

KOMENTÁR

K odsekom 1 až 3

Náhrady pri pracovnej alebo služobnej ceste sa zamestnancom poskytujú len v prípade, že sú dodržané podmienky pracovnej alebo služobnej cesty, ktoré povinne určí zamestnávateľ písomnou formou. Zamestnanec bez súhlasu zamestnávateľa nemôže vykonať pracovnú cestu. Zamestnávateľ povinne určuje podľa § 3 ods. 1 tohto zákona:

- a) miesto nástupu na pracovnú (služobnú) cestu,
- b) miesto výkonu práce (štátnej služby),
- c) čas trvania pracovnej (služobnej) cesty vymedzenej dňom začiatku a dňom skončenia pracovnej cesty,
- d) druh dopravného prostriedku, ktorým sa má pracovná cesta realizovať.

Podmienky pracovnej cesty uvedené v bodoch a) až d) zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu určí pred nástupom zamestnanca na pracovnú cestu spravidla príkazom na pracovnú cestu vyhotoveným písomne. Zamestnávateľ môže dobrovoľne alebo na základe vnútorného predpisu určiť aj ďalšie podmienky pre pracovné cesty zamestnancov, napríklad:

- podmienky ubytovania, kde určí najmä kategóriu ubytovacieho zariadenia (nie však finančný limit výdavkov na ubytovanie), alebo
- používanie iného dopravného prostriedku v mieste výkonu práce (použitie taxislužby, MHD),
- bližšie určenie druhu verejného dopravného prostriedku, napríklad druh, kategória vlaku (1. trieda, rýchlik, IC vlak, použitie lôžkového vozňa, zakúpenie miestenky a podobne),
- podmienky pre použitie súkromného motorového vozidla na pracovnej ceste,
- podmienky parkovania,
- smer jazdy, použitie diaľnice a podobne.

Na písomné určenie podmienok pracovnej cesty nie je stanovený žiadny záväzný formulár, čiže zamestnávateľ môže použiť na tento účel všeobecne dostupné tlačivá na trhu (napríklad tlačivá ŠEVTu – príkaz na pracovnú cestu) alebo si ich môže vytvoriť sám, napríklad iné tlačivo na pracovné cesty v tuzemsku a iné na zahraničné pracovné cesty, prípadne iné tlačivá aj na pracovné cesty realizované súkromným motorovým vozidlom. Obsahové náležitosti vytvorených tlačív slúžiacich na vyúčtovanie náhrad musia zodpovedať požiadavkám § 10 zákona o účtovníctve (náležitosti účtovného dokladu) a požiadavkám uvedeným v § 3, § 4, § 5, § 12, § 13 a § 14 ZoCN. V prípade použitia súkromného motorového vozidla zamestnanca na pracovné cesty pre zamestnávateľa treba preukázať aj súhlas k jeho použitiu a doklady preukazujúce spotrebu pohonných látok či doklady o nákupe pohonných látok (§ 7 a § 15 ZoCN).

V praxi sa často stáva, že zamestnávateľ pred pracovnou cestou neurčí dostatočne presne alebo neurčí vôbec podmienky pracovnej cesty, alebo sa tieto uvedú až následne po vyúčtovaní pracovnej cesty, čiže akceptuje spôsob vykonania pracovnej cesty, ktorý si zamestnanec zvolil (najčastejšie sa akceptovanie vyúčtovania prejavuje podpisom vysielajúceho na cestovnom príkaze v časti schválil slovom súhlasím). V takom prípade sa zamestnancovi cestovné náhrady poskytnú podľa jeho vyúčtovania. Ak sa podmienky pracovnej cesty neurčia vopred a následne si zamestnanec vyúčtuje náhradu podľa skutočnej realizácie pracovnej cesty, zamestnávateľ jeho vyúčtovanie musí akceptovať. V praxi často dochádza k problémom s priznaním vyúčtovaných náhrad z dôvodu, že s nimi zamestnávateľ nesúhlasí.

Príklad:

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na pracovnú cestu z Bratislavy do Prahy na základe telefonického príkazu. Podmienky pracovnej cesty neboli vopred dohodnuté, ba nebol zamestnancovi doručený ani písomný či elektronický príkaz na pracovnú cestu. Zamestnanec sa rozhodol, že využije vhodnú ponuku leteckej spoločnosti a zvolil si dopravný prostriedok lietadlo tam aj späť. Z letiska v Prahe do miesta ubytovania – hotela si objednal taxík. Rovnako absolvoval z hotela do miesta obchodného rokovania cestu taxíkom na druhý deň.

Vyúčtovanie pracovnej cesty mu zamestnávateľ neschválil z dôvodu, že pracovná cesta bola vykonaná nehospodárnym spôsobom. Zamestnávateľ vytýkal zamestnancovi použitie lietadla. Mal zamestnanec nárok na preukázané cestovné výdavky?

