň stanoví hranici, aby zaměstnavatel nesl pouze jízdní výdaje spojené s vysláním zaměstnance na pracovní cestu.¹⁷⁸ Tímto limitem je pro zaměstnance nejvýhodnější částka, odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce, pravidelného pracoviště anebo bydliště na území ČR. Narozdíl od úpravy tuzemské pracovní cesty však při zahraniční může zaměstnanec využít i leteckou přepravu, půjde-li o určený nebo předem dohodnutý dopravní prostředek.

3.2.3 Náhrada výdajů za ubytování

Náhrada prokázaných výdajů za ubytování, vynaložených v souladu s podmínkami pracovní cesty, je upravena shodně jako u tuzemské pracovní cesty. V plném rozsahu na ni odkazuje § 169 ZP. Proto blíže viz § 162 ZP a podkapitola 3.1.3 Náhrada výdajů za ubytování.

3.2.4 Náhrada stravovacích výdajů v cizí měně (zahraniční stravné)

Narozdíl od tuzemské pracovní cesty, nese s sebou zahraniční pracovní cesta výdaje za stravu i v jiných měnách než jen v českých korunách. Zaměstnanci tudíž přísluší i náhrada stravovacích výdajů v cizí měně – dále jen „**zahraniční stravné**“ (tato legislativní zkratka je zavedena v § 166 odst. 1 písm. d) ZP).

Charakter zahraničního stravného zůstává stejný a jeho úprava obdobná jako u tuzemského stravného, souhrnně tedy:

- jedná se o paušální částku – výdaje není nutné prokazovat;
- zaměstnavatel sníží stravné za každé bezplatné jídlo maximálně o částku stanovenou ZP; v případě že předem neurčil nebo nesjednal jinak, pak ne maximálně, ale právě o tuto částku;
- ZP taxativně stanoví stejné případy, kdy se stravné neposkytuje – tj. při návštěvě člena rodiny; po dobu po dobu předem dohodnutého

¹⁷⁸ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 446.

přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance; při pracovní cestě do místa bydliště zaměstnance, odlišného od místa výkonu práce nebo od pravidelného pracoviště nepřísluší za dobu, kdy práci nevykonává.

Pro detailnější obecný rozbor této cestovní náhrady, vč. možných problematických míst, viz podkapitola 3.1.4 Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné).

Základním rozdílem od tuzemského stravného je však skutečnost, že úpravu základní sazby zahraničního stravného v cizí měně neobsahuje ZP, nýbrž prováděcí předpis – vyhláška Ministerstva financí ČR (dále jen „MF“) vydávaná podle § 189 odst. 4 ZP.¹⁷⁹ Zákodárce volí tento postup ze dvou důvodů: aby ZP neúměrně nezatěžoval úpravou sazeb pro 190 států a aby také ZP nemusel být každoročně novelizován.¹⁸⁰ Výše sazby zahraničního stravného se odvíjí zejm. od cen jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy, v rozvojových zemích pak první kvalitativní třídy.¹⁸¹

Protože by však sazba mohla být v případě odlišných podmínek stravování příliš vysoká, umožňuje § 170 odst. 2 ZP zaměstnavateli, aby sjednal nebo předem určil sazbu nižší. ZP však zároveň stanoví dolní nárokovou hranici – základní sazba zahraničního stravného musí činit v celých měnových jednotkách s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty nejméně 75 % (u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 %) sazby stanovené pro příslušný stát výše zmíněným prováděcím předpisem. Příslušným státem je ten, ve kterém stráví zaměstnanec v kalendářním dni nejvíce času.

Stručně shrnuto – zaměstnavatel má dvě možnosti, jak určit základní výši zahraničního stravného:

1. v prováděcím předpisu vyhledá, jaká částka v příslušné měně je stanovena pro stát, kde zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času nebo
2. sníží tuto sazbu maximálně o 25 % (příp. 50 %) a takto snížená částka bude brána za základní výši zahraničního stravného.

¹⁷⁹ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MF č. 379/2011 Sb. ze dne 28. listopadu 2011, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012.

¹⁸⁰ Důvodová zpráva k § 170 ZP.

¹⁸¹ Viz § 189 odst. 4 ZP.

Tabulka 6 *Zahraniční stravné u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP a způsob snížení (dříve krácení) tohoto zahraničního stravného* níže názorně ukazuje, jakou část základní sazby¹⁸² zaměstnavatel zaměstnanci poskytne v závislosti na délce trvání pracovní cesty, a jakou má možnou míru snížení, tak aby zaměstnanci zůstaly ještě nějaké prostředky na občerstvení.

Tabulka 6 *Zahraniční stravné u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP a způsob snížení (dříve krácení) tohoto zahraničního stravného*

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

Tato tabulka obsahuje nově stanovená časová pásma (viz první sloupec), která zavedla Novela. Ta jejich úpravu a zároveň úpravu výše zahraničního stravného odůvodňuje snahou eliminovat možnost, aby při kombinaci práva na tuzemské a zahraniční stravné byla zaměstnanci hrazena ne tři, ale čtyři tzv. „hlavní jídla“. Na tuto problematiku skutečnost si prý u předchozí úpravy stěžovali někteří zaměstnavatelé.¹⁸³

I v případě zahraniční pracovní cesty stanoví ZP odlišné, příznivější počítání doby. Doby strávené v zahraničí, které trvají 1 hodinu a déle – avšak pouze v případě více zahraničních cest v jednom kalendářním dni – se pro účely zahraničního stravného sčítají.¹⁸⁴ Za dobu do 1 hodiny se zahraniční stravné neposkytuje, ale připočítává se

¹⁸² Touto formulací se zákonodárce dopouští terminologické nepřesnosti. Základní sazbou totiž v předchozím textu označuje pouze částku uvedenou v prováděcím předpisu. V § 170 odst. 3 ZP, kde upravuje výši stravného poskytovanou podle délky trvání pracovní cesty, však pod tímto pojmem zcela zřejmě rozumí i sníženou sazbu (nejedná se o snížení ve významu krácení stravného!), již zaměstnavateli rovněž umožňuje, je-li to v souladu s podmínkami pracovní cesty. Tedy možnost 2, viz předchozí odstavec v textu. Novela tuto nejednoznačnost rovněž neodstranila, naopak zavedla další pojem „snížení“ stravného ve smyslu původního termínu „krácení“.

¹⁸³ Blíže viz důvodová zpráva k Novele – k části sedmé a k bodu 170.

¹⁸⁴ ZP tak chce zabránit kumulování stravného v jednom dni – blíže viz důvodová zpráva k § 170 ZP.

k době rozhodné pro poskytnutí tuzemského stravného (viz podkapitola 3.1.4 Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné)) – tedy k době, kterou stráví zaměstnanec při zahraniční pracovní cestě na území ČR.

Shrneme-li změny: Novela v zásadě ponechává původní úpravu zahraničního stravného, významně však mění časová pásma a v závislosti na nich i výši zahraničního stravného, stanovuje nový postup pro snížení, původně krácení, stravného (stejně tak jako u tuzemského stravného je zjevná snaha přimět zaměstnavatele skutečně snížit stravné za bezplatné jídlo; je zavedena povinnost snížit stravné, pokud nebylo před pracovní cestou sjednáno, popř. určeno jinak).

3.2.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů

Náhrada nutných vedlejších výdajů, vzniklých v přímé souvislosti se zahraniční pracovní cestou, je upravena shodně jako u tuzemské pracovní cesty. V plném rozsahu na ni odkazuje § 171 ZP. Proto blíže viz § 164 ZP a podkapitola 3.1.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů.

3.3 *Odchytky při tuzemské pracovní cestě pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP*

Poskytování cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP upravuje část sedmá, hlava III ZP; odchytky při tuzemské pracovní cestě jsou pak konkrétně stanoveny v Díle 2 *Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě*, tj. v §§ 175 – 176 ZP. Jak již bylo zmíněno výše (viz 2.4 Cestovní náhrady u zaměstnavatele, který není / je uveden v § 109 odst. 3 ZP), jedná se o zaměstnavatele, jejichž činnost je zcela nebo převážně zajišťována ze státního rozpočtu nebo z veřejných zdrojů a kteří mohou těmito prostředky disponovat pouze na základě právních předpisů.¹⁸⁵

¹⁸⁵ Viz důvodová zpráva k § 173 a § 174 ZP.

