

Dnes na téma:

Cestovní náhrady v novém zákoníku práce

Úvodní slovo

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

dovolujeme si představit vám první číslo našeho Věstníku Oswald.

Vznikal v pracovně náročném období plném účetních závěrek, daňových optimalizací a daňových příznání. První čtvrtletí roku je pro nás všechny hektické. Ano, mnozí máme razítko daňového poradce nebo si daňové poradce najímáme, ale neměli bychom odkládat podání daňových příznání jen tak, podle vlastní vůle. Firmy, které nepodléhají auditu, by měly optimalizovat termín podání. Je tedy nutno mít účetnictví uzavřeno a odkládat jen tehdy, pokud je to výhodné. Protože ty firmy, které čekají na vrácení peněz z dříve zaplacených záloh, by nás asi za odklad nepochválili. Snad se vám tedy podařilo většinu práce zvládnout a do druhého čtvrtletí jste vkročili už s volnějším pracovním tempem.

Hlavním tématem tohoto čísla jsou **cestovní náhrady**. Článek shrnuje novinky a je doplněn testem, na kterém si můžete ověřit své znalosti. Obsahuje rovněž příklady a názory jiných. Najdete zde také paragrafové porovnání staré a nové úpravy cestovních náhrad, které je nyní nově k dispozici v podrobné podobě na našich webových stránkách.

Dále jsme pro vás na webové stránce Oswald ke dni vydání tohoto Věstníku připravili ke stažení vzor **vnitřního předpisu pro zaměstnavatele** podle § 305 zákoníku práce, který si můžete upravit pro Vaše potřeby. Současně tím připomínáme nutnost zatřídit práce zaměstnanců do 8 skupin.

Nový článek o **nehmotném majetku** Vás upozorňuje na složitosti kolem technického zhodnocení tohoto majetku.

A poslední, na co chceme v tomto čísle Věstníku upozornit, je článek o nové formě zveřejňování do sbírky listin.

Těšíme se na Vaše náměty a připomínky a přejeme vám hezké velikonoce plné sluníčka.

Pěva Pokorná
předseda představenstva
Oswald a.s.



Informace na webu Oswald

Co se na webu děje?

Pravidelné informace o změnách a nových materiálech umístěných ke stažení na www.oswald.cz dnes zahájíme upozorněním na samotnou existenci této aktivity. Od listopadu 2006 jsme rozjeli zkušební provoz a od tohoto roku ostrý provoz webových stránek. Nejedná se pouze o obvyklou prezentaci firmy s kontakty, ale o portál informací z oblastí DANĚ – ÚČETNICTVÍ – OBCHODNÍ ZÁKONÍK, které jsou v našich materiálech navzájem propojené. Tuto naši aktivitu jsme nazvali „vzdělávání v elektronické podobě, prostřednictvím internetu“ a jedná se o ucelený systém spočívající vlastně v možnosti kdykoli si stahovat ze stránek [oswald.cz](http://www.oswald.cz) průběžně aktualizované odborné materiály z oblasti účetnictví a daní.

Jak lze tyto informace zpřístupnit?

Přístup ke stahování všech souborů získáte po zaregistrování na webových stránkách www.oswald.cz a uhrazení ročního poplatku za registraci, který činí 1500 Kč bez DPH (1785 Kč vč. DPH) pro kalendářní rok 2007. Přístup a stahování bude umožněno každému od registrace až do 31. 12. 2007. Po vašem zaregistrování vám vygenerujeme variabilní symbol a zašleme e-mailem všechny informace k platbě. Jakmile uhradíte roční poplatek, zašleme vám e-mail s heslem. Po přihlášení budou všechny soubory zpřístupněny ke stažení. Bez registrace soubory nelze stahovat (až na výjimku několika ukázkových kapitol v sekci Publikace). Zdarma lze na stránkách prohlížet seznam dokumentů a využívat zajímavé odkazy.

Jak lze tyto informace stahovat?

Ve svém internetovém prohlížeči zadejte adresu www.oswald.cz nebo vyberte Portál Oswald z Vašich uložených oblíbených položek. V části přihlášení (na stránkách vlevo dole) vyplňte jméno (Vaše e-mailová adresa) a heslo (bylo Vám zasláno elektronickou poštou). Po přihlášení můžete pro vlastní potřebu stahovat zavešené soubory na svůj počítač. V tabulce každé sekce je uvedeno datum poslední aktualizace příslušného materiálu. Pro lepší orientaci lze seznam setřídít například podle data, a to kliknutím na příslušný trojúhelníček v záhlaví tabulky. Tím například můžete zjistit, jaké nové materiály byly zavešeny od okamžiku, kdy jste web Oswald navštívili naposledy.



Obsah Věstníku

	str.
• Úvodní slovo ing. Pokorné	1
• Informace na webu Oswald	1

Novinky na webu Oswald:

- Pracovně-právní předpisy:
Vnitřní předpis zaměstnavatele 2
- Zveřejňování účetní závěrky 2

Článek:

- Technické zhodnocení nehmotného majetku 3

Téma Věstníku:

- Problematika cestovních náhrad 5
- TEST 13

Připravujeme

- komentář k pokynu D300
- zajímavosti z koordinačních výborů ve vztahu k zaměstnancům

Obsah webu Oswald

- **Publikace Oswald:**
Průvodce českými účetními standardy v návaznosti na daně a obchodní zákoník
- **Materiály** vytvořené společností Oswald
- **Výběr důležitých dokumentů** a odborných stanovisek
- **Pomůcky a šablony**
- **Odpovědi** na zajímavé a často kladené otázky
- **Věstník Oswald**
- **Články** publikované Pěvou Pokornou (ke stažení zdarma)

Novinky na webu Oswald

Pracovně-právní předpisy:

Nový zákoník práce – Vnitřní předpis zaměstnavatele

Nový zákoník práce, který vešel v platnost k 1. 1. 2007, již jistě byl předmětem vaší pozornosti. Snad není nikdo z našich kolegů, který by tento nový zákon vůbec nezaregistroval.

Dovolili jsme si vám nabídnout příklad toho, jak by mohl vypadat „Vnitřní předpis zaměstnavatele pro pracovně právní účely“. Samozřejmě, pokud máte již vypracovaný svůj, tak snad jen ke kontrole, zda vám něco zásadního neuniklo, anebo naopak přivítáme náměty, co v tom našem předpisu chybí a bylo by vhodné doplnit. Více viz www.oswald.cz – Pomůcky a šablony – Mzdy.

Vnitřní předpis je určen menším a středním účetním jednotkám, ale jeho využití v praxi necháme na vás.

Zaručená mzda

Víte například, že se v zákoníku práce zcela nově objevuje pojem zaručené mzdy? Je to mzda nebo plat, na který má zaměstnanec nárok buď přímo ze zákona, pak by to mohla být minimální mzda, nebo z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňovanou podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti stanoví Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a v § 3 rozčleňuje vykonávanou práci do 8 skupin.

