

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Cestovní náhrady

Zvýšení minimální mzdy

– vyšší práva a nároky zaměstnanců

Stravenky a stravenkový paušál

Zákoník práce – novela

Podmínky ochrany při práci – změny

Mzdová kalkulačka

Veřejná správa

Novela zákona o obcích

Školský zákon – novela

Zvláštní právní povinnosti úředníků

OBSAH 3 / 2024

AKTUÁLNĚ A

Cestovné náhrady v roce 2024 3

JUDr. Jana Drexlerová

Stravenky a stravenkový paušál 8

Ing. Ivan Macháček

Příklady daňového řešení stravenek a stravenkového paušálu. 11

Zvýšení minimální mzdy v roce 2024 13

JUDr. Ladislav Jouza

PRACOVNÍ PRÁVO PP

Novela zákoníku práce 16

JUDr. Eva Dandová

Kolektivní smlouvy v roce 2024 – vyšší nároky a benefity 21

JUDr. Ladislav Jouza

Digitalizace a pracovní náplň 25

JUDr. Ladislav Jouza

CHYBY A POKUTY CH

Ochrana zdraví při práci – změny 28

JUDr. Eva Dandová

Občanskoprávní dokumenty v soukromé i podnikatelské praxi – nové výklady NS ČR. 32

Richard W. Fetter

Převedení dovolené do roku 2024 34

JUDr. Ladislav Jouza

ODMĚŇOVÁNÍ ODM

Uplatnění progresivní daně u zaměstnance 37

Ing. Ivan Macháček

Odpočty od základu daně FO za rok 2023 40

Ing. Pavel Novák

Sleva na manželku a zrušení slev 45

Ing. Ivan Macháček

Zvýšení hodnoty bodu pro bolestné (a ztížení společenského uplatnění) za pracovní úraz 50

Richard W. Fetter

Mzdová kalkulačka 2024 52

ODVODY ODV

Zdravotní pojištění a nemoc zaměstnance u dohody o pracovní činnosti. 58

Ing. Antonín Daněk

Zaměstnavatel a neplacené volno bez odvodu pojistného ve zdravotním pojištění 61

Ing. Antonín Daněk

Zdravotní pojištění – když zaměstnanec nepožádá o přiznání starobního důchodu. 64

Ing. Jiří Hálek

Zdravotní pojištění a 29 dní v únoru 66

Ing. Antonín Daněk

VEŘEJNÁ SPRÁVA VS

Novela zákona o obcích 69

Ing. Zdeněk Morávek

Školský zákon - novela 72

JUDr. Eva Dandová

Praktická řešení k veřejné správě 76

Zvláštní právní povinnosti úředníků ve veřejné správě. 77

JUDr. Ladislav Jouza

CESTOVNÍ NÁHRADY V ROCE 2024

... Pokud trvá pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět (včetně pobytu rodiny v zahraničí). Náhrada se však poskytne pouze ve výši, která odpovídá částce jízdních výdajů do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště nebo bydliště na území ČR, a to podle zásady ve výši té z nich, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

STRAVENKY A STRAVENKOVÝ PAUŠÁL V ROCE 2024

... Nově se vztahuje na rozdíl od roku 2023 osvobození od daně z příjmů u zaměstnance i na poskytnutí dalšího peněžního příspěvku na stravování v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, je-li poskytnut jako další příspěvek v rámci stejné směny, pokud její délka v úhrnu s přestávkou v práci povinně poskytovanou zaměstnavatelem podle jiného právního předpisu je delší než 11 hodin.

ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY V ROCE 2024

... Příspěvek na zapracování se poskytuje jednorázově zpětně na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem po dobu maximálně tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tedy 9 450 Kč (dříve 8 650 Kč). Celková částka může být 28 350 Kč (do 1. ledna 2024 částka 25 950 Kč).

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

... V souvislosti s termínem nepřetržitý provoz je zpřesněno, že se jedná o provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu [§ 78 odst. 1 písm. g) ZP]. Jedná se tedy obecně o činnosti zaměstnavatele, které nelze na nějaký časový úsek během dne nebo týdne zcela přerušit a provoz uzavřít tak, že během přerušení nedochází k výkonu práce zaměstnanců na daném uzavřeném pracovišti.

OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI - ZMĚNY

... Novelizací došlo k úpravám také v oblasti zátěže teplem a zátěže chladem na pracovišti. Jedná se zejména o upřesnění na základě nejnovějších poznatků v oblasti tepelné a chladové zátěže, nové legislativy a dále jsou zde úpravy, které napravují některé nepřesnosti v této části předpisu vzniklé v minulosti. Významné je vypuštění stereoteploty (tst) jako veličiny z předpisu, a z důvodu nynější prakticky nulové využitelnosti při měření v praxi akreditovanými laboratořemi.

NOVELA ZÁKONA O OBCÍCH

... Nová právní úprava tak zavádí jiný způsob výpočtu, kdy je výše (resp. maximální výše) odměn počítána prostřednictvím koeficientů a základny. Na odpovědnosti obcí a krajů je tak „spočítat“ pro danou funkci odměnu uvolněnému a maximální výši odměny neuvolněnému členu zastupitelstva, kdy se odměna ze zákona zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Samotnou výši odměn neuvolněným členům pak stanoví zastupitelstvo.

ŠKOLSKÝ ZÁKON – NOVELA

... Pro praxi má zásadní význam § 60j ŠZ. Ustanovení stanoví zejména, že ředitel školy zadá do informačního systému pořadí uchazečů. Ředitel školy vyjde z předaných výsledků jednotné zkoušky a zároveň vyhodnotí svá vlastní kritéria. Takto získané pořadí zadá do informačního systému o přijímacím řízení. Dále platí, že pokud nelze přijmout všechny úspěšné uchazeče, záleží na jejich pořadí podle přijímacích kritérií. V případě, že by se uchazeč umístil u více oborů vzdělání na místě, které by opravňovalo k přijetí.

Cestovní náhrady v roce 2024

S vysláním zaměstnance na pracovní cestu souvisí poskytování cestovních náhrad. Pravidelně k 1. lednu dochází ke změně výše cestovních náhrad. Rovněž k 1. lednu 2024 došlo k navýšení cestovní náhrady pro zaměstnance na pracovní cestě. O kolik se zvýší stravné a náhrady za využívání motorových vozidel?

Poskytování cestovních náhrad zaměstnancům v podnikatelské sféře

V souladu se zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu:

- a) jízdních výdajů,
- b) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- c) výdajů za ubytování,
- d) zvýšených stravovacích výdajů (dále jen „stravné“),
- e) nutných vedlejších výdajů.

Některé cestovní výdaje, které zaměstnanec předkládá k vyúčtování zaměstnavateli k úhradě v souvislosti s pracovní cestou, zaměstnanec zaměstnavateli prokazuje a dokládá příslušnými doklady (například jízdné nebo náklady na ubytování). Mezi cestovní výdaje, které zaměstnanec zaměstnavateli žádným způsobem nedokládá a neprokazuje, protože jejich výše je stanovena přímo zákonem, patří stravné.

Dle ust. § 189 odst. 1 zákoníku práce (tzv. zmocňovací ustanovení) v pravidelném termínu od 1. ledna daného kalendářního roku Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou mění podle údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a o cenách pohonných hmot:

- a) sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel,
- b) výši stravného,

- c) stanoví průměrnou cenu pohonných hmot.

Obdobně je dále v odstavci 4 ust. § 189 zákoníku práce stanoveno, že v pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo financí vyhláškou stanoví výši základních sazeb zahraničního stravného v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí vypracovaného podle podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky, a s využitím statistických údajů mezinárodních institucí.

Tak jako v každém roce, tak s účinností od 1. ledna 2024 v souladu s výše uvedeným dochází ke změně sazeb náhrad cestovních výdajů, a to na základě:

- nové vyhlášky č. 398/2023 Sb. vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 18. prosince 2023, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2024
- a na základě nové vyhlášky č. 341/2023 Sb. vydané Ministerstvem financí dne 20. listopadu 2023, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2024.