ZP tedy vždy přesně určí nejen podmínky poskytování cestovní náhrady a její minimální výši, ale i případné možné rozpětí, a vždy uvádí maximální částku, kterou zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP může poskytnout. § 173 ZP pak explicitně stanoví, že jiné nebo vyšší cestovní náhrady nesmí být poskytnuty.

Při poskytování cestovních náhrad u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP se postupuje podle obecné úpravy části sedmé, hlavy II, tj. úpravy pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP, pokud ve speciální hlavě III není stanovena odchylka.¹⁸⁶ Podrobnější analýza následuje v textu níže.

3.3.1 Náhrada jízdních výdajů

Pro poskytování náhrady jízdních výdajů u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP platí obecná úprava, tj. úprava pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP – viz podkapitola 3.1.1 Náhrada jízdních výdajů.

§ 175 ZP však stanoví odchylku pro určení sazby základní náhrady za 1 km jízdy při použití vlastního silničního motorového vozidla na žádost zaměstnavatele. Na rozdíl od úpravy pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP, je sazba základní náhrady stanovena v § 157 odst. 4 a 5 ZP a měněná prováděcím předpisem – vyhláškou MPSV vydávanou podle § 189 odst. 1 písm. a) ZP¹⁸⁷ – závazná (tedy nikoli minimální) a zaměstnavatel se od ní nemůže odchýlit.¹⁸⁸ Tato úprava je tak plně v souladu se skutečností, že zaměstnavatel nehosподаří se svým majetkem, ale disponuje veřejnými prostředky.

¹⁸⁶ Srovnej § 174 ZP.

¹⁸⁷ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MPSV č. 429/2011 Sb. ze dne 13. prosince 2011, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

¹⁸⁸ Srovnej se sazbou základní náhrady u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP – viz Tabulka 2 *Sazby základní náhrady u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP*, s. 41.

3.3.2 Stravné

I pro poskytování stravného u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP platí obecná úprava, tj. úprava pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP – viz podkapitola 3.1.4 Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné). Vzhledem k odlišnostem, zmíněným výše, však zákonodárce stanovil následující odchylky:

Při určení paušální částky stravného se nepostupuje podle § 163 odst. 1 ZP, tj. podle sazby pro tuzemské pracovní cesty pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP, kde je stanovena pouze dolní nároková hranice. § 176 odst. 1 ZP speciálně upravuje paušální částky stravného v závislosti na délce trvání pracovní cesty a stanovuje možné rozpětí, v němž má zaměstnavatel možnost uvážení.^{189,190} Přesnou výši částky tedy před vysláním na pracovní cestu určuje zaměstnavatel, který přitom přihlédne k podmínkám pracovní cesty, pracovní funkci zaměstnance atp.¹⁹¹ V případě, že zaměstnavatel předem nesjedná (v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě) nebo neurčí (ve vnitřním předpise, podmínkách pracovní cesty) výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle § 176 odst. 1 ZP. Podrobně viz Tabulka 7 *Tuzemské stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP – přehled*, druhý sloupec, níže.

Tabulka 7 Tuzemské stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP – přehled

<i>Délka trvání pracovní cesty</i>	<i>Možné rozpětí paušální částky/den</i>	<i>Snížení stravného za 1 bezplatné jídlo</i>	<i>Stravné nepřísluší při poskytnutí</i>
5 – 12 hodin	64 – 76 Kč	70 %	2 bezplatných jídel
12 – 18 hodin	96 – 116 Kč	35 %	3 bezplatných jídel
18 a více hodin	151 – 181 Kč	25 %	---

Zákonodárce navíc zavedl ještě jednu speciální úpravu, a to pro pracovní cestu kratší než 5 hodin. Znemožní-li při takovéto cestě zaměstnavatel zaměstnanci stravovat

¹⁸⁹ Nelze tedy jít ani pod minimální nárok zaměstnance, ani nad maximální zákonem stanovenou částku.

¹⁹⁰ Tyto částky jsou rovněž pravidelně aktualizovány prováděcím předpisem, vydávaným na základě zmocnění v § 189 odst. 1 písm. b), konkrétně vyhláškou MPSV. Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MPSV č. 429/2011 Sb. ze dne 13. prosince 2011, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

¹⁹¹ Viz VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 263.

se obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše, která by mu náležela při pracovní cestě trávající 5 – 12 hodin (viz řádek 1, sloupec 2, v tabulce výše). Půjde zejm. o případy, kdy zaměstnavatel zajišťuje pro zaměstnance závodní stravování a zaměstnanec je vyslán na pracovní cestu právě v době, kdy je závodní jídelna otevřena.^{192,193,194} Pouze v takovémto případě je zaměstnavateli dána možnost, nikoli povinnost (jedná se o fakultativní, dobrovolné plnění!) poskytnout zaměstnanci stravné. Takovéto plnění může samozřejmě poskytnout i zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP, v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“. Navíc pokud by je poskytl za stejných podmínek a ve stejné výši, jak stanoví zákon pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP, nebylo by toto plnění zdanitelným příjmem zaměstnance a neodváděl by ani zákonné pojistné (blíže viz podkapitola 2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti).

Výše uvedené odchylky platily již před Novelou a tato je nechává v nezměněné podobě. Nově je však pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP vyloučeno nejen použití § 163 odst. 1 ZP – tj. sazba tuzemského stravného pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP, ale i § 163 odst. 2 a 3 ZP – tj. krácení, nově nazýváno „snížení“ stravného. Zákonodárce se snaží využít daňových dopadů a speciální, konkrétní úpravou snížení stravného u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP přimět i zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP snížit stravné stejně nebo alespoň obdobně. Navíc zavádí i zbrusu nový institut – situace, kdy zaměstnanci žádné stravné nepřísluší z důvodu, že mu byl poskytnut určitý, zákonem stanovený počet bezplatných jídel (tento počet závisí na délce trvání pracovní cesty).

Nově tedy zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP nemůže snížit stravné podle pravidel stanovených pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP, ale musí postupovat přesně podle § 176 odst. 3 ZP. Tzn. za každé bezplatné jídlo sníží zaměstnanci stravné přesně o procentuální hodnotu uvedenou v ZP. Ta se liší v závislosti na délce pracovní cesty a tedy na předpokládaném počtu hlavních jídel. Pro konkrétní hodnoty viz výše *Tabulka 7 Tuzemské stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP – přehled*, sloupec 3. Zásadní rozdíl spočívá ve vypuštění

¹⁹² Blíže viz HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 457 – 458.

¹⁹³ Viz HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 524 – 525.

¹⁹⁴ Viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 493.

slova „až“ o hodnotu – tzn. zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP sníží stravné maximálně o hodnotu uvedenou v ZP, zatímco uvedený v § 109 odst. 3 ZP přesně o tuto hodnotu. Salačová k této úpravě dodává, že se jedná o *podstatně tvrdší řešení* a *nově dochází k výraznému rozdílu mezi podnikatelskou sférou a rozpočtovou sférou*.¹⁹⁵

Kromě tohoto zpřísnění stanoví Novela v § 176 odst. 4 ZP taxativně případy, kdy zaměstnanci kvůli poskytnutí bezplatných jídel nepřísluší stravné vůbec. Blíže viz výše Tabulka 7 *Tuzemské stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP – přehled*, sloupec 4.

Celkově tedy dochází u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP ke zpřísnění poskytování stravného. Cílem je eliminovat obcházení institutu stravného – jako náhrady zvýšených stravovacích výdajů – nebo dokonce jeho zneužívání, navíc ve sféře, kde se nakládá s veřejnými prostředky. Tím, že se zpřísnily podmínky u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP, dochází však fakticky i ke zpřísnění úpravy pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP – neboť z daňového hlediska je obecně nejvýhodnější poskytovat cestovní náhrady v souladu s úpravou pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP.

3.4 Odchytky při zahraniční pracovní cestě pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP

I v případě zahraniční pracovní cesty pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP stanovil zákonodárce vzhledem k již zmíněným odlišnostem dvě odchytky: speciální úpravu zahraničního stravného a úpravu fakultativní cestovní náhrady – kapesného. Tyto odchytky obsahuje část sedmá, hlava III, díl 4 *Odchytky při poskytování cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě*, tj. §§ 179 – 180 ZP. Rozbor viz podkapitoly níže.

¹⁹⁵ Blíže viz článek SALAČOVÁ, Marie, Nejdůležitější změny v poskytování náhrad cestovních výdajů platné od 1. 1. 2012, *Daně a právo v praxi*, 2012, č. 2, s. 31.