Již jste rozčlenili práci vašich zaměstnanců do těchto skupin? – Pokud ne, tak vám doporučujeme to co nejdříve udělat. Jak? Podle Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. rozčleňte práci vašich zaměstnanců a uveďte to do vaší vnitřní směrnice.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu, resp. v Kč za měsíc	
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

nutno zařadit práci ve vaší firmě podle přílohy

Více viz www.oswald.cz – Pomůcky a šablony

Zveřejňování:

Významná změna ve zveřejňování účetní závěrky ve sbírce listin v obchodním rejstříku

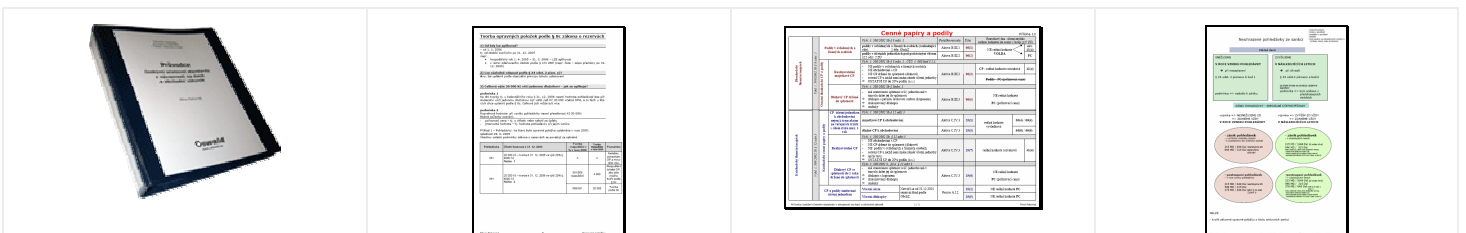
Připomínáme, že na webových stránkách byl zavěšen dne 9. 2. 2007 v dokumentech materiál, který upozorňuje na skutečnost, že od účinnosti vyhlášky č. 562/2006 Sb. tj. od 1. 1. 2007 se zveřejňuje účetní závěrka do sbírky listin jen a pouze v elektronické podobě.

Současně upozorňujeme na skutečnost, že § 27a obchodního zákoníku, který řešil problematiku ukládání účetních závěrek do obchodního rejstříku, byl ke dni 1. 7. 2005 zrušen. Od tohoto data upravoval zveřejňování účetních závěrek jen zákon o účetnictví v § 21a, a to pro všechny účetní jednotky.

JAK NA TO KONKRÉTNĚ?

Více materiál, který máte na našich webových stránkách.

Více viz www.oswald.cz – Důležité dokumenty



TECHNICKÉ ZHODNOCENÍ NEHMOTNÉHO MAJETKU 2007

(více viz ČÚS 013)

Nehmotný majetek jako samostatně definovaný termín byl zařazen do ZDP novelou č. 438/2003 Sb.

Novela obsahovala přechodné ustanovení, které zdůrazňuje v bodě 25, že nová definice nehmotného majetku se použije poprvé u nehmotného majetku zaevidovaného do majetku v období, které započalo **v roce 2004**. Z toho plyne, že pro nehmotný majetek zařazený v dřívějším období, budou aplikovány dřívější předpisy, a to až do okamžiku jejich vyřazení.

Technické zhodnocení je definováno pro nehmotný majetek samostatnou definicí v § 32a odst. 6 ZDP, a to od roku započatého rokem 2006 novelou č. 545/2005 Sb. Jsou také určeny minimální měsíce odepisování tohoto technického zhodnocení.

Není zde návaznost na § 33 ZDP, který definuje technické zhodnocení pro hmotný majetek.

Základním rozdílem oproti známé definici technického zhodnocení pro hmotný majetek je skutečnost, že zde není hodnocení výdajů charakteru technického zhodnocení za zdaňovací období.

Jednotlivá technická zhodnocení nehmotného majetku se tedy hodnotí za jednotlivé akce charakteru technického zhodnocení (rozšíření vybavenosti a použitelnosti majetku). V praxi to znamená, že může být vedle sebe ve zdaňovacím období několik výdajů charakteru technického zhodnocení do 40 000 Kč, které budou zahrnuty do daňových nákladů.

Do konce zdaňovacího období započatého v roce 2005 nebylo v zákoně o daních z příjmů upraveno odepisování technického zhodnocení nehmotného majetku.

Vzhledem ke skutečnosti, že novela zákona č. 545/2005 Sb. nemá přechodná ustanovení, je nutno úpravu aplikovat i na technická zhodnocení z dřívějšího období počínaje rokem 2004.

Přehled vývoje technického zhodnocení (viz publikace Oswald na www.oswald.cz, ČÚS 013, str. 11)

Nehmotný majetek

Období	Účetní pohled		Daňový pohled	Kategorie
Do 31.12.1995	přes 20 000 Kč	§ 28 ZÚ - odepisování 5 let	přes 20 000 Kč - § 26 odst. 4 ZDP	1. období
Od 01.01.1996 Do 31.12.1998	přes 40 000 Kč změna		změna přes 40 000 Kč + vyloučení výsledků výzkumu a vývoje + zřizovacích výdajů (012) od 01.01.1998 - § 26 odst. 4 ZDP	
Od 01.01.1999	podle ZDP (60 000 Kč) změna		Změna přes 60 000 Kč - § 26 odst. 4 ZDP	
Od 01.01.2000	přes 60 000 Kč věcně je beze změny, ale definice je nová		beze změny přes 60 000 Kč - § 26 odst. 4 ZDP	
Od 01.01.2001	beze změny přes 60 000 Kč	si volí účetní jednotka délku odepisování	změna - pojem zrušen Účetní odpisy jsou považovány za daňový výdaj dle § 24, odst. 2, písm. v)	2. období
Od 01.01.2003	Výši ocenění si určuje účetní jednotka.		beze změny pojem zrušen	
Od 01.01.2004	beze změny		Nehmotný majetek je daňovou ka- tegorií podle § 32a ZDP - vstupní cena > než 60 000 Kč	3. období

Situaci dále komplikuje skutečnost, že od roku 2006 byly změněny měsíce odepisování pro software. Od období začínající v roce 2005 je použito 36 měsíců pro odepisování software místo dříve platných 48 měsíců. Konkrétní postup není nikde upraven. Je však nutno dosáhnout toho, že doba odepisování je právě 36 měsíců. Jako pomůcku pro změnu odpisů lze použít úpravu, která je obsažena v přechodných ustanoveních pro odepisování goodwillu. Zde byla situace obdobná - konkrétní postup je uveden v přechodných ustanoveních k novele zákona č. 438/2003 Sb. bod 16.

Ani v novele ZDP č. 669/2004 Sb., která zkrátila dobu odepisování, nejsou přechodná ustanovení a bylo tedy nutno aplikovat zkrácenou dobu odepisování v příznání za rok 2005 i na majetek zařazený v roce 2004.

Příklad č. 1

Nehmotný majetek – zkrácení doby odepisování ze 48 na 36 měsíců, technické zhodnocení provedené v roce 2006

Software pořízený za 432 000 Kč v VI/2004 – odepisování od VII/2004 Odpisy od roku 2005 = zůstatková cena/36 měsíců – měsíce odepisování TZ ukončeno v III/2006 ve výši 171 000 Kč				
Rok	Počet měsíců	Měsíční daňový odpis	Roční daňové odpisy	Daňová zůstatková cena
2004	6	9 000	54 000	378 000
2005	12	12 600 (432 000-54000) 36-6	151 200	226 800
2006 před TZ	3	12 600	37 800	189 000 + TZ 171 000 = 360 000
2006 po TZ	9	20 000 (189 000+171 000) 18	180 000	180 000
2007	9	20 000	180 000	0
Celkem	39	X	603 000	0

Příklad č. 2

Nehmotný majetek – zkrácení doby odepisování ze 48 na 36 měsíců, technické zhodnocení provedené v roce 2005

Software pořízený za 240 000 Kč v I/2004 – odepisování od II/2004 Odpisy od roku 2005 = zůstatková cena/36 měsíců – měsíce odepisování TZ ukončeno v XI/2005 ve výši 96 400 Kč				
Rok	Počet měsíců	Měsíční daňový odpis	Roční daňové odpisy	Daňová zůstatková cena
2004	11	5 000	55 000	185 000
2005 před TZ	11	7 400 (240 000-55 000) 36-11	81 400	103 600+ TZ 96 400 = 200 000
2005 po TZ	1	14 286 200 000 14	14 286	185 714
2006	12	10 925 (185 714) 17	131 100	54 614
2007	5	10 925 (185 714) 17	54 614	0
Celkem	40	X	336 400	0

$10\,925 \times 5 = 54\,625$ (odpisy musejí být celkově menší o 9 Kč).

