

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem závislé práce**

**Monika Pazderová**

**Bakalářská práce  
2013**

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Monika Pazderová  
Osobní číslo: E10435  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Management podniku: Management malých a středních podniků  
Název tématu: Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem závislé práce  
Zadávající katedra: Ústav správních a sociálních věd

### Zásady pro vypracování:

Práce se bude věnovat problematice náhrad výdajů, které zaměstnanci mohou vzniknout v souvislosti s výkonem závislé práce, tedy především cestovních náhrad.

- náhrada výdajů dle Zákonku práce
- cestovní náhrady
- administrativa zaměstnavatele spojená s náhradou výdajů

Rozsah grafických prací: -  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

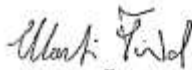
GALVAS, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd. Brno: Doplněk, 2004. ISBN 80-7239-173-9.

JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.

6. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-713-3.


- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví
- Zákon č. 586/2009 Sb., o daních z příjmů

Vedoucí bakalářské práce:

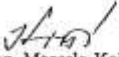
  
JUDr. Martin Šmíd  
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 27. června 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 16. října 2012

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Monika Pazderová

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi za odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Na závěr bych chtěla poděkovat za vstřícnost, trpělivost a podporu své rodině.

## **ANOTACE**

*Bakalářská práce se zabývá náhradami výdajů, které mohou vzniknout zaměstnanci při výkonu závislé práce. Popsány jsou především cestovní náhrady zaměstnancům při výkonu práce na tuzemských a zahraničních pracovních cestách. Závěr práce charakterizuje problematiku cestovních náhrad konkrétní firmy, Elektrárny Chvaletice a. s., včetně administrativy související s náhradami těchto cestovních výdajů.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Zákoník práce, závislá práce, cestovní náhrady, jízdné, náhrady výdajů za ubytování, stravné, silniční daň.*

## **TITLE**

Reimbursement of expenses in connection with the performance of dependent work

## **ANNOTATION**

*This bachelor work deals with reimbursement which can arise when performing permanent job. Travel expenses of employees performing their jobs inland and abroad are described there. The conclusion of this work defines the problems of travel expenses in a particular company – The Power Plant of Chvaletice, joint-stock company, including the paperwork associated with travel expenses reimbursement.*

## **KEYWORDS**

*Labour Code, permanent employment, travel expenses, fare, reimbursement of accommodation, meals, the road tax.*

ÚVOD .....	10
1 VŠEOBECNÉ ZÁKLADNÍ POJMY .....	11
1.1 <i>Zákoník práce</i> .....	11
1.1 <i>Závislá práce</i> .....	12
1.2 <i>Pracovní poměr</i> .....	12
1.3 <i>Subjekty a objekt pracovního poměru</i> .....	12
2 ZÁKLADNÍ POJMY SOUVISEJÍCÍ S CESTOVNÍMI NÁHRADAMI.....	14
2.1 <i>Pracovní cesta</i> .....	14
2.2 <i>Přeložení do jiného místa výkonu práce</i> .....	14
2.3 <i>Dočasné přidělení</i> .....	15
2.4 <i>Podmínky, za kterých je možné vyslat zaměstnance na pracovní cestu</i> .....	16
2.5 <i>Podmínky mezinárodního vyslání</i> .....	17
3 CESTOVNÍ NÁHRADY .....	19
3.1 <i>Výdaje v souvislosti se závislou činností</i> .....	19
3.2 <i>Cestovní náhrady u zaměstnanců neuvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce</i> .....	20
3.2.1 <i>Jízdní výdaje</i> .....	21
3.2.2 <i>Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny</i> .....	22
3.2.3 <i>Náhrada výdajů za ubytování</i> .....	23
3.2.4 <i>Stravné</i> .....	23
3.2.5 <i>Náhrada nutných vedlejších výdajů</i> .....	24
3.3 <i>Náhrady při výkonu práce v zahraničí</i> .....	25
3.3.1 <i>Jízdní výdaje do zahraničí</i> .....	26
3.3.2 <i>Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny</i> .....	26
3.3.3 <i>Zahraníční stravné</i> .....	26
3.4 <i>Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3</i> .....	27
3.4.1 <i>Náhrada jízdních výdajů</i> .....	27
3.4.2 <i>Náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné)</i> .....	28
3.4.3 <i>poskytování cestovních náhrad</i> .....	29
3.5 <i>Společná ustanovení o cestovních náhradách</i> .....	29
3.5.1 <i>Paušalizace cestovních náhrad</i> .....	29
3.5.2 <i>Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování</i> .....	30
4 CESTOVNÍ NÁHRADY FIRMY ELEKTRÁRNA CHVALETICE A. S. ....	32
4.1 <i>Vyslání zaměstnance ECH na pracovní cestu</i> .....	33
4.2 <i>Jízdní výdaje v ECH</i> .....	33
4.3 <i>Výdaje za ubytování ECH</i> .....	35
4.4 <i>Stravné poskytované ECH</i> .....	36
4.4.1 <i>Stravné při tuzemské pracovní cestě</i> .....	36
4.4.2 <i>Stravné při zahraniční pracovní cestě</i> .....	37
4.5 <i>Administrativa ECH související s cestovními náhradami</i> .....	39
4.5.1 <i>Založení pracovní cesty zaměstnancem</i> .....	39
4.5.2 <i>Ukončení a vyúčtování pracovní cesty</i> .....	40
4.5.2.1. <i>Vyúčtování TPC</i> .....	40
4.5.2.2. <i>Vyúčtování ZPC</i> .....	41
4.5.2.3. <i>Kontrola dokladů a náhrada vzniklých nákladů zaměstnancům ECH</i> .....	41
4.5.2.4. <i>Povinnost přihlášení k silniční dani</i> .....	42
4.6 <i>Cestovní náhrady upravené prostřednictvím kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů ECH</i> .....	43
ZÁVĚR .....	45
POUŽITÁ LITERATURA.....	46
SEZNAM PŘÍLOH .....	47

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Sazby stravného v rozpočtové sféře .....	27
Tabulka 2: Sazby tuzemského stravného v ECH.....	35
Tabulka 3: Krácení stravného dle zákoníku práce v %.....	35
Tabulka 4: Výše kráceného stravného v % i v Kč.....	36
Tabulka 5: Sazby zahraničního stravného v ECH .....	37
Tabulka 6: Krácení stravného ZPC ECH v % .....	38
Tabulka 7: Příklad ZPC do Německa .....	38



## SEZNAM ZKRATEK

ČEZ	České energetické závody
EHS	Evropské hospodářské společenství
ECH	Elektrárna Chvaletice
ESVO	Evropské sdružení volného obchodu
EU	Evropská unie
PC	Pracovní cesta
SAP	Systemy, aplikace a produkty ve zpracování dat - modulární softwarový systém určený pro firmy
TPC	Tuzemská pracovní cesta
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPC	Zahraniční pracovní cesta
Atd.	A tak dále
Tzn.	To znamená

# ÚVOD

Zadáním bakalářské práce je poskytování náhrad výdajů zaměstnanců, které mohou vznikat v souvislosti s výkonem závislé práce, především cestovních náhrad. Problematika je obsažena v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), který upravuje právní odvětví pracovního práva.

Práce hodnotí význam právní úpravy, zejména ve vztahu k daňové legislativě, k potřebné administrativě a k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Za tímto účelem jsem práci rozdělila do několika částí, celkem do čtyř hlavních kapitol. K pochopení celkové problematiky poskytování cestovních náhrad je důležité se nejdříve zabývat charakteristikou několika základních pojmů, týkajících se cestovních náhrad, závislé práce, zákoníku práce a dalších. Před samotnou analýzou cestovních náhrad jsou rozebrány podmínky, za nichž je možné zaměstnance na pracovní cestu vůbec vyslat. Nejobsáhlejší částí této práce je podrobný rozbor platné právní úpravy cestovních náhrad. Cestovní náhrady jsou popsány odděleně pro vnitrostátní pracovní cesty a zahraniční pracovní cesty.

Zákoník práce se často při úpravě poskytování cestovních náhrad v rozpočtové sféře odkazuje na úpravu pro sféru podnikatelskou, proto jsou před závěrem při rozboru cestovních náhrad v rozpočtové oblasti vymezeny jen odchylky od této právní úpravy. Závěrem je zařazena kapitola o ujednáních v oblasti cestovních náhrad, kde je uvedena problematika paušalizací cestovních náhrad a poskytování a vyúčtování záloh na tyto náhrady. Poslední kapitola práce shrnuje možnosti úpravy cestovních náhrad konkrétní firmy prostřednictvím zákonů, kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů.

Bakalářská práce si tedy klade za cíl důkladně analyzovat cestovní náhrady upravené zákoníkem práce a přiblížit obecné zásady náhrad ve firmě Elektrárna Chvaletice a. s., včetně administrativy spojené s náhradou cestovních výdajů.

# 1 VŠEOBECNÉ ZÁKLADNÍ POJMY

Považuji za vhodné hned na počátku této práce vymezit základní pojmy, které se bezprostředně vztahují k rozebírané problematice. Mezi stěžejní pojmy, které jsou v této kapitole charakterizovány, patří zákoník práce, závislá práce, pracovní poměr, subjekty pracovního poměru, pracovní cesta, přeložení a dočasné přidělení.

