

Cestovní náhrady

podle zákoníku práce
– praktický průvodce

- zaměstnanci vyslaní do členských států v rámci mezinárodního poskytování služeb
- zdaňování při dlouhodobých zahraničních pracovních cestách a při sjednaném místě výkonu práce v zahraničí
- účtování cestovních náhrad
- elektromobilita
- home office

4. aktualizované vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

2022

Všechny právní předpisy, na které se v publikaci odkazuje, jsou míněny ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak.

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. 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, tel.: 585 757 411

OBSAH

Úvod	6
Právní úprava zmíněná v textu	11
Použité zkratky	13

ČÁST PRVNÍ – Cestovní náhrady

1. Zákoník práce – část sedmá	16
-------------------------------------	----

Hlava I

Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci
v souvislosti s výkonem práce

§ 151	16
§ 152	16
§ 153	37
§ 154	44
§ 155	45

Hlava II

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

§ 156 Druhy cestovních náhrad	48
§ 157	49
§ 158	50
§ 159	63
§ 160	65
§ 161 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	70
§ 162 Náhrada výdajů za ubytování	72
§ 163 Stravné	74
§ 164 Náhrada nutných vedlejších výdajů	87
§ 165	91
§ 166 Druhy cestovních náhrad	92
§ 167 Náhrada jízdních výdajů	93
§ 168 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	94
§ 169 Náhrada výdajů za ubytování	95
§ 170 Zahraniční stravné	96
§ 171 Náhrada nutných vedlejších výdajů	106
§ 172	107

Hlava III

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

§ 173	109
§ 174	110
§ 175	Náhrada jízdních výdajů	111
§ 176	Stravné	112
§ 177	118
§ 178	123
§ 179	124
§ 180	127
§ 181	129

Hlava IV

Společná ustanovení o cestovních náhradách

§ 182	Paušalizace cestovních náhrad	130
§ 183	Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování	131
§ 184	161
§ 185	162
§ 186	164
§ 187	164
§ 188	Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem	165
§ 189	Zmocňovací ustanovení	166

Hlava V

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

§ 190	168
-------	-------	-----

2. Mezinárodní vysílání zaměstnanců v rámci

nadnárodního poskytování služeb 170

Zákoník práce – část třináctá	171
--	------------

Hlava IX

Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení
pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území
jiného členského státu Evropské unie

§ 319	171
§ 319a	175

3. Home office	178
4. Cestovní náhrady poskytované členům statutárních orgánů právnických osob	181
5. Cestovní náhrady, které mohou daňově uplatnit podnikající fyzické osoby	189

ČÁST DRUHÁ – Související předpisy

Vyhláška č. 511/2021 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	206
Vyhláška č. 462/2021 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2022	208
Příloha k vyhlášce č. 462/2021 Sb.	209
Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí	219
Příloha k nařízení vlády č. 62/1994 Sb. – Způsob určení přepočítací relace	223
Aktuální přepočítací relace dle nařízení vlády č. 62/1994 Sb.	226
Orientační ceny ubytování	237
Výklad k novele § 184 školského zákona (výňatek)	244

ÚVOD

V souvislosti s rozvojem ekonomických vztahů ve všech oblastech a činnostech narůstá i tomu odpovídající potřeba cestovat. Pokud v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele cestuje zaměstnanec, má nárok na náhrady souvisejících výdajů ve výši stanovené zákoníkem práce.

Problematika cestovních náhrad je poměrně široká a v této souvislosti je třeba aplikovat hned několik právních předpisů. Kromě správného vyčíslení a poskytnutí cestovních náhrad podle zákoníku práce je nutné, aby zaměstnavatel tyto náhrady správně posoudil podle zákona o daních z příjmů a následně také v souladu s platnou právní úpravou zaúčtoval.