3.4.1 Zahraniční stravné

I v případě zahraniční pracovní cesty pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP zůstává charakter zahraničního stravného zachován a řídí se obecnými ustanoveními pro zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP – blíže tedy viz podkapitola 3.2.4 Náhrada stravovacích výdajů v cizí měně (zahraniční stravné).

Odchytku však představuje **způsob určení výše zahraničního stravného**. Nepostupuje se podle § 170 odst. 2 věty první ZP, tj. není dána možnost, aby zaměstnavatel snížil základní sazbu stravného na 75% (příp. 50 %) sazby stanovené pro příslušný stát. Naopak stravné se poskytuje přesně ve výši základní sazby, kterou stanoví pro danou zemi prováděcí předpis – vyhláška MF vydávaná podle § 189 odst. 4 ZP.¹⁹⁶ Není totiž dán žádný důvod, aby různým zaměstnancům byla z veřejných zdrojů hrazena odlišná výše stravného, když ta je navíc odvozena v zásadě z podmínek, za kterých tito zaměstnanci pracovní cesty konají (tj. využívání restaurací střední třídy atp.).¹⁹⁷

Výjimku, kdy lze stanovit jinou – ovšem pouze vyšší – částku stravného, představují vedoucí organizačních složek státu a jejich zástupci a statutární orgány a jejich zástupci. V tomto případě je možné¹⁹⁸ zahraniční stravné zvýšit až o 15% základní sazby zahraničního stravného, stanovené výše uvedenou vyhláškou MF.^{199,200} U těchto vedoucích zaměstnanců se totiž *předpokládá stravování v restauracích vyšších kvalitativních tříd*.²⁰¹ Proto je možné sazbu zvýšit. Zaměstnavatel ale vždy přihlédne k podmínkám dané pracovní cesty – tzn. není vždy nutné nebo snad dokonce žádoucí těmto vyjmenovaným vedoucím zaměstnancům zahraniční stravné zvyšovat bez ohledu na podmínky pracovní cesty. Výčet vedoucích zaměstnanců, kterým bude příp. zvýšené stravné poskytováno, by měl být uveden ve vnitřním

¹⁹⁶ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MF č. 379/2011 Sb. ze dne 28. listopadu 2011, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012.

¹⁹⁷ Blíže viz důvodová zpráva k § 179 ZP.

¹⁹⁸ Nejedná se tedy o povinnost zaměstnavatele, ale pouze o možnost!

¹⁹⁹ Tzn. maximálně dostane tento zaměstnanec 115% základní sazby stanovené vyhláškou MF.

²⁰⁰ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MF č. 379/2011 Sb. ze dne 28. listopadu 2011, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012.

²⁰¹ Důvodová zpráva k § 179 ZP.

předpisu a měl by vycházet z organizačního řádu.²⁰² ZP dále explicitně doplňuje, že tato obecná úprava o možném zvýšení základní sazby platí, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.²⁰³

Tak jako u tuzemského stravného pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP, Novela původní odchylky zachovává a přináší další. I zde se zákonodárce snaží využít daňových dopadů a speciální, konkrétní úpravou snížení zahraničního stravného pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP přimět i zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP snížit zahraniční stravné stejně nebo alespoň obdobně. Rovněž zavádí i situace, kdy zaměstnanci žádné zahraniční stravné nepřisluší z důvodu, že mu byla poskytnuta bezplatná jídla (při jakém počtu závisí i zde na délce trvání pracovní cesty). Vzhledem k obdobnosti úpravy si dovolím jen stručné shrnutí. Zaměstnavatel nepostupuje podle úpravy pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP, ale podle speciální úpravy, kde má stanovenou povinnost snížit zaměstnanci za každé bezplatné jídlo zahraniční stravné přesně o procentuální hodnotu uvedenou v ZP (liší v závislosti na délce trvání pracovní cesty). Přehledně a konkrétně viz Tabulka 8 *Zahraniční stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP a způsob snížení (dříve krácení) tohoto zahraničního stravného* níže.

Tabulka 8 *Zahraniční stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP a způsob snížení (dříve krácení) tohoto zahraničního stravného*

<i>Délka pracovní cesty za jeden den</i>	<i>Jaká část základní sazby se poskytuje</i>	<i>Snížení stravného za 1 hl. jídlo</i>
méně než 1 hodina	stravné se neposkytuje	---
1 – 12 hodin nebo déle než 5 hodin, pokud vznikne právo na stravné v ČR	1/3 sazba	70 %
12 – 18 hodin	2/3 sazba	35 %
18 hodin a déle	základní sazba	25 %

²⁰² VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 267.

²⁰³ Jako např. zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákonodárce rovněž stanoví případy, kdy zaměstnanci stravné vůbec nepřísluší z důvodu poskytnutí několik hlavních jídel. Jak je však patrné ze srovnání, Tabulka 8 *Zahraniční stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP a způsob snížení (dříve krácení) tohoto zahraničního stravného* a Tabulka 9 *Kdy nepřísluší zahraniční stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP z důvodu poskytnutí bezplatných jídel* (v obou tabulkách zvýrazněno tučným písmem), dopouští se formulační nepřesnosti a nestanovuje stejná časová pásma. Vzhledem k tomu, že si Novela klade za cíl zejm. zpřesnění formulací a že daňově uznatelné jsou pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP jen výdaje poskytnuté do výše a za podmínek určených pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP, je tato chyba významná a měla by být podle mého názoru opravena.

Tabulka 9 *Kdy nepřísluší zahraniční stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP z důvodu poskytnutí bezplatných jídel*

<i>Délka pracovní cesty za jeden den</i>	<i>Stravné nepřísluší při poskytnutí</i>
5 – 12 hodin	2 bezplatných jídel
12 – 8 hodin	3 bezplatných jídel

I u zahraničního stravného u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP tak dochází ke znatelnému zpřísnění úpravy, jejímž cílem je i zde, aby byl institut stravného skutečně využíván pouze jako náhrada zvýšených stravovacích výdajů, nikoli jako odměna či bonus pro zaměstnance, kteří zvýšené stravovací výdaje nemají.

3.4.2 Kapesné

*Při zahraniční pracovní cestě vznikají zaměstnanci některé výdaje, které nemají charakter žádného výdaje, za který náleží náhrady.*²⁰⁴ Jedná se např. o různé vstupné, spropitné atp. Z tohoto důvodu umožňuje § 180 ZP zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci tzv. kapesné. Jedná se o dobrovolné, fakultativní plnění, zaměstnanci na ně tedy na rozdíl od jiných cestovních náhrad nevzniká právo! Zákonodárce však

²⁰⁴ Důvodová zpráva k § 180 ZP.

tuto cestovní náhradu musel v ZP uvést, jinak by zaměstnancům zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP nemohla být vůbec poskytnuta.²⁰⁵

Zaměstnavatel na základě této úpravy může poskytnout zaměstnanci kapesné do výše 40% zahraničního stravného.²⁰⁶ Jedná se o zahraniční stravné před případným krácením – nově snížením²⁰⁷, kapesné se tedy vypočítává z nesnížené částky. Snížení stravného nemá na výši kapesného vliv, protože kapesné je určeno k jiným účelům než ke stravování.²⁰⁸ Na kapesné tak nemá vliv ani situace, kdy zaměstnanci zahraniční stravné nepřísluší z důvodu poskytnutí stanoveného počtu bezplatných jídel – v tomto případě se rovněž vychází z částky zahraničního stravného, která by zaměstnanci náležela, kdyby se bezplatně nestravoval; tj. opět z výše nesníženého zahraničního stravného podle délky trvání pracovní cesty. Obdobně jako u stravného se jedná o paušalizovanou náhradu, kterou tedy zaměstnanec neprokazuje.^{209,210}

Kapesné mohou samozřejmě poskytnout svým zaměstnancům i zaměstnavatelé neuvedení v § 109 odst. 3 ZP, v duchu zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Pokud však chtějí, aby se jednalo o daňově uznatelný náklad a nejednalo se o předmět daně z příjmů, musejí dodržet výše uvedené podmínky, stanovené pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP – tedy vč. podmínky poskytovat kapesné pouze při zahraniční pracovní cestě. Blíže k daňové problematice viz podkapitola 2.4.1 Cestovní náhrady a daňové souvislosti.

²⁰⁵ Srovnej s podkapitolou 2.4 Cestovní náhrady u zaměstnavatele, který není / je uveden v § 109 odst. 3 ZP.