## 1.1 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo ZP) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními. Rovněž upravuje právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, zapracovává příslušné předpisy Evropské unie, upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

Současný platný zákoník práce nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007 a zrušil dřívější platný zákoník práce č. 65/1965 Sb., který již přestával odpovídat společenským a ekonomickým podmínkám a rovněž požadavkům na vývoj pracovně právních vztahů. K uvedenému datu 1. leden 2007 byl zrušen i zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, cestovní náhrady nyní upravuje § 151 zákoníku práce.

Nejvýznamnější věcné změny zaznamenal zákoník práce s účinností od 1. 1. 2012 tzv. „velkou novelou zákoníku práce“ provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., která zahrnuje zejména prodloužení zkušební doby, smluvní volnost čili možnost odchýlení od zákoníku práce, potírání švarcsystému, pracovní poměr na dobu určitou, nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele, odstupňované odstupné, brigády na dohodu o provedení práce a práci přesčas i u řadových zaměstnanců.

V průběhu roku 2012 byl zákoník práce nově změněn zákony č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., 396/2012 Sb. a č. 399/2012 Sb. Jednalo se však o dílčí novely, promítající v zákoníku práce změny provedené v jiných právních předpisech, s výjimkou zákona č. 385/2012 Sb., jímž se s účinností od 1. ledna 2013 přiznává dodatková dovolená pracovníkům zdravotnické záchranné služby.[7]

## **1.1 Závislá práce**

Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

Základními pracovněprávními vztahy podle zákoníku práce jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.[7]

## **1.2 Pracovní poměr**

Pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy, jeho prostřednictvím se realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu a jeho prostřednictvím si zajišťuje zaměstnavatel pracovní sílu potřebnou k plnění svých aktivit, které jsou předmětem jeho činnosti. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří vedle pracovního poměru ještě i vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak ze všech základních pracovněprávních vztahů je pracovní poměr vztahem nejčastějším a také pro pracovní právo nejtypičtějším.

Mezi základní charakteristické rysy pracovního poměru patří především to, že se jedná o vztah závazkový. Obsahem pracovního poměru je pracovní závazek na straně zaměstnance, směřující k výkonu práce, pro kterou byl pracovní poměr založen. Na straně zaměstnavatele koresponduje pracovnímu závazku tzv. dispoziční pravomoc zaměstnavatele, která znamená možnost zaměstnavatele využívat pracovní sílu zaměstnance v mezích a hranicích daných formulovaným pracovním závazkem.[2]

## **1.3 Subjekty a objekt pracovního poměru**

Zaměstnanec je vždy fyzickou osobou, zaměstnavatel může být osobou právnickou i fyzickou. Subjekt pracovního poměru musí mít pracovněprávní subjektivitu, tzn. způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastním jménem je zakládat, měnit nebo rušit a nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů.

Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. Zaměstnanec v pracovním poměru se řídí pokyny zaměstnavatele, jedná se tedy o výkon práce v podřízenosti k zaměstnavateli. Proto se v této souvislosti již v minulosti hovořilo o tzv. závislé práci, avšak do přijetí nového zákoníku práce nebyla v textu zákona „závislá práce“ blíže definována.[1]

## **2 ZÁKLADNÍ POJMY SOUVISEJÍCÍ S CESTOVNÍMI NÁHRADAMI**

### **2.1 Pracovní cesta**

Významným flexibilním institutem, který umožňuje zaměstnavateli, aby z provozních důvodů vyslal zaměstnance dočasně konat práci do jiného místa, je pracovní cesta. Při pracovní cestě zaměstnavatel vysílá zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby.

Dochází zde k průlomů místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě na základě potřeby zaměstnavatele. Ochrana zaměstnance je obsažena v jeho souhlasu s ní a v kompenzaci, která mu přísluší v náhradě cestovních výdajů. Při vysílání na pracovní cestu zaměstnanců, kteří plní jiné povinnosti osobní povahy, je prvek ochrany zesílen individuálním souhlasem s každou pracovní cestou.

Dle stávajícího znění zákoníku práce může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu na dobu nezbytné potřeby, a to k plnění jak jednorázového úkolu, tak úkolu déletrvajícího, vždy se však jedná o časově omezené vyslání na dobu nezbytně nutnou ke splnění účelu pracovní cesty. Doba trvání pracovní cesty není zákonem omezena, může trvat po dobu nezbytnou ke splnění jejího účelu.[1]

Pracovní cestou se tedy rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.[7]

### **2.2 Přeložení do jiného místa výkonu práce**

Dosavadní znění zákoníku práce stále obsahuje institut tzv. přeložení zaměstnance, využívaného zaměstnavatelem, který má více provozoven a z provozních důvodů potřebuje, aby pro něho zaměstnanec dočasně konal práci v jeho provozovně, která však přesahuje

sjednané místo výkonu práce. Primárně platí, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci v místě, které bylo dohodnuto v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce, zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci v tomto místě sjednaný druh práce přidělovat. Zaměstnanec zásadně není povinen konat práci v jiném místě, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel je oprávněn přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze se souhlasem zaměstnance, a to jen tehdy, pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele. Při přeložení vzniká zaměstnanci povinnost soustavně konat práci na jiném místě než místě dohodnutém v pracovní smlouvě. Dobu, po kterou má přeložení trvat, je potřeba se zaměstnancem předem projednat.

Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí, kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační jednotky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen. Právo zaměstnavatele přeložit zaměstnance je omezeno podle § 240 zákoníku práce vůči:

- těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 8 let,
- osamělé zaměstnankyni a osamělému zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší než 15 let; osamělými zaměstnanci se rozumí dle § 350 zákoníku práce neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou,
- zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

Zákoník práce, v zájmu ochrany těchto osob na jedné straně a v souladu s dodržováním zásady smluvní volnosti na straně druhé, stanoví, že je zaměstnavatel může přeložit jen na jejich žádost. Ve srovnání se souhlasem zaměstnance, který je obecné třeba k jeho přeložení, se však nejedná o výrazný rozdíl v projevu vůle. Přeložení, jako dočasnou změnu místa výkonu zaměstnance, provádí zaměstnavatel, pokud k tomu má provozní důvody - nejedná se tedy o iniciativu zaměstnance, nýbrž zaměstnavatele. K realizaci jeho účelu postačí dočasná změna místa výkonu práce v pracovní smlouvě.[1]

### **2.3 Dočasné přidělení**

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o poskytovanou mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.

V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.

Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasné přidělení podle předchozích odstavců končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.

## **2.4 Podmínky, za kterých je možné vyslat zaměstnance na pracovní cestu**

Na pracovní cestu může zaměstnavatel vyslat zaměstnance jen na základě dohody s ním. Tato dohoda může být obsahem pracovní smlouvy či může být uzavřena později, příp. k ní může dojít průběžně podle konkrétní potřeby. K této dohodě může dojít i konkludentně tím,



že zaměstnanec na pracovní cestu nastoupí. Ve způsobu projevu akceptace zaměstnance můžeme

spatřovat z hlediska konstrukce právního postavení smluvních stran výrazné rozdíly. Obecný souhlas v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě zakládá zaměstnavateli stabilní postavení *pro futura* v možnosti dalšího *de facto* jednostranného vysílání na pracovní cesty. Naopak jednostranný souhlas zaměstnance nebo individuální dohoda před každou pracovní cestou takové postavení rozhodně negarantuje.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V pověření je třeba vymežit jeho rozsah a s tímto pověřením musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.[1]

Dle § 240 zákoníku práce těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Totéž platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).[7]

## **2.5 Podmínky mezinárodního vyslání**

Podmínky, za kterých bude zaměstnanec vyslán do zahraničí se stanoví, po schválení vedoucím zaměstnancem z útvaru řídicího zahraniční akvizici a příslušným zaměstnancem z útvaru personalistika, zejména v:

- pracovní smlouvě nebo v jejím dodatku,
- vysílacím dopisu,
- smlouvě o individuálních podmínkách odměňování.

V uvedených dokumentech se stanoví zejména místo výkonu práce, druh práce, doba trvání pracovního pobytu v zahraničí, mzda, příspěvek na kompenzaci kupní síly a benefity, náležející zaměstnanci po dobu mezinárodního vyslání.

Délka pracovního pobytu zaměstnance v zahraničí (délka mezinárodního vyslání) závisí na konkrétních podmínkách ve vysílající i přijímající zemi a ve vysílající i přijímající společnosti.

Vysílající společnost má právo délku pracovního pobytu zaměstnance v zahraničí zkrátit nebo prodloužit podle obchodních, ekonomických a jiných potřeb. Krátkodobé mezinárodní vyslání představuje vyslání zaměstnance zpravidla na dobu od šesti měsíců do jednoho roku. Dlouhodobé mezinárodní vyslání představuje vyslání zaměstnance zpravidla na dobu od jednoho roku do tří let.

