

# Cestovní náhrady

podle zákoníku práce  
s komentářem  
a příklady

od 1. 1. 2018

12. aktualizované vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na [www.anag.cz](http://www.anag.cz). Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

---

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



[anag@anag.cz](mailto:anag@anag.cz), tel.: 585 757 411

© JUDr. Eva Hofmannová, 2018

© Nakladatelství ANAG, 2018

ISBN 978-80-7554-110-9

## Obsah

Přehled nejdůležitějších použitých právních předpisů . . . . .	7
Úvod . . . . .	8

**ČÁST PRVNÍ – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona, ve znění  
pozdějších předpisů.**

**ČÁST SEDMÁ ZÁKONÍKU PRÁCE – Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce**  
(s komentářem)

**Hlava I**

Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci  
v souvislosti s výkonem práce

§ 151 . . . . .	16
§ 152 . . . . .	17
§ 153 . . . . .	38
§ 154 . . . . .	50
§ 155 . . . . .	54

**Hlava II**

Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele,  
který není uveden v § 109 odst. 3

§ 156 Druhy cestovních náhrad . . . . .	57
§ 157 . . . . .	59
§ 158 . . . . .	76
§ 159 . . . . .	83
§ 160 . . . . .	85
§ 161 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny . . . . .	88
§ 162 Náhrada výdajů za ubytování . . . . .	90
§ 163 Stravné . . . . .	91
§ 164 Náhrada nutných vedlejších výdajů . . . . .	109
§ 165 . . . . .	112
§ 166 Druhy cestovních náhrad . . . . .	114
§ 167 Náhrada jízdních výdajů . . . . .	115
§ 168 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny . . . . .	116
§ 169 Náhrada výdajů za ubytování . . . . .	117
§ 170 Zahraniční stravné . . . . .	118
§ 171 Náhrada nutných vedlejších výdajů . . . . .	136
§ 172 . . . . .	136

### Hlava III

Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele,  
který je uveden v § 109 odst. 3

§ 173	.....	138
§ 174	.....	138
§ 175	Náhrada jízdních výdajů . . . . .	138
§ 176	Stravné. . . . .	139
§ 177	.....	143
§ 178	.....	145
§ 179	.....	146
§ 180	.....	148
§ 181	.....	149

### Hlava IV

Společná ustanovení o cestovních náhradách

§ 182	Paušalizace cestovních náhrad . . . . .	150
§ 183	Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování . . . . .	154
§ 184	.....	170
§ 185	.....	172
§ 186	.....	175
§ 187	.....	176
§ 188	Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem . . . . .	177
§ 189	Zmocňovací ustanovení. . . . .	180

### Hlava V

Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů  
potřebných pro výkon práce

§ 190	.....	181
-------	-------	-----

## ČÁST DRUHÁ – Prováděcí předpisy

### Nářízení vlády č. 62/1994 Sb.,

o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových  
a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí,  
ve znění pozdějších předpisů (*s komentářem*)

§ 1	Rozsah působnosti . . . . .	184
§ 2	Druhy náhrad . . . . .	185
§ 3	Náhrada zvýšených životních nákladů . . . . .	186
§ 4	Náhrada zvýšených vybavovacích výdajů . . . . .	191

§ 5	Náhrada jízdních výdajů a výdajů za ubytování. . . . .	192
§ 6	Náhrada výdajů spojená s přepravou osobních věcí . . . . .	193
§ 7	. . . . .	194
§ 8	. . . . .	194
	Doplňěk k příloze k nařízení vlády č. 62/1994 Sb. . . . .	195
	Příloha k nařízení vlády č. 62/1994 Sb. – Způsob určení přepočítací relace. . . . .	196
<b>Nařízení vlády č. 372/2004 Sb.,</b>		
o poskytování náhrad některých výdajů		
státním zástupcům přiděleným k výkonu funkce		
státního zástupce v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů		
§ 1	Rozsah působnosti . . . . .	209
§ 2	Druhy náhrad . . . . .	209
§ 3	Náhrada zvýšených životních nákladů. . . . .	209
§ 4	Náhrada zvýšených vybavovacích výdajů . . . . .	211
§ 5	Náhrada jízdních výdajů a výdajů za ubytování. . . . .	211
§ 6	Náhrada výdajů spojená s přepravou osobních věcí . . . . .	212
§ 7	. . . . .	212
§ 8	. . . . .	212
	Komentář k nařízení vlády č. 372/2004 Sb. . . . .	212
<b>Vyhláška č. 401/2017 Sb.,</b>		
o stanovení výše základních sazeb		
zahraničního stravného pro rok 2018. . . . .		
	Příloha k vyhlášce č. 401/2017 Sb. . . . .	215
<b>Vyhláška č. 463/2017 Sb.,</b>		
o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel		
a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot		
pro účely poskytování cestovních náhrad . . . . .		
	<b>Orientační ceny ubytování</b> . . . . .	225
<b>Přehled vývoje sazeb základní náhrady za použití</b>		
<b>motorových vozidel, sazeb stravného a průměrných cen</b>		
<b>pohonných hmot</b> . . . . .		
	Sazba základní náhrady za použití	
	motorových vozidel při pracovních cestách . . . . .	234
	Vývojová řada stravného při tzv. tuzemských pracovních cestách . . . . .	238
	Průměrné ceny pohonných hmot. . . . .	242

