

Mzdy



12/11
prosinec 2011

VERLAG
DASHÖFER

a personální

Aktuality, příklady, řešené testy s výkladem

vtipně a netradičně

Vyzkoušejte si, jak jste připraveni
na legislativní novely účinné **od 1. 1. 2012.**

UKÁZKA

**Zaostřeno
na téma**



**Zákoník
práce 2012
v otázkách
a odpovědích**

**Pokud chcete od 1. ledna 2012
sjednat se zaměstnancem zkušební
dobu, můžete:**

- ☐ a) využít pro všechny zaměstnance
šesti měsíců,
- ☐ b) délka zkušební doby se po nove-
le zákoníku práce nezmění
- ☐ c) prodloužené lhůty šesti měsíců
lze využít pouze pro vedoucí za-
městnance.

Dosavadní jednotnou maximální délku
sjednané zkušební doby pro všechny
zaměstnance (nejdéle 3 měsíce) bude
možno nově v případě vedoucích za-
městnanců sjednat až na 6 měsíců.
Sjednanou zkušební dobu nelze do-
datečně prodlužovat. Správná je tedy
třetí z nabízených možností.

Ještě připomínáme, že k prodloužení
zkušební doby může dojít jen ze záko-
na, a to o dobu celodenních překážek
v práci, pro které zaměstnanec ne-
koná práci v průběhu zkušební doby,
a o dobu celodenní dovolené. Zkušební
doba se tedy prodlužuje o tolik pra-
covních dnů, kolik jich zaměstnanec
z důvodu překážky v práci nebo dovo-
lené ve zkušební době „neodpracoval“.
Nově se rovněž stanoví, že zkušební
doba **nesmí být sjednána delší, než je
polovina sjednané doby trvání pracov-
ního poměru**. Jestliže se tedy uzavře
pracovní poměr na dobu určitou v trvá-
ní např. 4 měsíců, nesmí být zkušební
doba delší než 2 měsíce.

**V případě nespokojenosti se zaměst-
nancem budete od 1. ledna 2012 moci
zrušit pracovní poměr ve zkušební
době:**

- ☐ a) ústně
- ☐ b) můžete zvolit jakoukoliv formu,
tedy jak ústně, tak písemně
- ☐ c) pouze písemně.

Dosavadní právní úprava v tomto směru
byla značně vágní, když pouze stanovila,
že „písemné oznámení o zrušení pracov-
ního poměru ve zkušební době má být
doručeno druhému účastníku zpravidla
alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pra-
covní poměr skončit“. Jednoznačně tedy
určuje požadavek, že zrušení pracovního
poměru ve zkušební době musí být pro-
vedeno písemně; pracovní poměr končí
dnem doručení zrušení, není-li v něm
uveden den pozdější. Podle § 20 odst. 3
ve znění po novele tedy platí, že nebude-li
zrušení pracovního poměru ve zkušební
době jako jednostranný právní úkon pro-
vedeno písemně (a samozřejmě též do-
ručeno druhému účastníku), je absolutně
neplatné. Správná je tedy třetí možnost.

**Znáte je – čiperné marody. V práci
za stolem umírají a jen stěží se odplazi
domů do postele. Když se na ně však
v průběhu pracovní neschopnosti jdete
podívat, uvidíte je, jak sousedovi pokrý-
vají střechu. Od 1. ledna 2012 budete
moci tyto nezdárníky potrestat tím:**

- ☐ a) že zkrátíte nebo neposkytne-
te náhradu mzdy nebo platu
v období prvních 21 dnů trvání
dočasné pracovní neschopnos-
ti a současně využijete nový
výpovědní důvod, který novela
zákoníku nabízí
- ☐ b) že to s trestem nebudete pře-
hánět a zvolíte pouze jednu ze
sankcí.

Vážení a milí čtenáři,

jak jste jistě zaznamenali, tak dne
6. října 2011 přehlasovala poslanecká
sněmovna senátní veto a tím odeslala
novelu zákoníku práce do prezidentské
kanceláře, kde čeká na podpis a poté
na publikaci ve Sbírce zákonů. Protože
novela obsahuje více než 300 novelizač-
ních bodů, nudit se **od 1. ledna 2012**
určitě nebudete.

Abychom Vám seznámení nejen s ní, ale
také s **dalšími legislativními změnami**,
např. v oblasti zaměstnanosti, zdravotní-
ho a nemocenského pojištění usnadnili,
připravili jsme pro Vás již nyní několik
příspěvků na téma právních novinek.