### 3 CESTOVNÍ NÁHRADY

Ještě než se podíváme na jednotlivé druhy náhrad, je vhodné uvést všeobecnou charakteristiku:

- smyslem poskytovaných náhrad není uhradit zaměstnanci veškeré náklady, které mu v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele vznikly, ale pouze přispět k úhradě některých z nich,
- náhrady výdajů jsou peněžitá plnění ze strany zaměstnavatele, která se liší od jiných peněžitých plnění, zejména od mzdy (platu), náhrady mzdy (platu) i od náhrady škody. Vzhledem k tomu, že tyto náhrady nemají charakter mzdových plnění, nezahrnují se do průměrného výdělku zaměstnance ani do úhrnu příjmů, který se zjišťuje pro účely pojistného na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, avšak ani do základu daně pro stanovení daně z příjmů fyzických osob.[2]

#### 3.1 Výdaje v souvislosti se závislou činností

Je obvyklé, že zaměstnanec vykonává práci na svém pravidelném pracovišti, které je mu určeno nebo s ním dohodnuto v rámci sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě. Při výkonu práce používá v prostorách svého zaměstnavatele pracovní prostředky (pomůcky), které mu zaměstnavatel k tomuto účelu poskytl nebo svěřil.

Pokud však zaměstnanec pracuje přechodně na jiném pracovišti než pravidelném, nebo pokud vykonává práci za použití nějakého jiného než zaměstnavatelova zařízení (prostředků, pomůcek), např. svého nebo zaměstnancem vypůjčeného přístroje, vznikají mu z tohoto titulu určité výdaje, na jejichž úhradu od zaměstnavatele má nárok, neboť byly vynaloženy při plnění pracovních povinností.

Rámcová úprava těchto nároků je upravena v části sedmé zákoníku práce a z ní vyplývá zásadní členění těchto výdajů na dvě skupiny:

- **náhrady cestovních výdajů**, jejichž poskytování upravuje hlava I. až IV. části sedmé zákoníku práce,
- **náhrady opotřebení vlastního nářadí**, zařízení a dalších předmětů, jejichž poskytování na základě právní úpravy v hlavě V. části sedmé zákoníku práce upravuje vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva, příp. dohoda se zaměstnancem, neboť tyto pomůcky patřící zaměstnanci lze samozřejmě používat jen s jeho souhlasem.[1]

### **3.2 Cestovní náhrady u zaměstnanců neuvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce**

Tyto cestovní náhrady poskytují zaměstnavatelé, kteří nepatří mezi následující subjekty: stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo úhrad podle zvláštních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Taxativní výčet zaměstnavatelů v § 109 odst. 3 nám napovídá, že půjde o zaměstnavatele ze soukromého sektoru. V předchozí kapitole jsou uváděny základní pravidla a rozdíly při poskytování cestovních náhrad u zaměstnavatelů uvedených ve výčtu výše a u podnikatelů. Zásadní rozdíl, jak již jsme si řekli, spočívá v tom, že soukromý sektor není omezen maximální výší při poskytování cestovních náhrad svým zaměstnancům a může poskytovat náhrady vyšší, než stanoví tzv. minimální sociální standard stanovený zákoníkem práce. Zaměstnavatel také může zaměstnanci poskytnout i jiné další náhrady výdajů, na kterých se se zaměstnancem dohodne. Může to být například proplácení sportovních aktivit, divadelních představení apod. Je třeba však upozornit, že za cestovní náhrady jsou považovány pouze takové, které budou poskytovány ve spojitosti s ustanovením § 152 zákoníku práce. Jde o tyto případy: pracovní cesta, cesta mimo pravidelné pracoviště, mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn, přeložení, dočasné přidělení a přijetí do zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce.

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při:

- pracovní cestě (§ 42),
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení (§ 43),
- dočasném přidělení (§ 43a),
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

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.

Zaměstnavatel uvedený v hlavě II zákoníku práce je povinen za podmínek stanovených v této hlavě poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě tyto druhy náhrad:

- jízdních výdajů,
- jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- výdajů za ubytování,
- zvýšených stravovacích výdajů (dále jen "stravné", v případě výdajů v zahraničí v cizí měně "zahraniční stravné"),
- nutných vedlejších výdajů.[7]

### **3.2.1 JÍZDNÍ VÝDAJE**

Jízdními výdaji za použití určeného hromadného dopravního prostředku se rozumí výdaje za jízdenku, jízdenku s místenkou, jízdenku městské hromadné dopravy, letenku, použití lůžkového či lehátkového vozu, použití taxi apod. Náhrada jízdních výdajů přísluší zaměstnanci v prokázané výši.

Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

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.

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u

- jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,
- osobních silničních motorových vozidel 3,60 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 zákoníku práce.

Základní náhrada u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů přísluší zaměstnanci nejméně ve výši dvojnásobku sazby stanovené pro osobní motorová vozidla.

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 zákoníku práce. (V Příloze A můžeme shlédnout vývoj průměrných cen pohonných hmot od roku 2005.)

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 zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených.

Při poskytnutí náhrady jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, zaměstnavatel poskytne tuto náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat. Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.

Za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce.[7]

### **3.2.2 NÁHRADA JÍZDNÍCH VÝDAJŮ K NÁVŠTĚVĚ ČLENA RODINY**

Trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, přísluší zaměstnanci náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět ve výši a za shodných podmínek jako v § 157 až 160 s tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu jízdních výdajů nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště

na území České republiky. Za limitující se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

Při použití letecké přepravy hradí zaměstnavatel zaměstnanci jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny pouze ve výši odpovídající ceně jízdného silničního nebo železničního dopravního prostředku dálkové přepravy, který určí zaměstnavatel.

Náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny poskytne zaměstnavatel nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy člena rodiny, pokud se se zaměstnancem nedohodne na době kratší.[7]

### **3.2.3 NÁHRADA VÝDAJŮ ZA UBYTOVÁNÍ**

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Po dobu návštěvy člena rodiny hradí zaměstnavatel zaměstnanci prokázané výdaje za ubytování pouze v případě, že si je musel zaměstnanec vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb zachovat.

Po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance není zaměstnavatel povinen zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování poskytnout, i když musel po tuto dobu zaměstnanec s ohledem na podmínky pracovní cesty nebo ubytovací služby výdaje za ubytování uhradit.[7]

### **3.2.4 STRAVNÉ**

Stravné při tuzemské pracovní cestě je odlišné od zahraniční pracovní cesty. Budeme tedy rozlišovat:

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné nejméně ve výši

- 66 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 100 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 157 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 zákoníku práce.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,

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

Při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

Po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance stravné zaměstnanci nepřísluší. Doba rozhodná pro právo na stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením pracovní cesty končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem, a po návštěvě člena rodiny nebo přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do místa svého bydliště, které je odlišné od jeho místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší mu stravné pouze za cestu do místa jeho bydliště a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

### **3.2.5 NÁHRADA NUTNÝCH VEDLEJŠÍCH VÝDAJŮ**

Zaměstnanci přísluší náhrada nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou vedle výdajů za dopravu a ubytování, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty na základě předloženého čestného prohlášení.

O proplacení výdajů, které zaměstnanec nemůže prokázat, rozhoduje odpovědný zaměstnanec, který vyslal zaměstnance na pracovní cestu a určil podmínky pracovní cesty ovlivňující poskytování a výši cestovních náhrad.

Mezi nutné vedlejší výdaje lze zahrnout např.:

- stvrzenku za telekomunikační poplatky (uskutečněný telefonní hovor, odeslání telegramu), odeslání faxu,
- zavazadlový lístek, lístek z úschovny zavazadel,
- stvrzenku za parkování služebního vozidla,
- stvrzenku za parkování soukromého vozidla, použije-li zaměstnanec soukromé vozidlo na žádost zaměstnavatele,
- výdaj za odtažení vozidla z důvodu neodstranitelné poruchy na soukromém vozidle, pokud je doložen doklad o provedení nutné opravy,
- dálniční známku zakoupenou na nejkratší existující lhůtu pro konkrétní pracovní cestu uskutečněnou soukromým motorovým vozidlem na žádost zaměstnavatele, nebo



poměrnou část roční dálniční známky dle počtu dnů použití soukromého vozidla pro služební účely,

- poměrnou část havarijního pojištění, pokud zaměstnavatel vyžaduje při použití soukromého vozidla na pracovní cestu zaplacené havarijní pojištění.

Za nutné vedlejší výdaje nelze uznat např.:

- pokuty za dopravní přestupky (rychlá jízda, špatné parkování, odtažení motorového vozidla aj.),
- poplatek za zapůjčení televizoru, který není součástí ceny za ubytování,
- poplatek za použití sauny, fitcentra, bazénu, minibaru apod.[7]

### **3.3 Náhrady při výkonu práce v zahraničí**

V případě potřeby může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem místo výkonu práce, popř. i pravidelné pracoviště, v zahraničí. V tomto směru není smluvní volnost zaměstnavatele a zaměstnance v § 34 zákoníku práce omezena. V souvislosti s tímto ujednáním vznikají zaměstnanci, který dosud pracoval a bydlel na území České republiky, zvýšené výdaje. Pro zaměstnance zaměstnavatele nestanoví zákoník práce způsob kompenzace zvýšených výdajů, které vzniknou zejména proto, že bude bydlet po přechodnou dobu mimo své bydliště v České republice, popř. i s členy své rodiny, a vznikají mu tedy i zvýšené výdaje na dvojí bydliště. Každý případ má individuální podmínky pro posouzení zvýšených nákladů zaměstnance, bude záležet na jeho rodinných poměrech, způsobu bydlení, délce výkonu práce v zahraničí, vzdálenosti cizího státu apod.