NÁHRADA JÍZDNÍCH VÝDAJŮ patří k nejčastěji poskytovaným cestovním náhradám. V případě, že zaměstnavatel určí zaměstnanci jako způsob dopravy při pracovní cestě hromadný dopravní prostředek dálkové přepravy (autobus, vlak), pak náleží zaměstnanci náhrada prokázaných výdajů za jeho použití (jízdné). Dle ust. § 157 odst. 1 zákoníku práce *náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v prokázané výši*. Pokud nastane situace, že zaměstnavatel určil jako způsob přepravy autobus nebo vlak, a zaměstnanec jej požádá, aby místo určeného dopravního prostředku mohl použít jiný prostředek (obvykle tím je vlastní motorové vozidlo), náleží zaměstnanci náhrada výdajů pouze ve výši, která odpovídá výši jízdného za původně určený autobus nebo vlak. Odlišný je případ, kdy zaměstnanec použije své soukromé silniční motorové vozidlo na žádost zaměstnavatele.

Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele své soukromé silniční motorové vozidlo, přísluší mu:

- za každý 1 km jízdy základní náhrada,
- a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Z výše uvedeného vyplývá, že mohou nastat tyto situace v případě použití automobilu:

- zaměstnavatel určí, že zaměstnanec na cestu pojede vozidlem zaměstnavatele – zaměstnavatel v takovém případě hradí náklady

na pohonné hmoty i další náklady spojené s údržbou vozidla a zaměstnanec nemá nárok na další plnění.

- zaměstnavatel určí jiný způsob dopravy, avšak souhlasí s tím, aby zaměstnanec použil své soukromé motorové vozidlo – zaměstnavatel v takovém případě hradí pouze náklady jím určeného způsobu dopravy (např. jízdné za vlak, autobus). Pokud by zaměstnanec použil své soukromé motorové vozidlo bez souhlasu zaměstnavatele, neměl by v takovém případě zaměstnanec na náhradu jízdních výdajů vůbec nárok.
- zaměstnavatel určí, že zaměstnanec na cestu použije své soukromé motorové zavazadlo, samozřejmý je souhlas zaměstnance – zaměstnanec má v takovém případě nárok jednak na náhradu výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu, a jednak na tzv. základní náhradu.

Základní náhrada za používání silničních motorových vozidel

Základní náhrada představuje určitou kompenzaci za to, že dochází k opotřebení soukromého motorového vozidla zaměstnance v rámci pracovní cesty, představuje také určitý paušální příspěvek na náklady spojené s provozováním vozidla.

Pokud nebyla výše sazby základní náhrady sjednána nebo určena zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci sazba základní náhrady stanovená právním předpisem. Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel je stanovena v její minimální výši v ust. § 1 vyhlášky č. 398/2023 Sb. Dle tohoto ustanovení sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle ust. § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- jednostopých vozidel a tříkolek 1,50 Kč,
- osobních silničních motorových vozidel 5,60 Kč.

Výše těchto základních náhrad je stanovena pro zaměstnavatele

le v podnikatelské sféře jako minimum, které jsou povinni zaměstnancům poskytnout s tím, že mohou samozřejmě poskytnout svým zaměstnancům i základní náhradu za používání silničních motorových vozidel vyšší, tj. sjednat se zaměstnancem nebo stanovit před pracovní cestou zaměstnanci odchylně se zachováním minimální v zákoně stanovené výši.

Pokud je zaměstnavatelem subjekt dle ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce (stát, územní samosprávný celek atd.), jsou ve vyhlášce uvedené sazby základní náhrady pro zaměstnavatele závazné a nemůže je zaměstnavatel sjednat nebo před pracovní cestou určit odchylně.

Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu

určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty. Spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit.

Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Pokud 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 ust. § 189 zákoníku práce.

Vyhláška č. 398/2023 Sb. v návaznosti na předpokládanou výši cen pohonných hmot v roce 2024 snížila průměrné ceny za 1 litr benzínu a naopak zvýšila cenu za litr motorové nafty. Výše průměrné ceny pohonné hmoty dle vyhlášky činí:

- 38,20 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- 42,60 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- 38,70 Kč za 1 litr motorové nafty,
- 7,70 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

je dalším druhem cestovních náhrad, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat. **Právo na tuto náhradu vzniká zaměstnanci jen v případě pracovní cesty, která trvá déle než 7 dnů. Současně platí, že návštěva člena rodiny se realizuje nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty a poté vždy v čtyřtýdenním intervalu, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na kratší době.** Osoby, které se pro tyto účely považují za člena rodiny, jsou uvedeny v ust. § 187 zákoníku práce.