²⁰⁶ Blíže k zahraničnímu stravnému u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP viz předchozí podkapitola 3.4.1 Zahraniční stravné.

²⁰⁷ Důvodová zpráva k § 180 ZP.

²⁰⁸ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 464.

²⁰⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 521.

²¹⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 267.

4. Společná ustanovení

Společná ustanovení o cestovních náhradách jsou obsažena v části sedmé, hlavě IV, tj. v §§ 182 – 189 ZP. Jak je již z názvu zřejmé, vztahují se na oba typy zaměstnavatelů, tj. na zaměstnavatele neuvedené i uvedené v § 109 odst. 3 ZP, i na oba typy pracovních cest, tj. na tuzemskou i zahraniční pracovní cestu. Tato společná ustanovení upravují:

- paušalizaci cestovních náhrad – viz následující podkapitola 4.1 Paušalizace cestovních náhrad;
- zálohu na cestovní náhrady a její vyúčtování – viz podkapitola 4.2 Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování;
- postup při neprokázání výdaje – viz podkapitola 4.3 Postup při neprokázání výdaje;
- povinnost oznámit změnu rozhodných skutečností – viz podkapitola 2.3 Změna rozhodných skutečností;
- definici pojmu „člen rodiny zaměstnance“ – viz podkapitola 3.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, odstavec 2;
- cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem – viz kapitola 5. Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem;
- zmocňovací ustanovení § 189 ZP – na jeho základě jsou vydávány příslušné ministerské vyhlášky, týkající se cestovních náhrad.

4.1 *Paušalizace cestovních náhrad*

Paušalizaci cestovních náhrad upravuje § 182 ZP. Účelem paušalizace je zjednodušit účtování a likvidování cestovních náhrad a zhospodárnit jejich

poskytování.²¹¹ Tento institut tedy zaměstnavateli umožňuje poskytnout zaměstnanci paušální částku – denní nebo měsíční – v níž je zahrnut jeden nebo více druhů cestovních náhrad.²¹²

Paušalizace jako taková znamená ve své podstatě zprůměrování – v tomto případě zprůměrování cestovních náhrad.²¹³ Přistoupit k ní tedy lze pouze pokud skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci opakovaně, pravidelně vzniká právo na cestovní náhrady za průměrně srovnatelných podmínek, tj. za podmínek, které nemají zásadní výkyvy.²¹⁴ Paušální částku stanoví jednostranně zaměstnavatel (ve vnitřním předpisu, individuálním písemným určením) nebo je sjednána v kolektivní či pracovní smlouvě. Souhlasu zaměstnance tedy není třeba. Při paušalizaci musí být zřejmé:

- jakého okruhu zaměstnanců se týká,
- které druhy cestovních náhrad zahrnuje (nemusí tedy nutně zahrnovat jen jeden typ cestovní náhrady nebo naopak všechny),
- zda se jedná o formu měsíční či denní paušální částky.²¹⁵

Při stanovení paušální náhrady se pak vychází z:

- průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci,
- výše cestovních náhrad,
- očekávaných průměrných výdajů.

Pokud se tyto podmínky zásadním způsobem změny, musí se změnit i paušál. Vyšle-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu za jiných podmínek, než ze kterých vychází paušální náhrada, je povinen poskytnout příslušné (konkrétní) cestovní náhrady buď místo paušálu nebo vedle něj.²¹⁶

Rovněž musí být určena splatnost paušální částky²¹⁷, přičemž nelze opomenout právo zaměstnance na zálohu – viz následující podkapitola 4.2.1 Poskytování zálohy.

²¹¹ Důvodová zpráva k § 182 ZP.

²¹² Musí se však skutečně jednat o cestovní náhrady, definované v § 152 ZP, nikoli o náhrady nejruznějších výdajů dle uvážení zaměstnavatele.

²¹³ SALAČOVÁ, Marie, *Paušalizace cestovních náhrad, Daně a právo v praxi*, 2011, č. 9.

²¹⁴ Blíže viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 524.

²¹⁵ Blíže viz tamtéž.

²¹⁶ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 467.

²¹⁷ Viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 525.

Jak již bylo uvedeno výše, ZP umožňuje poskytnout paušální částku buď formou měsíčního nebo denního paušálu – podle toho, zda zaměstnanci přísluší cestovní náhrady denně (pak je vhodný měsíční paušál) nebo pouze v některé pracovní dny. Je-li paušál stanoven formou měsíční částky, je zaměstnavatel povinen předem určit způsob, jakým bude paušální částka krácena za dobu, kdy zaměstnanec není v práci.

§ 182 odst. 2 ZP navíc umožňuje zaměstnancům nahlédnout do dokladů, na jejichž základě byla paušální částka určena. Podklady musí mít dostatečnou vypovídací schopnost a být přístupné ke kontrole nejen zaměstnancům, ale i kontrolním orgánům.²¹⁸ Musí být jednoznačné, které cestovní náhrady jsou do paušálu zahrnuty – vedle paušálu tak mohou být poskytnuty pouze ty cestovní náhrady, kterou do něj zahrnuty nebyly. Z těchto důvodů je proto stanovena pro sjednání nebo stanovení písemná forma.

Tato úprava je součástí společných ustanovení a vztahuje se tedy jak na zaměstnavatele neuvedené, tak i na zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP. Ti však při stanovení paušálu nemohou vyházet z částek vyšších nebo poskytovat náhrady jiné, než jak je uvedeno v části sedmé, hlavě III ZP.

Na rozdíl od ČR je v zahraničí paušalizace běžná a rozšířená, zaměstnanec často vůbec nemusí prokazovat vynaložené cestovní výdaje. Snižuje náklady na administrativu, nutí zaměstnance šetřit, resp. vybírat si např. levnější typ ubytování atp., přitom je k tomuto i motivuje.²¹⁹ V ČR se ale zatím paušalizace neujala, údajně zejm. z toho důvodu, že daňové orgány stále požadují prokázání jednotlivých výdajů, bez ohledu na to, že jde o paušalizaci.²²⁰

²¹⁸ Viz důvodová zpráva k § 182 ZP.

²¹⁹ Na druhou stranu i bez paušalizace má zaměstnavatel možnost určit, aby zaměstnanec použil určitý typ dopravy či ubytování – on sám stanovuje podmínky pracovní cesty.

²²⁰ Blíže viz VYSOKAJOVÁ, Margerita et al., *Zákoník práce*, Praha : Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 344.

4.2 Zálaha na cestovní náhrady a její vyúčtování

4.2.1 Poskytování zálohy

Poskytování zálohy je upraveno v § 183 odst. 1 a 2 ZP a důvod úpravy je zřejmý: při pracovní cestě, obzvláště zahraniční, vznikají zaměstnanci vyšší výdaje – zejm. za dopravu, ubytování, stravu atp. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec vykonává závislou práci, definovanou v § 2 odst. 2 ZP mj. jako práci konanou na náklady zaměstnavatele, není zaměstnanec povinen používat na uhrazení těchto zvýšených nákladů svoje prostředky.²²¹ Proto zákonodárce stanovil zaměstnavateli v § 183 odst. 1 ZP povinnost poskytnout zaměstnanci přiměřenou zúčtovatelnou zálohu – až do předpokládané výše cestovních náhrad. V praxi bude pro zaměstnavatele jistější poskytnout zálohu vyšší, aby pokryla i případné nepředvídatelné výdaje jako např. problémy s dopravou, nemoc atp., tak aby se zaměstnanec nedostal do finančních potíží. Výše zmíněná povinnost poskytnout zálohu je součástí společných ustanovení, tzn. je uložena jak zaměstnavateli neuvedenému tak uvedenému v § 109 odst. 3 ZP, při pracovní cestě tuzemské i zahraniční.

ZP však připouští i možnost odlišné dohody²²² – tedy že záloha nebude vyplacena. Forma této dohody není určena, zaměstnavateli lze však jedině doporučit, aby uzavřel dohodu písemnou, protože v případném sporu by její existenci musel prokazovat právě on. Vzhledem k tomu, že se jedná o dohodu individuální, nelze ji nahradit ujednáním v kolektivní smlouvě, natož ve vnitřním předpisu, který není již ze své podstaty dohodou.²²³

Další úprava se týká pouze zahraniční pracovní cesty. Zaměstnavatel může po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně či její část cestovním šekem (dnes prakticky nevyužívané) nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele (dnes velice časté; například tzv. zlaté business karty – jimi může zaměstnanec hradit výdaje

²²¹ Důvodová zpráva k § 183 ZP.