V praxi většinou zaměstnavatelé přihlednou k těmto podmínkám výkonu práce při sjednání nebo určení výše mzdy za výkon práce v zahraničí. Mohou však poskytovat zaměstnanci podle principu „co zákon nezakazuje, to dovoluje“ i cestovní náhrady. Pokud by však tyto náhrady byly jiné nebo vyšší, než jsou stanoveny pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, v nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, potom by takové náhrady byly pro zaměstnance zdanitelným příjmem a součástí jeho i zaměstnavatelova vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.[3]

Vzhledem ke shodnosti podmínek poskytování náhrad za ubytování a nutných vedlejších výdajů u tuzemských i zahraničních pracovních cestách zmíním dále jen ostatní odlišné náhrady.

### **3.3.1 JÍZDNÍ VÝDAJE DO ZAHRANIČÍ**

Náhrada jízdních výdajů přísluší zaměstnanci ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 160 s tím, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně je povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území České republiky. Nemá-li z vážných důvodů zaměstnanec doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území České republiky, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně i na základě jeho prohlášení o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a důvodech jejího nedoložení.

### **3.3.2 NÁHRADA JÍZDNÍCH VÝDAJŮ K NÁVŠTĚVĚ ČLENA RODINY**

Trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 1 měsíc a byla-li návštěva člena rodiny zaměstnavatelem sjednána nebo určena před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště, nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět podle § 167, nejvýše však v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště zaměstnance na území České republiky. Za limitní se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

### **3.3.3 ZAHRANIČNÍ STRAVNÉ**

Stravné na zahraniční cestě se poskytuje v souladu s § 170 zákoníku práce zásadně v cizí měně. Zaměstnavatel obvykle určí zaměstnanci zahraniční stravné z výše základní sazby zahraničního stravného stanoveného vyhláškou. Výše stravného se vypočítá podle základní sazby, a to stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času. Za dobu strávenou mimo území České republiky se od 1. ledna 2013 poskytuje zahraniční stravné:

- ve výši základní sazby, jestliže cesta trvá déle než 18 hodin,
- ve 2/3 výši, jestliže pracovní cesta trvá déle než 12 hodin, nejvýše 18 hodin,
- v 1/3 výši, jestliže pracovní cesta trvá 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR právo na tuzemské stravné.

Vyhláškou č. 392/2012 Sb., jsou upraveny sazby zahraničního stravného pro rok 2013. Mění se základní sazba stravného v případě Argentiny a Paraguay na 40 USD. Dále byly sníženy sazby u Estonska ze 45 na 40 EUR a sjednoceny sazby v případě některých republik bývalé Jugoslávie, a to snížením sazby u Chorvatska, Srbska a Černé Hory, Bosny a Hercegoviny ze 40 na 35 EUR. Významnou změnou je zvýšení základní sazby zahraničního stravného pro Slovensko na 35 EUR. (V Příloze B je uvedeno zahraniční stravné 2013 v dalších vybraných zemích.) [5]

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

V § 109 odst. 3 jsou uvedeni zaměstnanci, kterým je zaměstnavatelem:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Výše uvedení zaměstnavatelé hradí náklady na svou činnost převážně nebo zcela z veřejných zdrojů. Proto je omezeno rozhodování o jejich použití nejen minimálními právy zaměstnanců na cestovní náhrady, ale i jejich maximálním rozsahem, který jsou oprávněni zaměstnavatelé z veřejných prostředků svým podřízeným poskytovat.[7]

V podkapitolách níže uvedených jsou popsány odchylky při poskytování cestovních náhrad v rozpočtové sféře.

#### **3.4.1 NÁHRADA JÍZDNÍCH VÝDAJŮ**

Při poskytování a výpočtu náhrady jízdních výdajů postupuje zaměstnavatel v rozpočtové sféře shodně jako zaměstnavatel ve sféře podnikatelské s tím, že právní úprava je zde více striktní. Speciální právní úpravu poskytování náhrady jízdních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců ve státní správě obsahuje ustanovení § 175 zákoníku práce. Toto ustanovení kategoricky určuje sazbu základní náhrady při používání soukromých silničních motorových

vozidel. Pro zaměstnavatele ve státní správě je sazba základní náhrady uvedená v ustanovení § 157 odst. 4 a 5 zákoníku práce závazná a neměnná. Zaměstnavatel v rozpočtové sféře oproti zaměstnavateli ve sféře podnikatelské nemůže se zaměstnancem sjednat nebo před pracovní cestou určit tuto sazbu odchýlně. Jinak řečeno zaměstnanci zaměstnanému u zaměstnavatele ve státní správě mohou náležet náhrady jízdních výdajů stanovené pouze na základě sazeb základní náhrady určených zákonem.[7]

### 3.4.2 NÁHRADA ZVÝŠENÝCH STRAVOVACÍCH VÝDAJŮ (STRAVNÉ)

Odchylka při poskytování náhrady zvýšených stravovacích výdajů v rozpočtové sféře oproti poskytování náhrady zvýšených stravovacích výdajů v podnikatelské sféře je stanovena v ustanovení § 176 zákoníku práce, který upravuje stravné jako nejvýznamnější cestovní náhradu pro rozpočtovou sféru. Výše stravného není v rozpočtové sféře upravena pouze spodní hranicí, ale rozpětím podle délky trvání pracovní cesty. Sazby stravného jsou pevné a zaměstnavatel ve státní správě je nemůže měnit, ani snižovat. Zmíněné rozpětí umožňuje zaměstnavatelům ve státní správě, aby vymezili v pracovních nebo v kolektivních smlouvách či ve vnitřních předpisech výši stravného, a to i rozdílně v závislosti na náročnosti pracovního úkolu, podmínkách pracovní cesty apod. pro jednotlivé zaměstnance. Ke stanovení pevného rámce poskytování této cestovní náhrady jsou obdobné důvody jako při poskytování jízdného či ostatních náhrad v rozpočtové sféře. Poskytování stravného z veřejných zdrojů musí mít jasně omezený prostor, který ale je zároveň dostačující pro diferenciaci výše stravného dle délky pracovní cesty a ostatních podmínek. Sazby pro tuzemské pracovní cesty zaměstnanců v rozpočtové oblasti uvádí následující Tabulka 1.

**Tabulka 1: Sazby stravného v rozpočtové sféře**

Trvání pracovní cesty v kalendářním dni v hodinách	Rozpětí výše stravného v Kč
5 – 12	66 – 79
12 – 18	100 – 121
více než 18	157 – 188

*Zdroj: [7]*

Minimální časová hranice, od níž má zaměstnanec nárok na stravné, je shodně s podnikatelskou sférou nastavena na pět hodin. Pokud pracovní cesta netrvá v jednom kalendářním dni ani zmíněných pět hodin a pokud vysláním na pracovní cestu znemožní zaměstnavatel zaměstnanci stravování obvyklým způsobem, může zaměstnavatel v rozpočtové sféře fakultativně zaměstnanci přiznat náhradu zvýšených stravovacích výdajů až do výše stravného poskytovaného za pracovní cesty trvající od 5 do 12 hodin. Zaváže-li se

zaměstnavatel k poskytování stravného za uvedených podmínek v kolektivní smlouvě anebo ve vnitřním předpise nejedná se o plnění fakultativní, ale povinné.

Zaměstnanec má právo znát výši stravného ještě před odjezdem na pracovní cestu. Jestliže zaměstnanec není s výši stravného obeznámen předem, náleží zaměstnanci stravné alespoň ve výši spodní hranice zákonné sazby. Zbývající postup při poskytování stravného v rozpočtové oblasti je shodný s postupem poskytování stravného v podnikatelské oblasti.

### **3.4.3 POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD**

Při poskytování zbývajících cestovních náhrad, tj. náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, náhrady výdajů za ubytování, náhrady nutných vedlejších výdajů, postupuje zaměstnavatel v rozpočtové sféře opět shodně se zaměstnavatelem v podnikatelské sféře, platí tedy plně právní úprava těchto náhrad uvedená v ustanoveních hlavy II části sedmé zákoníku práce samozřejmě s tím, že zaměstnavatel v rozpočtové sféře nemůže svému zaměstnanci poskytovat cestovní náhrady vyšší nebo jiné než uvedené v zákoně.[7]

## **3.5 Společná ustanovení o cestovních náhradách**

Zákon o cestovních náhradách připouští, aby náhrady nebyly poskytovány ve výši prokázaných výdajů, ale paušalizovanými částkami. Společná ustanovení se dále zabývají poskytováním záloh na uhrazení cestovních výdajů.

### **3.5.1 PAUŠALIZACE CESTOVNÍCH NÁHRAD**

Při sjednání paušální měsíční nebo denní částky cestovní náhrady, popřípadě při jejím stanovení vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením se vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci, z výše cestovních náhrad a z očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. Současně se určí způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit mu k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka určena.

Paušalizací cestovních náhrad lze zjednodušit jejich účtování a likvidování, a tím zhospodárnit jejich poskytování. Paušalizace spočívá v tom, že náhrady stanovené zákoníkem práce se poskytují jako průměrné měsíční nebo denní částky, které mohou zahrnovat jednu nebo více cestovních náhrad. Paušalizace přichází v úvahu zejména u zaměstnanců, kteří

většinou pravidelně cestují do stejných míst nebo v určitém okruhu různých míst, s určitou pravidelností a za obdobných podmínek a výdajů. Vedle paušální částky lze poskytovat pouze ty cestovní náhrady, které nebyly do paušálu zahrnuty. Proto je stanovena pro sjednání nebo stanovení písemná forma.[4]

### **3.5.2 ZÁLOHA NA CESTOVNÍ NÁHRADY A JEJÍ VYÚČTOVÁNÍ**

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

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.