Pokud trvá pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět (včetně pobytu rodiny v zahraničí). Náhrada se však poskytne pouze ve výši, která odpovídá částce jízdních výdajů do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště nebo bydliště na území ČR, a to podle zásady ve výši té z nich, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

Náhrada výdajů za ubytování

Při určování podmínek pracovní cesty určuje zaměstnavatel i způsob ubytování. V souladu s těmito podmínkami je potom zaměstnavatel povinen uhradit výdaje za ubytování, které mu zaměstnanec prokáže. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nezabezpečí bezplatné ubytování na pracovní cestě, náleží zaměstnanci náhrada výdajů prokazatelně vynaložených na ubytování (např. v hotelu, penzionu). V zásadě uhrazuje zaměstnavatel zaměstnanci výdaje za ubytování po celou dobu trvání cesty. Tato povinnost mu odpadá v době návštěvy člena rodiny zaměstnance. Pokud si však zaměstnanec musel ubytování zachovat i po tuto dobu, např. proto, že na tom trvá ubytovací zařízení, nebo proto, že s ohledem na délku cesty má zaměstnanec v ubyto-

vacím zařízení mnoho pracovních a osobních věcí, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci výdaje za ubytování i za tuto dobu.

STRAVNÉ - Při pracovních cestách je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci i náhradu zvýšených stravovacích výdajů neboli stravné (v praxi je zažitý také pojem diety). Stravné představuje náhradu zvýšených výdajů na stravování zaměstnance při pracovní cestě vzhledem k tomu, že výdaje zaměstnance na stravu při pracovní cestě ve srovnání s výdaji, které zaměstnanec vynaloží za stravu při práci v místě pravidelného pracoviště, jsou obvykle vyšší. **Účelem stravného není krytí veškerých stravovacích nákladů zaměstnance během pracovní cesty, proto také se stravné neposkytuje ve výši prokazované zaměstnanci například doklady o nákupu, ale účelem je pouze nahradit zvýšené náklady zaměstnance na stravu při pracovní cestě.**

Ustanovení § 163 odst. 1, 2 zákoníku práce stanoví minimální částky výše stravného při pracovní cestě na území ČR v závislosti na délce trvání pracovní cesty. Částky stravného se mění prováděcím předpisem na základě zmocnění obsaženého v ust. § 189 zákoníku práce v závislosti na vývoji cen. Konkrétní výši stravného, kterou bude zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat, sjedná nebo stanoví zaměstnavatel před vysláním na pracovní cestu. Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí-li před vysláním zaměstnance na pracovní cestu vyšší stravné, než je stanoveno v ust. § 163 odst. 1 zákoníku práce, přísluší zaměstnanci stravné ve výši stanovené v tomto ustanovení. Výše stravného je určena v závislosti na době trvání pracovní cesty. Zaměstnavatel poskytuje stravné, trvá-li pracovní cesta nejméně 5 hodin v jednom kalendářním dni. V případě, že by pracovní cesta trvala méně než 5 hodin, nárok zaměstnance na poskytnutí stravného dle zákona nevzniká. Zaměstnavatel však samozřejmě může nad zákonem daný rámec poskytnout zaměstnanci stravné i v takovém případě, tj. např.

pokud by pracovní cesta trvala pouze 4 hodiny. Výše stravného je stanovena vyhláškou a každoročně se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem, které vydává MPSV dle ust. § 189 odst. 1 zákoníku práce. Aktuálně platnou a účinnou je vyhláška č. 398/2023 Sb.

Dle ust. § 2 vyhlášky č. 377/2023 Sb. platí, že za každý kalendářní den pracovní cesty v roce 2024 poskytne zaměstnavatel v podnikatelské sféře zaměstnanci stravné nejméně ve výši

- a) 140 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 212 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 333 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Z uvedeného je zřejmé, že došlo k podstatnému zvýšení stravného oproti roku 2023, a to v případě pracovní cesty v trvání 5 až 12 hodin o 11 Kč, pracovní cesty v trvání 12 až 18 hodin o 16 Kč a v případě pracovní cesty v trvání déle než 18 hodin o 26 Kč.