**ČÁST TŘETÍ - Vybraná související ustanovení**

<b>Zákon č. 262/2006 Sb.</b> , zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. . . . .	246
<b>Nařízení vlády č. 227/2010 Sb.</b> , o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí. . . . .	262
Komentář k nařízení vlády č. 227/2010 Sb. . . . .	263
<b>Zákon č. 89/2012 Sb.</b> , občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů . . . . .	264
<b>Zákon č. 586/1992 Sb.</b> , o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. . . . .	265
<b>Zákon č. 589/1992 Sb.</b> , o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů . . . . .	267
<b>Zákon č. 592/1992 Sb.</b> , o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů . . . . .	269
<b>Pokyn GFŘ D-22</b> . . . . .	272
<b>Výklad k novele § 184 školského zákona</b> . . . . .	275

## ČÁST SEDMÁ

### Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce

#### HLAVA I

#### Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

#### § 151

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v této části.

#### KOMENTÁŘ K § 151

Na základě obecné zásady vycházející z předpokladu, že náklady spojené s výkonem práce zaměstnanec nese zaměstnavatel (§ 2 odst. 2 ZP), je současně upraveno i právo zaměstnanec na cestovní náhrady, jsou-li splněny podmínky určené zákoníkem práce. Zákonná úprava stanoví zaměstnavateli tuto povinnost v případě, že při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní vzniknou zaměstnanci výdaje, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit. Pro postup poskytování těchto náhrad stanoví zákoník práce pravidla, kterými je zaměstnavatel vázán.

Podle obecného ustanovení § 1 písm. a) ZP se stanoví, že aplikace např. části sedmé nelze použít pro jiné vztahy než pracovněprávní. Má-li být zmíněná úprava použita i pro jiné vztahy, je nezbytné, aby tak stanovil zvláštní právní předpis (např. zákon pro ozbrojené složky, zákon o státní službě, zákon o obcích, atp.), popř. to musí být sjednáno ve smlouvě mezi účastníky jiného právního vztahu, a to např. uzavřením smlouvy podle občanského zákoníku (např. smlouva nepojmenovaná podle § 1736 OZ). V takto uzavřeném právním vztahu lze sjednat i dílčí plnění v oblasti cestovních náhrad – např. pouze úhradu jízdních výdajů. Obecná zásada vyjádřená v § 2 odst. 2 ZP stanoví, že náklady spojené s výkonem práce zaměstnanec nese zaměstnavatel, a tato práce zaměstnanec je také vykonávána na odpovědnost zaměstnavatele. Pro poskytování cestovních náhrad zákoník práce stanoví závazná pravidla. Na úpravu týkající se poskytování cestovních náhrad navazuje i úprava zákona o daních z příjmů a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku

**§ 153**

(1) Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

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

** KOMENTÁŘ K § 153**

Vzhledem k tomu, že cestovní náhrady poskytuje zaměstnavatel, svěřuje mu právní úprava pravomoc a současně i povinnost určování podmínek, které ovlivňují poskytování náhrad a jejich výši. Současně je zaměstnavatel při určování těchto podmínek povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance. Podle § 42 odst. 1 ZP se za pracovní cestu rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby zaměstnavatele a to po dohodě se zaměstnancem. Souhlas zaměstnance může být vyjádřen pro všechny pracovní cesty, k nimž dojde během trvání pracovního poměru, např. ve smlouvě. Pro vyjádření souhlasu zaměstnance není stanovena žádná forma a z těchto důvodů se tak může stát i konkludentně, to znamená, že zaměstnanec na pracovní cestu nastoupí a uskuteční ji na základě pokynů zaměstnavatele. Pro účely poskytování cestovních náhrad je rozhodující, kde má zaměstnanec sjednané místo výkonu práce (§ 34 ZP). Místo výkonu práce může být sjednáno i alternativně. Pokud v pracovní smlouvě není sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (§ 34a ZP), je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. V případě, že místo výkonu práce je sjednáno v širším rozsahu než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště zaměstnance obec, ve které nejčastěji zaměstnanci pracovní cesty začínají. Právní úprava ponechává v rámci smluvní volnosti možnost volby místa výkonu práce, které bude pro účely cestovních náhrad rozhodující. Zaměstnanci se zakládá právo na náhrady i v tom případě, že zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem místo výkonu práce přesahující katastr obce, ale potom je pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad obec, ze které je zaměstnanec nejčastěji vyslán k výkonu práce pro zaměstnavatele (je to právní ochrana zaměstnance jako slabšího článku smluvního vztahu). Pro určení práv zaměstnance na cestovní náhrady je nutná přesná specifikace podmínek pracovní cesty. V případě, že za-



městnavatel stanoví podmínky pracovní cesty obecně, nemůže dodatečně po předložení podkladů pro vyúčtování cesty odmítat zaměstnancem uskutečněný průběh. Zaměstnavatel určuje mimo jiné i způsob dopravy. Pokud stanoví přepravu vlakem a nevyloučí použití např. Pendolina, Intercity atp., pak zaměstnanec účtuje tyto jízdní výdaje bez výhrad. Z důvodu určení práva zaměstnance na výši cestovních náhrad je nutná přesnější konkretizace podmínek, např. u ubytování. Zaměstnavatel může vyloučit nákladná ubytování. Zaměstnanec je v § 186 ZP uložena povinnost oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí cestovní náhrady (např. v místě pracovní cesty není ubytování v cenové relaci stanovené zaměstnavatelem nebo zaměstnanec v místě výkonu práce získal byt a tím zaměstnavatel ukončuje poskytování cestovních náhrad podle § 177 ZP). Podle § 153 odst. 2 ZP nejsou pro určování podmínek pracovní cesty závazné vzory nebo tiskopisy. Podmínky pracovní cesty musí zaměstnavatel určit písemně, pokud mají vliv na určení práv zaměstnance. Z této povinnosti zaměstnavatele je stanovena výjimka v § 153 odst. 2 ZP, podle které není nutné dodržet písemnou formu, pokud jsou práva zaměstnance nezpochybnitelná a zaměstnanec na písemné formě netrvá. Jako příklad situace, kdy není nutné určit podmínky pracovní cesty písemnou formou (pokud zaměstnanec na písemné formě určení podmínek pracovní cesty netrvá a jeho právo na náhrady je nezpochybnitelné) lze uvést opakující se cesty zaměstnance do banky, na poštu a na jiná místa v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele. Účtují se pouze jízdní výdaje spojené s MHD, které se zúčtovávají za předpokladu, že zaměstnanec má pravidelné pracoviště nebo místo výkonu práce dohodnuto např. adresou zaměstnavatele. Určování podmínek písemnou formou by v těchto případech bylo administrativně zatěžující.

### Příklad 31

Naši pracovníci jezdí na různá školení, semináře, porady a kontroly. Nyní jsme obdrželi nový formulář cestovního příkazu, kde je u vyúčtování pracovní cesty uvedeno „počátek a konec pracovního výkonu“. Co je na pracovní cestě považováno za výkon práce? Je to samotná doba školení a seminářů bez doby strávené v dopravním prostředku?