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.

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 směnil, 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.

Nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních

náhrad a uspokojit jeho práva. Částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

Právo zaměstnance na poskytování cestovních náhrad vychází z obecného principu, že výdaje spojené s konáním pracovních a dalších cest nese zaměstnavatel. Zaměstnanec není povinen vydávat na příslušné náklady spojené s pracovní cestou a dalšími cestami svoje prostředky. Zákonná úprava proto ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci přiměřenou zúčtovatelnou zálohu.[4]

## 4 CESTOVNÍ NÁHRADY FIRMY ELEKTRÁRNA CHVALETICE A. S.

Elektrárna Chvaletice leží v Polabí, asi dvacet kilometrů na západ od Pardubic. Byla postavena v letech 1973 – 1979. S výstavbou elektrárny souviselo dobudování Labské vodní cesty, protože severočeské hnědé uhlí, které se ve Chvaleticích spaluje, sem bylo do poloviny roku 1996 dopravováno z Lovosic po Labi. Z ekonomických důvodů byla lodní doprava uhlí od roku 1996 nahrazena železniční dopravou.

Elektrárna disponuje čtyřmi 200 MW bloky, které řídí dvě blokové dozorny. Kotle mají výkon 655 tun páry za hodinu, turbíny roztáčí pára o tlaku 16,8 MPa a teplotě 535 stupňů C. Raritou a chloubou elektrárny Chvaletice je automatický výklopník paliva uvedený do provozu v roce 1996, který obrací a vysypává celé vagóny s uhlím.

V roce 2010 došlo k vyčlenění elektrárny z ČEZ, a. s. do samostatné akciové společnosti, která i nadále zůstala součástí Skupiny ČEZ. Vyčlenění elektrárny mělo zjednodušit, uspíšit případný prodej společnosti nebo utlumení výroby energií na dva roky s polovičním provozem a následně po dalších dvou letech zastavit úplně provoz elektrárny. Důvodem by byla neefektivní výroba elektrické a tepelné energie v této z pohledu Skupiny ČEZ. Výrobní zařízení je sice zastaralé, ale provozuschopné. Klíčovým neúnosným nákladem se stává cena a hlavně doprava stěžejní suroviny, hnědého uhlí.

V současné době se Elektrárna Chvaletice v pozici, kdy společnost ČEZ vybrala ze dvou zájemců o koupi elektrárny a probíhají přípravy k prodeji novému majiteli. Novým majitelem se stává Litvínovská uhelná společnost, která bude spalovat ve Chvaleticích své vlastní uhlí a tím podstatně klesnou náklady na výrobu energií. Pro uhelnou společnost bude provoz a výroba již efektivnější.

Než bude popsána oblast cestovních náhrad výdajů souvisejících s výkonem závislé práce ve společnosti Elektrárny Chvaletice a. s., musím poznamenat, že od vyčlenění v roce 2010 byly z úsporných důvodů elektrárně odebrány z větší části výpočetní a informační systémy. Většina administrativních a účetních činností, včetně oblasti vypořádání cestovních náhrad, se vrátila do papírové podoby. Zaměstnancům nadřízení před pracovní cestou podepisují papírová povolení cest a po ukončení vyplňují a žádají o vyúčtování opět papírovou formou. Názornou ukázkou Cestovního příkazu nalezneme v Příloze C. Součástí příkazu je i formulář k vyúčtování služební cesty.



## 4.1 Vyslání zaměstnance ECH na pracovní cestu

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li možnost vysílat zaměstnance na pracovní cestu s ním předem dohodnuta ve smyslu § 42 ZP.

Zaměstnanec vysílá na pracovní cestu oprávněný zaměstnanec, který před začátkem pracovní cesty (viz § 153 ZP) určí podmínky ovlivňující poskytování a výši cestovních náhrad, zejména:

- dobu pracovní cesty, tj. začátek a konec pracovní cesty,
- místo nástupu a ukončení pracovní cesty (např. adresa pravidelného pracoviště, adresa bydliště nebo pobytu zaměstnance, zastávka veřejné hromadné dopravy, garáž vozidla apod.),
- místo plnění pracovních úkolů,
- účel pracovní cesty,
- způsob dopravy, tj. použitý dopravní prostředek (vlak, autobus, letadlo, služební vozidlo, soukromé vozidlo, dopravní prostředek městské hromadné dopravy, taxi aj.),
- způsob ubytování.

Oprávněný zaměstnanec může též určit další podmínky pracovní cesty (např. kategorie hotelu, typ vlaku, přerušení pracovní cesty). Oprávněný zaměstnanec, který zaměstnance na pracovní cestu vyslal, je přitom povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu služebním vozidlem a okolnosti vyžadují, aby zahájil pracovní cestu brzy ráno (např. před začátkem pravidelné pracovní doby), je možné stanovit její zahájení den předem v místě převzetí služebního vozidla. Pracovní cesta bude po dobu pobytu v místě bydliště přerušena.

Při návratu z místa plnění pracovních úkolů odpoledne nebo večer (obvykle po skončení pravidelné pracovní doby), může oprávněný zaměstnanec stanovit, že pracovní cestu zaměstnanec ukončí následující den okamžikem vrácení služebního vozidla.

Konkrétní podmínky, za kterých se bude pracovní cesta konat, stanoví oprávněný zaměstnanec vždy předem.[13]

## 4.2 Jízdní výdaje v ECH

Jízdními výdaji za použití určeného hromadného dopravního prostředku se rozumí výdaje za jízdenku, jízdenku s místenkou, jízdenku městské hromadné dopravy, letenku, použití

lůžkového či lehátkového vozu, použití taxi apod. Náhrada jízdních výdajů přísluší zaměstnanci v prokázané výši.

Při pracovní cestě v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, zaměstnavatel poskytne náhradu jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat. Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.

Soukromé vozidlo zaměstnance společnosti je možno využít pouze ve výjimečných případech, kdy není k dispozici vozidlo služební, a to na základě požadavku zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Rozhodnout o použití soukromého vozidla může oprávněný zaměstnanec po zvážení ekonomických hledisek a rizik na straně zaměstnavatele.

Pro použití soukromého vozidla jsou stanoveny následující podmínky:

- zaměstnanec stanoveným způsobem absolvoval školení řidičů ve společnosti ECH,
- soukromé vozidlo je způsobilé k provozu na pozemních komunikacích a má sjednáno platné havarijní pojištění, které kryje riziko havárie,
- k použití soukromého vozidla dal souhlas oprávněný zaměstnanec,
- do cestovního příkazu je zapsána státní registrační značka použitého soukromého vozidla.

Zaměstnanec předloží účetnímu referentovi před prvním použitím soukromého vozidla následující dokumenty:

- platný technický průkaz (jméno majitele, spotřeba pohonných hmot),
- smlouvu o havarijním pojištění, včetně dokladu o zaplacení pojistného na příslušné období, pokud nebyla udělena výjimka,
- doklad o zaplacení povinného ručení za provoz silničních motorových vozidel na příslušné období (za doklad o zaplacení se nepovažuje zelená karta).

Jakékoliv změny ovlivňující podmínky použití soukromého vozidla a výpočet cestovních náhrad je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nejpozději do 10 pracovních dnů, např. změny v záznamech v technickém průkazu, změnu pojistné smlouvy apod.

Použije-li zaměstnanec při pracovní cestě na žádost zaměstnavatele soukromé silniční motorové vozidlo, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada stanovená příslušným prováděcím právním předpisem a náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty.

Náhrada za spotřebované pohonné hmoty přísluší zaměstnanci ve výši vypočtené z ujetých km, ceny pohonných hmot prokázaných zaměstnancem a údaje z technického průkazu o spotřebě pohonných hmot použitého soukromého vozidla.

Při výpočtu náhrady za spotřebované pohonné hmoty se vychází z ceny pohonné hmoty prokázané zaměstnancem nákupním dokladem, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Prokáže-li zaměstnanec cenu pohonné hmoty více doklady o jejím nákupu, vypočítá se cena pohonné hmoty pro určení výše náhrady aritmetickým průměrem. Neprokáže-li zaměstnanec cenu pohonné hmoty hodnověrným způsobem, vypočte se výše náhrady z ceny stanovené příslušným prováděcím právním předpisem platným pro aktuální období.

Pokud zaměstnanec použije se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

Za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce.

Použije-li zaměstnanec při pracovní cestě služební vozidlo, vyúčtovává výdaje za pohonné hmoty způsobem stanoveným v řídicím dokumentu SKČ\_PP\_0052 Používání služebních vozidel, tzn. neuvádí je ve vyúčtování cestovního příkazu.[15]

### **4.3 Výdaje za ubytování ECH**

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže.

Dokladem prokazujícím výdaj za ubytování je doklad ubytovatele, na kterém musí být jako příjemce uveden zaměstnavatel zaměstnance a jméno ubytovaného zaměstnance. V případě dokladu, kterým je hrazeno ubytování více zaměstnanců, musí být na dokladu uvedeno jméno

zaměstnanec, který úhradu provedl a k vyúčtování bude připojen seznam ostatních ubytovaných.

#### 4.4 Stravné poskytované ECH

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu stravné stanovené pro aktuální období sazbou podle délky trvání pracovní cesty v daný den.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo.