Rozsah a podmínky poskytování cestovních náhrad zaměstnavatelem upravuje zákoník práce zejména v části sedmé hlavě I až IV

- **Hlava I (§ 151 až § 155)** – tato část zákoníku práce obsahuje obecná ustanovení o náhradách, které jsou zaměstnancům poskytovány v souvislosti s výkonem práce. Zahrnuje ustanovení, která upravují postup při vysílání zaměstnanců na pracovní cesty a vymezují konkrétní případy, kdy je zaměstnavatel povinen poskytovat cestovní náhrady. Ostatní ustanovení v této části zákoníku práce definují zahraniční pracovní cesty a také specifikují náhrady poskytované zaměstnancům, kteří konají pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- **Hlava II (§ 156 až § 172)** – zde je upraveno poskytování cestovních náhrad zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří **nejsou vymezeni v § 109 odst. 3 ZP**. Jedná se zejména o zaměstnavatele, kteří jsou obchodními korporacemi (např. akciová společnost, společnost s ručením omezeným, komanditní společnost, veřejná obchodní společnost) nebo družstvy nebo podnikajícími fyzickými osobami (dále též „**podnikatelské sféra**“). Zaměstnavatelé v podnikatelské sféře mají zákoníkem práce stanoveny pouze minimální náhrady, které musí svým zaměstnancům poskytnout. Poskytování vyšších nebo i jiných náhrad, než nařizuje zákoník práce, není zaměstnavatelům zakázáno.
- **Hlava III (§ 173 až § 181)** – tato hlava zákoníku práce upravuje poskytování cestovních náhrad zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří **jsou uvedeni v § 109 odst. 3 ZP**. Jedná se o stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkovou organizaci, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvlášť-

ních právních předpisů, školskou právnickou osobu zřízenou MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální radu regionu soudržnosti (dále též „**nepodnikatelská sféra**“). Tato hlava je ve srovnání s hlavou II podstatně stručnější, neboť obsahuje pouze odlišnosti při poskytování cestovních náhrad zaměstnancům v nepodnikatelské sféře od cestovních náhrad poskytovaných zaměstnancům v podnikatelské sféře (co se nemění, není zopakováno). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé vymezení v § 109 odst. 3 ZP čerpají prostředky z veřejných zdrojů, nemohou poskytovat cestovní náhrady nad limit stanovený v části sedmé hlavě III ZP.

- **Hlava IV (§ 182 až § 189)** – ustanovení o cestovních náhradách obsažená v této hlavě zahrnují problematiku platnou pro oba typy zaměstnavatelů (pro podnikatelskou i pro nepodnikatelskou sféru). Jedná se o ustanovení upravující postup při poskytování záloh, vyúčtování pracovních cest, zaokrouhlování, používání směnných kurzů apod.

Povinnost poskytovat zaměstnancům cestovní náhrady vyplývá zejména z § 151 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel je povinen při poskytování cestovních náhrad dodržovat základní zásady pracovněprávních vztahů, zejména pak dodržovat zásadu dobrých mravů, rovného zacházení se zaměstnanci a vyloučit jakoukoliv diskriminaci. Z ustanovení § 346c a § 4a odst. 4 ZP vyplývá, že se zaměstnanec nemůže vzdát svých zákonných práv (tedy ani nároku na cestovní náhrady). Zaměstnavatel je v rámci své pravomoci (a s tím související odpovědnosti) oprávněn a současně i povinen určit podmínky, za kterých budou pracovní cesty zaměstnanců vykonány, a také podmínky, které ovlivňují výši a rozsah cestovních náhrad poskytovaných zaměstnancům.

Jednotlivá ustanovení zákoníku práce upřesňují minimální či maximální částky cestovních náhrad (a to odlišně pro podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru). Sazby stravného a jízdních výdajů stanovené zákoníkem práce korespondují s vyhláškami, které jsou v souladu se zmocňovacími ustanoveními (§ 189 ZP) vyhlášovány minimálně jednou ročně (k 1. lednu):

- Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou mění sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, mění stravné stanovené v § 163 odst. 1 a § 176 odst. 1 a také stanoví průměrnou cenu pohonných hmot. Při stanovení jednotlivých hodnot vychází z údajů Českého

Dotaz 25

Je možné poskytovat zaměstnancům i náhradu za cesty do zaměstnání? Nedaří se nám při náboru zaměstnanců mimo jiné také z toho důvodu, že z nejbližšího většího města nejede k naší firmě žádný spoj. Dopravu můžeme případně zajistit služebním automobilem. Jedná se o daňově uznatelné cestovní náhrady?