Navíc Vás upozorňujeme, že na **Zákaznic-
kém portálu 24** je pro Vás připraveno pra-
covní **znění novely zákoníku práce**, takže
se již nyní můžete seznámit s její podo-
bou. Snadno pak zodpovíte otázky, které
naleznete v rubrice Zaostřeno na téma.

S přátelským pozdravem

Věra Šimonová

Ing. Věra Šimonová
odborná redaktorka

obsah

Zaostřeno na téma	1
Zákoník práce 2012 v otázkách a odpovědích	
Jak si správně vybrat	2
Jak najít toho pravého	
Ukaž, co umíš	3
Nešvary na pracovišti a jejich právní řešení	
BUĎTE v obraze	4
Krácení stravného v roce 2012	

Novela zákoníku práce rozšířila okruh výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele o nový důvod spočívající v porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v novém § 301a, tj. porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to zvláště hrubým způsobem. V souvislosti s tím se rozšiřuje okruh výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele a v § 52 se připojuje k dosavadním výpovědním důvodům nový výpovědní důvod pod písm. h) spočívající v porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zaměstnancem v době prvních 21 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti zvláště hrubým způsobem.

Povinnost zaměstnance dodržovat tento režim DPN, pokud jde o povinnost

zdržovat se po dobu pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, je podle zákona o nemocenském pojištění stanovena rovněž v novém § 301a ZP. V této souvislosti je také třeba připomenout, že oprávnění zaměstnavatele kontrolovat a postihovat porušení režimu DPN se týká pouze dvou jeho součástí, a to povinnosti pojištěnce zdržovat se po dobu pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci z tohoto výpovědního důvodu výpověď, musí tak učinit pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (srov. nové znění § 57 ZP). Na možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci z tohoto důvodu zaměstnanci výpověď

z pracovního poměru bylo nutno reagovat v § 192 odst. 5 tak, aby byl v takovém případě vyloučen „dvojí postih zaměstnance za tentýž skutek“. Znamená to, že bude-li zaměstnanci dána z tohoto důvodu zaměstnavatelem výpověď, nemůže mu zaměstnavatel za totéž porušení povinnosti krátit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu v období prvních 21 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Správně odpověděli ti, kteří vybrali druhou z nabízených možností.

Závěrem připomínám, že pro každou výpověď z pracovního poměru je v ZP stanovena písemná forma a její nedodržení má důsledky absolutní neplatnosti podle § 20 odst. 3 ve znění po novele ZP.

Mgr. Zdeněk Schmied



Jak najít toho pravého?

Hledáte schopného a dynamického uchazeče na vedoucí pozici v týmu? Pokud váháte s odpovědí, pak Vám následující příspěvek poskytne vodítko, díky kterému snadno odhalíte, co uchazeč skutečně umí a co jen předstírá.

A začneme dotazem. Tedy jakou otázku použijete při výběrovém pohovoru jako první? Pokud Vás napadlo zeptat se na úspěšné zkušenosti z minula, zasloužíte si pochvalu.

„Můžete uvést ze své praxe příklad úspěšného vedení týmu?“
„O jaký tým šlo?“
„Kolik v něm bylo lidí?“
„Jaký byl Váš společný cíl?“

U této otázky je zajímavé zkoumat i to, **co považuje daný kandidát za úspěšné vedení lidí**. Z odpovědi se můžete dovědět, že **kritériem úspěšnosti** je pro někoho spokojenost zaměstnanců, pro jiného výsledky nebo prestiž projektu. Podle odpovědi si lze tvořit hypotézy o tom, jestli je daný kandidát spíše orientován na lidi nebo na výsledky.

Z odpovědí na otázky:

„Co konkrétně považujete za největší úspěch, který jste s týmem dosáhl?“
„Čím jste se nejvíc podílel na daném úspěchu?“

můžete sledovat, nakolik kandidát vnímá úspěch týmu jako vlastní zásluhu, případně se cítí spíše v roli facilitátora a úspěch připisuje členům týmu.

Dalším cenným zdrojem informací jsou otázky na **zpětnou vazbu ze strany členů týmu**, například:

„Co na Vás i lidé v týmu oceňovali?“
„Co Vám naopak doporučovali zlepšit?“

Kromě toho, že se dozvíme přímo informace o našem kandidátovi, registrujeme, zda je vůbec schopen **uvést konkrétní oblasti zpětné vazby**. Každá zmíněná oblast svédčí v prospěch kandidáta, protože svpovídá o tom, že bral danou zpětnou vazbu od týmu na vědomí a pravděpodobně nad ní uvažoval.

