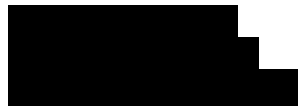


Státní úřad inspekce práce

Kolářská 451/13, 746 01 Opava

tel: +420 950 179 178, fax: +420 950 179 199, e-mail: opava@suip.cz, ID DS: cmwaazf



Spisová značka
Q1-2025-185

Naše č.j.
48840/1.30/25-2

Vyřizuje/kontakt

V Opavě
02.12.2025

Sdělení

Vážená paní ,

Státnímu úřadu inspekce práce byla dne 17.11.2025 doručena Vaše žádost o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, v jejímž obsahu žádáte o poskytnutí odpovědí na následující otázky:

- 1) *„V případě, že zaměstnanec použije při pracovní cestě místo veřejné hromadné dopravy své osobní motorové vozidlo bez povolení zaměstnavatele (toto povolení není poskytnuto ani dodatečně), má nárok vůči zaměstnavateli alespoň na proplacení cestovních nákladů představujících výši jízdného za použití veřejné hromadné dopravy? Jak se prokazuje, na jakou částku (představující jízdné) má nárok? Pokud tento nárok nemá, má vůbec nárok na náhradu cestovních nákladů a podle čeho se tato náhrada určuje?“*
- 2) *Pakliže má zaměstnanec pracovní cestu dva dny po sobě v Praze (100 km od místa výkonu práce) a zajistí si v tomto městě nocleh u svých blízkých, má nárok na proplacení ceny jízdenek na MHD z místa pracovního úkonu do místa, kde má zařízený nocleh, a zpět?*
- 3) *Za jaká konkrétní porušení povinností zaměstnance může dát zaměstnavatel zaměstnanci písemnou výtku, která má vliv na odebrání nebo snížení čtvrtletních odměn zaměstnanci? Může se jednat o jednorázové opomenutí předložení cestovního příkazu před uskutečněním pracovní cesty?*
- 4) *Pokud zaměstnavatel zaměstnanci uloží povinnost předkládat propustky k lékařům před návštěvou lékaře, může zaměstnanec toto odmítnout?“*

Odpovědi na výše uvedené otázky žádáte zaslat do Vaší datové schránky.

K výše uvedenému uvádíme, že Státní úřad inspekce práce poskytuje na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, dle jeho ust. § 4 odst. 2 písm. c), právnickým a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. V rámci tohoto základního pracovněprávního poradenství Vám k předmětu této Vaší žádosti uvádíme následující.

Nejdříve ze všeho je třeba poukázat na dikci ust. § 153 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), podle něhož platí, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu

a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Proplacení cestovních náhrad, resp. jízdních výdajů tak přísluší zaměstnanci pouze tehdy, pokud se se zaměstnavatelem dohodl na použití soukromého vozidla místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy, a to v souladu s ust. § 157 odst. 2 zákoníkem práce. V tomto případě mu přísluší náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek. Pakliže zaměstnanec použije *při pracovní cestě místo veřejné hromadné dopravy své osobní motorové vozidlo bez povolení zaměstnavatele*, nárok na náhradu jízdních výdajů alespoň ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek zaměstnanci nepřisluší.

Co se táče otázky ad 2), máje v potaz již výše zmíněné ust. § 153 odst. 1 zákoníku práce, pak v situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnanci neschválil *nocleh u jeho blízkých*, resp. ubytování v místě pracovní cesty, zaměstnanci nárok na náhradu jízdních výdajů za použití veřejné hromadné dopravy do místa ubytování a zpět do místa výkonu práce nevzniká. Je třeba si totiž uvědomit, že zaměstnanec je povinen plnit pokyny, jež zaměstnavatel k pracovní cestě vydal (za předpokladu, že tyto nejsou v rozporu s právními předpisy).

Ve vztahu k otázce ad 3) je třeba zmínit, že zákoník práce neupravuje problematiku obsahu *výtek* zaměstnavatele vůči zaměstnanci, tj. explicitně nereguluje, *za jaká konkrétní porušení povinností zaměstnance může dát zaměstnavatel zaměstnanci písemnou výtku, která má vliv na odebrání nebo snížení čtvrtletních odměn zaměstnanci*. Bude záležet na okolnostech konkrétního případu, zda je (často písemná) výtka zaměstnavatele oprávněná a zda na základě této může (podle zaměstnavatelem stanovených podmínek pro přiznání nenárokových složek mzdy) dojít ke snížení či odebrání odměn zaměstnanci. Nicméně, jak vyplývá z ust. § 153 odst. 1 zákoníku práce, je to zaměstnavatel, kdo je povinen zaměstnanci předem určit písemně konkrétní podmínky pracovní cesty, tj. vydat zaměstnanci písemný cestovní příkaz, přičemž bez takového písemného pokynu zaměstnavatele by zaměstnanec na pracovní cestu nastoupit neměl, resp. nemusel.

Konečně k otázce ad 4) uvádíme, že v souladu s ust. § 206 zákoníku práce, je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí zaměstnanec včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Překážku v práci je zaměstnanec povinen následně též zaměstnavateli prokázat, přičemž ke splnění této povinnosti jsou právnické a fyzické osoby (např. lékaři) povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost (např. ve formě potvrzení *propustky k lékaři*). Je tedy zřejmé, že není na vůli zaměstnance, zda zaměstnavateli doloží potvrzenou *propustku k lékaři*, nýbrž jeho povinností.

Závěrem Vás pro úplnost informujeme, že žádosti o poskytnutí poradenství či zodpovězení dotazu můžete podávat přímo prostřednictvím portálu inspekce práce dostupného na <https://www.mpsv.cz/app/suip-portal/poradenstvi>.

S pozdravem



vedoucí úseku právního

Rozdělovník:

1 x Státní úřad inspekce práce

1 x