V první řadě je třeba uvést, že takové náhrady poskytnuté zaměstnancům popsané v dotazu nejsou cestovními náhradami stanovenými zákoníkem práce. Pokud zaměstnavatel dobrovolně přispívá zaměstnancům na jejich dopravu do práce, je hodnota tohoto benefitu v plné výši zdanitelným příjmem zaměstnance. V tomto případě není pro daňové posouzení rozhodující, zda zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční příspěvek nebo zda se jedná o nepeněžní plnění, např. svoz zaměstnanců do práce služebním vozidlem. V případě nepeněžního plnění (viz uvedený případ) je zdanitelným příjmem obvyklá cena, kterou by zaměstnanec za cestu do zaměstnání zaplatil. Hodnota plnění podléhá mimo daně z příjmů ze závislé činnosti také odvodům zdravotního a sociálního pojištění.

Zaměstnavatel může související náklady daňově uplatnit jako „sjednaný zaměstnanecký benefit“ podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů. Podmínkou je sjednání poskytování tohoto benefitu v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo jeho stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele.

§ 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 nezpochybnitelné, předchází písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

 KOMENTÁŘ K § 153

Zaměstnanec musí předem znát podmínky, za kterých bude vykonávat pracovní cestu. O všem, co není v zákoníku práce přímo stanoveno, rozhoduje zaměstnavatel, který mimo jiné stanoví místo a čas počátku i konce pracovní cesty, místo a druh ubytování, dopravní prostředek, kterým se bude zaměstnanec přepravovat apod. Vyslání zaměstnance na pracovní cestu by mělo probíhat písemnou formou (nejčastěji je využívána forma tzv. cestovních

(3) Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

(4) Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,30 Kč,*)
- b) osobních silničních motorových vozidel 4,70 Kč;*)

při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu zaměstnavatel sazbu základní náhrady za 1 km jízdy zvýší nejméně o 15 %. Tato sazba základní náhrady se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.*)

(5) Základní náhrada u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů přísluší zaměstnanci nejméně ve výši dvojnásobku sazby stanovené v odstavci 4 písm. b).

*) Red. pozn.: Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2022 vyhláškou č. 511/2021 Sb.

§ 158

(1) Nebyla-li výše sazby základní náhrady sjednána nebo určena zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci sazba základní náhrady podle § 157 odst. 4 a 5.

(2) Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty.

(3) Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Prokazuje-li zaměstnanec cenu pohonné hmoty více doklady o jejím nákupu, ze kterých je patrná souvislost s pracovní cestou, vypočítá se cena pohonné hmoty pro určení výše náhrady aritmetickým průměrem zaměstnancem prokázaných cen. Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.*)

(4) Spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit. Jestliže technický průkaz vozidla tyto údaje neobsahuje, přísluší zaměstnanci náhrada výdajů za pohonné hmoty, jen pokud spotřebu pohonné hmoty prokáže technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců. Při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie. Není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá

rušení pracovní cesty, a to i v případech, kdy zaměstnanec tyto výdaje musel uhradit;

- po dobu, kdy je zaměstnanec na návštěvě u člena rodiny. V tomto případě zákoník práce připouští, aby zaměstnavatel související výdaje uhradil, pokud ubytování muselo být vzhledem k podmínkám pracovní cesty zachováno.

V některých případech zaměstnancům ani při vícedenní pracovní cestě ubytovací výdaje nevzniknou a nenáleží jim tedy související náhrady. Jedná se např. o následující situace:

- zaměstnavatel zaměstnancům ubytování předem zabezpečí a uhradí,
- zaměstnavatel určí, že zaměstnanci vyslaní na pracovní cestu budou ubytováni v tzv. služebním bytě,
- zaměstnanci po dohodě se zaměstnavatelem přespí v průběhu pracovní cesty u známých nebo rodiny.

Příklad 1

Zaměstnanec vykonal třídní pracovní cestu, v jejímž průběhu byl ubytován v hotelu, který předem určil zaměstnavatel v rámci stanovení podmínek pracovní cesty. Ve vyúčtování zaměstnanec mimo jiné vyčíslil výdaje spojené s ubytováním a jejich výši prokázal dokladem, který mu vystavilo ubytovací zařízení. Na dokladu byla uvedena identifikace zaměstnavatele, jméno zaměstnance, místo a datum ubytování, cena, datum vystavení dokladu a podpis osoby, která doklad vyhotovila.

