

## INFORMACE PRO KLIENTY <sup>1</sup>

leden 2012

### **Cestovní náhrady**

Vážená klientko, vážený kliente!

V důsledku změn Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 došlo i k zásadním změnám v oblasti poskytování cestovních náhrad. Tímto Vám přinášíme přehled zákonné úpravy této oblasti.

Cestovní náhrady upravuje § 151 až 189 Zákoníku práce. Novelou Zákoníku práce účinnou od 1.1.2012 však dochází k zásadním změnám zejména v otázkách nárokovatelné výše tuzemského a zahraničního stravného, v upřesnění definice pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad, nebo v počítání trvání pracovní cesty.

#### **Vznik nároku na cestovní náhrady**

Nárok na cestovní náhrady vzniká zaměstnanci zejména při pracovní cestě (tj. vyslání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce), při cestě mimo pravidelné pracoviště a v souvislosti s mimořádnou cestou do práce mimo rozvrh směn (dále jen „pracovní cesta“).

Pro účely cestovních náhrad se za zaměstnance považují především zaměstnanci v pracovním poměru. U zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vzniká nárok na cestovní náhrady jen v případě, že byl tento nárok se zaměstnancem sjednán.

Jednatelé, společníci, členové statutárních orgánů, kteří jsou za tuto činnost odměňováni, jsou zákonem o daních z příjmů posuzováni jako zaměstnanci a mají také nárok na cestovní náhrady (i přesto doporučujeme ve smlouvě tento nárok sjednat).

#### **Místo výkonu práce, pravidelné pracoviště**

Poskytování cestovních náhrad se odvíjí od místa pravidelného pracoviště zaměstnance. Cesta mimo pravidelné pracoviště zakládá nárok na výplatu cestovních náhrad. Od 1. 1. 2012 je zakázáno, aby místo pravidelného pracoviště bylo určeno širěji než jedna obec (např. Jihomoravský kraj, Česká republika).

---

<sup>1</sup> Předkládaný materiál o legislativních změnách má informativní charakter a nenahrazuje v žádném případě odbornou konzultaci. Při řešení konkrétních případů se neváhejte obrátit na naši kancelář.

Pokud pracovní smlouva místo pravidelného pracoviště nestanoví, nahrazuje tuto funkci ve smlouvě dohodnuté místo výkonu práce jenom za podmínky, že není sjednáno širěji než jedna obec. V opačném případě se za pravidelné pracoviště považuje obec, ve které pracovní cesty zaměstnanec začínají nejčastěji.

U zaměstnanec pracujícího na dohodu o provedení práce je pravidelným pracovištěm obec bydliště zaměstnanec, pokud není ve smlouvě místo pravidelného pracoviště sjednáno. V případě dohody o pracovní činnosti je místo pravidelného pracoviště nutné vždy sjednat.

### **Počítání délky pracovní cesty**

Pracovní cesta začíná okamžikem opuštění místa pravidelného pracoviště. Zahraniční pracovní cesta začíná okamžikem přechodu státní hranice České republiky. V případě letecké přepravy je vymezení doby strávené v zahraničí nově upřesněno odletem resp. příletem z/na území České republiky.

Pracovní cesta může být na žádost zaměstnanec i přerušena, a to nejenom po výkonu práce, ale i před nebo během výkonu práce (např. prodloužení zahraniční pracovní cesty o víkend před nástupem na výkon práce, víkend mezi dvěma pracovními týdny v zahraničí, nebo prodloužení pracovní cesty o víkend následující po výkonu práce). V případě přerušení je nutno cestovní náhrady detailně zkoumat nejen s ohledem na zákonné nároky zaměstnanec, ale i daňovou uznatelnost vyplacených náhrad.

### **Všeobecně - minimální a maximální výše cestovních náhrad, daňové dopady**

Daňové posouzení cestovních náhrad navazuje na rozdílnou úpravu cestovních náhrad pro podnikatelský a nepodnikatelský sektor. Zákoník práce u podnikatelského sektoru určuje ve většině případů pouze minimální výši cestovních náhrad, není zde horní hranice. V nepodnikatelském sektoru lze poskytnout cestovní náhrady jen do výše stanovené nebo umožněné zákonem.