Zamestnávateľ nesplnil svoju povinnosť, ktorá mu vyplýva z § 3 ZoCN, a neurčil zamestnancovi podmienky pracovnej cesty (začiatok a koniec pracovnej cesty, miesto nástupu a miesto skončenia pracovnej cesty, dopravný prostriedok atď.). Vo vnútornom predpise k cestovným náhradám zamestnávateľ nevylúčil použitie leteckej dopravy pri zahraničnej pracovnej ceste a nestanovil žiadne podmienky na jej použitie. Z uvedeného dôvodu zamestnanec má nárok v zmysle § 4 ZoCN na dokladmi preukázané náhrady, ktoré mu pri plnení pracovných povinností počas pracovnej cesty vznikli.

K odseku 2

Pracovnú cestu možno aj prerušiť, a to v týchto prípadoch:

- a) z dôvodu návštevy rodiny,
- b) na základe dohody zamestnanca so zamestnávateľom o prerušení pracovnej cesty z osobného dôvodu zamestnanca, pričom prerušenie možno uskutočniť len pred alebo po výkone práce. Dohoda by mala byť písomná, podložená žiadosťou zamestnanca, inak môže zamestnanec stratiť nárok na náhrady za časť pracovnej cesty pred alebo po prerušení.

ve, v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode alebo ich určiť vo vnútornom predpise.

⁹⁾ § 21 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰⁾ Zákonník práce (napr. § 5 ods. 4 a 6, § 46 a 58, § 118 až 134).

Súvisiace právne predpisy

zákon č. 583/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy v znení neskorších predpisov

KOMENTÁR

V § 9 ZoCN je daná možnosť zamestnávateľovi poskytovať svojim zamestnancom aj iné alebo vyššie náhrady, ako ustanovuje zákon. Iné alebo vyššie náhrady môže zamestnávateľ poskytnúť v prípade, ak súvisia:

- s pracovnou cestou,
- s dočasným pridelením zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi,
- s vyslaním zamestnanca do štátu Európskej únie,
- so vznikom pracovného pomeru,
- s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu jeho pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť,
- s výkonom práce v zahraničí.

Iné alebo vyššie náhrady zamestnávateľ môže dohodnúť v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom. Iné a vyššie náhrady poskytované všetkým zamestnancom za rovnakých podmienok môže zamestnávateľ upraviť aj vo vnútornom predpise, napríklad v smernici o poskytovaní cestovných náhrad zamestnancom.

Iné alebo vyššie náhrady nemôže poskytovať zamestnávateľ, ktorý je:

- rozpočtovou organizáciou,
- príspevkovou organizáciou (okrem príspevkovej organizácie, ktorej objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok zriaďovateľa),
- obcou, vyšším územným celkom, ak sú jeho zamestnanci odmeňovaní podľa Zákonníka práce.

Zamestnávateľ v zmysle tohto ustanovenia môže poskytovať vyššie stravné, vyššiu základnú náhradu za používanie cestného motorového vozidla, vyššiu spotrebu po-

honných látok, ako je podľa príslušnej normy, vyššie vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste a podobne.

Môže poskytovať aj iné v zákone neuvedené náhrady ako odlučné, náhradu za stratu času podľa § 96b Zákonníka práce formou peňažnej náhrady alebo poskytnúť náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou. Peňažnú náhradu alebo náhradné voľno poskytnuté podľa § 96b môže zamestnávateľ poskytnúť, ak je to dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov. Ak zamestnávateľ nemá kolektívnu zmluvu alebo u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže uplatniť § 12 ods. 1 Zákonníka práce, t. j. konať samostatne (sám rozhodnúť). Plnenia poskytované zamestnancovi nad rámec zákona sú fakultatívnymi náhradami a podliehajú u zamestnanca dani z príjmov zo závislej činnosti a odvodom do zdravotnej a Sociálnej poisťovne.

Príklad:

Zamestnávateľ uzavrel dohodu so zamestnancom o poskytovaní základnej náhrady za používanie cestného motorového vozidla vo výške 0,200 eura za každý km jazdy.

Môže zamestnávateľ poskytovať zvýšenú sadzbu základnej náhrady za používanie súkromného cestného motorového vozidla na pracovné cesty? Neporuší tým opatrenie MPSVaR SR č. 632/2008 Z. z., ktoré ustanovuje náhradu vo výške 0,183 eura za každý km jazdy?

Podľa § 9 ZoCN, ak ide o zamestnávateľa, ktorý nie je rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, obcou, vyšším územným celkom, môže poskytnúť zamestnancom aj iné náhrady súvisiace s pracovnou cestou a vyššie náhrady, ako ustanovuje tento zákon, resp. opatrenie MPSVaR SR č. 632/2008 Z. z. vydané k zákonu. Zamestnávateľ neporušil zákon ani opatrenie. Zamestnancovi vzniká nárok na náhradu v dohodnutej vyššej sume. Ide však o fakultatívnu náhradu, ktorá je u zamestnanca predmetom dane z príjmov zo závislej činnosti.

Príklad:

Zamestnanec, povoláním vodič z povolania, je často vysielaný na pracovné cesty mimo miesta jeho bydliska. Na pracovných cestách strávi neefektívne veľa času. Môže zamestnávateľ poskytovať tomuto zamestnancovi aj iné náhrady, ako sú uvedené v zákone, napríklad náhradu za stratu času, ktorý nie je prácou nadčas ani pracovnou pohotovosťou?