§ 32a ZDP

(5) Odpisy podle odst. 4 se stanoví s přesností na celé měsíce, počínaje následujícím měsícem po dni, v němž byly splněny podmínky pro odepisování; přitom poplatník, který má právo užívání nehmotného majetku sjednané na dobu určitou, má možnost stanovit odpisy s přesností na dny. Při zahájení (ukončení) odepisování v průběhu zdaňovacího období lze uplatnit odpisy pouze ve výši připadající na toto zdaňovací období v závislosti na použitém stanovení přesnosti odpisů. **Odpisy se zaokrouhlují na celé koruny nahoru.**

Cestovní náhrady v novém zákoníku práce

POROVNÁNÍ PARAGRAFŮ DO 31. 12. 2006 A OD 1. 1. 2007

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	ustanovení	zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
platnost od 1. 1. 2007		platnost do 31. 12. 2006	platnost do 31. 12. 2006
§ 42	Pracovní cesta	x	§ 38
§ 43	Přeložení	x	§ 38
§ 151	Povinnost zaměstnavatele poskytovat náhrady výdajů	x	§ 131
§ 152	Definice cestovních výdajů	x	x
§ 153	Určení podmínek pro poskytování náhrad	§ 3	x
§ 154	Zahraníční pracovní cesta	§ 2	x
§ 155	Náhrady při dohodách mimo pracovní poměr	x	§ 239b
§ 156	Druhy cestovních náhrad	§ 4	x
§ 157	Náhrada jízdních výdajů	§ 4 a § 7	x
§ 158	Náhrada jízdních výdajů při použití soukromého motorového vozidla	§ 4 a § 7	x
§ 159	Náhrada jízdních výdajů při použití místní hromadné dopravy	§ 20	x
§ 160	Přerušení pracovní cesty	x	x
§ 161	Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	§ 4 a § 11	x
§ 162	Náhrada výdajů za ubytování	§ 4	x
§ 163	Tuzemské stravné	§ 4 a § 5	x
§ 164	Náhrada nutných vedlejších výdajů	§ 4	x
§ 165	Náhrady při přeložení	§ 6	x
§ 166	Druhy cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě	§ 10	x
§ 167	Náhrady jízdních výdajů při zahraničních pracovních cestách	§ 14	x
§ 168	Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny při zahraniční pracovní cestě	§ 11	x
§ 169	Náhrada výdajů za ubytování při zahraniční pracovní cestě	§ 4 a § 10	x
§ 170	Zahraníční stravné	§ 5, § 11 a § 12	x
§ 171	Náhrada nutných vedlejších výdajů při zahraniční pracovní cestě	§ 4 a § 10	x
§ 172	Náhrady při výkonu práce v zahraničí	§ 17	x
§ 173	Cestovní náhrady ve veřejném sektoru	§ 9 a § 12	x
§ 174	Postup při poskytování cestovních náhrad ve veřejném sektoru	x	x
§ 175	Náhrada jízdních výdajů ve veřejném sektoru	§ 7	x
§ 176	Stravné ve veřejném sektoru	§ 5	x
§ 177	Náhrada při přijetí a přeložení ve veřejném sektoru	§ 6	x
§ 178	Náhrada při přijetí a přeložení ve veřejném sektoru	§ 6	x
§ 179	Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě ve veřejném sektoru	§ 12	x
§ 180	Kapesné ve veřejném sektoru	§ 13	x
§ 181	Náhrady při výkonu práce v zahraničí ve veřejném sektoru	§ 17	x
§ 182	Paušalizace cestovních náhrad	§ 19	x
§ 183	Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování	§ 21	x
§ 184	Kurz pro přepočet při neposkytnutí zálohy	x	x
§ 185	Prokázání výdajů	§ 20	x
§ 186	Povinnost zaměstnance oznamovat rozhodné skutečnosti	x	x
§ 187	Definice člena rodiny	§ 2	x
§ 188	Mezinárodní smlouvy a dohody o vzájemné výměně zaměstnanců	§ 16	x
§ 189	Zmocňovací ustanovení	§ 8 a § 24	x
§ 210	Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele	§ 22	x

CESTOVNÍ NÁHRADY V ROCE 2007

1. Nová úprava

K 31. 12. 2006 skončila účinnost zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách.

Náhrady nově upravuje část sedmá zákona č. 262/2006 Sb. tj. nového zákoníku práce (dále „ZP“), § 151 až § 190.

Tato část upravuje náhrady výdajů zaměstnanců zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce zaměstnanců, tedy v rámci pracovních vztahů a je tudíž nutné vycházet z definice závislé činnosti, která je obsažena v ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce.

- (4) *Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*

Z definice jsou zřejmé zejména prvky závislé činnosti, což je velmi významné z pohledu například daňového hodnocení.

2. Daňová uznatelnost z pohledu zaměstnance

§ 6 odst. 7 písm. a) ZDP uvádí, že za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně nejsou

- náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zvláštním předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele, který je státem, územním samosprávným celkem... (dále jen „státní správa“)
- jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách

*Hlava III – úprava pro zaměstnance zaměstnavatele, který je státem, územním samosprávným celkem...
§ 176 zákoníku práce*

Stravné

- (1) *Při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 nepoužije. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši*
- a) 58 Kč až 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - b) 88 Kč až 106 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
 - c) 138 Kč až 165 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.*
- (2) *Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a).*
- (3) *Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného podle odstavce 1 a míru jeho krácení podle § 163 odst. 2, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.*

Zaměstnavatelé v podnikatelské sféře tedy mohou poskytnout vyšší stravné (je tam slovíčko nejméně), ale tento příjem by byl dále nepeněžitým příjmem zaměstnance podle § 6 ZDP, který by zároveň vstupovala do vyměřovacího základu pro sociální pojištění podle § 5 odst. 1 zákona pro sociální pojištění č. 589/1992 Sb. a pro zdravotní pojištění podle § 3 odst. 1 zákona pro zdravotní pojištění č. 592/1992 Sb.

3. Daňová uznatelnost z pohledu zaměstnavatele

Jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis pro zaměstnance ve státní správě, jsou daňově uznatelné podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP.

4. Nárok na cestovní náhradu (§ 152 ZP)

Zákoník práce definuje, že nárok na cestovní náhrady vzniká při:

- pracovní cestě obecně
- cestě mimo pravidelné pracoviště
- cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště
- přeložení
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru
- výkonu práce v zahraničí

Pracovní cesta – časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Místo výkonu práce – místo, ve kterém má být zaměstnancem prováděna práce pro zaměstnavatele

– je povinnou součástí pracovní smlouvy

– může být sjednáno rozsáhleji než jedna obec.

Pravidelné pracoviště – může být v pracovní smlouvě sjednáno pro účely poskytování cestovních náhrad.

Pokud pravidelné pracoviště není v pracovní smlouvě sjednáno, považuje se za pravidelné pracoviště místo výkonu práce zaměstnance.