²²² Tamtéž – vysvětluje potřebu tohoto ustanovení zejm. pro případ náhlých, neodkladných pracovních cest.

²²³ Blíže viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 527.

i za další zaměstnance).²²⁴ Je také možné dohodnout se na záloze na zahraniční stravné – v české měně nebo jiné měně, než kterou pro daný stát stanoví příslušná vyhláška MF.²²⁵ ZP kogentně stanoví přepočítávací postup: při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, ta se pak přepočítá na dohodnutou měnu. Pro přepočet se použijí výlučně kurzy vyhlášené Českou národní bankou (dále jen „ČNB“) platné v den vyplacení zálohy.

4.2.2 Vyúčtování

A) Povinnosti zaměstnance

Poskytnutí zálohy je třeba zaevidovat a přesná částka zálohy se uvádí i na cestovním příkazu.²²⁶ Jedná se o zálohu účelově určenou a přísně zúčtovatelnou – jde o finanční prostředky zaměstnavatele, zaměstnanec je tedy nesmí použít k vlastním účelům a je povinen nevyúčtovanou zálohu vrátit.²²⁷ Na předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad a vrácení nevyúčtované zálohy zaměstnavateli má zaměstnanec lhůtu 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty. Jedná se o lhůtu pořádkovou, která platí, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné době. V praxi bude tato dohoda častá, např. při platbě platební kartou v zahraničí je třeba počkat na výpis o čerpání finančních prostředků; jiná lhůta je vhodná také z daňových důvodů, kvůli platbám převodních poplatků za převody na účet zaměstnance.²²⁸

²²⁴ Blíže viz SALAČOVÁ, Marie, Poskytování záloh při pracovních cestách, *Práce a mzda*, 2009, č. 8.

²²⁵ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MF č. 379/2011 Sb. ze dne 28. listopadu 2011, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012.

²²⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří, *Zákoník práce. Komentář*, Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 271.

²²⁷ Blíže viz SALAČOVÁ, Marie, Poskytování záloh při pracovních cestách, *Práce a mzda*, 2009, č. 8.

²²⁸ U zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP lze do daňově uznatelných nákladů zahrnout pouze jeden převodní poplatek, ostatní musejí být zahrnuty do daňově neuznatelných nákladů – z tohoto důvodu Salačová doporučuje prodloužit lhůtu a všechny položky odesílat na účet zaměstnance až spolu se mzdou nebo platem. Blíže viz SALAČOVÁ, Marie, Poskytování záloh při pracovních cestách, *Práce a mzda*, 2009, č. 8.

ZP stanoví i způsob zaokrouhlování částky v české měně – vždy na celé koruny směrem nahoru. Způsob zaokrouhlování cizí měny nebyl v ZP ani jinde upraven, Salačová doporučuje zaokrouhlování na dvě desetinná místa.²²⁹

Jak uvádí důvodová zpráva k ZP, nedodržení lhůty (pořádkové i dohodnuté) nemá za následek ztrátu práva. Zaměstnavatel je však může posuzovat jako porušení povinností vyplývajících z pracovního závazku.²³⁰ V souvislosti s nedodržením lhůty zaměstnancem mohou nastat dva případy:

1. zaměstnanec nedodrží lhůtu a záloha je nižší než činí právo zaměstnance

V tomto případě zaměstnanec nemůže prohlásit, že doplatek nepožaduje, protože by se předem vzdal svých práv a takový úkon by byl podle § 19 písm. f) ZP²³¹ neplatný. Na cestovní náhrady se navíc vztahuje obecná promlčecí lhůta 3 roky – postupuje se dle subsidiární úpravy § 100 odst. 1 a 2 a § 101 OZ. Lhůta běžet ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé, tzn. od vykonání pracovní cesty.

2. zaměstnanec nedodrží lhůtu a záloha je vyšší než činí právo zaměstnance

Zaměstnavatel je oprávněn provést zaměstnanci srážku z příjmů z pracovněprávního vztahu (tj. nejčastěji ze mzdy nebo platu) podle § 145 a § 147 odst. 1 písm. d) ZP.

B) Povinnosti zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je rovněž stanovena pořádková lhůta 10 pracovních dnů, tentokrát ale ode dne předložení písemných dokladů, na to aby provedl vyúčtování cestovních náhrad a uspokojil práva zaměstnance. Tato lhůta opět platí pouze tehdy, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné době. I zde platí stejný způsob zaokrouhlování částek v české měně, tj. na celé koruny směrem nahoru.

Nedodrží-li zaměstnavatel lhůtu (dohodnutou, nebo pořádkovou) ocitne se v prodlení. Zaměstnanec by tak potom mohl požadovat nejen dlužné plnění, ale i úrok z prodlení.²³²

²²⁹ Blíže viz SALAČOVÁ, Marie, Poskytování záloh při pracovních cestách, *Práce a mzda*, 2009, č. 8.

²³⁰ Viz důvodová zpráva k § 183 ZP.

²³¹ Před Novelou byla v podstatě shodná úprava obsažena v § 19 odst. 1 ZP.

²³² Blíže viz HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 538 – 539.

C) Vyúčtování pracovní cesty

Zákonodárce upravuje v § 183 odst. 4 ZP rovněž způsob vzájemného vyrovnání zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnanec vrací přeplatek ze zálohy v měně: a) kterou mu zaměstnavatel poskytl, b) na kterou ji v zahraničí směnil nebo c) v české měně. Zaměstnavatel poskytuje nedoplatek v české měně, pokud se zaměstnancem nedohodl jinak.

Použití směnných kurzů upravuje ZP kogentně: při vyúčtování použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy vyhlášené ČNB, platné v den vyplacení zálohy. Znamená to tedy, že zaměstnanec je povinen doložit k jednotlivým položkám směnný kurz (např. prodávající mu na doklad o nákupu zapíše i směnný kurz, výpis za platbu kartou atp.).²³³ V případě, že zaměstnanec daný kurz nedoloží, použije zaměstnavatel obecnou úpravu, tj. kurz vyhlášený ČNB platný v den vyplacení zálohy.

4.2.3 Situace, kdy nebyla poskytnuta záloha

Jak již bylo uvedeno výše (viz podkapitola 4.2.1 Poskytování zálohy, odstavec 2), zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, že záloha nebude vyplacena. V tomto případě se pak přiměřeně užití ustanovení § 183 ZP, tedy úprava pro pracovní cesty, kdy byla poskytnuta záloha. Pro přepočtení měn se však použijí kurzy vyhlášené ČNB platné v den nástupu zahraniční pracovní cesty.

Názory na to, zda je zaměstnanec povinen doložit směnný kurz, směnil-li měnu v zahraničí, a zaměstnavatel pak povinen účtovat podle doloženého kurzu, se však liší. Bělina²³⁴ v komentáři uvádí, že v případě, kdy záloha poskytnuta nebyla, se nepoužívají jiné kurzy než kurz vyhlášený ČNB platný v den nástupu zahraniční pracovní cesty. Okamžik vynaložení výdajů zaměstnancem není pro přepočtení měn významný. Naproti tomu Salačová²³⁵ uvádí, že ustanovení § 183 odst. 4 ZP, tj. způsob použití přepočítacích kurzů při vyúčtování, platí jak pro zahraniční pracovní cesty při kterých byla poskytnuta záloha, tak pro zahraniční pracovní cesty bez poskytnuté zálohy. Důvodová zpráva

²³³ Blíže viz SALAČOVÁ, Marie, Poskytování záloh při pracovních cestách, *Práce a mzda*, 2009, č. 8.

²³⁴ Viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 528. Tuto část komentáře a tento názor tedy zastávají autorky Bognárová a Píchová.

²³⁵ Blíže viz SALAČOVÁ, Marie, Poskytování záloh při pracovních cestách, *Práce a mzda*, 2009, č. 8.

žádné upřesnění neobsahuje, pouze říká, že postup vyúčtování bez zálohy bude velmi blízký vyúčtování, kdy záloha poskytnuta byla. Vzhledem k tomu, že celá úprava vyúčtování i poskytování záloh (neposkytne se jen, souhlasí-li zaměstnanec), se snaží o naplnění základního principu závislé práce, tj. práce na náklady zaměstnavatele, přiklonila bych se spíše k názoru Salačové. Tedy že při vyúčtování zahraniční pracovní cesty by zaměstnanec měl doložit, v jakém kurzu měnu směnil (přestože jde o jeho finanční prostředky a ne o finanční prostředky zaměstnavatele). Teprve nedoloží-li kurz, měl by zaměstnavatel použít kurz platný v den nástupu zahraniční pracovní cesty. Jen tímto způsobem se zabrání tomu, aby byl zaměstnanec finančně poškozen v důsledku fluktuace směnných kurzů.