Další navazující otázkou v tomto směru by mohla být:

„Co jste podnikl na základě této zpětné vazby?“

Dozvíme se, nakolik je vedoucí týmu motivován brát zpětnou vazbu vážně, aby změnil své chování.

Jinou osvědčenou strategií je zkoumat, jak si kandidát umí **poradit s obtížnými situacemi v týmu**. Můžeme ho vyzvat:

„Uveďte nějakou složitou situaci, která v týmu nastala, a podařilo se Vám ji konstruktivně vyřešit.“

Pokud si kandidát nedokáže na nic vzpomenout, můžeme mu pomoci příklady obtížných situací, kterými jsou být například odchod člena týmu z důvodu nespokojenosti, závažný konflikt mezi členy v týmu či nutnost řešit nízkou výkonnost některého z členů. V odpovědích sledujeme, jestli se kandidát snažil do řešení zaangažovat členy týmu, nebo se rozhodoval spíše sám, zda volil radikální a rychlé řešení (například nucený odchod toho, s kým byl nespokojený), nebo dal lidem čas a požadavky na změnu, jestli vzal za řešení vlastní odpovědnost, nebo problém eskaloval.

Je žádoucí, když kandidát vnímá **důležitost přítomnosti různých typů lidí v týmu**, kteří se tak mohou specializovat na odlišné typy úkolů. Uvažování o vytváření týmu můžeme prověřit otázkou:

„Představte si, že byste si měl sestavit vlastní tým. Jaké lidi byste si tam vybíral.“
„Jaká by byla pro Vás nejdůležitější kritéria?“
„Jakého člověka byste si nikdy do týmu nevzal?“

Kladně hodnotíme směřování k různorodému týmu, ve kterém se lidé navzájem doplňují. Naopak v negativní prospěch kandidáta by svědčila tendence vybírat si pod sebe jeden typ lidí, například těch, kteří jsou téměř stejní jako on sám.

Zajímavým zdrojem informací může být otázka:

„Pod jakým vedoucím týmu se Vám nejlépe pracovalo?“

„Který nadřízený Vás nejvíc oslovil svým stylem vedení?“

Preferuje náš kandidát spíše liberální, nebo direktivnější způsob vedení? Vyhovuje mu zaměření na lidi nebo na výkon, přímá nebo diplomatická komunikace? Je pro něj důležitá atmosféra v týmu? Můžeme tak nejen odhalit preference kandidáta, ale dovědět se o jeho prav-

děpodobných vzorcích jednání, protože **to, co nám nejvíc vyhovuje, většinou i sami děláme v praxi.**

V neposlední řadě máme stále v záloze jako efektivní nástroj **modelové situace**. Důležitou dovedností v oblasti vedení týmu je ochota vzít si na sebe před týmem odpovědnost. Tuto dovednost můžeme prověřit například situaci, ve které bude mít kandidát za úkol oznámit odchod jednoho z členů v důsledku organizačních změn. Je dobré sledovat, jestli odpovědnost za jeho odchod přenáší na vedení nebo na nepříjemné změny. Jestli se ztotožňuje s týmem, poznáme například na tom, že mluví o našem týmu, na společné potřebě se s tím vyrovnat, používá v řeči „my“.

Způsob řešení konfliktů v týmu můžete zjistit výzvou k přímému řešení konflik-

tu s členem týmu, který již několikrát slovně napadl seniorního a uznávaného kolegu na společných poradách. Jde o důležitého specialistu, za kterého by se těžko hledala náhrada, ale jeho chování má negativní dopad na atmosféru v týmu, který se začal dělit na dva protitábory. Vy na sebe na chvíli vezmete roli problematického člena týmu a necháte na sebe působit přijatelnost a účinnost zvoleného postupu. Můžete zjistit, jak má vedoucí týmu postavené priority, nakolik Vás angažuje do řešení nebo nakolik postupuje v souladu s tím, že všichni jsou nahraditelní. Modelové situace představují v tomto směru skvělý nástroj pro zjišťování skutečných vzorců chování.

Mgr. Adéla Barešová



Nešvary na pracovišti a jejich právní řešení

Slavit na pracovišti či neslavit? Na tuto otázku se odpovědi mohou různit. Ovšem co se týče důsledků „firemních mejdanů“, je zákoník práce nekompromisní.