K odseku 2

Zákon dáva zamestnávateľovi možnosť poskytnúť zamestnancovi, ktorého vysiela na zahraničnú pracovnú cestu, aj iné druhy postenia alebo uzavrieť zmluvu s komerčnou poisťovňou na komplexné cestovné poistenie všetkých zamestnancov, ktorých vysiela na pracovné cesty do zahraničia. Ak uzavrie komerčné poistenie sám zamestnanec, zamestnávateľ mu môže poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov za poistenie, pričom rozhodne o tom, ktoré druhy poistenia akceptuje.

Pri zahraničných pracovných cestách sa najčastejšie poisťuje batožina, letenky, strata dokladov, spôsobená škoda, poistenie za úraz, poistenie storno poplatku, oprava cestného motorového vozidla a jeho prevoz v prípade havárie a podobne.

§ 11a**Náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie**

Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do tropických oblastí alebo do inak zdravotne obťažných oblastí, patrí náhrada preukázaných výdavkov za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

KOMENTÁR

Ak zamestnávateľ vysiela zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí, je povinný si preveriť, či Svetová zdravotnícka organizácia alebo Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky neustanovil povinnosť očkovania alebo ho neodporučil. Ak tieto inštitúcie ustanovili povinné očkovanie, prípadne ho odporúčajú, zamestnávateľ je povinný určené očkovanie zamestnanca zabezpečiť. Zamestnancovi vzniká nárok na náhradu výdavkov za povinné alebo odporúčané očkovanie (ak si ho uhradil sám).

V niektorých prípadoch sa môže stať, že Svetová zdravotnícka organizácia alebo Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky neustanovili povinné očkovanie pre určitú krajinu a ani ho neodporučajú, avšak zamestnanec na základe aktuálnych informácií (napríklad verejné vyhlásenia, výzvy, odporúčania v médiách) vyhodnotí situáciu ako pre neho rizikovú a dá sa zaočkovať. V takom prípade nemá nárok na náhradu výdavkov za očkovanie, pretože nebola splnená podmienka ustanovenia povinného, resp. odporúčaného očkovania. Zamestnávateľ náhradu zamestnancovi môže poskytnúť dobrovoľne. Fakultatívna náhrada však podlieha zdaneniu. Druhou možnosťou zamestnanca je požiadať Úrad verejného zdravotníctva o zhodnotenie situácie, a ak tento uzná zdravotnú obťažnosť danej oblasti, môže vydať odporúčanie na

očkovanie. Na základe vydaného odporúčania vznikne zamestnancovi nárok na náhradu výdavkov za uvedené očkovanie.

Príklad:

Zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere bol zamestnávateľom vyslaný na 2-mesačnú zahraničnú pracovnú cestu do Bulharska. Po príchode do Bulharska sa dozvedel, že v uvedenej oblasti je vyhlásený mimoriadny stav z dôvodu vtácej chrípky, ktorá sa v oblasti neúmerne rozšírila. V televízii sa dozvedel o odporúčaní očkovania proti uvedenej chorobe. Zamestnanec sa nechal zaočkovať aj napriek tomu, že Svetovou zdravotníckou organizáciou ani Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky nebolo vyhlásené povinné očkovanie. Oslovil však Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, ktorému vysvetlil situáciu, a požiadal o jeho vyjadrenie, resp. odporúčanie na očkovanie. Po preverení situácie Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky zamestnancovi odporúčal zaočkovanie aj vzhľadom na dlhodobejší pobyt zamestnanca na danom území. Odporúčanie bolo zamestnancovi doručené elektronickou poštou. Má zamestnanec nárok na náhradu výdavkov za toto očkovanie?

Podľa § 11a ZoCN zamestnancovi patrí náhrada preukázaných výdavkov na povinné alebo odporúčané očkovanie, ak je zamestnanec vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu aj do inak zdravotne obťažných oblastí, tzn., že nemusí ísť len o tropické oblasti, v ktorých môže byť zdravie zamestnanca ohrozené, ale aj o iné oblasti (krajinu), kde je rovnako zdravie zamestnanca počas trvania zahraničnej pracovnej cesty v tejto oblasti ohrozené. V danom prípade bolo zdravie zamestnanca ohrozené, čo preukázala výzva v médiách danej oblasti. Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky konal na podnet zamestnanca, posúdil pobyt zamestnanca v uvedenej oblasti za rizikový a vydal odporúčanie na očkovanie proti nebezpečnej chorobe. Na základe uvedeného odporúčania Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky má zamestnanec nárok na náhradu preukázaných výdavkov za očkovanie.

§ 12

Náhrada výdavkov za cesty na návštevu rodiny

Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu písomne dohodne na návšteve rodiny zamestnanca v mieste jej pobytu,³⁾ alebo v dohodnutom mieste pobytu rodiny na území Slovenskej republiky patrí zamestnancovi náhrada písomne dohodnutých výdavkov, najviac v rozsahu, do výšky a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Ustanovenie § 4 ods. 1