4.3 Postup při neprokázání výdaje

Poskytování cestovních náhrad je, jak již bylo několikrát zmíněno výše, založeno na principu prokazatelnosti. Tam, kde ZP požaduje prokázání cestovních výdajů (např. u náhrady za ubytování aj.), je zaměstnanec povinen prokázat výdaje příslušným, pro daný výdaj obvyklým, dokladem. Pokud tak neučiní, nevzniká mu na danou náhradu právo. Pro odstranění této tvrdosti²³⁶ zavádí § 185 ZP možný postup pro případ, kdy zaměstnanec neprokáže výdaj, který je nutno prokazovat. Zaměstnavatel dle zmíněného ustanovení může i tak (nikoli musí) poskytnout danou cestovní náhradu, ovšem v jím uznané výši s ohledem na podmínky pracovní cesty. ZP ještě dodává *pokud tento zákon nestanoví jinak*.²³⁷ „Jinak“ stanoví ve dvou případech, které jsou speciální úpravou, a nelze na ně tedy § 185 ZP aplikovat. Jedná se o:

1. právo na náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu²³⁸ – tj. v případě, že zaměstnanec neprokáže dokladem o nákupu cenu pohonné hmoty, použije zaměstnavatel pro výpočet náhrady průměrnou cenu pohonné hmoty stanovenou vyhláškou MPSV²³⁹. Blíže viz podkapitola

²³⁶ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 529.

²³⁷ Viz § 185 ZP.

²³⁸ Srovnej § 158 odst. 3 ZP.

²³⁹ Pro kalendářní rok 2012 se jedná o vyhlášku MPSV č. 429/2011 Sb. ze dne 13. prosince 2011, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

3.1.1 Náhrada jízdních výdajů, pododdíl B. Náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu. Tato úprava však platí pouze pro tuzemskou pracovní cestu. V případě zahraniční pracovní cesty, stanoví ZP rovněž speciální úpravu, kdy pokud zaměstnanec z vážných důvodů nemá doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území ČR, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu i na základě prohlášení zaměstnance o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a důvodech jejího nedoložení. Detailněji viz podkapitola 3.2.1 Náhrada jízdních výdajů;

2. nemožnost prokázat nutné vedlejší výdaje²⁴⁰ – tj. pokud zaměstnanec výši výdajů neprokáže, uhrazuje je zaměstnavatel zaměstnanci na základě jeho prohlášení, může je ovšem korigovat podle ceny věcí a služeb obvyklých v době a místě konání pracovní cesty. Blíže viz podkapitola 3.1.5 Náhrada nutných vedlejších výdajů.

Kromě těchto dvou případů (kdy je zaměstnavatel povinen náhradu poskytnout) je zaměstnavateli dána možnost, aby poskytl náhradu v jím uznané výši, přestože zaměstnanec nesplnil svou povinnost a výdaj řádně neprokázal. Mělo by se však jednat o výjimečný postup, který by měl přicházet v úvahu pouze pokud není možné zajistit náhradní doklad. Tento postup je totiž problematický z hlediska daňového a účetního, kde platí zásada prokazatelnosti a vedení účetnictví tak, aby *bylo správné, úplné a srozumitelné*.²⁴¹

Je však vhodné ještě doplnit, že ZP rovněž uvádí případy, kdy zaměstnanec není povinen cestovní výdaje prokazovat. Jedná se zejm. o:

- paušální náhrady, stravné, kapesné;
- případ, kdy zaměstnanec použije se souhlasem zaměstnavatele jiný než určený dopravní prostředek a zaměstnavatel mu pak hradí jízdní výdaje ve výši ceny jízdného za původně určený hromadný dopravní prostředek;
- jízdní výdaje za místní hromadnou dopravu, použil-li ji zaměstnanec při pracovní cestě v obci, v níž má sjednáno místo výkonu práce.

²⁴⁰ Srovnej § 164 ZP.

²⁴¹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 529.

Pro detailnější rozbor těchto situací a případů, kdy se cestovní výdaje neprokazují, viz jednotlivé podkapitoly v textu výše.

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

Cílem úpravy obsažené v § 188 ZP je zabezpečit, *aby zaměstnanci, kterému na zahraniční pracovní cestě náležejí cestovní nebo obdobné náhrady podle mezinárodní smlouvy, byly zachovány alespoň práva, která zabezpečuje zákonná úprava.*²⁴² Vychází se z principu vyšší výhodnosti pro zaměstnance²⁴³ – úprava podle části sedmé ZP je tak brána jako minimální standard.

Pokud tedy zaměstnanci, který je vyslán na zahraniční pracovní cestu, přísluší cestovní náhrady podle mezinárodní smlouvy v nižší výši než podle ZP, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu cestovní náhradu ve výši rozdílu mezi těmito dvěma částkami. Jestliže naopak zaměstnanci náleží podle mezinárodní smlouvy náhrada ve stejné nebo vyšší výši než podle ZP, zaměstnavatel mu cestovní náhrady podle ZP neposkytne.²⁴⁴

ZP kromě toho explicitně stanoví, že náhrady cestovních nebo obdobných výdajů poskytované podle mezinárodní smlouvy, se považují za cestovní náhrady poskytované podle části sedmé ZP. V praxi to mj. znamená, že z daňového hlediska jsou tyto cestovní náhrady považovány za náklad zaměstnavatele a pro zaměstnance nejsou předmětem daně, asi se nezahrnují do odvodu na zákonné pojistné.^{245,246}

§ 188 odst. 4 ZP pak upravuje případy **dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem**. Tato úprava je nutná, *protože pro zaměstnance v České republice nemůže být z povahy věci při cestách na území České republiky stanoveno zahraniční stravné...* ZP proto určuje *postup pro případy,*

²⁴² Důvodová zpráva k § 188 ZP.

²⁴³ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena, *Nový zákoník práce*, Praha : Linde, 2008, s. 543.

²⁴⁴ Salačová však upozorňuje na problém, že „*velká většina zaměstnavatelů... mezinárodní smlouvu vůbec nezná a ani se k ní často nemají možnost vůbec dostat, tedy k jejímu textu*“. Podrobněji viz článek SALAČOVÁ, Marie, *Problematické okruhy v poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců – 2. část, Daně a právo v praxi*, 2007, č. 10.

²⁴⁵ Blíže viz BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 532.

²⁴⁶ HŮRKA, Petr et al., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc : ANAG, 2008, s. 475.

*kdy se zaměstnavatelé zavážou hradit stravné na území České republiky zahraničnímu zaměstnanci na základě dohody o vzájemné výměně zaměstnanců, pro kterého jde o zahraniční pracovní cestu.*²⁴⁷

Jestliže je tedy takto sjednáno stravné, ZP určuje jeho minimální výši:

- zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP je povinen poskytnout stravné nejméně ve výši horní hranice stanové v § 176 odst. 1 ZP – tzn. horní hranice stravného pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP (blíže viz podkapitola 3.3.2 Stravné);
- zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP může (nemusí) poskytnout stravné až do výše dvojnásobku horní hranice stravného²⁴⁸ pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP – záleží na konkrétní dohodě;²⁴⁹ a kapesné do výše 40% takto sjednaného nebo určeného stravného.

²⁴⁷ Důvodová zpráva k § 188 ZP.

²⁴⁸ § 176 odst. 1 ZP.

²⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce*, Praha : C. H. Beck, 2010, s. 533.