Další problém je s určením počátku a konce pracovní cesty. Na cestovním příkazu je uvedeno: počátek pracovní cesty – místo, datum a čas, konec pracovní cesty – místo a datum.

vydaným pro účely poskytování cestovních náhrad zaměstnancům v pracovním poměru<sup>5c)</sup>, který je účinný v době konání cesty.“ Index<sup>5c)</sup> zní: „§ 189 odst. 1 písm. c) nebo odst. 2 zákoníku práce.“

### Příklad 65

**Prosím o výklad § 157 odst. 2 ZP (náhrada jízdních výdajů při použití soukromého motorového vozidla, a to za ceny hromadné dálkové přepravy). Domnívám se, že náhrady dostává pouze ten zaměstnanec, který vozidlo řídí. Jeden zaměstnanec však neustále tvrdí, že to z tohoto ustanovení není jasné a že i on má nárok na jízdné za cenu hromadné dálkové přepravy, ačkoliv se jenom vezl a vozidlo neřídil.**

Ze samé podstaty části sedmé zákoníku práce jasně vyplývá, že zaměstnavatel je podle § 151 ZP povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele. Pokud je však zaměstnanec přepravován motorovým vozidlem např. svého spoluzaměstnance, nevznikly jemu samému žádné výdaje a zaměstnavatel je podle § 157 odst. 2 ZP povinen uhradit náhradu pouze tomu, který použil soukromé (jiné než zaměstnavatele) motorové vozidlo pro účely přepravy na pracovní cestě.

### Příklad 66

**U 5 zaměstnanců mám společnou jízdenku na vlak, celková cena je 1 463 Kč. Když částku vydělím 5, vyjde 292,60 Kč na osobu, kdybych však výpočet u každého v konečném výpočtu zaokrouhlila, výsledná částka bude vyšší než skutečná cena jízdenky. Jak je to správně?**

Při rozpočítávání celkové částky za společnou jízdenku zaměstnavatel neprovádí žádné zaokrouhlování. Pouze u jednoho zaměstnance uvede finanční částku vyšší (např. o 0,10 haléřů) s výslednou sumou, pokud při tomto výpočtu zůstává dále nedělitelná finanční částka. U těchto nedoložených jízdních výdajů je nutné u jednotlivých zaměstnanců uvést poznámku o tom, že originál jízdního dokladu je u zaměstnance XY.

Shodným postupem zaměstnavatel zaměstnanci zaúčtuje výdaj spojený s ubytováním, pokud byl pro více zaměstnanců vystaven jeden doklad.

### Příklad 67

**Naše společnost koupila část závodu Krušnohorské strojírny Komořany závod Most – Komořany. Zaměstnanci naší společnosti vyjíždějí jako servisní technici v podstatě na svá bývalá pracoviště, tj. do dolů v okolí Vršanská Uhelná, za účelem oprav důlního zařízení, kde tráví většinu pracovní doby. Všechny doly se nalézají v katastru**

nanec použije dopravní prostředek určený zaměstnavatelem, nebo jiný (za předpokladu, že s jeho použitím zaměstnavatel souhlasil), je určen způsob úhrady za použití jednotlivých dopravních prostředků. V případě, že zaměstnavatel souhlasil s použitím silničního motorového vozidla, tj. jiného než služebního, a je uhrazena cena hromadného dopravního prostředku, zaměstnavatel současně uhrazuje zaměstnanci i vynaložené výdaje spojené s MHD, pokud ji zaměstnanec použil v souladu s určenými podmínkami pro průběh pracovní cesty. Místní hromadnou dopravu zaměstnavatel uhrazuje zaměstnanci i v případě, že je poskytována sazba základní náhrady za použití motorového vozidla a úhrada spotřebované pohonné hmoty, pokud byl režim pracovní cesty zaměstnanci takto určen. Jedná se o kombinaci přepravy zaměstnance, kdy silniční motorové vozidlo bylo v městské části odstaveno např. na hlídaném parkovišti a zaměstnanec se po městě přepravuje s použitím MHD.

Při pracovní cestě zaměstnance, která se uskuteční v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce nebo pravidelné pracoviště konkrétní adresou, náleží zaměstnanci náhrada jízdních výdajů za MHD ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec jízdní výdaje musel zaměstnavateli prokazovat jízdenkou (§ 159 odst. 2 ZP). Na základě zákonné úpravy zákoníku práce zaměstnanci náhrada jízdních výdajů za MHD nepřisluší, pokud zaměstnavatel zajistí její bezplatné použití, např. předáním jízdenek (§ 159 odst. 2 věta poslední ZP).

