



## DALŠÍ NEJASNOSTI V POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

JUDr. MARIE SALAČOVÁ

V poslední době praxe naznačila další problémy kolem poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců. Jedná se o situace, které nejsou výslovně řešené v zákoně a přiznávání předmětných náhrad musí být v podstatě vyvozeno ze zákonného textu, přesněji řečeno ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

### NÁHRADA ZA VÍKENDY

První nejasnost, která se objevuje, vyplývá z častého dotazu, zda zaměstnanec, který je vyslán na delší pracovní cestu (např. na celý měsíc, tedy včetně víkendových dnů, tj. sobot a nedělí), má nárok na stravné a další náhrady i za víkendové dny, ačkoliv v tyto dny nepracuje.

Pokud je zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu, je pro poskytování náhrad cestovních výdajů rozhodující **doba trvání pracovní cesty**, jak určil zaměstnavatel podle § 153 odst. 1 shora uvedeného zákona. Podle tohoto ustanovení totiž platí, že 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 s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Současně je také stanoveno, že jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelná, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

Z toho tedy vyplývá, že jestliže zaměstnavatel vyšle zaměstnance na služební cestu tak, že její doba zahrnuje i víkendové dny (tj. soboty a neděle, popř. svátky), pak náhrady cestovních výdajů náleží zaměstnanci i za tyto dny bez ohledu na to, zda v tyto dny pracuje či nikoliv, rozhodující je, že trvá pracovní cesta.

Zaměstnavatel má totiž bezpochyby možnost podle citovaného ustanovení rozhodnout o konkrétních podmínkách každé pracovní cesty zaměstnance tak, aby to pro něj bylo co nejvýhodnější, tedy pokud je možné a přijatelné, že by určoval zaměstnanci jednotlivě kratší pracovní cesty od pondělí do pátku (tj. počátek v pondělí a ukončení v pátek) a tudíž by pak neposkytoval předmětné náhrady za víkendové dny.

Samozřejmě musí za takových okolností současně zhodnotit i ekonomickou stránku takové situace a je určitě pochopitelné, že při větších vzdálenostech přechodného pracoviště zaměstnance (tj. místa, kam je zaměstnanec vyslán k plnění pracovních úkolů) to zřejmě nebude možné právě s ohledem na vzniklé náklady na takovou pracovní cestu.

## NEMOC V PRŮBĚHU PRACOVNÍ CESTY

Další nejasností, která se objevuje, je otázka jak postupovat v případě, když zaměstnanec v průběhu pracovní cesty onemocní nebo se mu stane nějaký úraz a je nezbytný jeho pobyt v nemocnici v místě přechodného pracoviště (tedy v místě, kam byl vyslán na pracovní cestu). Nejrůznější úvahy v praxi směřují nejčastěji k tomu, že je třeba počátkem onemocnění ukončit pracovní cestu zaměstnance, což je samozřejmě nesprávné, protože zaměstnanec si pracovní cestu nevymyslel, nýbrž byl na ni vyslán svým zaměstnavatelem, a ani o nemoci nerozhodoval.

Pokud zaměstnanec v průběhu pracovní cesty onemocní nebo je dokonce nezbytná hospitalizace, musí zaměstnavateli předložit patřičné lékařské potvrzení s tím, že nebyl schopný se vrátit z této pracovní cesty. Pro stanovení toho, zda se zaměstnanec musí po určitou dobu léčit v místě přechodného pracoviště, je rozhodujícím dokladem zmíněný lékařský posudek. V případě, že zaměstnanec nebude hospitalizován, mu budou náležet také náhrady cestovních výdajů (stravné a další), neboť mu v souvislosti s touto skutečností budou vznikat i zvýšené výdaje při pracovní cestě, neboť ta nemůže být z důvodu nemoci ukončena. Pokud bude hospitalizován, bude mu náležet stravné, ale snížené (krácené) za tři bezplatně poskytnutá jídla v nemocnici (z nemocenského pojištění) a tedy mu bude doplaceno stravné ve výši 25 % za kalendářní den (samozřejmě za dny, kdy bude pobývat v nemocnici déle než 18 hodin v kalendářním dnu, a za první a poslední den podle počtu hodin a poskytnutých bezplatných jídel). V případě, že by se jednalo o onemocnění při zahraniční pracovní cestě, je řešení situace obdobné, jen navíc by mělo být zaměstnanci přiznáno v určité výši kapesné na krytí případných nutných vedlejších výdajů osobního charakteru, např. nákladů na telefon, hygienické potřeby apod. Pracovní cesta zaměstnance (tuzemská i zahraniční) může být ukončena až návratem do místa bydliště.