Dle ust. § 163 odst. 4 zákoníku práce 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. Zaměstnanci se poskytne stravné postupem, který je pro zaměstnance výhodnější, tj. buď stravné počítané za každý den této cesty samostatně, anebo stravné počítané za dobu trvání této cesty celkem. Pokud spadá pracovní cesta zaměstnance do zmíněných dvou dnů, přičemž v ani jednom dni nemusí vznikat zaměstnanci nárok na stravné, postupuje se při výpočtu stravného za takovou pracovní cestu tak, že se doba trvání pracovní cesty v těchto dvou dnech sčítá.

Náhrada zvýšených stravovacích výdajů se poskytuje zásadně za celou dobu trvání pracovní cesty, a to bez ohledu na způsob, kterým je tato doba trávena. Výjimky z této zásady jsou stanoveny v ust. § 163 odst. 5 a 6

zákoníku práce, přičemž tyto důvody pro neposkytnutí stravného není možné rozšiřovat, a to ani ujednáním v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, ani vnitřním předpisem.

? **Příklad 1**

Aplikujeme-li uvedená pravidla na konkrétní případ, můžeme vycházet například z toho, že zaměstnanec byl na pracovní cestě od 15.00 hod. do 10.00 hod. druhého dne.

Pokud zaměstnavatel nesjednal se zaměstnancem nebo mu nestanovil stravné vyšší než je stanoveno v ust. § 163 odst. 1, 2 zákoníku práce, bude v uvedeném případě pro zaměstnance výhodnější způsob stanovení výše stravného za celkovou dobu trvání dvoudenní pracovní cesty, tj. celkem za 9 hodin + 10 hodin = 19 hodin. Vzhledem k tomu, že pracovní cesta trvala déle než 18 hodin, přísluší zaměstnanci stravné ve výši 333 Kč. Při použití druhého způsobu stanovení výše stravného za každý den samostatně by náleželo zaměstnanci za první den pracovní cesty stravné ve výši 140 Kč a za druhý den pracovní cesty rovněž stravné ve výši 140 Kč. Celkem by tedy náleželo při použití tohoto způsobu určení výše stravného stravné ve výši 280 Kč. Porovnáním zjistíme, že pro zaměstnance je výhodnější způsob stanovení stravného dle prvního postupu, tj. sečtením celkové doby trvání pracovní cesty a je tedy nutné použít v daném případě tento postup.

? **Příklad 2**

Pokud například zaměstnanec odjel z pracoviště na pracovní cestu v 7.00 hodin, zpět se vrátil v 12.50 hodin a ještě též den odjel znovu na pracovní cestu do jiného místa v 14.30 hod. a vrátil se v 19.45 hodin, zaměstnanec v jednom dni vykonal 2 samostatné pracovní cesty a jedná se tedy o zcela odlišný případ, než je uvedeno výše.

U těchto pracovních cest je nutné odděleně posuzovat dobu trvání pracovní cesty. První pracovní cesta trvala 5 hodin 50 minut, zaměstnanci tedy bude příslušet za dobu trvání pracovní cesty stravné ve výši 140 Kč, pokud není mezi zaměstnancem

a zaměstnavatelem sjednáno nebo zaměstnavatelem určeno stravné vyšší. Druhá pracovní cesta trvala 5 hodin 15 minut, zaměstnanci tedy i za tuto pracovní cestu bude příslušet stravné ve výši 140 Kč, pokud není mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno nebo zaměstnavatelem určeno stravné vyšší. Postup spočívající v sečtení doby trvání obou pracovních cest by byl chybný.

Krácení stravného

Zákoník práce počítá rovněž s tou variantou, že zaměstnavatel v rámci pracovní cesty má zajištěno jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispívá. V takovém případě je možné přistoupit ke krácení stravného za poskytnutou stravu na pracovní cestě. Dle ust. § 163 odst. 2 zákoníku práce **je zaměstnavatel oprávněn stravné zaměstnance krátit, a to v situacích, kdy je zaměstnanci poskytnuto bezplatně jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, nikoliv tedy pouze občerstvení.**

Pro účely možného krácení stravného není významné, kým je stravování poskytováno, nemusí jej tedy zajišťovat a hradit přímo zaměstnavatel. Podstatné je pouze to, že na takové stravování finančně nepřispívá samotný zaměstnanec. Krácení stravného se provádí dle délky pracovní cesty a v návaznosti na odstupňované výše stravného bez ohledu na skutečnou hodnotu poskytnutého jídla. Zaměstnavatel musí již před vysláním zaměstnance na pracovní cestu určit míru krácení stravného.