### Příklad 91

**Jak má zaměstnavatel postupovat při úhradě výdajů za MHD v obci, ve které má zaměstnanec sjednané místo výkonu práce?**

Pokud má zaměstnanec v rámci obce sjednané místo výkonu práce nebo pravidelné pracoviště konkrétní adresou a zaměstnavatel vysílá svého zaměstnance k výkonu práce mimo takové pracoviště, vzniká zaměstnanci právo, mimo jiné, na úhradu jízdních výdajů podle § 159 odst. 2 ZP. Pokud však zaměstnavatel zajistil zaměstnanci použití MHD bez finančního příspěví zaměstnance, pak zaměstnanci v tomto případě náhrada jízdních výdajů nepřisluší. Nezajistí-li zaměstnavatel bezplatné použití MHD, je zaměstnavatel povinen uhradit tyto jízdní výdaje, aniž by je zaměstnanec musel prokazovat jízdenkou. Zaměstnavatel poskytne náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platného v době konání pracovní cesty. Budou-li se tyto cesty pravidelně opakovat, může zaměstnavatel podle § 182 ZP stanovit tyto náhrady ve výši paušální náhrady.

nařídí začátek i konec takové cesty, a vlastní výkon práce (dá se předpokládat, že začátek bude stanoven z konkrétního místa, kde se zaměstnanec zdržuje – např. z jeho chalupy), a k urychlené přepravě bude na základě požadavku zaměstnavatele použito motorové vozidlo zaměstnance. Zaměstnavatel v rámci této cesty uhrazuje zaměstnanci jízdní výdaje, poskytuje stravné a uhrazuje popř. i nutné vedlejší výdaje, které v souvislosti s touto cestou zaměstnanci vznikly. Po dobu výkonu práce v místě pracoviště zaměstnance, tj. v místě výkonu práce nebo v místě pravidelného pracoviště, budou zaměstnanci náležet cestovní náhrady, tedy i stravné (např. v sobotu a v neděli se zaměstnanec v místě svého pracoviště velmi komplikovaně stravuje; na zvýšené stravovací výdaje zaměstnanci zaměstnavatel poskytuje stravné ve výši stanovené nebo sjednané z platného právního předpisu). Tyto poskytnuté cestovní náhrady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji a u zaměstnance nepodléhají režimu zdanění.

### Příklad 106

**Ve vnitřním předpise máme ke krácení stravného uvedeno následující:**

- „a) 20 % za jídlo, které má charakter snídaně, a 40 % za jídlo, které má charakter oběda nebo večeře, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 20 % za jídlo, které má charakter snídaně, a 35 %, za jídlo, které má charakter oběda nebo večeře, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 20 % za jídlo, které má charakter snídaně, a 25 % za jídlo, které má charakter oběda nebo večeře, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.“

Je takto stanovená míra krácení ve vnitřním předpise uvedena správně? Může zaměstnavatel zvolit při krácení stravného takové hodnoty, jejichž součet by činil dohromady přes 100 %? (Například Při pracovní cestě, která trvá 12 hodin, je zaměstnanci poskytnut oběd, za který zaměstnavatel krátí stravné o 70 %, a večeře, za kterou krátí stravné také o 70 %. Zaměstnanci tak nenáleží žádné stravné, protože součet výše uvedených hodnot činí dohromady 140 %.) Jsme organizace zřízená krajem.

Stravné je koncipováno tak, aby skutečně odpovídalo svému účelu, tedy úhradě zvýšených výdajů na stravování. Odstupňování do časových pásem vychází z obecného předpokladu počtu hlavních denních jídel, která by měla být zaměstnancem na pracovní cestě konzumována, a z nutnosti občerstvit se i mimo tato hlavní jídla. V zákoníku práce je upraven režim krácení stravného za poskytnuté nebo zajištěné jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, tedy nevznikají mu zvýšené výdaje na stravování. Stanovit za poskytnutí snídaně ve všech časových pásmech shodnou míru krácení je v přímém rozporu s touto zákoníkem práce stanovenou zásadou. V prvním časovém pásmu se předpokládá konzumace pouze jednoho hlavního jídla, proto je maximální míra krácení stanovena tak, aby zbyly zaměstnanci ještě prostředky na občerstvení. Je-li tímto jídlem snídaně, pak není důvod krátit pouze o 20 %, neboť obědvat již může zaměstnanec obvyklým způsobem (nejpozději ve 12.00 je již cesta ukonče-

na občerstvení. V rámci podmínek však zaměstnavatel vždy určuje režim pracovní cesty zaměstnanci tak, aby především plnil úkoly jím určené a nepřevažoval pouze režim přepravy a jídla.