Příklad 2

Zaměstnavatel při vyslání zaměstnance na pracovní cestu neurčil konkrétní ubytovací zařízení, ale předem stanovil maximální cenu ubytování za jednu noc. Zaměstnanec stanovený finanční limit dodržel a k vyúčtování pracovní cesty přiložil doklad vystavený hotelem, ve kterém byl ubytován.

Příklad 3

Zaměstnanec byl vyslán na dlouhodobou pracovní cestu do Plzně a po 2 týdnech jel na víkend navštívit manželku do místa bydliště ve Vyškově (§ 161 ZP). Vzhledem k tomu, že zaměstnanec při plnění pracovních úkolů využíval speciální nářadí, které měl uloženo v místě, kde byl při pracovní cestě ubytován, uhradil zaměstnavatel výdaje za ubytování v Plzni i v době, kdy byl zaměstnanec na návštěvě u rodiny ve Vyškově. Jedná se o plnění, které není předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a zaměstnavatel si může hodnotu ubytování v plné výši daňově uplatnit.

b) 151 Kč až 182 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,*)

c) 237 Kč až 283 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.*)

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189*).

(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a).

(3) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu

a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,

c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

(4) Stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,

b) déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

(5) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.

**) Red. pozn.: Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2022 vyhláškou č. 511/2021 Sb.*

KOMENTÁŘ K § 176

Zaměstnavatelé v nepodnikatelské sféře poskytují svým zaměstnancům stravné za stejných podmínek jako zaměstnavatelé v podnikatelské sféře (podrobněji viz výklad k § 163 ZP), avšak s níže popsanými odlišnostmi.

Sazby stravného – § 176 odst. 1 a 5 ZP

Pro rok 2022 stanoví sazby stravného ve vazbě na dobu trvání pracovní cesty v kalendářním dni vyhláška č. 511/2021 Sb.:

Doba trvání pracovní cesty v jednom dni	Sazba stravného
5 až 12 hodin	99 až 118 Kč
déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin	151 až 182 Kč
déle než 18 hodin	237 až 283 Kč

Datum	Popis případu	Částka v Kč	MD	DAL
1. 6. 2022 následující účetní období	Vyúčtování cestovních náhrad – doloženo zaměstnancem	24 000	512	333
	Zrušení dohadné položky pasivní	25 000	389	512
10. 6. 2022	Doplatek zaměstnanci bankovním převodem	24 000	333	221

Zdaňování zaměstnanců, kteří vykonávají práci na zahraničních pracovních cestách

Zaměstnavatelé mají povinnost poskytovat zaměstnancům vyslaným na pracovní cesty náhrady podle pravidel stanovených zákoníkem práce. Současně mají povinnost správně odvést daň z příjmů ze závislé činnosti, kterých zaměstnanci dosáhli v průběhu pracovní cesty. Poměrně náročné může být zejména zdanění zaměstnanců, kteří vykonávají dlouhodobé zahraniční pracovní cesty, kdy musí zaměstnavatelé mimo tuzemské zákony aplikovat i smlouvy o zamezení dvojího zdanění, případně i zahraniční daňové zákony.

Dotaz 22

Zaměstnáváme fyzické osoby s bydlištěm v ČR i v zahraničí a tyto zaměstnance vysíláme na pracovní cesty. Mimo povinnosti poskytovat cestovní náhrady musíme řešit i postup zdanění příjmů těchto zaměstnanců. V současné době jsme vyslali na dlouhodobou pracovní cestu na Slovensko dva zaměstnance – Čecha s bydlištěm v ČR a Slováka s bydlištěm v SR. Máme za tyto zaměstnance po dobu jejich zahraniční pracovní cesty v ČR odvádět zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti?

I. Daňové rezidenství zaměstnanců

V první řadě je nutné posoudit daňové rezidenství obou zaměstnanců v souladu s § 2 ZDP a současně také s článkem 4 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění č. 100/2003 Sb. m. s. uzavřené mezi ČR a SR. Státní občanství není pro určení daňového rezidenství prvořadé. Pro zjednodušení budeme vycházet toho, že zaměstnanec s bydlištěm v ČR je daňovým rezidentem ČR (má zde bydliště a rodinu) a zaměstnanec s bydlištěm v SR je ve vztahu k ČR daňovým nerezidentem (má bydliště i rodinu na Slovensku).