Pokud tak zaměstnavatel neučiní, použije se maximální procento krácení stravného dle ust. § 163 odst. 2 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení zaměstnavatel je oprávněn za každé jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispívá stravné krátit 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.

STRAVNÉ V PLATOVÉ SFÉŘE - Poskytování stravného zaměstnancům zaměstnavatele, který je uveden v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce (tj. zaměstnavatele, kterým je např. stát, územní samosprávný celek atd.), je stanoveno v ust. § 176 zákoníku práce odlišně od výše uvedeného stravného poskytovaného zaměstnavateli v podnikatelské sféře. 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. 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.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši:

- a) 140 Kč až 166 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 212 Kč až 256 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 333 Kč až 398 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného v rámci uvedeného rozpětí, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí, tj. ve shodné výši jako je stanovena pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře jako minimum, které je povinen zaměstnavatel zaměstnancům poskytnout. Pro zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce je dále umožněno, aby bylo poskytnuto stravné i při cestách kratších než 5 hodin, jestliže tím bylo zaměstnanci znemožněno stravovat se běžným způsobem.

Postup při poskytování stravného v rozpočtové oblasti je shodný

s postupem poskytování stravného v podnikatelské oblasti, jde-li o otázky krácení za poskytnuté jídlo mající charakter snídaně, oběda nebo večeře, na něž zaměstnanec nepřispěl, nebo o otázku poskytování stravného po dobu návštěvy člena rodiny, po dobu přerušení pracovní cesty, při pracovní cestě do místa bydliště zaměstnance. **Dle ust. § 176 odst. 4 zákoníku práce stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla, b) déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.**

PAUŠALIZACE CESTOVNÍCH NÁHRAD

Zaměstnavateli je ust. § 182 zákoníku práce dána možnost v zájmu hospodárnosti a snížení administrativní náročnosti agendy paušalizovat cestovní náhrady vyplácené dle zákoníku práce. Paušální částku stanoví jednostranně zaměstnavatel, případně ji lze dohodnout v kolektivní nebo pracovní smlouvě. Nevylučuje se souhlas zaměstnanců, zaměstnavatel tedy může paušály určit v rámci vnitřního předpisu. Paušalizace cestovních náhrad přichází v úvahu za podmínky, že zaměstnanci při výkonu práce v souvislosti s pracovními cestami opakovaně a pravidelně vzniká právo na cestovní náhrady za průměrně srovnatelných podmínek.

Při paušalizaci stanoví zaměstnavatel určitou průměrnou částku (např. denní či měsíční), která zahrne i několik opakujících se náhrad (např. jízdní výdaje, stravné, za ubytování). Mělo by se vycházet z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování náhrad zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců. Nemůže tak docházet k tomu, aby paušalizace bylo používáno z důvodu obcházení zákona a například podstatným snížením sazeb poškozovat zaměstnance.

Při použití paušalizace musí být stanoveno, jakého okruhu zaměstnanců se paušalizace týká, které druhy náhrad paušalizace zahrnuje a musí být také stanoveno, zda se jedná o denní nebo měsíční

paušál. Zaměstnavatel nemusí paušalizovat všechny druhy cestovních náhrad, může paušalizovat pouze některé z nich, např. pouze stravné anebo náhradu jízdních výdajů, a ostatní bude poskytovat v rozsahu a za podmínek stanovených právní úpravou.

Dle zákoníku práce 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.

Zaměstnanci mají právo žádat svého zaměstnavatele, aby jim předložil k nahlédnutí doklady (např. kalkulaci paušální částky), na jejichž základě paušální částku určil. Při stanovení paušálních částek cestovních náhrad musí tedy zaměstnavatel počítat s tím, že je povinen prokázat, z jakých pravidelných a průměrných poskytovaných cestovních náhrad paušální částku stanovil a z jakých podmínek určitých skupin zaměstnanců vycházel. Právní úprava nestanoví, z jak dlouhého předchozího období musí zaměstnavatel tyto průměrné podmínky zjišťovat, záleží proto na jím zvoleném období. Zaměstnavatel při stanovení paušalizace může vycházet nejenom z již poskytovaných cestovních náhrad, ale i z očekávaných průměrných výdajů za dodržení podmínky, že činnost a podmínky ovlivňující poskytování cestovních náhrad jsou srovnatelné s tou, u které jsou cestovní náhrady paušalizovány.