Pokud je ovšem místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednání rozsáhlejší než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Stejně jako dříve zaměstnavatel předem určí podmínky pracovní cesty s tím, že přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

5. Písemné určení pracovních podmínek (§ 153 ZP)

Nově platí, že podmínky musí být stanoveny písemně, výjimkou je situace, kdy jsou práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výše nezpochybnitelné a zaměstnanec na písemné formě netrvá.

6. Druhy cestovních náhrad (§ 156 ZP)

Cestovními náhradami se rozumí náhrady:

- jízdních výdajů
- jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny
- výdajů za ubytování
- stravného
- nutných vedlejších výdajů

Zaměstnavatel může poskytnout i jiné další náhrady výdajů.

Náhrada jízdních výdajů (§ 157 odst. 1, 2 ZP) je obecně poskytována v prokázané výši při použití určeného dopravního prostředku.

Dále je možno uznat náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek, pokud zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele použije místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek.

Základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (§ 157 odst. 3 ZP), pokud zaměstnanec použije na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo s výjimkou vozidla zaměstnavatele.

Základní náhrada za 1 km jízdy ve výši 3,80 Kč je minimální.

Základní náhrada u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů činí nejméně 7,60 Kč na 1 km jízdy. Není-li konkrétní sazba dohodnuta před vysláním na pracovní cestu, uplatní se sazba, která je určena jako minimální. Minimální sazby a možnost zvyšování se týkají pouze podnikatelské sféry a nelze je aplikovat u státní správy.

Náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (§ 158 odst. 3 ZP) – násobek ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty.

Cena pohonné hmoty – zaměstnanec ji prokazuje dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou nebo průměrnou cenou podle vyhlášky. Novinkou je skutečnost, že cenu pohonné hmoty, lze počítat průměrně (při vícečetném kupování pohonných hmot, které souvisí s pracovní cestou).

Množství spotřeba pohonné hmoty – počítá se z údaje technického průkazu (dále „TP“) o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropských společenství.

Pokud údaj v TP uveden není, počítá se jako dříve spotřeba PHM aritmetickým způsobem z údajů v technickém průkazu vozidla shodného typu se shodným objemem válců.

Místní hromadná doprava a pracovní cesta

Při poskytování 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 platného v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny (§ 161 ZP)

Nárok na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny a zpět u **tuzemské pracovní cesty**:

- delší než 7 kalendářních dnů
- poskytnutí náhrady nejdéle v průběhu čtvrtého týdne

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

Náhrada výdajů za ubytování (§ 162 ZP)

Úprava v zákoníku práce odpovídá dosavadní úpravě. Náklady - výdaje za ubytování jsou proplaceny v prokázané výši.

Stravné (§ 163 ZP)

Nárok na tuzemské stravné ve výši minimálně:

- 58 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin
- 88 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin
- 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin

Maximální krácení stravného za bezplatně poskytnuté jídlo ve formě snídaně, obědu nebo večeře:

- 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

Krácení stravného musí zaměstnavatel zaměstnanci sdělit před pracovní cestou, jinak není oprávněn stravné krátit.

Pro krácení stravného za bezplatně poskytnuté jídlo není podstatné, že jídlo hradil zaměstnavatel, ale skutečnost, že zaměstnanec na jídlo finančně nepřispěl.

Nově je stanoveno, že při pracovní cestě, která spadá do **dvou kalendářních dnů**, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, pokud je to pro zaměstnance výhodnější.
Do novely nebylo možné.

Náhrada nutných vedlejších výdajů (§ 164 ZP)

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů, a to ve výši, kterou zaměstnanec prokáže. Úprava odpovídá dosavadnímu postupu.

Přerušení pracovní cesty (§ 165 ZP)

Při přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance:

- zaměstnavatel je povinen uhradit **náhradu jízdních výdajů** za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty, po kterém již nenásleduje výkon práce, a to do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo,
- zaměstnavatel není povinen poskytnout zaměstnanci po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty stravné ani náhradu výdajů za ubytování.

7. Zahraníční pracovní cesta (§ 166 – § 172 ZP)

Poskytování cestovních náhrad při zahraničních pracovních cestách je shodné jako u tuzemských pracovních cest, a to jak pro podnikatelskou sféru, tak pro státní správu. Pro zahraniční pracovní cesty však platí určité zvláštnosti.

Problematika byla projednávána na Koordinačním výboru pod č.:

153/14.11.06 – Stravné a kapesné při zahraničních pracovních cestách dle nového zákoníku práce (citace názoru MPSV na závěr článku)

Jízdní výdaje (§ 167)

Zaměstnanci za kilometry ujeté mimo území ČR náleží náhrada za spotřebované PHM v cizí měně a to podle doložené ceny. Již není limit počtu ujetých kilometrů v zahraničí (dříve nad 350 km).

Pokud zaměstnanec z vážných důvodů nemá doklad o nákupu PHM mimo území ČR, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebované PHM v cizí měně také na základě prohlášení o skutečně vynaložené ceně PHM a důvodech jejího nedoložení.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny (§ 168 ZP)

Nárok na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny a zpět u **zahraníční pracovní cesty**:

- delší než 1 měsíc
- byla-li návštěva člena rodiny předem sjednána nebo určena.

Nový zákoník práce ponechává termíny a četnost návštěv plně na sjednání či stanovení před začátkem zahraniční pracovní cesty.

Zahraníční stravné (§ 170 ZP)

POZOR ZMĚNA PROPOČTU!

Zaměstnavatel stanoví základní sazbu zahraničního stravného ve výši **minimálně** 75 % základních sazeb zahraničního stravného stanoveného vyhláškou (horní limit stravného ponechán na vůli zaměstnavatele).

Nově je zákoníkem práce stanovena výše základní sazby zahraničního stravného při zohlednění délky trvání zahraniční pracovní cesty, a to:

- základní sazba stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin
- poloviční výše základního stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 6 hodin, nejvýše však 12 hodin
- čtvrtinová výše základního stravného, trvá-li pracovní cesta alespoň 1 hodinu, nejvýše však 6 hodin

Maximální krácení stravného za bezplatně poskytnuté jídlo ve formě snídaně, obědu nebo večeře:

- 70 % stravného, jde-li o stravné ve čtvrtinové výši
- 35 % stravného, jde-li o stravné v poloviční výši
- 25 % stravného, jde-li o stravné v plné výši

Přesně definovaná doba rozhodná pro vznik nároku zaměstnance na cestovní náhrady je ve shodě s dosavadní úpravou:

- doba přechodu státní hranice České republiky nebo
- doba odletu a příletu letadla při letecké přepravě

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout také kapesné.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu následujících výdajů v prokázané výši:

- jízdní výdaje za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby
- jízdní výdaje za použití místní hromadné dopravy
- výdaje za ubytování
- nutné vedlejší výdaje

Společná ustanovení Paušalizace cestovních náhrad (§ 182 ZP)

Obecně platí: pokud se požaduje pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů, a zaměstnanec je neprokáže, může mu zaměstnavatel poskytnout tuto náhradu v jím uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám.

Výjimkou je pouze prokázání ceny spotřebované pohonné hmoty. Pokud není cena spotřebované hmoty prokázána, postupuje se podle prováděcího právního předpisu.

Přesněji definována možnost paušalizovat cestovní náhrady. Paušální částky:

- jsou určeny jako průměrné měsíční nebo denní částky
- mohou zahrnovat jednu nebo více cestovních náhrad

Současně je nutné určit způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.