##### 4.4.1 STRAVNÉ PŘI TUZEMSKÉ PRACOVNÍ CESTĚ

Sazby stravného za dobu trvání pracovní cesty na území ČR (dále jen TPC) se stanovují s účinností **od 1. 1. 2013** podle § 163 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, v této výši, (dle Tabulky 2):

**Tabulka 2: Sazby tuzemského stravného v ECH**

Doba trvání TPC	Výše stravného v Kč
5 až 12 hodin	<b>69,00</b>
déle než 12, nejdéle však 18 hodin	<b>106,00</b>
déle než 18 hodin	<b>165,00</b>

*Zdroj:[11]*

##### *Krácení stravného*

Jestliže bylo zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, krátí se sazby stravného v souladu s § 163 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, (viz Tabulka 3):

**Tabulka 3: Krácení stravného dle zákoníku práce v %**

Doba trvání TPC	krácení stravného za bezplatné jídlo v %		
	1 jídlo	2 jídla	3 jídla
5 až 12 hodin	<b>70%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
déle než 12, nejdéle však 18 hodin	<b>35%</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>
déle než 18 hodin	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>

*Zdroj:[11]*

Výše stravného za dobu trvání TPC se stanovuje, (dle Tabulky 4).

**Tabulka 4: Výše kráceného stravného v % i v Kč**

Doba trvání pracovní cesty	Výše stravného	krácení stravného v % / nárok na stravné v Kč					
		1 jídlo		2 jídla		3 jídla	
5 až 12 hodin	<b>69,00</b>	70%	<b>20,70</b>	100%	<b>0</b>	100%	<b>0</b>
déle než 12, nejdéle však 18 hodin	<b>106,00</b>	35%	<b>68,90</b>	70%	<b>31,80</b>	100%	<b>0</b>
déle než 18 hodin	<b>165,00</b>	25%	<b>123,75</b>	50%	<b>82,50</b>	75%	<b>41,25</b>

*Zdroj: [11]*

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do místa svého bydliště, které je odlišné od jeho místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší mu stravné pouze za cestu do místa jeho bydliště a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

Pokud zaměstnanec v kalendářním dni konal pracovní cestu delší než 5 hodin a současně byla jeho přítomnost na pracovišti v průběhu stanovené směny alespoň 3 hodiny, má nárok jak na příspěvek na stravování dle platné kolektivní smlouvy tak na stravné z titulu pracovní cesty. Podmínkou pro vznik nároku na příspěvek na stravování dle kolektivní smlouvy je, že mu nárok na stravné z titulu pracovní cesty nevznikl v průběhu směny. Pro účel vzniku nároku na příspěvek na stravu dle kolektivní smlouvy se do přítomnosti na pracovišti započítává i práce mimo areál zaměstnavatele a pracovní cesta kratší než 5 hodin. Nárok na stravné z titulu pracovní cesty přísluší podle délky jejího trvání.

Při použití dopravního prostředku, ve kterém je v ceně jízdenky zahrnuto občerstvení poskytnuté přepravní společností, se stravné nekrátí.[12]

#### **4.4.2 STRAVNÉ PŘI ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTĚ**

Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně, v souladu s právní úpravou zahraničního stravného v ZP. Základní sazby zahraničního stravného jsou stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.

Zahranční stravné se poskytuje v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné též v české měně nebo v jiné cizí měně, než je stanovená v prováděcím předpisu vydaném podle § 189 ZP pro příslušný cizí stát, pokud je k této měně ČNB vyhlášen kurz. Pro určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejdříve zjistí korunová hodnota

zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro přepočet se použijí kurzy vyhlášené ČNB a platné v den vyplacení zálohy.

Při zahraniční pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se části strávené na území ČR v prvním a druhém dni nesčítají. Právo na tuzemské stravné a zahraniční stravné se při takové cestě posuzuje samostatně v každém kalendářním dni jejího trvání.[10]

Základní sazby zahraničního stravného za dobu trvání zahraniční pracovní cesty (dále jen ZPC) se stanovují s účinností **od 1. 1. 2013** podle § 170 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, ve výši uvedené v příloze této volné přílohy.

Sazby zahraničního stravného jsou stanoveny v závislosti na době trvání zahraniční pracovní cesty v kalendářním dni, (dle Tabulky 5).

**Tabulka 5: Sazby zahraničního stravného v ECH**

Doba trvání ZPC	
nad 18 hod	<b>základní sazba zahraničního stravného</b>
nad 12 – 18 hod	<b>2/3 základní sazby</b>
12 – 1 hod, nebo déle než 5 hod, pokud zaměstnanci vznikne za cestu po ČR právo na tuzemské stravné	<b>1/3 základní sazby</b>
méně než 1 hod, nebo 5 hod a méně, pokud zaměstnanci vznikne za cestu po ČR právo na tuzemské stravné	<b>bez nároku</b>

*Zdroj:[12]*

#### *Krácení zahraničního stravného*

Jestliže bylo zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, krátí se sazby zahraničního stravného v souladu s § 170 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, (viz Tabulka 6).

**Tabulka 6: Krácení stravného ZPC ECH v %**

Doba trvání ZPC	krácení stravného za bezplatné jídlo v %		
	1 jídlo	2 jídla	3 jídla
nad 18 hod	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>
nad 12 – 18 hod	<b>35%</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>
12 – 1 hod, nebo déle než 5 hod, pokud zaměstnanci vznikne za cestu po ČR právo na tuzemské stravné	<b>70%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Zdroj: [12]

**Příklad:**

Výše sazeb zahraničního stravného za dobu trvání ZPC v Německu při základní sazbě zahraničního stravného 45 €, (viz Tabulka 7):

**Tabulka 7: Příklad zahraniční služební cesty do Německa**

Doba trvání ZPC	Základní sazba	krácení stravného v % / nárok na stravné					
		1 jídlo		2 jídla		3 jídla	
nad 18 hod	45€	25%	<b>33,75€</b>	50%	<b>22,50€</b>	75%	<b>11,25€</b>
nad 12 – 18 hod	30€	35%	<b>19,50€</b>	70%	<b>9,00€</b>	100%	<b>0€</b>
12 – 1 hod, nebo déle než 5 hod, pokud zaměstnanci vznikne za cestu po ČR právo na tuzemské stravné	15€	70%	<b>4,50€</b>	100%	<b>0€</b>	100%	<b>0€</b>

Zdroj: [12]

**4.5 Administrativa ECH související s cestovními náhradami**

Před zahájením pracovní cesty zaměstnanec zašle žádost v podobě vyplněného Cestovního příkazu (tuzemské nebo zahraniční) e-mailem na základě pokynu oprávněného zaměstnance, včetně požadavku na zálohu, účetnímu referentovi v lokalitě. Žádost schválená oprávněným zaměstnancem je dokladem pro zaměstnance, že mu pracovní cesta za uvedených podmínek byla nařízena. Pracovní cestu může tedy zaměstnanec zahájit až po jejím schválení oprávněným zaměstnancem a podle jeho případných upřesňujících pokynů.

**4.5.1 ZALOŽENÍ PRACOVNÍ CESTY ZAMĚSTNANCEM**

Cestovní příkaz má jednotný formát A4, (viz Příloha C) vyplňuje se elektronicky (PC), případně ručně čitelně tiskacím písmem a je rozdělen Příkaz k pracovní cestě (strana 1) a

Výkaz pracovní cesty (strana 2). Všechny údaje musí být vyplněny čitelně a příkaz je podepsán nadřizným vedoucím před vysláním na pracovní cestu.

V kolonkách CP zaměstnanec vždy doplňuje:

- Osobní údaje,
- adresu místa výjezdu na pracoviště (zpravidla místo trvalého bydliště),
- datum počátku a konce pracovní cesty,
- místo jednání, účel a průběh cesty,
- adresu příjezdu,
- jména spolucestujících,
- určený dopravní prostředek,
- případně výši povolené zálohy.

#### **4.5.2**                    ***UKONČENÍ A VYÚČTOVÁNÍ PRACOVNÍ CESTY***

Po ukončení pracovní cesty předloží zaměstnanec bez zbytečného odkladu, **nejdéle do 10 pracovních dnů**, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době, oprávněnému zaměstnanci písemné podklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad.

Nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva.

##### **4.5.2.1.**                    ***VYÚČTOVÁNÍ TPC***

Zaměstnanec doplní údaje týkající se cestovních výdajů a upřesnění doby trvání pracovní cesty do Vyúčtování PC a po jeho schválení oprávněným zaměstnancem předá účetnímu referentovi. Existují-li k vyúčtování papírové doklady k proplacení jako součást cestovních výdajů, je zaměstnanec povinen připojit papírové doklady a doručit účetnímu referentovi. Výplata vyúčtování CP se provádí bezhotovostně zasláním na bankovní účet zaměstnance.

V případě, že byla zaměstnanci poskytnuta záloha větší než vyúčtovaná částka, je zaměstnanec povinen přeplatek zálohy vrátit (prostřednictvím srážky ze mzdy).



Pokud zaměstnanec nevyúčtuje zálohu na pracovní cestu bez zbytečného odkladu a ani do 30 dnů od data odeslání upomínky, zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady ze mzdy.

