

26. 7. 2018

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Poskytování cestovních náhrad zaměstnancům vykonávajícím práci v zahraničí

V praxi se lze setkat s případy, kdy sjednaným místem výkonu práce či pravidelným pracovištěm je podle pracovní smlouvy místo v zahraničí. V takovém případě vyvstává otázka, zda a jakým způsobem mají být zaměstnancům vykonávajícím práci v zahraničí poskytovány cestovní náhrady.



Bylo-li sjednáno místo výkonu práce, popřípadě pravidelné pracoviště mimo území České republiky, přísluší zaměstnanci za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět cestovní náhrady jako při zahraniční cestě. Právní úprava poskytnutí cestovních náhrad při výkonu práce v zahraničí je zakotvena zejména v § 172 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“).

Zákoník práce rozlišuje mezi místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě, pracovištěm a pravidelným pracovištěm zaměstnance. Místem výkonu práce se rozumí obec, organizační jednotka či jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele. Místo výkonu práce je podle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce povinnou náležitostí pracovní smlouvy a mimo jiné má důležitý význam i z hlediska vymezení pracovní cesty a poskytování cestovních náhrad.[1] Pojem pravidelné pracoviště je používán výhradně pro účely poskytování cestovních náhrad. Pravidelné pracoviště musí být sjednáno výhradně v pracovní smlouvě a může se jednat o jakékoliv místo v rámci sjednaného místa výkonu práce.

Sjednání místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště není omezeno výhradně na území ČR, je možné je sjednat i v zahraničí.[2] V takových případech je však zaměstnavatel ze zákona povinen poskytovat náhradu výdajů vynaložených zaměstnancem za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce (popř. pravidelného pracoviště) sjednaného v pracovní smlouvě a zpět, a to v souladu s podmínkami stanovenými v § 172 zákoníku práce.

Cestovní náhrady se poskytují výhradně za dny cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět, a to jako při zahraniční pracovní cestě. Zaměstnanci tedy náležejí cestovní náhrady uvedené v § 166 zákoníku práce, tj. jízdní výdaje, výdaje za ubytování, zahraniční stravné a nutné vedlejší výdaje. Od 1. 1. 2012, kdy nabyla účinnosti novela zákoníku práce,[3] přísluší zaměstnanci i členu jeho rodiny náhrada **výhradně při první cestě do zahraničí a první cestě zpět, tedy dvakrát za celou dobu výkonu práce v zahraničí**. Jiné cesty jsou považovány za soukromou záležitost zaměstnance i členu jeho rodiny a náklady si zaměstnanec musí hradit sám, nedohodne-li se se zaměstnavatelem jinak.

Oproti původní právní úpravě, kdy právo na poskytnutí cestovních náhrad vznikalo při každé cestě do místa výkonu práce či pravidelného pracoviště bez ohledu na jejich počet,[4] tak došlo k významnému omezení práv zaměstnanců. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1358/2012, který se vztahuje k předchozí právní úpravě, nebylo možné považovat „okolnost, že zaměstnanec na toto pracoviště v zahraničí dojíždí každý den za rozpornou s § 172 věty první zákoníku práce.“

Odlišná právní úprava u zaměstnanců pobírajících plat

Při poskytování cestovních náhrad podle § 172 zákoníku práce je nezbytné rozlišovat, zda se jedná o zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce,[5] tedy zaměstnanci, kteří pobírají plat, či zaměstnance ostatní. Poskytování cestovních náhrad zaměstnancům pobírajícím plat má odlišná pravidla a je upraveno § 173 a násl. zákoníku práce. Těmto zaměstnancům náleží podle § 181 zákoníku práce výše popsané náhrady v souladu s § 172 zákoníku práce, avšak s výjimkou stravného za dobu pracovní cesty na území České republiky a zahraničního stravného v zemi výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. Důvodem této výjimky je zamezení souběhu poskytování cestovních náhrad u těchto zaměstnanců.

Oproti první skupině zaměstnanců mají zaměstnanci zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce totiž také nárok na náhrady stanovené nařízením vlády č. [62/1994](#) Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí (dále jen „Nařízení“). Zaměstnavatel v těchto případech musí zaměstnanci poskytovat náhradu za zvýšené životní náklady podle § 2 odst. 1 Nařízení. Zaměstnavatel dále může v těchto případech poskytovat také náhradu zvýšených vybavovacích nákladů, jízdních výdajů a výdajů za ubytování a výdajů spojených s přepravou osobních věcí. Jejich poskytnutí však oproti zvýšeným životním nákladům závisí pouze na rozhodnutí zaměstnavatele.[6]

Poskytování cestovních náhrad členům rodiny zaměstnance

V případě, že se zaměstnancem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i člen jeho rodiny přísluší zaměstnanci i náhrada některých cestovních výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny. Za člena rodiny zaměstnance se podle § 187 zákoníku práce pro účely poskytování cestovních náhrad považuje manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun. Jiná osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti. Počet členů rodiny není omezen, pokud jsou splněny již popsané podmínky. Zaměstnavatel však může dát souhlas pouze některým spolucestujícím členům rodiny. Pro tento souhlas není stanovena zákonná forma, postačí tedy i ústní, přičemž není nutné, aby byl souhlas učiněn předem. Je-li souhlas udělen, hradí zaměstnavatel členu rodiny výhradně jízdní, ubytovací a nutné vedlejší výdaje při první cestě do zahraničí a první cestě zpět. Zaměstnavatel však není ze zákona povinen hradit členu rodiny zahraniční stravné.[7]

Dle aktuální právní úpravy je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnancům, kteří mají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práci či pravidelné pracoviště v zahraničí, cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě, ale pouze za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět. Pro zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práci však platí odlišná pravidla pro poskytování cestovních náhrad než pro zaměstnance ostatních zaměstnavatelů. V případech odsouhlasených zaměstnavatelem náleží cestovní náhrady i členům rodiny zaměstnance.



Mgr. Renata Pirklová,
advokátní koncipient

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 601 124 834
e-mail: pirklova@arws.cz

[1] Více viz Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 209 – 217.

[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 823.

[3] Zákon č. [365/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

[4] Srov. § 172 ve znění účinném do 31. 12. 2011 „Bylo-li sjednáno místo výkonu práce, popřípadě i pravidelné pracoviště mimo území České republiky, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za dny cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě. Jestliže se zaměstnancem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i člen rodiny, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci i náhradu prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny.“

[5] Tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, 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, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

[6] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 839.

[7] Viz Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s.824.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)