II. Stát, ve kterém bude příjem zaměstnance zdaněn

- **Daňový nerezident** nebude po dobu pracovní cesty na Slovensku v ČR podléhat zdanění, neboť závislá práce není vykonávána na našem území (v souladu

Stravné

OSVČ mohou uplatnit jako daňový výdaj (náklad) zvýšené stravovací výdaje (stravné) ve stejné výši jako zaměstnanci, současně je však nutné akceptovat hranici stanovenou v § 24 odst. 2 písm. k) bodě 2 ZDP.

Při tuzemských pracovních cestách mohou OSVČ uplatnit stravné až v případech, kdy cesta trvá déle než 12 hodin v kalendářním dni. Výdaje na stravné nemusí být nijak prokázány (např. dokladem o úhradě jídla v restauraci), ale vycházejí ze sazeb stanovených ve vyhlášce MPSV. Daňově může být uplatněno stravné v maximálním limitu, který je stanoven pro zaměstnance zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře (část sedmá hlava III ZP).

Pro rok 2022 stanoví sazby stravného ve vazbě na dobu trvání pracovní cesty v kalendářním dni vyhláška č. 511/2021 Sb.

Doba trvání pracovní cesty v jednom dni	Sazba stravného
déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin	151 až 182 Kč
déle než 18 hodin	237 až 283 Kč

Stravné při tuzemské pracovní cestě v délce 5 až 12 hodin OSVČ vzhledem k omezení v zákoně o daních z příjmů nevyužije. Pokud trvá pracovní cesta v jednom dni 12 až 18 hodin, může OSVČ daňově uplatnit maximálně 182 Kč a při pracovní cestě delší než 18 hodin maximálně 283 Kč.

V případě **zahraničních pracovních cest** nejsou zákonem o daních z příjmů stanovena žádná omezení, to znamená, že OSVČ může zahrnout do daňových výdajů stravné stanovené vyhláškou MF (pro rok 2022 platí vyhláška č. 462/2021 Sb.) ve stejné výši a za stejných podmínek jako zaměstnanci. Výše zahraničního stravného může být uplatněna v závislosti na délce pracovní cesty na území cizího státu v jednom dni.

Doba trvání pracovní cesty	Sazba zahraničního stravného
déle než 18 hodin	v plné výši denní sazby stanovené vyhláškou
déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin	ve výši dvou třetin sazby stanovené vyhláškou
1 až 12 hodin	ve výši jedné třetiny sazby stanovené vyhláškou
méně než 1 hodina	zahraniční stravné se neposkytuje

Při pracovních cestách mimo území ČR mohou podnikající fyzické osoby daňově uplatnit také **kapesné** až do výše 40 % stravného.

posouzen jako daňově účinný, může být u druhého podnikatele posouzen jako osobní spotřeba (nedaňový výdaj).

Obecně lze uvést, že pro účely daňového uplatnění nutných vedlejších výdajů vzniklých při pracovních cestách je nutné prokázat, že příslušný výdaj souvisí s podnikatelskou činností OSVČ.

Prokazování cestovních výdajů OSVČ

Podnikající fyzická osoba musí všechny výdaje (náklady), které daňově uplatňuje, prokázat. Na rozdíl od zaměstnanců tedy OSVČ nemůže využít zjednodušené uplatňování cestovních náhrad předem zkalkulovaným paušálem nebo zohlednit neprokázaný cestovní výdaj (např. z důvodu ztráty dokladu).