#### **4.5.2.2. VYÚČTOVÁNÍ ZPC**

Zaměstnanec doplní údaje týkající se cestovních výdajů a upřesnění doby trvání pracovní cesty do Vyúčtování PC a po jeho schválení oprávněným zaměstnancem předá účetnímu referentovi. Existují-li k vyúčtování papírové doklady k proplacení jako součást cestovních výdajů, je zaměstnanec povinen připojit papírové doklady a doručit je účetnímu referentovi..

Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance, vrací zaměstnanec zaměstnavateli v měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl, nebo v měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnil, anebo v české měně. Přeplatek zálohy ve valutách vrací zaměstnanec do pokladny.

Přeplatek zálohy na ZPC v české měně vrací zaměstnanec prostřednictvím srážky ze mzdy. Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí nároky zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně (pokud se nedohodnou jinak). Pokud zaměstnanec nevyúčtuje zálohu na pracovní cestu bez zbytečného odkladu a ani do 30 dnů od data odeslání upomínky, zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady ze mzdy.[13]

#### **4.5.2.3. KONTROLA DOKLADŮ A NÁHRADA VZNIKLÝCH NÁKLADŮ ZAMĚSTNANCŮM ECH**

Elektrárna Chvaletice a. s., v současné době, při počtu 230 zaměstnanců, vyúčtovává měsíčně v průměru čtyřicet cestovní příkazů. Každý zaměstnanec po ukončení pracovní cesty, pokud požaduje náhradu cestovních výdajů, doručí schválený cestovní příkaz odpovědným zaměstnancem a s vypočítanými náhradami, včetně dalších dokladů k náhradě, účetnímu referentovi Útvaru finančního ředitele. Referent provádí kontrolu nejen výpočtu náhrad, ale i správnost náležitostí přiložených daňových dokladů.

Podle zákona č. 563/1991Sb., o účetnictví je ECH povinna vést účetnictví, požadavky na jeho průkaznost a podmínky předávání účetních záznamů pro potřeby státu.[8] A vzhledem k tomu, že ECH nemá vlastní útvar účetnictví, ale využívá za úplaty externí firmu Alfery & Partners s.r.o. (dále jen Alfery), se sídlem v Praze, musí referent zajistit předání dokladů související CP do sídla účetní firmy. Zaměstnanec Alfery následně provádí účetní operace a předává podklad příslušné bance k proplacení nákladů jednotlivým zaměstnancům na

bankovní účty.[14] V minulosti, kdy byla ECH součástí ČEZ, a. s., byly hrazeny výdaje zaměstnanců zároveň se mzdou, jednou platbou. Celý proces od povolení pracovní cesty, až po vyúčtování probíhal v IT systému modulu SAP a byl podstatně jednodušší. Ale pokud spočítáme přibližnou nákladovost z pohledu výkonu práce při zpracování vyúčtování cestovních náhrad, zjistíme, že není postup „papírové“ vyúčtování je sice složitější, ale ne nákladný:

ECH zaměstnává 230 zaměstnanců a v průměru se vyúčtovává měsíčně 40 cestovních příkazů. Účetní referent zvládne kontrolu dokladů souvisejících s vyúčtováním cest cca za 3 hodiny (počítáno je se správně vyplněnými a kompletními podklady, které referent nemusí vracet k přepracování) v měsíci, s nákladem na výkon 1100,- Kč za hodinu. Účetní firma zaúčtuje a vydá příkazy k platbám příslušné bance k odeslání náhrad jednotlivým zaměstnancům na bankovní účty cca za 2 hodiny v měsíci, s nákladem 1500,-Kč za hodinu. Výsledný náklad na výkony obou pracovníků tedy vychází 6300,- Kč za měsíc.

#### **4.5.2.4. POVINNOST PŘIHLÁŠENÍ K SILNIČNÍ DANI**

Bylo-li zaměstnanci povoleno použití soukromého vozidla pro pracovní cestu, je zaměstnavatel povinen zaplatit silniční daň za každý den použití tohoto vozidla podle zákona č. 16/1993 Sb. V případě, že použité vozidlo již má pro příslušný rok zaplacenou silniční daň (jedná se o vozidlo, které je používáno pro podnikatelskou činnost), je zaměstnanec povinen předložit zaměstnavateli doklad o zaplacení daně.

Podle zákona č. 16/1993 Sb., o dani silniční (dále jen "daň"), jsou předmětem daně silniční motorová vozidla a jejich přípojná vozidla (dále jen "vozidla") registrovaná a provozovaná v České republice, jsou-li používána k podnikání a nebo k jiné samostatné výdělečné činnosti (dále jen "podnikání") nebo jsou používána v přímé souvislosti s podnikáním anebo k činností, z nichž plynoucí příjmy jsou předmětem daně z příjmů u subjektů nezaložených za účelem podnikání podle zvláštního právního předpisu. Bez ohledu na to, zda jsou používána k podnikání, jsou předmětem daně vozidla s největší povolenou hmotností nad 3,5 tuny určená výlučně k přepravě nákladů a registrovaná v České republice.[6]

## **4.6 Cestovní náhrady upravené prostřednictvím kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů ECH**

Kolektivní smlouva a vnitřní předpisy umožňují upravit vzájemné vztahy mezi subjekty pracovního práva. Zásada platná pro zákoník práce „co zákon nezakazuje, to dovoluje“ nabízí v tomto směru velký prostor pro možnost úprav. V kolektivních smlouvách a také vnitřních předpisech je možno upravit např. i zvýšení cestovních náhrad, poskytování ostatních náhrad, poskytování jiných náhrad, upravit paušalizaci cestovních náhrad apod.

Možnosti úpravy poskytování cestovních náhrad se odlišují podle typu zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatelé z podnikatelského sektoru nejsou v poskytování cestovních náhrad omezeni. Mohou poskytovat vyšší cestovní náhrady, než stanovuje zákoník práce. Mohou tedy toho využít a pomocí vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy stanovit vyšší cestovní náhrady, než ve svém minimu stanoví zákoník práce. Omezením však je, že náhrady, které přesahují horní hranici cestovních náhrad stanovenou zákoníkem práce, pak podléhají podle zákona o dani z příjmů zdaněním a dále odvodům na zdravotní a sociální zabezpečení. To je také důvodem, proč zaměstnavatelé ze soukromého sektoru ve většině případů poskytují pouze cestovní náhrady v základní výši stanovené zákoníkem práce.[9]

Společnost ECH v náhradách nepřekračuje vymezenou hranici, ale proplácí náhrady zaměstnancům pod horním limitem hranice.

V souladu s kolektivní smlouvou v souvislosti s pracovními cestami mohou zaměstnanci ECH využívat i následujících benefitů:

- 1) Daňové poradenství.
- 2) Příspěvek na kompenzaci kupní síly.
- 3) Náklady na relokační služby (pouze v případě „vzdáleného zahraničí“).
- 4) Nadstandardní zdravotnické služby.
- 5) Poskytování ubytování.
- 6) Úhrada nákladů na přechodné ubytování.
- 7) Příspěvek na převoz vlastního vozidla do přijímající země a zpět.
- 8) Jazyková příprava.
- 9) Příspěvek na výdaje spojené s přestěhováním (pouze v případě „vzdáleného zahraničí“).
- 10) Úhrada stěhovacích výdajů (pouze v případě „vzdáleného zahraničí“).
- 11) Úhrada cesty do přijímající země a zpět.

- 12) Komerční zdravotní pojištění.
- 13) Členství v bezpečnostním programu
- 14) Životní rizikové pojištění.

Výše uvedené zaměstnanecké benefity, kromě benefitu č. 9) a 14), poskytované výhradně v souvislosti s mezinárodním vysláním, se nepovažují za součást hrubé mzdy pro účely výpočtu hypotetické daně nebo zálohy na ni ve vysílající zemi. Daň z těchto benefitů tak jde k tíži společnosti nikoliv zaměstnance.

Obsahem vnitřních předpisů, podnikových příkazů, metodiky, pracovních postupů, směrnic a standardů, společnost dodržuje nejen příslušné zákony a vyhlášky, ale také právní předpisy, např. při vysílání zaměstnanců na ZPC se řídí:

- Nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 – pokud je zaměstnanec mezinárodně vyslán v rámci zemí EU, ESVO a Švýcarska.
- Nařízením Rady č. 883/2004 – vztahuje se pouze na občany EU migrující v EU.
- Mezinárodní dvoustrannou smlouvou o sociálním zabezpečení, kterou uzavřela ČR s některými státy - pokud je zaměstnanec mezinárodně vyslán mimo země EU, ESVO a Švýcarsko do státu, se kterým ČR uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení.
- Vnitrostátními předpisy ČR a země vyslání – pokud je zaměstnanec mezinárodně vyslán mimo země EU, ESVO a Švýcarsko a neexistuje mezinárodní smlouva o sociálním zabezpečení mezi ČR a státem do kterého byl zaměstnanec mezinárodně vyslán.

V případě, že to právní předpisy odpovídající místu mezinárodního vyslání umožňují, zůstanou vyslaní zaměstnanci v systému zdravotního a sociálního pojištění ČR.

Po dobu mezinárodního vyslání poskytne vysílající nebo případně přijímající společnost (pokud se na tom společnosti dohodnou) mezinárodně vyslanému zaměstnanci komerční zdravotní pojištění.[10]

Vnitřní předpisy ECH související s cestovními náhradami jsou uvedeny v přehledu použité literatury.