Cestovní náhrady poskytnuté zaměstnavatelem-podnikatelem v intervalu stanoveném pro nepodnikatelský sektor představují daňově uznatelný náklad zaměstnavatele<sup>2</sup> a u zaměstnanec tyto náhrady nepodléhají žádným odvodům (dani z příjmů ze závislé činnosti, ani sociálnímu a zdravotnímu pojištění).

Pokud zaměstnavatel podnikatelského sektoru poskytne zaměstnanci cestovní náhrady ve vyšší výši, jsou v dohodnuté výši daňovým nákladem. Nadlimitní výše cestovních náhrad ale podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a odvodům na sociální a zdravotní pojištění<sup>3</sup>.

### **Stravné při tuzemské pracovní cestě**

Pokud zaměstnavatel neurčí před vysláním zaměstnanec na pracovní cestu výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši minimální sazby stravného.

Lze poskytnout stravné ve vyšší výši s daňovými dopady popsáním v předchozím textu.

---

<sup>2</sup> § 24 odst. 2 písm. zh) zákona o daních z příjmů

<sup>3</sup> § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů

Sazby stravného pro rok 2012 podle vyhlášky č. 429/2011 Sb.:

Doba trvání pracovní cesty	Minimální sazby stravného	Maximální hranice stravného, která je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů a nepodléhá odvodům SP a ZP
5-12 hod	64 CZK	76 CZK
12-18 hod	96 CZK	116 CZK
Nad 18 hod	151 CZK	181 CZK

#### Krácení stravného za každé bezplatně poskytnuté jídlo

Stravné se snižuje za každé jídlo ve formě snídaně, obědu nebo večeře bezplatně poskytnuté na pracovní cestě, na které zaměstnanec finančně nepřispívá. Od roku 2012 je snížení stravného za bezplatně poskytnuté jídlo povinné. Pokud zaměstnavatel určí nižší míru krácení, než ukládá zákon, bude rozdíl nově podléhat na straně zaměstnance zdanění a také odvodům SP a ZP. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, pokud je tento nárok sjednán. Pokud zaměstnavatel neurčí krácení v jiné výši, přísluší zaměstnanci stravné krácené za každé bezplatně poskytnuté jídlo v následujícím (maximálním) rozsahu:

Délka pracovní cesty	Krácení za 1 jídlo
5-12 hodin	70%
12-18 hodin	35%
Nad 18 hodin	25%

#### *Příklad:*

*Při tuzemské pracovní cestě o délce 16 hodin se dvěma poskytnutými jídly vzniká nárok na stravné minimálně ve výši  $96 \text{ Kč} \cdot (1 - (2 \cdot 35\%)) = 28,80 \text{ Kč}$ .*

I nadále se pro účely výpočtu nároku na stravné počítají doby pracovní cesty ve dvou po sobě jdoucích dnech, pokud je tento postup výpočtu pro zaměstnance výhodnější.

Pokud se zaměstnanec dohodl se zaměstnavatelem na přerušení pracovní cesty, stravné zaměstnanci za dobu přerušení nepřísluší. Stravné je nutné upravit i v případě zaměstnance, který byl vyslán na pracovní cestu do místa svého bydliště.

#### **Stravné při zahraniční pracovní cestě**

Zahraňní stravné se stanovuje podle doby strávené v zahraničí a podle sazby stravného pro příslušný stát.

Pro rok 2012 platí sazby stanovené vyhláškou č. 379/2011 Sb. – vybíráme pro Vás:

Země	Měna	Základní sazba zahraničního stravného
Německo	EUR	45
Rakousko	EUR	45
Slovensko	EUR	30
USA	USD	50
Velká Británie	GBP	40

Před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu může zaměstnavatel určit, že s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, poskytne nižší výši zahraničního stravného, nejméně však ve výši 75 % zahraničního stravného stanoveného vyhláškou.