Zákoník práce vyžaduje pro sjednání i stanovení paušální částky vždy **písemnou** formu.

Záloha na pracovní cesty a její vyúčtování (§ 183 ZP)

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu, pokud se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

Má se na mysli záloha jak při zahraniční pracovní cestě, tak při tuzemské pracovní cestě.

Přepočet částky zahraničního stravného v dohodnuté měně vyhlášeným kurzem ČNB:

- k datu vyplacení zálohy, pokud byla vyplacena záloha
- k datu nástupu zahraniční pracovní cesty, pokud záloha vyplacena nebyla

Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni skončení pracovní cesty předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu.

Nedohodnou-li se účastníci jinak, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva.

Cestovní náhrady v zákoně o daních z příjmů

Vychází z části zákoníku práce pro státní zaměstnance a zaměstnavatele:

náhrada cestovního výdaje	nezdánitelný příjem z pohledu zaměstnance (§ 6 ZDP) daňový výdaj (§ 24 ZDP) není předmětem SP/ZP *)	zdanitelný příjem z pohledu zaměstnance (§ 6 ZDP) daňový výdaj (§ 24 ZDP) je předmětem SP/ZP *)
základní náhrada za 1 km jízdy	3,80 Kč	nad 3,80 Kč
základní náhrady za 1 km jízdy u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů	7,60 Kč	nad 7,60 Kč
tuzemské stravné – trvá-li cesta 5 až 12 hodin	58 Kč až 69 Kč	nad 69 Kč
– trvá-li cesta déle než 12 až 18 hodin	88 Kč až 106 Kč	nad 106 Kč
– trvá-li cesta déle než 18 hodin	138 Kč až 165 Kč	nad 165 Kč
základní sazba zahraničního stravného	75 % až 100 % základní sazby podle vyhlášky **)	nad 100 % základní sazby podle vyhlášky
kapesné	do výše 40 % zahraničního stravného	nad 40 % zahraničního stravného

*) sociální pojištění, zdravotní pojištění

***) členové posádky plavidel vnitrozemské platby 50 % – 100 %

Příklad 1 – Dvě pracovní cesty v jeden den – zahraniční stravné – § 170 ZP odst. 4

Zaměstnanec při návratu z pracovní cesty ve Vídni překročil státní hranice z Rakouska do ČR dne 13. 3. 2007 v 5:00 hodin. Téhož dne odjel na další pracovní cestu na Slovensko a státní hranice překročil v 16 hodin.

Záloha po dohodě nebyla poskytnuta (§ 183 odst. 1 ZP), propočtení je prováděno ke dni zahájení pracovní cesty (§ 184 ZP).

Od roku 2007 je nutno nárok dne 13. 3. 2007 vyhodnotit za obě pracovní cesty souhrnně.

Pracovní cesta Rakousko + druhá pracovní cesta Slovensko = 5 + 8 hodin = 13 hodin.

Delší dobu strávil na Slovensku, náhrada tedy bude vyplacena podle sazeb platných pro Slovensko a má nárok na celou náhradu (na pracovní cestě strávil déle jak 12 hodin).

Nárok SKK 550/den, 550 SKK = 455,24 Kč, kurz např. 13. 3. 2007 – 82,771 Kč/100 SKK

Jeho náhrada tedy bude 550 SKK; pokud bude dohodnuto doplácení v českých korunách bude nárok 456 Kč (zaokrouhлено na celé Kč směrem nahoru – § 183 odst. 5 ZP).

Do konce roku 2006 bylo hodnoceno jako dvě pracovní cesty. Nyní by tento postup nebyl správný.

Nárok SKK 550/den

~~$(550/24) \times 8 = 183,30 \text{ SKK} = 151,75 \text{ Kč}$, kurz např. 13. 3. 2007 – 82,771 Kč/100 SKK~~

Nárok EUR 45/den

~~$(45/24) \times 5 = 9,40 \text{ EUR} = 265,08 \text{ Kč}$, kurz např. 13. 3. 2007 – 28,20 Kč/EUR~~

~~Celkem hodnoceno za dva dny 417 Kč (zaokrouhлено).~~

Příklad 2 – Pracovní cesta v době trvání dva dny

Zaměstnanec jel na pracovní cestu do Vídně (Rakousko) dne 13. 3. 2007 a překročil státní hranice v 17:00 h. Další den se vrátil, státní hranice překročil v 10:00 h.

Záloha po dohodě nebyla poskytnuta (§ 183 odst. 1 ZP), propočtení je prováděno ke dni zahájení pracovní cesty (§ 184 ZP).

Nárok je nutno vyhodnotit za obě pracovní cesty samostatně.

První den

Nárok EUR 45/den

Na pracovní cestě strávil 7 hodin, tj. dobu v intervalu (déle než 6 hodin – nejvýše 12 hodin) => nárok ve výši poloviny tj. 22,5 EUR

~~Do konce roku 2006~~

~~$(45/24) \times 7 = 13,13 \text{ EUR}$~~

Druhý den

Nárok EUR 45/den

Na pracovní cestě strávil 10 hodin, tj. dobu v intervalu (déle než 6 hodin – nejvýše 12 hodin) => nárok ve výši poloviny tj. 22,5 EUR

~~Nárok EUR 45/den~~

~~$(45/24) \times 10 = 18,75 \text{ EUR}$~~

~~Celkový nárok za celou pracovní cestu činí 45 EUR, dříve jen 31,88 EUR.~~

Názor 1 – Používání Zákaznických karet Českých drah v rámci pracovní cesty

*Možnost vyúčtování výdaje za pořízení tzv. zákaznické karty Českých drah v rámci pracovní cesty v souvislosti s poskytováním náhrady prokázaných jízdních výdajů, připustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí vzhledem k významnému rozdílu obyčejného a zákaznického jízdného na železnici. **Výdaj na pořízení předmětné karty vyúčtovává zaměstnanec jako prokázaný nutný vedlejší výdaj při vyúčtování cesty, při které si zákaznickou kartu pořizoval.***

Zdroj: Finanční daňový a účetní bulletin IV/06 str. 31, JUDr. Marie Salačová

Názor 2 – Používání Kilometrické banky Českých drah v rámci pracovní cesty

Jednotlivé druhy cestovních náhrad stanoví ustanovení § 156 odst. 1 zákoníku práce, kde je stanoveno, že zaměstnavatel uvedený v této hlavě, tj. v podnikatelské sféře (platí však i pro státní správu na základě § 174 zákoníku práce), je povinen za podmínek stanovených v této hlavě poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě mimo jiných, také náhradu jízdních výdajů. Náhradu jízdních výdajů upravují § 157 až § 160 zákoníku práce a hned v § 157 odst. 1 je jasně stanoveno, že náhradu jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v prokázané výši. Z toho vyplývá, že jízdní výdaj, který zaměstnanci vznikl, musí být prokázaný, a to jízdenkou, letenkou, apod. s příslušným datem, to znamená s datem konání pracovní cesty.

Vzhledem k uvedenému je zřejmé, že tzv. kilometrická banka Českých drah není pro pracovní cesty přijatelná a použitelná, její použití není dovoleno, neboť při jejím použití není vydávána Českými drahami žádná jízdenka.

Zdroj: Finanční daňový a účetní bulletin IV/06 str. 32 – odpověď je zkrácena JUDr. Marie Salačová.