VBĚRTE SPRÁVNOU VARIANTU:

1. U zaměstnavatele je běžným pravidlem, že dechovou zkoušku na přítomnost alkoholu v těle provádí bezpečnostní technik. Jeden ze zaměstnanců, u něhož existovalo podezření, že je pod vlivem alkoholu, se odmítl dechové zkoušce na pokyn bezpečnostního technika podrobit. Dopustil se porušení svých povinností?

a) Ano, samozřejmě. Zaměstnanec nesmí dle ustanovení § 103 odst. 4 písm. e) zákoníku práce požívat alkoholické nápoje (nebo vstupovat pod jejich vlivem) na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště. Dodržení této povinnosti je zaměstnavatel logicky oprávněn kontrolovat.

b) Ne, o porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem v tomto případě nejde.

c) Záleží na důvodu, ze kterého tak zaměstnanec učinil.

Je pravda, že zaměstnavatel musí mít nástroj ke kontrole dodržování povinnosti zmíněné v odpovědi pod číslem 1. Za tím účelem zákoník práce ukládá zaměstnancům ve svém ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) povinnost podrobit se zjištění, zda nejsou pod vlivem alkoholu. V této souvislosti ale jasně stanoví, že jen „na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatele“. Bezpečnostní technik nejenže není vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 odst. 4 zákoníku práce, ale zřejmě nebyl zaměstnavatelem k těmto úkonům ani písemně určen. Správná je tedy druhá varianta.

VBĚRTE SPRÁVNÉ VARIANTU:

2. U zaměstnance byla zjištěna přítomnost alkoholu v těle (dechovou a následně i krevní zkouškou ve zdravotnickém zařízení). Zaměstnavatel vykázal zaměstnance z pracoviště domů. Jak bude z pracovněprávního hlediska posuzována jeho nepřítomnost v práci po zbytek pracovní doby?

a) Protože to byl zaměstnavatel, kdo poslal zaměstnance domů, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 50% průměrného výdělku.

b) Nepřítomnost zaměstnance v práci po zbytek pracovní doby bude posouzena jako překážka v práci na jeho straně. Zaměstnavatel je povinen ji omluvit, ale náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší.

c) S ohledem na důvody vykázaní z pracoviště je nutno absenci zaměstnance hodnotit jako absenci neomluvenou.

O správnosti odpovědi na tuto otázku by se mohly vést diskuse (vyloučena je samozřejmě odpověď první). Osobně se přikláním k poslední variantě. Zaměstnavatel musel na vzniklou situaci reagovat, protože podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem (a ty byly přítomností alkoholu potlačeny). Není důvod zaměstnanci jeho absenci v zaměstnání omlouvat, natožpak v souvislosti s požitím alkoholu.

VBĚRTE SPRÁVNÉ VARIANTU:

3. Zaměstnanec přišel do zaměstnání v podnapilém stavu a začal vykonávat práci. Při ní si způsobil úraz, který by se mu – nebýt jeho opilosti – nepochybně nestal. Jde v jeho případě o pracovní úraz?

a) O pracovní úraz jde, opilost zaměstnance na tom nic nemění.

b) Pokud došlo k úrazu v důsledku opilosti zaměstnance, bylo by nanejvýš nespravedlivé posuzovat jej jako úraz pracovní. V daném případě se s ohledem na okolnosti o pracovní úraz nejedná.

c) Nejde. Za pracovní úraz se považuje jen takový úraz, který byl zaměstnanci způsoben zaviněním ze strany zaměstnavatele, kdežto v tomto případě je vina jasně na straně zaměstnance.

Musíme rozlišovat dvě (jinak související) záležitosti, a to definici pracovního úrazu a následky s tím spojené. Pracovním úrazem se dle ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce rozumí „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“, popř. pro plnění pracovních úkolů. V daném případě byly citované podmínky naplněny a úraz bude posuzován jako pracovní.

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, odpovídá zaměstnavatel za škodu tím vzniklou a je povinen mu poskytnout náhradu vyjmenovanou v ustanovení § 369 odst. 1 zákoníku práce. Pokud se prokáže, že jedinou příčinou pracovního úrazu zaměstnance byla jeho opilost a zaměstnavatel nemohl škodu zabránit, pak se dle ustanovení § 367 odst. 1 písm. b) zákoníku práce své odpovědi

nosti zaměstnavatel zcela zproští a zaměstnanci nebudou příslušet náhrady žádné. Správná je tedy první odpověď.

VYBERTE SPRÁVNÉ VARIANTU:

4. Zaměstnanci-kuřáci předali svému zaměstnavateli žádost o zřízení vyhrazeného prostoru, kde by se smělo kouřit. Argumentovali tím, že požadavek na zřízení kuřárny podepsaly tři čtvrtiny všech zaměstnanců? Je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět?