Navýšení základní sazby stravného nad výši stanovenou vyhláškou není možné považovat za cestovní náhradu ve smyslu Zákoníku práce. U zaměstnavatele se tak jedná o nedaňový náklad, u zaměstnance bude toto navýšení podléhat zdanění a odvodům.

#### Krácení stravného za každé bezplatně poskytnuté jídlo

Při bezplatném poskytnutí jídla přísluší zaměstnanci stravné ve snížené výši se stejnými daňovými dopady jako u cest tuzemských.

Od roku 2012 dochází také ke změně časových pásem a výše zahraničního stravného podle délky pracovní cesty:

Délka pracovní cesty	Výše sazby	Krácení za 1 jídlo
1-12 hodin**	1/3	70%
12-18 hodin	2/3	35%
Nad 18 hodin	Plná výše	25%

\*\* Pokud zaměstnanci vznikne právo na tuzemské stravné za dobu pracovní cesty strávenou v tuzemsku, vzniká nově nárok na zahraniční stravné, jen pokud doba strávená v zahraničí přesáhne 5 hodin. V opačném případě se doba strávená v zahraničí přičte k době strávené v tuzemsku.

*Příklad:*

*Pracovní cesta probíhá v tuzemsku od 15:00 hod do 22:00 hod. V 22:00 hod překročí zaměstnanec státní hranice, do tuzemska se vrací v 14:00 hod následujícího dne. Pracovní cestu ukončí v 18:00 hod. Za první den mu vznikne nárok na tuzemské stravné za dobu 9 hodin, nárok na zahraniční stravné nevznikne. Za druhý den mu vznikne nárok na zahraniční stravné za dobu 14 hodin, nárok na tuzemské stravné za 4 hodiny zaměstnanci nevznikne. Jelikož se jedná o pracovní cestu ve dvou kalendářních dnech, je nutno zkoumat, jestli výpočet nároku na tuzemské stravné na základě součtu dob strávených na pracovní cestě v tuzemsku za oba dny nebude pro zaměstnance výhodnější, tj. 9 hodin + 4 hodiny = 13 hodin. Zaměstnanci tak vznikne nárok na tuzemské stravné minimálně ve výši 96 Kč, místo 64 Kč.*

Doby strávené v zahraničí v průběhu jednoho dne se pro účely výpočtu nároku na stravné sčítají. Nově však už na rozdíl od tuzemské pracovní cesty není umožněno sčítat dobu strávenou v zahraničí v rámci jedné pracovní cesty během dvou kalendářních dnů.

### **Kapesné**

Zaměstnavatel může při zahraniční pracovní cestě poskytnout zaměstnanci kapesné až do výše 40 % stravného ve výši sazby stravného před snížením za bezplatně poskytnuté jídlo. Do této výše bude u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a u zaměstnance nebude podléhat odvodům daně ze závislé činnosti a pojistnému.

*Příklad:*

*Při zahraniční pracovní cestě do Rakouska o délce 16 hodin se dvěma bezplatně poskytnutými jídly vzniká nárok na stravné minimálně ve výši  $45 \text{ EUR} * 2/3 * (1 - (2 * 35\%)) = 9 \text{ EUR}$ . Kapesné může být poskytnuto maximálně ve výši  $45 \text{ EUR} * 2/3 * 40\% = 12 \text{ EUR}$ .*

### **Náhrady jízdních výdajů**

Pokud na žádost zaměstnavatele použije zaměstnanec při pracovní cestě soukromé vozidlo, náleží zaměstnanci náhrada jízdních výdajů. Dle vyhlášky č. 429/2011 Sb. činí sazba základní náhrady v případě použití osobního vozidla za 1 km 3,70 Kč. K základní náhradě se přičte náhrada za spotřebované pohonné hmoty podle průměrné spotřeby uvedené v technickém průkazu a ceny pohonných hmot doložené dokladem o nákupu souvisejícím s pracovní cestou. Pokud zaměstnanec nepředloží doklad o nákupu pohonných hmot, náleží mu náhrada podle ceny stanovené vyhláškou. V případě použití přívěsu má zaměstnanec nárok na základní náhradu zvýšenou minimálně o 15 %, v případě nákladních vozidel přísluší dvojnásobek základní náhrady.