## PORUCHA NA VOZIDLE

Další nejasnost se týká použití silničního motorového vozidla při pracovní cestě zaměstnance, přesněji řečeno vyřešení poruchy na vozidle, např. jeho odtah v průběhu pracovní cesty nebo odstranění nějaké poruchy apod. Dotazy v této věci jsou obvykle ještě rozšířené o to, zda je možné do vnitřního předpisu zaměstnavatele uvést a za cestovní náhradu jako nutný vedlejší náklad vynaložený a vyúčtovaný zaměstnancem považovat výdaj za odtah nepojízdného služebního nebo soukromého vozidla, oprava závady vozidla, parkovné vozidla, apod.

Řešení vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatel dal souhlas zaměstnanci k použití předmětného vozidla při pracovní cestě. V této souvislosti je nepodstatné, zda se jedná o vozidlo služební nebo soukromé. V obojím případě, pokud dojde v průběhu pracovní cesty na vozidle k poruše, je zaměstnanec oprávněn nechat vozidlo opravit v nezbytně nutném rozsahu tak, aby bylo schopné dojezdu, nebo pokud je to nutné nechat ho odtáhnout. Samozřejmě, že oprava musí být doložena účtem z autoopravny nebo odtahové služby. Zejména u soukromých silničních motorových vozidel bude pečlivě hodnoceno a prověřováno, zda skutečně došlo pouze k nezbyt-





ně nutné opravě a nikoliv k rozsáhlejší opravě vozidla zaměstnance na úkor zaměstnavatele.

## NÁHRADA ZA DÁLNIČNÍ ZNÁMKU

Velice často se objevuje problém s určením výše náhrady za roční dálniční známku při schváleném použití silničního motorového vozidla k pracovní cestě zaměstnance. Dotaz obvykle zní tak, zda je kupovaná dálniční známka nutným vedlejším výdajem, nebo se má za to, že tento druh výdaje je již obsažen v ceně základní náhrady za použití vozidla (v letošním roce 2017 v částce 3,90 Kč za 1 km). Roční dálniční známka pro ČR je možné uznat, když u zaměstnance nenastane důvod pro soukromé upotřebení této známky. Roční známka vyjde mnohem levněji, než kdyby zaměstnanec kupoval např. měsíční (předpokládají se cesty minimálně jedenkrát za měsíc).

Výdaj za nákup dálniční známky z důvodu realizace pracovní cesty zaměstnancovým soukromým silničním motorovým vozidlem se souhlasem zaměstnavatele představuje nutný vedlejší výdaj, tedy jednu z nárokových náhrad cestovních výdajů podle § 156 odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Samozřejmě že pokud má být předmětný výdaj podle citovaného ustanovení posuzován, musí být prokázán dokladem o nákupu příslušné dálniční známky v rámci vykonávané pracovní cesty. Je tomu tak proto, že citovaný zákon připouští podle § 164 pouze náhradu prokazaného nutného vedlejšího výdaje.

Skutečnost, zda si zaměstnanec vůbec může při pracovní cestě realizované soukromým silničním motorovým vozidlem zakoupit dálniční známku, v jaké hodnotě a zda může při pracovní cestě použít komunikaci s označením dálnice, rozhoduje v rámci určení podmínek pracovní cesty podle ustanovení § 153 odst. 1 shora citovaného zákona výhradně a sám zaměstnavatel, a to v rámci zásady zvýšené pravomoci a odpovědnosti zaměstnavatele, na které je také zákoník práce, mimo jiného, koncipován.