Závěr

Pracovní cesta je v § 42 ZP definována jako *časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce*. Vyslat zaměstnance lze jen na dobu nezbytné potřeby a na základě dohody s ním. Tento institut tedy umožňuje, aby beze změny pracovní smlouvy zaměstnavatel mohl vyslat zaměstnance k dočasnému výkonu práce do jiného než původně sjednaného místa výkonu práce. Vzhledem k tomu, že se jedná o výkon závislé práce, což mj. znamená výkon práce na náklady zaměstnavatele, upravuje ZP v části sedmé rovněž povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady. Těmi se rozumí náhrady v ZP definovaných cestovních výdajů, které vznikají mj. při pracovní cestě. Obecně se ovšem nejedná o náhradu veškerých výdajů, ale o náhradu zvýšených výdajů, které zaměstnanci v souvislosti s pracovní cestou vzniknou. Právo na cestovní náhrady je vázáno na dobu trvání pracovní cesty, nikoli na výkon práce, jejich poskytování je komplexní a nedělitelné; tzn. vznikne-li zaměstnanci na cestovní náhrady právo, zaměstnavatel je povinen je poskytnout, nemůže hradit jen některé např. dle svého uvážení nebo dle toho, zda zaměstnanec daný den vykonával práci. Základním principem, který platí v oblasti cestovních náhrad je pak princip prokazatelnosti, kdy zaměstnanec musí až na výjimky (např. stravné) prokázat výdaje příslušným, pro ně obvyklým dokladem.

Úpravu pracovní cesty i cestovních náhrad obsahuje v současné době samotný ZP. Promítá se do ní stěžejní princip „co není zakázáno, je dovoleno“. ZP tak zaměstnanci zaručuje tzv. minimální sociální standard, ostatní úprava je dispozitivní. Zákonodárce však důsledně rozlišuje úpravu pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP (v zásadě dispozitivní) a pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP (více kogentní), přičemž v oblasti daňové se vychází právě z úpravy pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP. Kromě toho je rozlišena i úprava tuzemské a zahraniční pracovní cesty, neboť při zahraniční pracovní cestě vzniká zaměstnanci právo i na náhradu cestovních výdajů v jiných měnách než jen v Kč.

Od účinnosti „nového“ ZP, tj. od 1. 1. 2007, nedošlo v úpravě pracovní cesty a cestovních náhrad k zásadnější novelizaci. Významnější změny přinesla až Novela²⁵⁰, účinná ke dni 1. 1. 2012. Ta se podle důvodové zprávy snaží v oblasti úpravy pracovní cesty a cestovních náhrad zejm. o zpřesnění pojmů a vyřešení problematických míst, na něž upozorňovali zaměstnavatelé.²⁵¹

Podíváme-li se tedy na problematiku zpřesnění pojmů – „pojmosloví“, legislativních zkratk a jiných použitých termínů, domnívám se, že v tomto bodě Novela úplně nesplnila svůj účel. Nejen že v ZP ponechala faktické chyby (např. zavedení legislativní zkratky, kterou pak samotný ZP nepoužívá; v části sedmé, hlava II, díl 1 *Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště* zapomíná na třetí typ cesty – mimořádnou cestu v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště atp. – viz podkapitola 1.2.2 Nejednotné užívání pojmu pracovní cesta v ZP), ponechala dvojí význam termínu pracovní cesta, ale navíc ještě změnila zažitý termín „krácení“ stravného na „snížení“, přičemž v důvodové zprávě operuje pouze s pojmem „krácení“. Domnívám se, že pro zachování právní jistoty, ale i vznik obecného povědomí o institutech, s nimiž se zaměstnavatelé a zaměstnanci běžně setkávají, by bylo vhodné ponechat zavedené pojmy a neměnit je, pokud se zásadním způsobem nezmění jejich úprava či účel. Právě tak jako zaměstnanci berou za své již zmíněné pojmy jako „služebka“ či „diety“, bylo by vhodné, aby si osvojili i nové pojmy jako je právě např. „krácení“ a znali alespoň přibližně jejich obsah.

Dalším problematickým bodem ZP je rozdělení úpravy cestovních náhrad na úpravu pro zaměstnavatele neuvedené a uvedené v § 109 odst. 3 ZP. Je zřejmé, že nakládá-li někdo s veřejnými prostředky, musí mít přísněji stanovená pravidla a nelze, tak jako v případě zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP, plně uplatit zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“. Ovšem současná úprava je pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP dosti komplikovaná. Tito totiž musí nejprve vyhledat jaké náhrady mají povinnost poskytovat a jak je stanovena dolní nároková hranice zaměstnance. Pak musí tutéž cestovní náhradu vyhledat v úpravě pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP a porovnat nejen, v jakých mezích se tento může

²⁵⁰ Tj. zákon č. 365/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

²⁵¹ Zajímavostí je, že v důvodové zprávě k Novele se na několika místech spojených s cestovními náhradami hovoří o stížnostech zaměstnavatelů, avšak na žádném místě o stížnostech zaměstnanců.

při poskytování cestovních náhrad pohybovat, ale zároveň i jaké podmínky musí zaměstnanec splnit, aby měl na danou náhradu u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP právo. Teprve potom může rozhodnout, v jaké výši poskytne příslušnou náhradu tak, aby to bylo pro něj i zaměstnance (daňově) nejvýhodnější. Ještě svízelnější je pak situace u takových institutů jako je kapesné či případy, kdy zaměstnanci bylo znemožněno při pracovní cestě trvající méně než 5 hodin stravovat se obvyklým způsobem a zaměstnavatel mu pak může poskytnout stravné. Tyto jsou totiž upraveny pouze pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP s vědomím, že je samozřejmě může poskytnout i zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 ZP. Z daňového hlediska jsou pro něj výhodné, ovšem dozví se o nich pouze, když důkladně prostuduje úpravu pro zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP... Domnívám se, že by de lege ferenda stačila úprava pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP s tím, že pro zaměstnavatele neuvedené v § 109 odst. 3 ZP by byla stanovena doplňující, obecná pravidla, např. i ve formě dnešních odchylek. V těchto „odchytkách“ by bylo stanoveno, že zaměstnavatel nesmí poskytovat náhrady nižší, než je dolní nároková hranice stanovená ZP, popř. která ustanovení jsou kogentní, od zbylých by se pak mohl odchýlit – poskytnout náhrady vyšší či jiné než uvedené v ZP. Úprava by pak byla přehlednější, neopakovala by se (v podstatě by to však systematicky znamenalo návrat k úpravě, kterou obsahoval zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách).

Dalším sporným bodem je úprava stravného a zahraničního stravného, resp. úprava snížení stravného za poskytnuté bezplatné jídlo. Problém je podle mého názoru nejen v definici bezplatného jídla jako hlavního jídla, na něž zaměstnanec finančně nepřispíval, ale i ve výkladu slova „poskytnutí“. O bezplatné jídlo se podle stávající úpravy jedná jak v případě, kdy výdaje za ně hradil zaměstnavatel, tak v případě, kdy tyto výdaje hradila jiná osoba než zaměstnanec, např. jeho obchodní partner. V praxi je velmi těžké zjistit nebo zkontrolovat, kdo dané jídlo platil, a záleží tak pouze na zaměstnanci, kolik takovýchto jídel zaměstnavateli skutečně přizná. Často se navíc stává, že nelze objednat hotel bez integrálního objednání snídaně. Zaměstnanec tak musí objednat hotel i se snídaní, které však často nemůže využít. Podle stávající úpravy mu však byla poskytnuta a zaměstnavatel za ni má snížit stravné – pokud to neudělá, bude daňově znevýhodněn, přestože zaměstnanec nemohl např. z časových důvodů snídani vůbec stihnout. Podle mého názoru by tak mělo být nově definováno

nejen „bezplatné jídlo“, ale i „poskytnutí bezplatného jídla“ např. v tomto smyslu: hlavní jídlo, které plně hradil zaměstnavatel, a kterého mohl zaměstnanec reálně (objektivně) využít.

Kromě výše zmíněných problémů je současná úprava stravného a hlavně zahraničního stravného složitá, nepříliš jasná a navíc v odchylkách pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP si ani neodpovídají časová pásma. Nejvhodnější by podle mého bylo dané instituty přepracovat, zjednodušit a hlavně určit odpovídající si časová pásma, aby bylo zřejmé, kdy a jak se (zahraniční) stravné snižuje.

Shrnu-li však celou úpravu pracovní cesty a s ní souvisejících cestovních náhrad v ZP, docházím k závěru, že zákonodárce se snaží pečlivě ošetřit všechny možné případy cestovních výdajů, které zaměstnanci při pracovní cestě mohou vzniknout, tak aby za ně dostal odpovídající kompenzaci – cestovní náhrady. Naplňuje se tak jeden ze znaků závislé práce jako práce konané na náklady zaměstnavatele. Co však současná úprava zcela opomíjí je fakt, že zaměstnanci při pracovní cestě nevznikají pouze finanční ztráty – výdaje, ale pracovní cesta je zároveň velkým zásahem do jeho osobního života, do jeho volného času atp. Tuto skutečnost ZP nijak nezohledňuje. De lege ferenda by tedy bylo vhodné zaměřit se i tuto problematiku a přimět zaměstnavatele kompenzovat nebo alespoň z části nahradit zaměstnanci čas strávený na pracovní cestě jinak než přímo výkonem práce (za nějž náleží mzda nebo plat).