Náhrada za spotřebované pohonné hmoty se počítá z ceny za nákup pohonných hmot v zahraničí jen u kilometrů ujetých mimo tuzemsko.

### **Ostatní náhrady cestovních výdajů**

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci výdaje na ubytování a další nutné vedlejší výdaje vzniklé při pracovní cestě na základě předložených dokladů. Výjimku představuje pouze použití místní hromadné dopravy v rámci pracovní cesty v obci místa výkonu práce, kdy zaměstnanec jízdní výdaje prokazovat nemusí.

### **Návštěva člena rodiny**

Pokud tuzemská pracovní cesta trvá déle než 7 kalendářních dnů, vzniká zaměstnanci nárok na náhradu jízdních výdajů spojených s cestou za členem rodiny a zpět. Výše nároku bude odpovídat maximálně jízdním výdajům na cestu do místa výkonu práce, pravidelného pracoviště nebo bydliště zaměstnance v ČR, a to tak, co je nejvýhodnější pro zaměstnance.

Nárok na náhradu jízdních výdajů spojených s cestou za členem rodiny v případě zahraniční pracovní cesty vzniká pouze za předpokladu, pokud délka pracovní cesty přesáhla 1 měsíc a zaměstnavatel s náhradou výdajů souhlasil.

### **Paušalizace cestovních náhrad**

Za předpokladu, že je zaměstnanec vyslán na navzájem srovnatelné pracovní cesty, je možné jeho nárok na cestovní náhrady nebo část náhrad paušalizovat. Pro účely sestavení kalkulace se vychází z průměrných podmínek doposud uskutečněných pracovních cest.

### **Dočasné přidělení**

Úprava cestovních náhrad reaguje i na nově zavedený institut dočasného přidělení. Zaměstnanec, který bude přidělen na výkon práce k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v jeho pracovní smlouvě, bude vznikat nárok na cestovní náhrady.

### **Záloha na cestovní náhrady**

Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci zálohu až do výše předpokládaných cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

Pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na jiném postupu, poskytne zaměstnanci zálohu na zahraniční pracovní cestu v české měně a zálohu na zahraniční stravné v měně dle vyhlášky.

### **Vyúčtování cestovních náhrad**

Zaměstnanec je povinen do 10 pracovních dnů po skončení pracovní cesty předložit zaměstnavateli propočet cestovních náhrad včetně dokladů nezbytných k prokázání cestovních výdajů a příp. vrátit zaměstnavateli nespotřebovanou zálohu. Zaměstnavatel je následně povinen do 10 pracovních dnů uhradit zaměstnanci případný nedoplatek na cestovních náhradách. Obě tyto lhůty lze sjednat jinak.

Částka v české měně, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli ze zálohy vrátit, případně zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout jako doplatek, se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Pro účely vyúčtování se použije kurz vyhlášený ČNB ze dne poskytnutí zálohy. Pokud zaměstnanec smění poskytnutou zálohu v zahraničí na cizí měnu, použije se pro vyúčtování doložený směnný kurz. Pokud záloha poskytnuta nebyla, použije se kurz vyhlášený ČNB platný v den nástupu na pracovní cestu.

V případě, že budete vyplácet svým zaměstnancům nadlimitní cestovní náhrady (ať už na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či individuální dohody se zaměstnancem), informace o nadlimitní výplatě cestovních náhrad předávejte našemu mzdovému oddělení společně s dalšími mzdovými podklady.

Na vyžádání Vám rádi zašleme vzorový formulář pro vyúčtování pracovní cesty. Protože je oblast cestovních náhrad velmi rozsáhlá, neváhejte nás kontaktovat v případě dotazů či připomínek.

Váš

AUDITOR team