Dotazy související s daňovým uplatňováním cestovních výdajů při pracovních cestách OSVČ

Dotaz 3

Jsem OSVČ a v rámci svého podnikání jsem vykonala pracovní cestu vozidlem zahrnutým do obchodního majetku. V jednom dni jsem cestovala po území ČR, Slovenska a Rakouska. Průběh pracovní cesty:

- v 6:00 odjezd z místa bydliště,
- v 8:30 překročení státních hranic z ČR na Slovensko (v ČR 2,5 hodiny),
- v 11:30 překročení státních hranic ze Slovenska do Rakouska (na Slovensku 3 hodiny),
- v 15:30 překročení hranic zpět z Rakouska na Slovensko (v Rakousku 4 hodiny),
- v 18:30 překročení státních hranic do ČR (na Slovensku 3 hodiny),
- ve 21:30 ukončení pracovní cesty v místě bydliště (v ČR 3 hodiny).

Jaké jízdní výdaje (PHM) a stravné mohou uplatnit do daňově účinných nákladů?

Do výdajů můžete zahrnout pohonné hmoty v prokázané výši, tj. na základě dokladů o nákupu PHM u čerpací stanice (v ČR i v zahraničí). Jízdu zaznamenáte v knize jízd (nebo v jiné obdobné evidenci), abyste při případné kontrole správci daně prokázala, že náklady na uplatněné PHM souvisejí s výkonem vaší podnikatelské činnosti.

Současně můžete uplatnit stravné ve výši 11,66 EUR. Postup při výpočtu:

- Doba trvání pracovní cesty na území ČR 5,5 hodiny (2,5 + 3). Tuzemské stravné nelze daňově uplatnit, protože pracovní cesta v jednom dni netrvala déle než 12 hodin.
- Doba trvání pracovní cesty v zahraničí činí celkem 10 hod (z toho 6 hodin na Slovensku a 4 hodiny v Rakousku), daňově lze uplatnit 1/3 stravného

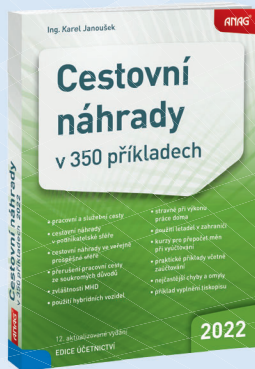
Orientační ceny ubytování

Aktualizováno ke dni 1. 12. 2021

Země	Měnový kód	Měna	Orientační cena
Afgánistán	USD	americký dolar	175
Albánie	EUR	euro	115
Alžírsko	USD	americký dolar	170
Andorra	EUR	euro	120
Angola	USD	americký dolar	260
Anguila	USD	americký dolar	230
Antigua a Barbuda	USD	americký dolar	210
Argentina	USD	americký dolar	245
Arménie	USD	americký dolar	250
Aruba	USD	americký dolar	170
Austrálie	AUD	australský dolar	320
Ázerbájdžán	USD	americký dolar	170
Bahamy	USD	americký dolar	185
Bahrajn	USD	americký dolar	185
Bangladéš	USD	americký dolar	170
Barbados	USD	americký dolar	190
Belgie	EUR	euro	165
Belize	USD	americký dolar	170
Benin	USD	americký dolar	175
Bermudy	USD	americký dolar	175
Bhútán	USD	americký dolar	185
Bolívie	USD	americký dolar	110
Bosna a Hercegovina	EUR	euro	90
Botswana	USD	americký dolar	140
Brazílie	USD	americký dolar	175
Brunej	USD	americký dolar	170



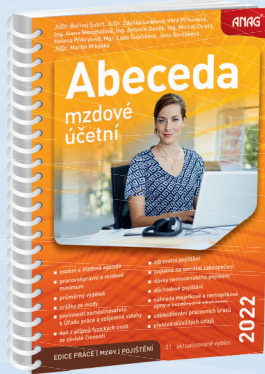
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



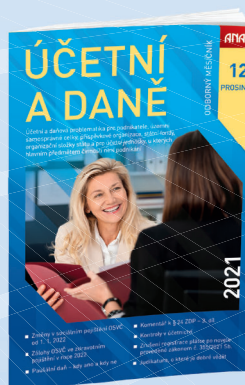
EDICE
ÚČETNICTVÍ



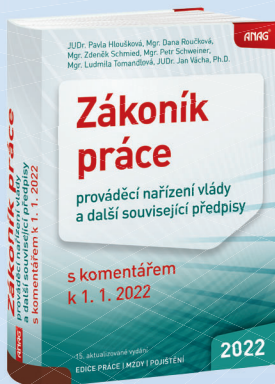
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