Předkládá: Mgr. Ondřej Dráb, daňový poradce, č. osvědčení 3754

1. Úvod

Nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), přináší i novou úpravu cestovních náhrad, která s účinností od 01.01.2007 přestává být upravena v samostatném zákoně č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů (tento zákon se dle § 395 ZP k uvedenému datu ruší), ale stává se součástí ZP. Nová zákonná úprava cestovních náhrad však s sebou bohužel přináší některé nevyjasněné otázky, které se s ohledem na ustanovení § 6 a § 24 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění účinném k 01.01.2007 (dále jen „ZDP“) velmi významně promítají do oblasti daně z příjmů. Vzhledem k blížícímu se datu účinnosti nového ZP a s ním související novely ZDP (zákon č. 264/2006 Sb.), je proto třeba tyto interpretační nejasnosti, které ze zákona č. 262/2006 Sb. vyplývají a které se týkají zejména poskytování cestovních náhrad při zahraničních pracovních cestách zaměstnanců zaměstnaných v tzv. podnikatelském sektoru, objasnit a zaujmout k nim sjednocující výklad.

2. Základní principy

Dle ustanovení § 166 odst. 1 ZP je „zaměstnavatel (působící v podnikatelském sektoru) povinen za podmínek dále stanovených poskytnout zaměstnanci stravné ve výši a za podmínek stanovených v § 163 a náhradu

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

Dle ustanovení § 166 odst. 2 ZP „může zaměstnavatel při zahraniční pracovní cestě poskytnout zaměstnanci i další cestovní náhrady“.

V praxi se při výkladu shora citovaných ustanovení ZP vyskytují interpretační problémy v relaci k poskytování stravného a kapesného při zahraničních pracovních cestách.

2.1 Zahraniční stravné

Jazykovým výkladem § 166 odst. 1 ZP lze dojít k závěru, že zaměstnanci zaměstnanému v podnikatelské sféře náleží při zahraniční pracovní cestě současně stravné dle § 163 ZP (stravné při tuzemské pracovní cestě) i stravné dle § 170 ZP (stravné při zahraniční pracovní cestě). § 166 odst. 1 ZP totiž výslovně říká, že (při zahraniční pracovní cestě) je zaměstnavatel povinen „poskytnout zaměstnanci **stravné ve výši a za podmínek stanovených v § 163 a náhradu ... stravovacích výdajů v cizí měně**“.

Tj. výkladem ustanovení § 166 nového ZP týkajícího se druhů cestovních náhrad při zahraničních pracovních cestách lze dojít k závěru, že náhrada stravovacích výdajů v cizí měně (zahraniční stravné) představuje jakési zvýšení stravného pro případ, že je zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu. Zákonodárce totiž stanovil náhradu stravného při zahraniční pracovní cestě duplicitně.

Důvodová zpráva se k problematice duplicitního poskytování stravného při zahraniční pracovní cestě zaměstnavatelem zaměstnanci nevyjadřuje, pouze se v ní uvádí, že se úpravou stanovují druhy cestovních náhrad, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, kterého vyšle na pracovní cestu.

Oproti tomu, dosavadní platná právní úprava zakotvená v zákoně č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZCN“), ve svém ustanovení § 12 odst. 1 jasně stanoví, že zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě přísluší za podmínek v zákoně dále stanovených (pouze) stravné v cizí měně. Nedochozí tak k souběhu poskytnutí stravného pro tuzemské pracovní cesty se stravným pro zahraniční pracovní cestu.

Přestože to ze zákona výslovně nevyplývá, domnívá se však předkladatel, že duplicitní poskytování stravného (resp. jeho jakési navýšení) při zahraniční pracovní cestě nebylo zákonodárcem předpokládáno a je *contra rationem legis*. Vyjdeme-li totiž z podstaty poskytování cestovních náhrad a z jejich výše dle nového ZP, můžeme dospět k závěru, že úmyslem zákonodárce bylo sledovat (s jistými drobnými odchylkami) stávající postup dle ZCN i po 31.12.2006, tj. poskytovat i nadále při tuzemských pracovních cestách stravné dle § 163 ZP, při zahraničních pak (pouze) náhradu stravovacích výdajů v cizí měně dle § 170 ZP.

2.2 Kapesné při zahraniční pracovní cestě

Přestože již některé výklady ZP docházejí k závěru, že zaměstnavatel může při zahraniční pracovní cestě poskytovat kapesné do výše 40 % stravného určeného při zahraniční pracovní cestě, z textu zákona samotného tento závěr výslovně nevyplývá, neboť kapesné je explicitně upraveno jen pro zaměstnance tzv. neziskového, resp. veřejného sektoru. Ustanovení § 180 ZP upravující poskytování kapesného je totiž zařazeno v rámci části sedmé, hlavy třetí ZP, která je označena a upravuje poskytování cestovních náhrad zaměstnancům zaměstnavatele, který je „státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů nebo školskou právníčkou osobou zřízenou podle školského zákona“, a to bez odkazu, ze kterého by bylo možno odvodit aplikaci tohoto ustanovení i pro podnikatelské subjekty. Úprava náhrad ve veřejném sektoru je naopak postavena tak, že stanoví pouze výjimky z úpravy cestovních náhrad platné pro zaměstnance v podnikatelském sektoru. Z toho lze dovodit, že úpravu pro zaměstnance veřejného sektoru nelze použít pro zaměstnance sektoru podnikatelského ani subsidiárně, a proto v něm lze jen stěží poskytovat kapesné dle pravidel platných pro veřejný sektor.

Na druhou stranu s kapesným i u zaměstnanců soukromého sektoru počítá důvodová zpráva k zákonu, a to v rámci demonstrativního výčtu nutných vedlejších výdajů při pracovní cestě. Záměr zákonodárce je tedy zcela zřejmý, tj. zákonodárce s poskytováním kapesného při zahraniční pracovní cestě zaměstnance podnikatelského sektoru počítal, pouze tento svůj úmysl neformuloval dosta-

tečně přesně. Poskytování kapesného zaměstnancům zaměstnavatelů z podnikatelského sektoru formou náhrady nutných vedlejších výdajů však naráží na fakt, že zákonná úprava náhrady nutných vedlejších výdajů umožňuje náhradu těchto výdajů pouze v prokázané výši a, pouze nemůže-li zaměstnanec skutečnou vynaloženou výši prokázat, náleží mu tato náhrada v obvyklé ceně zakoupeného zboží či služeb. Kapesné ovšem představuje náhradu v určité „paušalizované“ výši, tj. nejedná se ani o prokázanou ani o obvyklou výši vynaložených nákladů zaměstnance.

Dosavadní právní úprava upravuje podmínky pro poskytování kapesného v § 13 ZCN. Zde je výslovně zakotvena možnost jakéhokoli zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě vedle stravného též kapesné v cizí měně, jehož výše je ohraničena 40 % stravného určeného podle § 12 ZCN. V současné době proto díky precizněji formulované právní úpravě nedochází k výše uvedenému rozporu vyplývajícímu ze ZP.

Ve světle nové právní úpravy však bez jakéhokoli podkladu (viz již zmiňovaná důvodová zpráva k ZP) dochází nejenom k přerušení kontinuálního výkladu v otázce poskytování kapesného zaměstnavatelem zaměstnanci při zahraničních pracovních cestách, jak byl doposud chápán a aplikován, ale především také ke zcela zřejmé a neodůvodněné nerovnosti mezi zaměstnanci pracujícími ve veřejném a v podnikatelském sektoru. A to přestože na základě čl. 1 Listiny základních práv a svobod jsou si všichni rovni ve svých právech.