- a) Pokud bude prokázáno, že požadavek na zřízení kuřárny podporuje skutečně velká většina zaměstnanců, je povinností zaměstnavatele jim prostor ke kouření vyhradit.
- b) Ano, ale musí zajistit, že kouřit se bude v uvedeném prostoru jen v době přestávky v práci a nikoli v pracovní době. Kouření nelze totiž považovat za výkon práce.

c) K ničemu takovému nemohou zaměstnanci zaměstnavatele donutit.

Povinnost zřizovat kuřárnu zaměstnavatel samozřejmě nemá. Protože dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce je zaměstnancům uloženo nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům vystaveni také nekuřáci, a jednou z povinností zaměstnavatele je dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. l) téhož právního předpisu povinnost zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (např. zákonem č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů), je celkem běžné, že u řady zaměstnavatelů platí dokonce absolutní zákaz kouření. Správná odpověď je tedy uvedena v poslední nabídnuté variantě.

JUDr. Petr Bukovjahn

BUĎTE V OBRAZE



Krácení stravného v roce 2012

V průběhu třídní pracovní cesty, která začala první den odpoledne a skončila třetí den dopoledne, byla zaměstnanci první den poskytnuta bezplatně večeře, druhý den snídaně, oběd a večeře a třetí den snídaně v celkové hodnotě 600 Kč. Přísluší zaměstnanci ještě nějaké stravné, když podle vnitřní směrnice se poskytuje zaměstnancům stravné ve výši horní hranice rozpětí stravného platné pro zaměstnavatele ve státní a příspěvkové sféře uvedené v platné vyhlášce MPSV a krácení stravného ve směrnici uvedeno není?

- ☐ Protože zaměstnanec obdržel během pracovní cesty všechna příslušná jídla bezplatně, stravné mu již nepřísluší.
- ☐ Zaměstnanci přísluší nekrácené stravné podle doby trvání pracovní cesty ve výši spodní hranice stanovené platnou vyhláškou MPSV.
- ☐ Zaměstnanci přísluší stravné podle vnitřní směrnice zaměstnavatele snižené o hodnotu poskytnuté stravy.
- ☐ Zaměstnanci přísluší stravné snižené zaměstnavatelem určeným procentem za jedno bezplatně poskytnuté jídlo, příp. maximální mírou uvedenou v zákoníku práce.

V připravované novele zákoníku práce dojde od 1. 1. 2012 k zásadní změně. Na rozdíl od současného stavu již nebude moci **zaměstnavatel ve státní a příspěvkové sféře** při bezplatném poskytnutí jídla charakteru snídaně, oběda či večeře zaměstnanci na pracovní cestě rozhodnout, zda bude nebo nebude stravné krátit a o jakou procentní míru. Nově **bude** od 1. 1. 2012 zaměstnavatel **muset při bezplatném poskytnutí jídla snížit** zaměstnanci stravné, a to **vždy za jedno bezplatně poskytnuté jídlo o hodnotu**

- a) **70%** stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) **35%** stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) **25%** stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

V případě, kdy zaměstnanci **během pracovní cesty, která trvá**

- a) 5 až 12 hodin, budou poskytnuta 2 bezplatná jídla,
 - b) 12 až 18 hodin, budou poskytnuta 3 bezplatná jídla,
- nebude** zaměstnanci již **žádné stravné příslušet**.

Ani zaměstnavatel **v podnikatelské sféře** se již nebude od 1. 1. 2012 moci rozhodnout mezi krácením nebo

nekrácením stravného při bezplatně poskytnutém jídle zaměstnanci během pracovní cesty (**snížit stravné** v tomto případě totiž **bude muset**). Na rozdíl od zaměstnavatele ve státní a příspěvkové sféře se ale bude moci rozhodnout, jakou procentní míru pro snížení stravného v rámci povoleného rozsahu (viz níže) dohodne nebo určí. Podle novelizovaného znění § 163 odst. 2 a 3 má totiž platit, že bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto **bezplatně** jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, **přísluší** zaměstnanci **stravné snižené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu**

- a) 70% stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35% stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25% stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Míra snížení stravného za jedno bezplatně poskytnuté jídlo tak může v podnikatelské sféře činit např. u pracovní cesty trvající 5 až 12 hodin 1% až 70%. Volba je na zaměstnavateli. Pokud však uvedený zaměstnavatel míru snížení nesjedná nebo nestanoví, **bude muset snížit stravné** uvedenou **maximální procentní mírou**, tj. o 70%, 35% nebo 25% za každé bezplatně poskytnuté jídlo podle doby trvání pracovní cesty. Pro rok 2012 je tedy správná čtvrtá z nabízených možností.

Ing. Karel Janoušek