### Příklad 134

**Náš zaměstnanec – řidič odtahové služby, byl na pracovní cestě v Srbsku od pátku od rána do neděle do večera. Cestovní příkaz máme spočítaný, ale potřebovala bych vědět, kolik mu mám ve výplatě proplatit přesčasů. Pracovní dobu má od pondělí do pátku od 7.00 do 15.30.**

Při vyslání zaměstnance k výkonu práce pro zaměstnavatele mimo místo výkonu práce, popř. mimo místo pravidelného pracoviště sjednaného v pracovní smlouvě, se jedná o pracovní cestu, popř. o cestu, a zaměstnavatel zaměstnanci před jeho vysláním určuje podmínky, na základě kterých se pracovní cesta uskuteční (§ 153 ZP). V rámci těchto podmínek zaměstnavatel příkazuje i případnou práci přesčas. Pro uplatnění práva na cestovní náhrady je rozhodné, kdy a kde byl zaměstnanci stanoven začátek a konec pracovní cesty (cesty) a další podmínky ovlivňující průběh pracovní cesty a práva zaměstnance na cestovní náhrady. V průběhu trvání pracovní cesty (cesty) zaměstnanec čerpá dobu potřebnou k odpočinku a občerstvení podle § 88 a § 89 ZP a tato přestávka se započítává do celkové doby trvání pracovní cesty. Do fondu odpracované doby zaměstnance je zahrnuta pracovní doba předem určená zaměstnavatelem podle stanoveného rozpisu směn. Pokud bude zaměstnanec na pracovní cestě vykonávat druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, např. řidič, který vykonává tuto činnost před stanovenou pracovní dobou a po jejím skončení, jedná se o práci přesčas, za kterou zaměstnanci náleží příplatky za práci přesčas nebo po dohodě se zaměstnavatelem čerpání náhradního volna.

Podle § 96 ZP je zaměstnavatel u jednotlivých zaměstnanců povinen řádně vést evidenci odpracované směny, tj. mimo jiné i uvedení záznamu o vyslání zaměstnance na pracovní cestu, popř. cestu, která se uskutečňuje mimo sjednané pracoviště. V rámci této evidence zaměstnavatel sleduje i práci přesčas.

Pokud by zaměstnanec vyslaný na pracovní cestu (cestu) byl odměňován jinou než měsíční mzdou a v důsledku způsobu odměňování (např. při úkolové mzdě) by mu mzda pro překážku na straně zaměstnavatele ušla, neboť podmínky pracovní cesty byly zaměstnanci určeny tak, že ve stanovené pracovní době nemohl vykonávat sjednaný druh práce, je zaměstnanci poskytována náhrada ve výši průměrného výdělku, tj. např. za dobu, kdy se zaměstnanec přepravoval hromadným dopravním prostředkem (např. trajektem), zajišťoval si ubytování atp. Tento postup je zaměstnavateli stanoven v § 210 ZP.

právně neplatné. Sjednání pravidelného pracoviště se zaměstnancem bude doplněno formou dodatku k pracovní smlouvě a bude účinné od data v něm uvedeného. Podle § 159 odst. 2 ZP bude zaměstnanec výdaje spojené s MHD účtovat, aniž by je dokládal jízdenkou (zaměstnavatel cenovou relaci MHD v místě svého sídla zná). Na základě novely zákoníku práce náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití MHD způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá – např. zakoupením jízdenek (§ 159 odst. 2 poslední věta ZP).

## § 183

### Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

(2) Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné než v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189 stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy.

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

(4) Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance, vrací zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl, nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnili, anebo v české měně. Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odstavci 2.

(5) Nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem pro-

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

ve znění nařízení vlády č. 183/1999 Sb., č. 465/2001 Sb.,  
č. 214/2003 Sb. a nařízení vlády č. 536/2005 Sb.

