

AKTUÁLNĚ

A

- 3 | **Cestovní náhrady nově**
JUDr. Jana Drexlerová
- 8 | **Praktická řešení k cestovním náhradám**
- 11 | **Průměrná mzda zvyšuje v roce 2026 práva a nároky zaměstnanců**
JUDr. Ladislav Jouza

PRACOVNÍ PRÁVO

PP

- 14 | **Práce na dálku nově**
JUDr. Eva Dandová
- 18 | **Problémy v dohodách o práci po novelách zákoníku práce**
JUDr. Ladislav Jouza
- 21 | **Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci**
Mgr. Olga Bičáková
- 26 | **Praktická řešení k zákoníku práce**

CHYBY, OMYLY, POKUTY

CH

- 29 | **Pozor na lhůty a čas v personálních vztazích**
JUDr. Ladislav Jouza
- 32 | **Nezdanitelné části základu daně podle § 15 ZDP**
Ing. Kateřina Illetško
- 34 | **Splatnost paušální zálohy**
Ing. Kateřina Illetško
- 37 | **Právní jednání a pracovní smlouva**
JUDr. Ladislav Jouza

ODMĚŇOVÁNÍ

ODM

- 40 | **Změny v § 15 a § 15b zákona o daních z příjmů**
Ing. Ivan Macháček
- 44 | **Možnost snížení daně a odvodů u podnikajících zaměstnanců (1.)**
Ing. Pavel Novák
- 47 | **Sjednání mzdy a příplatky**
JUDr. Ladislav Jouza

ODVODY

ODV

- 51 | **Krátkodobé pracovní vztahy a zdravotní pojištění**
Ing. Antonín Daněk
- 54 | **Zaměstnavatelé a používání kódů „M“ a „U“ ve zdravotním pojištění**
Ing. Antonín Daněk
- 57 | **Pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení**
Ing. Miroslav Bulla

VEŘEJNÁ SPRÁVA

VS

- 60 | **Kdy vyšší odpustné ve VS?**
JUDr. Ladislav Jouza
- 63 | **Nové právní předpisy pro obce**
Ing. Zdeněk Morávek
- 68 | **Změny některých vyhlášek v oblasti školství**
JUDr. Eva Dandová

CESTOVNÍ NÁHRADY 2026

... 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.

PRŮMĚRNÁ MZDA ZVÝŠUJE V ROCE 2026 PRÁVA A NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ

... Z. O. Z. umožňuje hmotně stimulovat zaměstnavatele vytvářejícího nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením (ZP). Ustanovení § 75 tohoto zákona obsahuje podmínky pro uzavření dohody o vytvoření pracovního místa pro osoby se ZP a maximální výši příspěvku na jeho vytvoření. Může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Průměrná mzda za uvedené období je 48 171 Kč, takže příspěvek v roce 2026 může být maximálně 385 368 Kč, případně 578 052 Kč.

PRÁCE NA DÁLKU V ROCE 2026

... S účinností od 1. ledna 2026 výše paušální částky stanovená vyhláškou č. 572/2025 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2026 činí 4,70 Kč. Oproti roku 2025 je tedy ponížena o 10 haléřů. V případě, že dojde k mimořádným výkyvům oproti naposledy vydané vyhlášce alespoň o 20 % (ve smyslu zvýšení nebo snížení hodnoty údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem), bude MPSV povinno reagovat vydáním nové vyhlášky.

EVIDENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ – ZMĚNY

... Od 1. 1. 2026 budou zaměstnavatelé nově ohlašovat pracovní úrazy a zasílat záznamy o pracovních úrazech příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu prostřednictvím portálu Státního úřadu inspekce práce, a to výhradně elektronicky. Portál je dostupný jednoduše přes www.suip.cz, případně na tomto odkazu: <https://www.mpsv.cz/app/suip-portal/>. Hlášení pracovních úrazů je již zpřístupněno od 1. 1. 2026.

ZMĚNY V § 15 A 15B ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

... Od základu daně lze dle § 15 odst. 6 ZDP (s účinností od 1. 1. 2026 je zákonem č. 176/2025 Sb. změněno původní označení odstavce č. 5 na označení odstavce č. 6) odečíst příspěvky v celkovém úhrnu nejvýše 48 000 Kč zaplacené poplatníkem ve zdaňovacím období na jeho daňově podporované produkty spoření na stáří a daňově podporované pojištění dlouhodobé péče, jehož je pojistníkem.

ZÁSTUPY, KRÁTKODOBÉ PRACOVNÍ VZTAHY A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2026

... Osoba činná na základě dohody (dohod) o pracovní činnosti není považována ve zdravotním pojištění za zaměstnance tehdy, pokud její příjem nedosáhl v kalendářním měsíci částky, která je podmínkou pro její účast na nemocenském pojištění neboli nebylo dosaženo tzv. „započitatelného příjmu“, který v roce 2026 představuje částka 4 500 Kč.

NOVÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY PRO OBCE

... Ministerstvo financí v této souvislosti uvádí, že vybrané účetní jednotky, které splňují kritéria uvedená v § 18 odst. 2 zákona o účetnictví, sestaví přehled o peněžních tocích a přehled o změnách vlastního kapitálu naposledy ve stavu k 31. 12. 2025. Od 1. 1. 2026 nebudou vybrané účetní jednotky přehled o peněžních tocích a přehled o změnách vlastního kapitálu nadále sestavovat. Předmětné výkazy ve stavu k 31. 12. 2026 (a v následujících obdobích) tedy již nebudou předávány do CSÚIS.

