

XXII.4 Společná ustanovení o cestovních náhradách

Zákoník práce dále upravuje pravidla, která jsou společná jak pro zaměstnavatele odměňující zaměstnance mzdou, tak pro zaměstnavatele odměňující zaměstnance platem.

Zaměstnavatel je oprávněn paušalizovat (§ 182) cestovní náhrady. To znamená, že lze sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem nebo individuálně určit paušální měsíční nebo denní částku cestovní náhrady pro určité skupiny zaměstnanců nebo pro jednotlivé zaměstnance. Zaměstnavatel vychází z:

- průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci;
- výše cestovních náhrad; a
- očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance.

Současně je třeba určit i způsob krácení této paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec práci nekoná. Postup při paušalizaci je přezkoumatelný, protože zaměstnanec má právo požadovat po zaměstnavateli předložení dokladů, podle nichž byla paušalizace provedena,

V souladu se zásadou výkonu závislé práce na náklady zaměstnavatele zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zálohu (§ 183), a to až do předpokládané výše cestovních náhrad, ledaže se se zaměstnancem dohodne, že záloha nebude poskytnuta.

Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem:

- poskytnout zálohu (její část) v cizí měně;
- poskytnout zálohu (její část) ve formě cestovního šeku;
- namísto zálohy zapůjčit zaměstnanci platební kartu zaměstnavatele;
- poskytnout zálohu na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné měně, než je stanovena pro příslušný stát v prováděcí vyhlášce Ministerstva financí, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz.

Poskytuje-li se zahraniční stravné v jiné měně, než je stanovena pro příslušný stát v prováděcí vyhlášce Ministerstva financí, je výši zahraničního stravného třeba určit. Zákoník práce předepisuje, že se v takovém případě nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného. Ve druhém kroku se pak tato korunová hodnota přepočítá na dohodnutou měnu. Tj. přepočtení zahraničního stravného z jedné cizí měny na druhou probíhá „přes“ českou korunu, nikoliv přímo. Pro oba přepočty (zjištění korunové hodnoty zahraničního stravného a přepočtení na dohodnutou měnu) se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy.

Poskytnutá záloha je zúčtovatelná a zaměstnanec je povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Vracená částka v české měně se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Lhůta může být dohodou zaměstnance a zaměstnavatele zkrácena i prodloužena.

Pro vrácení přeplatku, případně doplacení zahraničního stravného platí následující pravidla:

- částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance (tj. přeplatek), vrací zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl, nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnili, anebo v české měně;
- částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance (tj. doplatek), doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak

Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy.

Následně musí zaměstnavatel do 10 pracovních dnů od předložení dokladů cestovní náhrady vyúčtovat a uspokojit práva zaměstnance. Částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Lhůta může být dohodou zaměstnance a zaměstnavatele zkrácena i prodloužena.

Pravidla pro vyúčtování cestovních náhrad se přiměřeně použijí i v případě poskytování cestovních náhrad, na které nebyla poskytnuta záloha.

Zaměstnavatel může cestovní náhrady, u kterých se prokazuje výše příslušných výdajů (§ 185), poskytnout i v případě, že zaměstnanec nedokáže prokázat jejich výši, a to v zaměstnavatelem uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám. To neplatí u ceny pohonných hmot, kde se při neprokázání výše použije výše stanovená prováděcí vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí.

Pokud se u cestovních náhrad hovoří o členu rodiny zaměstnance, rozumí se tím (kromě případu dle § 177 odst. 2, tedy při poskytování náhrady při přijetí či přeložení):

- manžel zaměstnance;
- partner;
- vlastní dítě;
- osvojenec;
- dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy;

- vlastní rodiče;
- osvojitel;
- opatrovník;
- pěstoun; a
- jiná fyzická osoba, avšak ta je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti.

Zvláštní pravidla platí v případě, že jsou cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě poskytovány na základě mezinárodní smlouvy nebo dohody o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem (§ 188). Náhrady cestovních výdajů nebo náhrady obdobných výdajů, které jsou poskytovány zaměstnanci na základě mezinárodní smlouvy, se považují za cestovní náhrady podle části sedmé zákoníku práce.

V případě poskytování cestovních náhrad dle mezinárodní smlouvy platí následující:

- pokud je cestovní náhrada dle mezinárodní smlouvy nižší než cestovní náhrada dle zákoníku práce, doplatí zaměstnavatel zaměstnanci příslušný rozdíl;
- pokud je cestovní náhrada dle mezinárodní smlouvy stejná nebo vyšší než cestovní náhrada dle zákoníku práce, zaměstnavatel cestovní náhrady neposkytuje.

Jestliže zaměstnavatel sjedná v dohodě o vzájemné výměně zaměstnanců, že bude zahraničního zaměstnanci vyslanému do České republiky poskytovat stravné, je povinen jej poskytovat nejméně ve výši horní hranice stravného určené pro zaměstnance odměňované platem.

Zaměstnavatelé uvedený v § 109 odst. 3 mohou poskytovat toto stravné zahraničnímu zaměstnanci až do výše dvojnásobku stravného poskytovaného tuzemským zaměstnancům při pracovní cestě a kapesné až do výše 40 % takto sjednaného nebo určeného stravného.