ZAHRA NIČNÍ STRAVNÉ poskytuje zaměstnavatel za podmínek upravených v ust. § 170 zákoníku práce. Zahraniční stravné vychází z tzv. základní sazby zahraničního stravného, která je na základě zmocnění zákoníku práce stanovena vyhláškou Minis-

terstva financí pravidelně pro každý kalendářní rok k 1. 1. pro území jednotlivých států odlišně. Pokud není před vysláním na pracovní cestu sjednáno nebo stanoveno jinak, poskytuje se zahraniční stravné v základní sazbě stanovené pro stát, v němž zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času, stanovené vyhláškou pro konkrétní kalendářní rok. Při zahraniční pracovní cestě přísluší zaměstnanci stravné v cizí měně, a to podle doby, kterou stráví v zahraničí. Zahraniční stravné se neposkytuje, trvá-li doba strávená mimo území ČR při jedné zahraniční pracovní cestě méně než 1 hodinu.

Konkrétní výše stravného závisí na délce trvání zahraniční pracovní cesty v kalendářním dni, podle níž se stanoví procentní podíl zjištěný ze základní sazby zahraničního stravného. Zaměstnanci náleží zahraniční stravné v této výši:

- 100 % základní sazby, stráví-li zaměstnanec v daném kalendářním dnu více než 18 hodin na pracovní cestě mimo území ČR;
- dvě třetiny základní sazby, stráví-li zaměstnanec v daném kalendářním dnu více než 12 a méně než 18 hodin na pracovní cestě mimo území ČR;
- jedna třetina základní sazby, stráví-li zaměstnanec v daném kalendářním dnu více než 5 a méně než 12 hodin na pracovní cestě mimo území ČR.

Pokud doba strávená mimo území ČR není delší než 5 hodin, nenáleží zahraniční stravné a tato doba se připočte k době rozhodné pro určení stravného na území ČR. V případě, že právo na stravné na území ČR zaměstnanci nevznikne, má zaměstnanec nárok na zahraniční stravné ve výši jedné třetiny již za dobu delší než 1 hodinu po překročení státní hranice. Z uvedeného vyplývá, že jestliže pracovní cesta zaměstnance na území ČR v kalendářním dni trvala aspoň 5 a více hodin, zahraniční stravné mu nepřisluší, pokud doba strávená na zahraniční pracovní cestě nedosáhne rovněž alespoň 5 hodin. Doba trvání cesty v zahraničí se v tomto případě

připočte pro účely poskytování tužemského stravného k době strávené na území ČR.

Základní sazby zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2024 jsou stanoveny v příloze k vyhlášce č. 341/2023 Sb. vydané Ministerstvem financí dne 20. listopadu 2023, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2024. Vyhláška č. 341/2023 Sb. v oblasti základních sazeb zahraničního stravného pro kalendářní rok 2024 nepřináší žádné podstatné změny ve výši základní sazby či poskytované měně. Například pro Itálii a Francii zůstává i pro rok 2024 sazba 50 EUR, pro Německo, Rakousko a Polsko sazba 45 EUR a pro Slovensko sazba 35 EUR. Ke zvýšení došlo např. u Španělska (z 45 na 50 EUR), Švédska (ze 60 na 65 EUR), Chorvatska (z 40 na 45 EUR), Maďarska (z 40 na 45 EUR).

PAUŠÁL ZA HOME OFFICE

S účinností od 1. 10. 2023 v souvislosti s novelizací zákoníku práce je vyhlášována také **paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku** podle ust. § 190a novelizovaného zákoníku práce. Dle vyhlášky č. 299/2023 Sb. **paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku činila do 31. 12. 2023 částku ve výši 4,60 Kč za každou započatou hodinu práce.** Paušální částku stanovuje MPSV vyhláškou na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu.

S účinností od 1. ledna 2024 se (dle vyhlášky č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024) paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku podle ust. § 190a odst. 4 písm. a) zákoníku práce snižuje na 4,50 Kč za každou započatou hodinu práce na dálku.

JUDr. Jana Drexlerová