3. Závěr

Zaměstnancům zaměstnavatelů z tzv. podnikatelského sektoru náleží při zahraničních pracovních cestách pouze náhrada stravných výdajů v cizí měně, nikoli současné též stravné ve výši odpovídající stravnému při tuzemské pracovní cestě.

Zaměstnavatel z tzv. podnikatelského sektoru je oprávněn poskytnout svému zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě kapesné dle § 180 ZP, tj. až do výše 40 % zahraničního stravného stanoveného podle § 170 odst. 3 a § 179 ZP.

4. Návrh řešení

Po projednání na Koordinačním výboru doporučujeme příspěvek společně se stanoviskem Ministerstva financí ČR vhodným způsobem publikovat.

Stanovisko

K názoru daňového poradce Mgr. Drába na poskytování stravného a kapesného při zahraničních pracovních cestách podle nového zákoníku práce

Úvodem je třeba zdůraznit, že nová úprava cestovních náhrad je součástí zákoníku práce, a proto je třeba při její aplikaci vycházet z obecné metody práce s novým zákoníkem práce a s odlišnostmi v novém zákoníku práce pro tuto oblast stanovenými. Přitom je třeba vycházet z hlavních zpracovatelských principů, zejména ústavního principu vyjádřeného v Čl. 2 odst. 4 Ústavy – „Každý občan může činit co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ Jde tedy o obrácený princip, než na kterém jsou zatím cestovní náhrady upraveny. Zde se odkazuje na § 2 odst. 1 a § 363 nového zákoníku práce. Dalším důležitým principem je tzv. minimální sociální standard, tedy právo, které musí obdržet za daných podmínek každý zaměstnanec bez ohledu na to, u jakého zaměstnavatele je zaměstnán. Speciální vyjádření této zásady pro oblast cestovních náhrad je obsaženo v § 151 nového zákoníku práce.

Část sedmá nového zákoníku práce, která upravuje poskytování náhrad výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, je členěna tak, že hlava I a IV je společná pro všechny zaměstnavatele, podle hlavy II postupují všichni zaměstnavatelé, kteří nejsou výslovně vyloučeni, a ti pak postupují podle hlavy III s tím, že východiskem pro ně je rovněž hlava II, ale v hlavě III jsou stanoveny odchylky vyplývající pro ně ze způsobu financování jejich činnosti. Tyto odchylky spočívají zejména v omezení prostředků vynakládaných na cestovní náhrady těmito zaměstnavateli, takže jsou stanoveny pro náhrady buď pevné sazby nebo sazby v rozpětí. Zásadní rozdíl je vyjádřen v § 173, podle kterého nesmí takový zaměstnavatel poskytovat jiné nebo vyšší náhrady. A to je také důvod pro to, že bylo nutné pouze pro tyto zaměstnavatele výslovně upravit i podmínky a výši fakultativních náhrad (např. kapesné při zahraničních pracovních cestách, nebo náhrady při přijetí zaměstnance do pracovního poměru). Jestliže ostatní zaměstnavatelé mohou podle obecného principu navíc zdůrazněného pro tuto oblast v § 156 odst. 3 poskytovat i další náhrady, než které jsou stanoveny jako minimální sociální standard, pak je zbytečné zdůrazňovat, že jimi mohou být i fakultativní náhrady upravené v hlavě III.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že není možné izolovaně podávat výklad (ať již jazykový nebo logický) jednotlivých ustanovení a podkládat zpracovateli zákonné předlohy úmysly, které neměl (např. nerovnost v možnosti poskytovat kapesné při zahraničních pracovních cestách, nebo záměnu s náhradou nutných vedlejších výdajů, která je nárokovou náhradou společnou pro všechny zaměstnance, a jednoznačně je určena k jiným účelům).

Základní filozofie nové úpravy, podle které se nemají klást ekonomické bariéry pro poskytování cestovních náhrad zaměstnancům tzv. podnikatelské sféry ve stejné výši a ve stejném rozsahu, které jsou stanoveny nebo umožněny v hlavě III pro zaměstnance zaměstnavatele, jehož prostředky na činnost jsou hrazeny zcela nebo převážně z veřejných zdrojů, byla promítnuta i do novely zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, resp. jeho ustanovení § 6 odst. 7 písm. a), které je společné pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, u jakého zaměstnavatele jsou v pracovním poměru. Na tuto úpravu pak navazuje i úprava § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Jde o jednoduchou zásadu, podle které jsou předmětem daně a vyměřovacím základem pro zákonné pojistné pouze ty částky, které přesahují možnosti stanovené v hlavě III části sedmé nového zákoníku práce.

K druhé otázce, tj. poskytování náhrad při zahraniční pracovní cestě, je třeba zdůraznit, že nedošlo k žádnému věcnému posunu oproti současné úpravě. Definice zahraniční pracovní cesty obsažená v § 154 a na ni navazující úprava obsažená v § 166 odst. 1 nového zákoníku práce plně koresponduje s úpravou obsaženou v § 15 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách. Z úpravy je zřejmé, že zahraniční pracovní cesta je každá cesta, na kterou je zaměstnanec vyslán k plnění pracovních úkolů mimo území České republiky, a jako taková má část probíhající na území České republiky a část trvající v zahraničí. Pokud zaměstnanec splní podmínky stanovené pro právo na stravné na území České republiky, není jediný důvod, pro který by mu toto právo nemělo náležet. Na zahraniční stravné má zaměstnanec samostatné právo, které se posuzuje od přechodu státní hranice nebo odletu či příletu letadla při letecké přepravě.

Problematika cestovních náhrad

1. Pokud nemá zaměstnanec z vážných důvodů doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území ČR, může mu zaměstnavatel uznat náhradu za tyto pohonné hmoty?

- a) ano, záleží na rozhodnutí účetní jenotky
- b) ne
- c) může, pokud má prohlášení zaměstnance o skutečné ceně pohonných hmot
- d) může, pokud má prohlášení zaměstnance o skutečné ceně pohonných hmot a současně důvody jejího nedoložení

2. Musí být dodržena vždy sazba zahraničního stravného, která je určena vyhláškou 549/2006 Sb.?

- a) ano vždy
- b) nemusí být dodržena, může dojít ke snížení, pokud je dohodnuto před cestou, a to nejméně na 75 % určeného stravného, jinak lze uplatnit u posádek plavidel vnitrozemské plavby, kde lze vyplatit pouze 50 % z výše náhrady
- c) nemusí dodržet, může dojít ke snížení, a to nejméně na 75 % určeného stravného, jinak lze uplatnit u posádek plavidel vnitrozemské plavby, kde lze vyplatit pouze 50 % z výše náhrady
- d) záleží na rozhodnutí zaměstnavatele

3. Počítá se zahraniční stravné při zahraniční pracovní cestě delší než 12 hodin stejně jako v roce 2006?

- a) ano
- b) ne

4. Počítá se zahraniční stravné při zahraniční pracovní cestě kratší než 12 hodin stejně jako v roce 2006?

- a) ano
- b) ne, je vytvořen nově limit pro zahraniční pracovní cesty do 6 hodin (1/4 náhrady z denní sazby určené vyhláškou)
- c) ne, je vytvořen nově limit pro zahraniční pracovní cesty do 12 hodin (1/2 náhrady z denní sazby určené vyhláškou)
- d) ne, je vytvořen nově limit pro zahraniční pracovní cesty do 6 hodin (1/4 náhrady z denní sazby určené vyhláškou) a limit pro zahraniční pracovní cesty do 12 hodin (1/2 náhrady z denní sazby určené vyhláškou)
- e) ne, je vytvořen nově limit pro zahraniční pracovní cesty do 6 hodin (1/4 náhrady z denní sazby určené vyhláškou) a limit pro zahraniční pracovní cesty do 12 hodin (1/2 náhrady z denní sazby určené vyhláškou), může se však použít pouze tehdy, pokud propočítá dříve používaný (1/24 denní sazby za každou celou hodinu) nebude výhodnější

5. Hodnotí se zahraniční stravné při zahraniční pracovní cestě kratší než 1 hodina stejně jako v roce 2006?

- a) ano
- b) ne

6. Lze úpravu kapesného podle § 180 nového zákoníku práce použít i pro podnikatelskou sféru?

- a) ano
- b) ne

7. Je nutno podle nového zákoníku práce nadále vyplácet při zahraniční pracovní cestě zálohy, pokud není zapůjčena platební karta?