Obecně se v praxi obvykle postupuje tak, že zaměstnavatel rozhoduje o zakoupení dálniční známky v určitém případě vždy s ohledem na to, jak časté jsou u konkrétního zaměstnance předpokládány pracovní cesty s použitím dálnice. V této souvislosti je nutné zvážit skutečnost, že se jedná o soukromé silniční motorové vozidlo a tudíž lze jen velmi nesnadno prokázat při nákupu roční dálniční známky a při snaze o její proplacení zaměstnavatelem v plné výši, že tuto dálniční známku zaměstnanec během celého kalendářního roku (zdaňovací období) nevyužije ani jedou pro soukromé účely (tj. při soukromé cestě). Při odsouhlasení zaměstnavatelem zaměstnanci zakoupení roční dálniční známky z důvodu častého konání pracovních cest s jejím nezbytným využitím obvykle finanční a daňové kontrolní orgány uznávají pouze určitou část hodnoty této dálniční známky pro daňové účely, což je pro zaměstnavatele rozhodující. Nejčastěji se v této záležitosti postupuje tak, že je uznána část hodnoty dálniční známky odpovídající např. poměru ujetých kilometrů pro služební a soukromé účely a ve stejném poměru je rozhodnuto i o jejím proplacení. Nejspravedlivější pro zaměstnance i zaměstnavatele je zřejmě takový postup, kdy zaměstnanec (pokud je vyslán zaměstnavatelem často na pracovní cesty) si zakoupí sám roční dálniční známku a zaměstnavatel mu pak proplatí alikvotní část, tj. vypočte z ceny roč-

ní dálniční známky paušální částku na kalendářní den, kterou pak zaměstnanci přiznává za každý kalendářní den konání pracovní cesty soukromým silničním motorovým vozidlem.

Zaměstnavatel bude předmětný výdaj zahrnovat do daňově uznatelných výdajů podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. zh) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, protože se jedná o výdaj proplacený jako náhrada cestovního výdaje při pracovní cestě zaměstnance, a zaměstnanec nebude mít tento výdaj zahrnutý do daně podle § 6 odst. 7 písm. a) téhož daňového zákona.

## LOKALITA ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTY

Následující nejasnost se vztahuje k zahraničním pracovním cestám. Jedná se o to, kam zařadit určité lokality pro účely poskytování cestovních náhrad. Pokud je zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do lokality, která není uvedena mezi lokalitami vyjmenovanými ve vyhlášce Ministerstva financí, rozhodovalo se v minulosti vždy tak, že zahraniční stravné bylo přiznáváno ze základní sazby zahraničního stravného toho státu, který se nejvíce svou životní úrovní přibližoval navštívené lokalitě. Je tedy na zaměstnavateli vyslaného zaměstnance, aby posoudil stav a rozhodl, ze které základní sazby zahraničního stravného bude vycházet. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva.

## SOUTĚŽ

Jistě si vzpomínáte na červencový kvíz, který ověřoval vaše vědomosti o důchodech. Pro nedostatek místa na stránce z něj vypadly dvě otázky, které využíváme nyní.

### Co nepatří mezi tzv. náhradní doby pojištění?

- a) doba nezaměstnanosti, po kterou člověk není veden v evidenci ÚP
- b) doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně
- c) doba péče o dítě do 4 let věku

### Jakou část z doby evidence u úřadu práce lze započítat do důchodu?

- a) jen období, kdy byla vyplácena podpora
- b) jen období, kdy nebyla vyplácena podpora
- c) všechna období, kdy byla vyplácena podpora a období bez podpory v délce nejvýše 3 roky

Správné odpovědi opět buď v podobě zaškrtnutých položek v testu, nebo číslo otázky + písmeno zasílejte na adresu [nar.pojisteni@cssz.cz](mailto:nar.pojisteni@cssz.cz) do 13. října 2017.

Na otázku z dvojčísla odpověděli správně ti, kteří volili za c) – podle novely zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti 29. července letošního roku, nemůže být do evidence uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR zařazen ani v ní veden uchazeč, který současně pracuje na základě dohody o provedení práce. Dárek od redakce může očekávat Romana Čančíková z Prahy.

