



V Praze dne  
Číslo jednací: MPSV-2026/61149-522/1

**Mgr. Dana Roučková**  
vrchní ředitelka sekce legislativy

Vážený pane státní tajemníku,

dne 16. března 2026 mi byl doručen Váš dopis týkající se podmínek poskytování náhrady zvýšených životních nákladů podle § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 62/1994 Sb.“). K tomuto dotazu Vám zasílám následující stanovisko vyjadřující právní názor Ministerstva práce a sociálních věcí.

Skutečnost, že je nařízení vlády č. 62/1994 Sb. využíváno na základě přechodného ustanovení § 394 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), jako nenovelizovatelný právní předpis, klade nepochybně zvýšené požadavky na věcně správný výklad jeho jednotlivých ustanovení. Obrat „přidělení k výkonu práce v zahraničí“ použitý v § 3 odst. 1 a 9 nařízení vlády č. 62/1994 Sb. se kromě tohoto nařízení vlády vyskytoval v historickém zákoně o cestovních náhradách (zákon č. 119/1992 Sb.), přičemž působnost zákona na zaměstnance přidělené k výkonu práce v zahraničí se výslovně potvrdila schválením novely publikované pod č. 44/1994 Sb. Historický kontext používání tohoto pojmu vychází z praxe zejména Ministerstva zahraničních věcí, které na této právní úpravě s Ministerstvem práce a sociálních věcí úzce spolupracovalo.

Současná zákonná úprava pojem „přidělení k výkonu práce v zahraničí“ neužívá a ve vztahu k zaměstnancům se o „přidělení“ hovoří pouze v souvislosti s agenturami práce. I tak lze ovšem, s ohledem na ostatní ustanovení zákona a jiné podmínky poskytování náhrad nákladů zaměstnancům, jeho význam uspokojivě vyložit. Věcná působnost nařízení vlády č. 62/1994 Sb. se týká případů, kdy je se zaměstnancem sjednáno místo výkonu práce v zahraničí (pravidelné pracoviště) podle § 181 zákoníku práce. Podotýkám, že ani obrat „vyslání na území jiného státu“ v této souvislosti není používán zcela konsistentně. Je jej však v daném kontextu nutné chápat obdobně, jako jiné akty řízení zaměstnavatele, zejména jako „vyslání na pracovní cestu“ podle § 42 zákoníku práce. Takový akt řízení



zaměstnavatele musí být určitý a jednoznačný, proto by v něm měl být jednoznačně stanoven začátek i konec přidělení, místo přidělení (stát a město), pracovní pozice a další podmínky, např. způsob dopravy a ubytování, skutečnost, zda budou se zaměstnancem v zahraničí pobývat rodinní příslušníci a kteří atd. S ohledem na tyto skutečnosti by tedy neměla doba, po kterou jsou poskytovány zaměstnanci náhrady podle nařízení vlády č. 62/1994 Sb. činit v praxi potíže.

Pro samotnou cestu do zahraničí a zpět zákoník práce stanoví výjimku v tom smyslu, že za tuto část přísluší zaměstnanci podle § 172 zákoníku práce cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě a je tedy sporné, zda by nutně měla příslušet i náhrada zvýšených životních nákladů, neboť jakékoliv náklady vzniknuvše při samotné cestě jsou zásadně pokryty právem na náhradu nutných vedlejších výdajů. Tento problém ovšem fakticky vzniká pouze v případech, kdy cesta trvá déle, než jeden den, což nebude v praxi příliš časté. Jakmile zaměstnanec do zahraničí přicestuje, měla by mu již za den příjezdu (odjezdu) náhrada příslušet. Zdůrazňuji, že § 181 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že cestovní náhrady v uvedeném rozsahu se zaměstnanci poskytují vedle náhrad poskytovaných na základě nařízení vlády č. 62/1994 Sb., nikoliv namísto nich.

S ohledem na účel náhrady zvýšených životních nákladů je tedy namístě rozumět dnem přidělení k výkonu práce v zahraničí den, kdy se zaměstnanec skutečně vyskytne ve sjednaném místě výkonu práce v zahraničí, nikoliv den, v němž je pouze formálně přidělen k výkonu práce v zahraničí. Rozhodně jej nelze zaměňovat za den vzniku pracovního poměru nebo den, kdy je dohoda o změně místa výkonu práce uzavřena. Formální akt „přidělení“ tedy do okamžiku skutečného přesunu zaměstnance do zahraničí nemá z hlediska jeho práv na náhradu zvýšených životních nákladů bezprostřední význam.

Na druhou stranu nelze právo na náhradu zvýšených životních nákladů vázat na výkon práce nebo „plnění úkolů“; je možné si představit situace, kdy již zaměstnanec v souladu s dohodou do zahraničí odcestoval, ale samotný výkon práce má začít až později. I v takovém případě mu při pobytu v zahraničí už vznikají zvýšené životní náklady, proto mu také právo na jejich náhradu svědčí. Jde o situaci podobnou standardní pracovní cestě, při jejímž trvání přísluší cestovní náhrady i za čas, v němž zaměstnanec nevykonává práci. Pokud tedy v souladu s dohodou zaměstnanec přicestuje do zahraničí například v den pracovního klidu, i za tento den mu náhrada zvýšených životních nákladů přísluší.

Mohou nastat i případy, kdy má zaměstnanec zájem z důvodů na své straně odcestovat do státu (místa) přidělení dříve, než je stanoveno zaměstnavatelem, nebo z něj odcestovat později, než zaměstnavatel stanovil. Pokud s takovým postupem zaměstnavatel souhlasí, je i tak nutné při poskytování cestovních náhrad vycházet z původního rozhodnutí zaměstnavatele, který nemůže nést náklady spojené s prodloužením pobytu. Při první nebo poslední cestě tak budou zaměstnanci příslušet pouze cestovní



náhrady podle § 172 zákoníku práce ve výši podle původně stanovených podmínek cesty; po dobu, o kterou si pobyt v zahraničí zaměstnanec prodlouží z důvodu na své straně, mu nebudou příslušet žádné cestovní náhrady.

S pozdravem

Mgr. Dana Roučková

Adresát:

Vážený pan

**Ing. Petr Vančura**

státní tajemník

Ministerstvo obrany

Praha