Použité zkratky

ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
Kč	Koruny české
MF	Ministerstvo financí České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NS	Nejvyšší soud České republiky
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Dohody	dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Novela	zákon č. 365/2011 Sb.
stravné	náhrada zvýšených stravovacích výdajů (legislativní zkratka)
vlastní silniční motorové vozidlo	silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem
zahraniční stravné	náhrada stravovacích výdajů v cizí měně (legislativní zkratka)
zákonné pojistné	pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení

Seznam tabulek

Tabulka 1 <i>Systematika úpravy cestovních náhrad v ZP (zjednodušený nástin)</i>	27
Tabulka 2 <i>Sazby základní náhrady u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP.</i>	41
Tabulka 3 <i>Průměrná cena pohonných hmot</i>	42
Tabulka 4 <i>Tuzemské stravné u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP</i>	49
Tabulka 5 <i>Snížení (dříve krácení) tuzemského stravného u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP</i>	50
Tabulka 6 <i>Zahraniční stravné u zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 ZP a způsob snížení (dříve krácení) tohoto zahraničního stravného</i>	59
Tabulka 7 <i>Tuzemské stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP – přehled</i>	62
Tabulka 8 <i>Zahraniční stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP a způsob snížení (dříve krácení) tohoto zahraničního stravného</i>	66
Tabulka 9 <i>Kdy nepřísluší zahraniční stravné u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP z důvodu poskytnutí bezplatných jídel</i>	67

Seznam použité literatury

1. Monografie

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. xxxv, 575 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. xxi, 1123 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.
- HOFMANNOVÁ, Eva. *Cestovní náhrady podle zákoníku práce : s komentářem a příklady od 1. 1. 2009*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 175 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-495-8.
- HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce : s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualiz. a přeprac. vyd. Praha : Linde, 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.9.2008*. 1. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 942 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-481-1.
- JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2011. 1199 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-637-2.
- JAKUBKA, Jaroslav; SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2012 : převodní můstek k "velké" novele zákoníku práce, stručný komentář*,

shrnutí změn k 1. lednu 2012. 8. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2012. 159 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-709-6.

- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem : včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualiz. vyd. Praha : Polygon, 2008. 1088 s. ISBN 978-80-7273-150-3.
- SALAČOVÁ, Marie. *Poskytování cestovních náhrad podle zákoníku práce : s komentářem, příklady a daňovými souvislostmi*. 3. vyd., aktualiz. a dopl. Praha : BOVA POLYGON, 2008. 206 s. ISBN 978-80-7273-155-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s. Komentáře nakladatelství ASPI. ISBN 978-80-7357-327-0.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce : komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2012. xxvi, 741 s. ISBN 978-80-7357-723-0.

2. Články v odborných časopisech

- BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. *Právní zpravodaj*, 2008, č. 11, s. 1, 3 – 5.
- BEZOUŠKA, Petr.; HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, č. 10, s. 352 – 358.
- SALAČOVÁ, Marie. Nejdůležitější změny v poskytování náhrad cestovních výdajů platné od 1. 1. 2012. *Daně a právo v praxi*. 2012, č. 2, s. 29 – 35.
- SALAČOVÁ, Marie. Odchytky při výpočtu stravného při pracovních cestách. *Práce a mzda*. 2009, č. 1, s. 25 – 27.
- SALAČOVÁ, Marie. Podmínky pracovních cest zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 9, s. 18 – 20.
- SALAČOVÁ, Marie. Používání soukromého silničního motorového vozidla při pracovních cestách zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2010, č. 5, s. 18 – 21.

- SALAČOVÁ, Marie. Pracovní cesty jako odraz pravidelného pracoviště. *Práce a mzda*. 2008, č. 8, s. 7 – 10.
- SALAČOVÁ, Marie. Pracovní cesty zaměstnanců a podnikatelů soukromými vozidly. *Právní rádce*. 2009, č. 3, s. 30 – 35.
- SALAČOVÁ, Marie. Změna náhrad cestovních výdajů. *Národní pojištění : měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. 2012, č. 2, s. 29 – 30.
- ŠUBRT, Bořivoj. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda*. 2007, č. 8, s. 6 – 23.

3. Další zdroje

Časopisecké články, dostupné k 1. 6. 2012 online na webu <http://www.danarionline.cz/archiv/>

- HOFMANNOVÁ, Eva. Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2006, č. 12.
- KAHLE, Bohuslav. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda*. 2009, č. 3.
- KAHLE, Bohuslav. Drahý zákoník práce. *Práce a mzda*. 2009, č. 6.
- MACHÁČEK, Ivan. Automobil na pracovní cestě zaměstnance a podnikatele z hlediska daně z příjmů v roce 2007. *Daně a právo v praxi*. 2007, č. 3.
- MACHÁČEK, Ivan. Cestovní náhrady a daň z příjmů v roce 2007. *Daně a právo v praxi*. 2007, č. 4.
- SALAČOVÁ, Marie. Paušalizace cestovních náhrad. *Daně a právo v praxi*. 2011, č. 9.
- SALAČOVÁ, Marie. Poskytování záloh při pracovních cestách. *Práce a mzda*. 2009, č. 8.

- SALAČOVÁ, Marie. Problematické okruhy v poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců - 1. část. *Daně a právo v praxi*. 2007, č. 9.
- SALAČOVÁ, Marie. Problematické okruhy v poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců – 2. část. *Daně a právo v praxi*. 2007, č. 10.
- SALAČOVÁ, Marie. Přerušení pracovní cesty. *Práce a mzda*. 2009, č. 7.
- SALAČOVÁ, Marie. Tuzemské a zahraniční stravné při pracovních cestách zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 9.
- SALAČOVÁ, Marie. Tuzemské stravné, zahraniční stravné a kapesné po novele od 1. 1. 2012. *Práce a mzda*. 2012, č. 3.

Důvodové zprávy

- Důvodová zpráva k zákoníku práce, tj. zákonu č. 262/2006 Sb.
- Důvodová zpráva k Novele zákoníku práce, tj. zákonu č. 365/2011 Sb.

Business Trip – Summary

The purpose of this thesis is to analyse legal provisions on business trips and the related issue of reimbursement of travel expenses. The reason why I have chosen this topic is extraordinary popularity of this institute in practice and an interest to establish to which travel expenses an employee sent on a business trip is entitled.

The thesis is composed of five chapters. The first – introductory chapter defines key terms used later in the thesis: e.g. an employment relationship and its alteration, agreements on work performed outside an employment relationship, a business trip (abroad), transfer to another place, temporary assignment etc.

The second chapter analyses the reimbursement of travel expenses generally. The travel expenses are defined, the role of the conditions of a business trip is explained and a possibility to stipulate the reimbursement of travel expenses is examined also with respect to the agreements on work performed outside an employment relationship.

The third chapter reviews the types of travel expenses in detail. In accordance with the Labour Code (hereinafter the „LC“) it distinguishes between travel expenses reimbursed by an employer who is not stated in Section 109 Paragraph 3 of the LC and who is stated in this provision. Furthermore, it differentiates between the reimbursement of travel expenses with respect to a business trip abroad or in the Czech Republic. The third chapter is subdivided into four parts based on this classification.

The fourth chapter looks at joint provisions, i.e. provisions referring to both types of employers and also to both types of business trips. Especially the provisions on flat-rate reimbursement of travel expenses are described as well as granting an advance on travel expenses and its final account.

The fifth chapter deals with the issue of reimbursement of travel expenses according to an international agreement or to agreements on a mutual change of employees with a foreign employer.

At the end of the thesis I assess existing legal regulations, the application in practice and in this connection I make suggestions *de lege ferenda*. I hereby conclude that current legal regulations ensure the reimbursement of travel expenses arisen on a business trip sufficiently. However, they completely ignore the fact that business trips

also have a great impact on the employee's personal life, his/her free time etc. The future legal regulations should include this aspect as well.

Klíčová slova

Pracovní cesta

Cestovní náhrady

Keywords

Business Trip

Reimbursement of Travel Expenses