- a) ano
- b) není, pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem, že záloha nebude poskytnuta

8. Pokud byla záloha na zahraniční pracovní cestu poskytnuta, je upraveno, jakým kurzem budou cestovní náhrady propočteny?

- a) ano, je to kurz vyhlášený ČNB v den, který si účetní jednotka určí
- b) ano, je to kurz vyhlášený ČNB platný ke dni nástupu na pracovní cestu
- c) ano, je to kurz vyhlášený ČNB platný ke dni ukončení pracovní cesty
- d) ne, není to upraveno – postupuje se shodně jako tomu bylo do konce roku 2006

9. Lze od roku 2007 doplatit zahraniční pracovní cestu, která převyšuje poskytnutou zálohu v cizí měně?

- a) ano, pokud tak je dohodnuto se zaměstnancem
- b) ne, je nutno přepočítat na Kč, a to kurzem ČNB platným v den poskytnutí zálohy
- c) ne, je nutno přepočítat na Kč, a to kurzem ČNB platným v den určení zálohy

10. Lze od roku 2007 vrátit zaměstnavateli část zálohy po uskutečnění pracovní cesty, která nebyla spotřebována v Kč?

- a) ano, pouze v Kč
- b) ne, je nutno vrátit měnu, kterou v zahraničí zaměstnanec směnil
- c) ne, pouze v měně, ve které byla záloha poskytnuta
- d) ano, jak v Kč, tak v měně, na kterou bylo směněno nebo v české měně

Správné odpovědi najdete na poslední straně Věstníku.

Nabídka služeb

- vedení účetnictví a daňové evidence
- zabezpečení mzdové agendy, personalistika
- audit, ověřování účetních závěrek
- mini-audit (ověření účetnictví, mezd, daní atd.)
- vykazování podle IFRS
- daňové poradenství
- zpracování daňových přiznání
- oceňování soudním znalcem
- vzdělávání přes internet

Profil firmy

Akčiová společnost Oswald vznikla v roce 2000. Její zakladatelkou je ing. Pěva Pokorná a společnost postupně převzala veškeré její aktivity – účetnictví, daňové poradenství a od roku 2005 také audit.

Hlavní činností je **vedení účetnictví**. Naším cílem je kompletní servis pro klienta, s propojením účetnictví a daní za rozumnou cenu. To vše pod dohledem auditora a daňového poradce. Novinkou je on-line vedení účetnictví přímo u klienta.

V rámci vedení účetnictví je automaticky poskytováno **daňové poradenství**, včetně poskytnutí neomezené plné moci pro klienta pro zastupování před finančním úřadem, a případný odklad placení daní o tři měsíce, pokud je to pro klienta výhodné.

Při **audit**u podle zákona č. 254/2000 Sb. jsou využívány znalosti z oblasti daňového poradenství, protože propojení účetnictví a daní je podle našeho názoru naprosto nezbytné.

Společnost Oswald také realizuje „**Vzdělávání přes internet**“ spočívající v možnosti stahovat si ze stránky www.oswald.cz průběžně aktualizované materiály obsahující:

- vlastní materiály Oswald
- důležité dokumenty
- pomůcky a šablony
- dotazy a odpovědi
- Věstník Oswald
- kompletní publikace Průvodce českými účetními standardy v návaznosti na daně a obchodní zákoník
- řešené příklady

Záruky

Společnost je podle zákona o daňových poradcích a auditorech pojištěna na významnou částku. Za celou dobu působení na našem trhu od roku 1990 jsme neměli žádnou škodu.

Kontaktní osoby

ing. Pěva Pokorná
auditor č. 1149, daňový poradce č. 23
tel.: 602 760 170, e-mail: peva.pokorna@oswald.cz

ing. Petra Kubáčková
daňový poradce č. 4013, asistent auditora
tel.: 606 333 444, e-mail: petra.kubackova@oswald.cz

Lubomír Kubáček
vedoucí kanceláře
tel.: 607 605 636, e-mail: lubomir.kubacek@oswald.cz

Profil zakladatelky společnosti

Ing. Pěva Pokorná působí na soukromém trhu účetnictví od roku 1990. V roce 1993 složila první zkoušky daňových poradců a také první zkoušky auditorů podle nového zákona.

Získané kvalifikace

- auditor č. 1149
- daňový poradce č. 23
- bilanční účetní č. 000312
- účetní asistent č. 002335
- osvědčení o dlouhodobém vzdělávání pro daňové poradce na Masarykově univerzitě v Brně, právnické fakultě
- certifikát z Mezinárodních účetních standardů u MFČR a ACCA

Profesní aktivity

Komora auditorů

- člen Rady Komory auditorů ČR – výkonný orgán KAČR
- člen Výboru pro metodiku při Komoře auditorů ČR – pomocný orgán KAČR
- zástupce na Koordináčních výborech konaných na MF ČR

Komora daňových poradců

- zkušební komisař pro kvalifikační zkoušku žadatelů o povolání daňového poradce
- člen Sekce pro účetnictví při KDP ČR
- člen redakční rady Bulletinu KDP ČR
- člen redakční Rady pro vydávání Mezinárodních účetních standardů za KDP ČR

Přednášková činnost

- Pěva Pokorná poskytuje přednáškovou činnosti se zaměřením na účetnictví v návaznosti na daně zejména pro:
 - Komoru daňových poradců ČR (dlouhodobě kompletní kurz o účetnictví pro přípravu daňových poradců)
 - Komoru auditorů ČR
 - 1. VOX, a. s., Praha
 - Svaz účetních Praha, Ostrava, Brno
 - agentura BRZO Brno

Publikační činnost

- Účtování v cizích měnách (Anag, 2002)
- Účetní a daňové souvislosti s obchodním zákoníkem v příkladech (Anag, 2002)
- řada vydaných odborných článků
- Průvodce českými účetními standardy v návaznosti na daně a obchodní zákoník



ŘEŠENÍ TESTU Problematika cestovních náhrad

1. d) (§ 167 ZP)
2. b) (§ 170 odst. 2 ZP)
3. a) (§ 170 odst. 3 ZP, dříve § 12 odst. 1 zákona č. 119/1992 Sb.)
4. d) (§ 170 odst. 3 ZP)
5. a) (§ 170 odst. 3 a 4 ZP, dříve § 12 odst. 5 zákona č. 119/1992 Sb.)
6. a) (§ 180 ZP odkazuje ve své úpravě kapesného na § 170 odst. 3 ZP, který je v části platné pro podnikatelskou sféru)
7. b) (§ 183 odst. 1 ZP)
8. b) (§ 184 ZP)
9. a) (§ 183 odst. 4 ZP)
10. d) (§ 183 odst. 4 ZP)