Vláda nařizuje podle § 24 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění zákona č. 44/1994 Sb.:

**§ 1**

**Rozsah působnosti**

Toto nařízení upravuje poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací, jejichž platové poměry upravuje zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona České národní rady č. 590/1992 Sb., zákona České národní rady č. 10/1993 Sb. a zákona č. 40/1994 Sb., kteří mají místo výkonu práce v zahraničí určeno jako pravidelné pracoviště<sup>1)</sup> (dále jen „výkon práce v zahraničí“).

<sup>1)</sup> § 2 odst. 3 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách.

 **KOMENTÁŘ K § 1**

Nařízení vlády sjednocuje podmínky pro poskytování náhrad výdajů (jmenovitě uvedených v § 2, které souvisejí s výkonem práce v zahraničí) pro zaměstnance rozpočtových a příspěvkových organizací, kteří mají určeno pravidelné pracoviště v zahraničí a jejichž platové poměry se řídí zákoníkem práce a jsou definovány v § 109.

Těžiště změn v poslední úpravě provedené nařízením vlády č. 536/2005 Sb. spočívá především v doplnění způsobu určení přepočítací relace pro účely poskytování náhrady zvýšených životních nákladů na základě vymezených kritérií tak, aby právní úprava komplexně, jednoznačně a dlouhodobě řešila uvedenou problematiku bez potřeby dalších novelizací. Pro nasazení výchozí úrovně přepočítacích relací provedlo Ministerstvo zahraničních věcí, na základě úkolu uloženého v usnesení vlády č. 774 z roku 1999, analýzu měnového vývoje a vývoje životních nákladů v jednotlivých zemích podle stavu k 1. září 2005. Úpravy řeší náhradu výdajů, které v praxi

**Vyhláška č. 463/2017 Sb.,  
o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel  
a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely  
poskytování cestovních náhrad**

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 189 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

**§ 1**

**Sazba základní náhrady za používání  
silničních motorových vozidel**

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,10 Kč,
- b) osobních silničních motorových vozidel 4,00 Kč.

**Stravné**

**§ 2**

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši

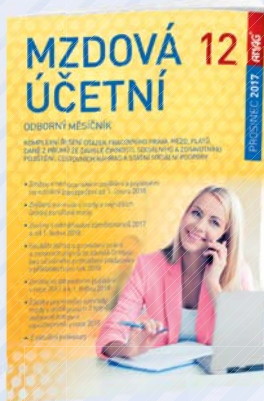
- a) 78 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 119 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 186 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

**§ 3**

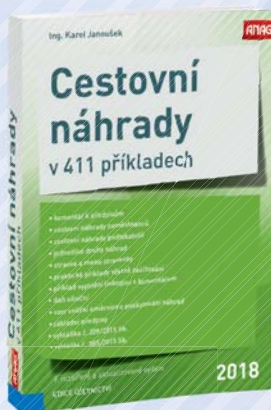
Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši

- a) 78 Kč až 93 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 119 Kč až 143 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 186 Kč až 223 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.





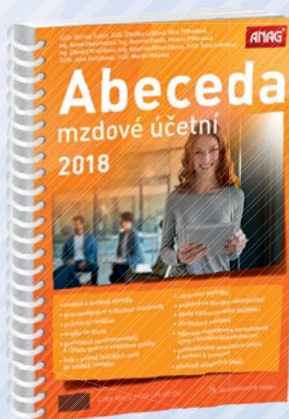
MĚSÍČNÍK  
MZDOVÁ ÚČETNÍ



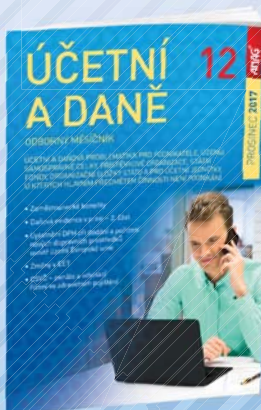
EDICE  
ÚČETNICTVÍ



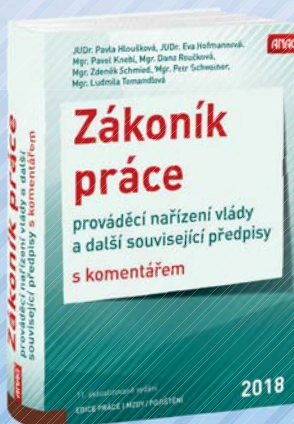
DVOUMĚSÍČNÍK  
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK  
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



9 788075 1541109  
 Doporučená cena 309 Kč