Cestovní náhrady nově

S vysláním zaměstnance na pracovní cestu souvisí poskytování cestovních náhrad. Pravidelně k 1. lednu dochází ke změně výše cestovních náhrad. Rovněž k 1. lednu 2026 došlo ke změnám cestovních náhrad pro zaměstnance na pracovní cestě. Zvyšuje se stravné a sazba za ujetý kilometr, naopak průměrné ceny pohonných hmot klesají.

A

Poskytování cestovních náhrad zaměstnancům v podnikatelské sféře

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

- jízdnic výdajů,
- jízdnic výdajů k návštěvě člena rodiny,
- výdajů za ubytování,
- zvýšených stravovacích výdajů (dále jen „stravné“),
- 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 neproazuje, protože jejich výše je stanovena přímo zákonem, popřípadě zaměstnavatelem, 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:**

- sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel,
- výši stravného,
- 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.

S účinností od 1. ledna 2026 v souladu s výše uvedeným dochází ke změně sazeb náhrad cestovních výdajů, a to na základě:

- nové vyhlášky č. 573/2025 Sb. vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 18. prosince 2025, 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 2026,

- a na základě nové vyhlášky č. 489/2025 Sb. vydané Ministerstvem financí dne 20. listopadu 2025, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2026.

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 (jízdnic). Dle ust. § 157 odst. 1 zákoníku práce **náhrada jízdnic 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 jízdnic 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 vozadlo, 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 mi-**

nimální výši v ust. § 1 vyhlášky č. 573/2025 Sb. Dle tohoto ustanovení došlo pro rok 2026 k mírnému zvýšení sazby základní náhrady pouze u osobních silničních motorových vozidel.

U využívání osobních silničních motorových vozidel dochází k navýšení náhrad pro rok 2026 o 10 haléřů. Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí:

- a) u jednostopých vozidel a tříkolek 1,60 Kč,
- b) u osobních silničních motorových vozidel 5,90 Kč.

Výše těchto základních náhrad je stanovena pro zaměstnavatele 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 výdajů 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 zaměst-

navatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle ust. § 189 zákoníku práce.

Vyhláška č. 573/2025 Sb. v návaznosti na předpokládanou výši cen pohonných hmot v roce 2026 snížila průměrné ceny za 1 litr benzínu, za 1 litr motorové nafty i za 1 kilowatthodinu elektřiny. Výše průměrné ceny pohonné hmoty dle vyhlášky činí:

- a) 34,70 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- b) 39 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- c) 34,10 Kč za 1 litr motorové nafty,
- d) 7,20 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Dalším druhem cestovních náhrad, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat, je náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny. **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.

Zaměstnanci může vzniknout také nárok na jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny při zahraničních pracovních cestách. Náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny při zahraničních pracovních cestách se liší od náhrad poskytovaných při tuzemských pracovních cestách. V ust. § 168 zákoníku práce je stanoveno, že **pokud zahraniční pracovní cesta trvá déle než 1 měsíc** a byla-li návštěva člena rodiny sjednána nebo zaměstnavatelem určena před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny a zpět – a to buď do místa bydliště zaměstnance, nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu navštíveného člena rodiny (a zpět) na území ČR. **Jestliže bude zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem navštěvovat člena rodiny s bydlištěm v zahraničí, obdrží pouze náhradu odpovídající ceně jízdních výdajů do místa svého výkonu práce na území ČR.** Za limitní se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější. Ze znění uvedeného ustanovení zákoníku práce vyplývá, že právo na náhradu jízdních výdajů za účelem návštěvy člena rodiny po 1 měsíci trvání pracovní cesty nevzniká automaticky, ale návštěva člena rodiny musí být předem dohodnuta.

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 ubytovacím 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. 573/2025 Sb.**

Dle ust. § 2 vyhlášky č. 573/2025 Sb. platí, že za každý kalendářní den pracovní cesty v roce 2026 poskytne zaměstnavatel v podnikatelské sféře zaměstnanci stravné nejméně ve výši:

- a) 155 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 236 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 370 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Z uvedeného je zřejmé, že **došlo opět k zvýšení stravného oproti roku 2025, a to v případě pracovní cesty v trvání 5 až 12 hodin o 7 Kč, pracovní cesty v trvání 12 až 18 hodin o 11 Kč a v případě pracovní cesty v trvání déle než 18 hodin o 17 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.

Krácení stravného

Zákoník práce počítá rovněž s touto 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 za-

městnanec 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) 155 Kč až 185 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 236 Kč až 284 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 370 Kč až 442 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 nepřísluší, 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. Nevyžaduje 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 náhrady 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, 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.

ZAMĚSTNAVATEL POSKYTUJE ZAHRANIČNÍ STRAVNÉ 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 Ministerstva 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 náležejí 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 nepřísluší, 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 tuzemského stravného k době strávené na území ČR.

Základní sazby zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2026 jsou stanoveny v příloze k vyhlášce č. 489/2025 Sb. vydané Ministerstvem financí dne 20. listopadu 2025, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2026. Vyhláškav oblasti základních sazeb zahraničního stravného pro kalendářní rok 2026 přináší pouze několik málo změn ve výši základní sazby. Například pro Německo dochází k navýšení sazby na 50 EUR (v roce 2025 – 45 EUR), pro Slovensko na 40 EUR (v roce 2025 – 35 EUR), pro USA na 70 USD (v roce 2025 – 65 USD).

Paušální náhrada nákladů za práci na homeoffice

V pravidelném termínu k 1. lednu každého roku dochází také k vyhlásování **paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku** podle ust. § 190a zákoníku 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 2026 se (dle vyhlášky č. 572/2025 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2026) paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku podle ust. § 190a odst. 4 písm. a) zákoníku práce snižuje na 4,70 Kč za každou započatou hodinu práce na dálku.**

JUDr. Jana Drexlerová