## ZÁVĚR

Zadáním bakalářské práce bylo téma náhrad výdajů v souvislosti s výkonem závislé činnosti, zejména cestovních náhrad. Touto problematikou se zabývá zákoník práce v části sedmé, která je členěna do pěti hlav. Hlavy I a V jsou společné. Podle hlavy II postupují zaměstnavatelé z podnikatelského sektoru, podle hlavy III pak postupují zaměstnavatelé ze státní a rozpočtové sféry. Při poskytování cestovních náhrad postupují zaměstnavatelé z rozpočtové sféry podle hlavy II s odchylkami uvedenými v hlavě III Tito zaměstnavatelé nesmějí poskytovat vyšší náhrady než je uvedeno v hlavě III, jsou stanoveny pevné sazby nebo sazby s rozpětím. Zaměstnavatelé z podnikatelského sektoru však mohou poskytovat vyšší a další náhrady než stanoví minimální standard zákoníku práce. Problematiku cestovních náhrad pak uzavírá v hlavě V společná ustanovení o cestovních náhradách jejíž obsahem je paušalizace a poskytování záloh na cestovní náhrady.

Bakalářská práce obsahuje čtyři hlavní kapitoly. První kapitola je zaměřena na vysvětlení všeobecných pojmů týkající se závislé práce a pracovního poměr, druhá kapitola se věnuje konkrétnějším pojmům z oblasti náhrad výdajů při výkonu závislé práce, třetí kapitola obsahuje analýzu cestovních náhrad, které vznikají zaměstnancům na pracovních cestách. Poslední čtvrtá kapitola charakterizuje problematiku náhrad výdajů, které mohou vzniknout zaměstnanci, firmy Elektrárna Chvaletice a. s.

Po porovnání právní a praktické oblasti cestovních náhrad musím konstatovat, že společnost ECH se ve všech směrech snaží svým zaměstnancům výdaje spojené v výkonem práce nahrazovat v nadstandardních hodnotách, které jsou zákoníkem práce přípustné, a v co nejkratších termínech. V současné době dochází ve společnosti ke změně majitele. Zaměstnance ECH čeká tedy v příštích měsících mnoho změn a určitě i v oblasti zaměstnaneckých výhod a benefitů, které se týkají i cestovních náhrad.

Domnívám se, že cíle této bakalářské práce, analyzovat právní úpravu náhrad výdajů v souvislosti s výkonem závislé práce, bylo dosaženo a práce poskytuje ucelený přehled nejen právní problematiky, ale i popisuje problematiku cestovních náhrad v konkrétní firmě, společnosti Elektrárna Chvaletice a. s.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxxv, 575 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-4001-864.
- [2] GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
- [3] HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2008-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0.
- [4] JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. o kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3.
- [5] Podnikatel.cz, *Údaje o změnách v cestovních náhradách* [online]. 2013. vyd. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: [Http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-cestovnich-nahradach-2013/](http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-cestovnich-nahradach-2013/)
- [6] Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční, ve znění pozdějších předpisů
- [7] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [8] Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví
- [9] Zákon č. 586/2009 Sb., o dani z příjmu
- [10] ČEZ, a. s. *Mezinárodní vysílání zaměstnanců: Vnitřní směrnice\_ČEZ\_ST\_0049r01*. Praha, 2012.
- [11] ČEZ, a. s. *Sazby stravného tuzemské cesty ČEZ materiál: Vnitřní směrnice\_ČEZ\_VP\_G*. Praha, 2012.
- [12] ČEZ, a. s. *Základní sazby zahr. stravného od 1. 1. 2013: Vnitřní směrnice\_ČEZ\_VP\_B*. Praha, 2013.
- [13] ECH a. s. *Pracovní cesty: Vnitřní směrnice\_ECH\_ME\_0002r00*. Chvaletice, 2011.
- [14] ECH a. s. *Ekonomické řízení ECH: Vnitřní směrnice\_ECH\_ME\_0005r00*. Chvaletice, 2012.
- [15] Skupina ČEZ. *Pracovní cesta: Vnitřní směrnice\_SKC\_PP\_0034r03*. Praha, 2012.

## **SEZNAM PŘÍLOH**

- Příloha A      Přehled průměrných cen pohonných hmot od roku 2005
- Příloha B      Zahraniční stravné 2013 ve vybraných zemích
- Příloha C      Cestovní Příkaz ECH

Příloha A

**Přehled průměrných cen pohonných hmot od roku 2005 (v Kč):**

<b>Pohonná hmota</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>automobilový benzin 91 oktanů (speciál)</b>	27,10	30,10	27,80	30,60	26,30	28,50	31,40	X	X
<b>automobilový benzin 91 oktanů (normál)</b>	27,50	29,50	27,90	30,60	26,30	28,50	31,40	X	X
<b>automobilový benzin 95 oktanů (super)</b>	27,40	30,40	28,10	30,90	26,80	28,70	31,60	34,90	36,10
<b>automobilový benzin 98 oktanů (super plus)</b>	31,00	34,40	31,10	33,10	29,00	30,70	33,40	36,90	38,60
<b>motorová nafta</b>	26,60	29,50	28,10	31,20	28,50	27,20	30,80	34,70	36,50



## Příloha B

## Zahraníční stravné 2013 ve vybraných zemích:

<b>Země</b>	<b>Základní sazba stravného</b>
<b>Evropská unie:</b>	
<b>Bulharsko, Maďarsko, Polsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko</b>	35 EUR
<b>Kypr, Litva, Lotyšsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Estonsko</b>	40 EUR
<b>Belgie, Estonsko, Finsko, Francie, Itálie, Irsko, Lucembursko, Malta, Německo, Nizozemsko, Rakousko</b>	45 EUR
<b>Švédsko, Dánsko</b>	50 EUR
<b>Velká Británie</b>	40 GB
<b>Ostatní Evropa:</b>	
<b>Turecko</b>	40 EUR
<b>Chorvatsko, Srbsko, Černá Hora, Bosna, Hercegovina</b>	35 EUR
<b>Lichtenštejnsko, Rusko, Ukrajina</b>	45 EUR
<b>Island, Norsko,</b>	55 EUR
<b>Švýcarsko</b>	75 CHF
<b>Asie:</b>	
<b>Afghánistán, Indie, Írán, Thajsko, Vietnam</b>	35 EUR
<b>Čína, Irák</b>	40 EUR
<b>Japonsko</b>	65 USD
<b>Zámoří:</b>	
<b>Kanada</b>	45 USD
<b>USA</b>	50 USD
<b>Brazílie</b>	55 USD

CESTOVNÍ PŘÍKAZ					
<b>Elektrárna Chvaletice a. s.</b> <b>K Elektrárně 227</b> <b>533 12 Chvaletice</b>		Datum narození: _____			
		Útvar: _____			
		Telefon, linka: _____			
Příjmení, jméno, titul: _____		Normální pracovní doba			
Bydliště: _____		od _____ do _____			
Počátek cesty (místo, datum)	Místo jednání	Účel a průběh cesty	Konec cesty (místo, datum)		
3. Spolucestující _____					
4. Určený dopravní prostředek (u vlastního vozidla druh, obsah válců) _____					
5. Předpokládaná částka výdajů Kč _____					
6. Povolená záloha Kč. _____ vyplacená dne _____					
Podpis pracovníka _____		Razítko, datum a podpis pracovníka oprávněného k povolení cesty _____			
VYÚČTOVÁNÍ PRACOVNÍ CESTY					
<b>Doplatek cestovního zašlete na účet:</b>		_____			
Číslo účtu	kód banky	_____			
		Datum a podpis pracovníka _____			
8. VÝDAJOVÝ A PŘÍJMOVÝ DOKLAD číslo _____	Účtovací předpis				
Účtovaná náhrada byla přezkoušena a upravena na	Má dátí	Dal	Částka	Středisko	Pozn.
Slovy _____	Poznámka o zaúčtování _____				
Datum a podpis pracovníka, který upravil vyúčtování _____		Schválil (datum a podpis) _____			

## VYÚČTOVÁNÍ PRACOVNÍ CESTY

Datum	Odjezd - příjezd <sup>1)</sup> Místo jednání podtrhněte	Použitý dopravní prostředek <sup>2)</sup>	Počet hodin ztráty času	Vzdálenost v km <sup>3)</sup>	Počátek a konec prac. výkonu (hodina)	Jízdné a místní přeprava Kč	Stravné Kč	Nocležné Kč	Nutné vedlejší výdaje Kč	Celkem Kč	Upraveno Kč
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										
	Odj. _____										
	Přij. _____										

Stravování bylo poskytnuto bezplatně:

Ubytování bylo poskytnuto bezplatně:

<b>Celkem</b>											
<b>Z á l o h a</b>											
<b>D o p l a t e k</b>											

- O - osobní vlak
- R - rychlík
- A - autobus
- L - letadlo
- AUS - auto služební
- AUV - auto vlastní
- AUP - auto z půjčovny
- MOS - motocykl služební

Prohlašuji, že jsem všechny údaje uvedl plně a správně

<sup>1)</sup> Dobu odjezdu a příjezdu u v veřejného dopravního prostředku vyplňte podle jízdního řádu  
<sup>2)</sup> Uv ádějte ve zkratce  
<sup>3)</sup> Počet km uv ádějte jen při použití jiného než v veřejného hromadného dopravního prostředku  
 Sazby náhrad cestovních výdajů jsou uveřejněny v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce § 163 (stravné) a § 170 (zahraniční stravné).

Datum a podpis pracovníka