

NEJASNOSTI SOUVISEJÍCÍ SE ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍMI CESTAMI

JUDr. MARIE SALAČOVÁ

Kompletní platnou právní úpravu pro poskytování náhrad cestovních výdajů obsahuje od 1. ledna 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to v zásadě jeho sedmá část ve vazbě na další ustanovení.

V tomto článku bude věnována pozornost především zahraničním pracovním cestám. Je proto určitě vhodné začít definicí zahraniční pracovní cesty, kterou velmi stručně stanoví § 154 věta první shora citovaného zákoníku práce: zahraniční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. Prakticky to znamená, že zahraniční pracovní cestou se stává každá pracovní cesta, při které zaměstnanec překročí státní hranici směrem z České republiky. Druhá věta téhož ustanovení je ještě důležitější, protože stanoví okamžik, od kterého je zaměstnavatel povinen poskytovat náhrady cestovních výdajů v cizí měně: dobou rozhodnou pro vznik práva zaměstnance na náhradu cestovních výdajů v cizí měně je doba přechodu státní hranice České republiky, kterou oznámí zaměstnanec zaměstnavateli, nebo doba odletu z České republiky a příletu do České republiky při letecké přepravě.

VÍCE STÁTŮ, VÍCE PŘEKROČENÝCH HRANIC

K uvedené druhé větě je třeba uvést několik významných poznámek. Především je nutno zdůraznit, že toto zákonné znění pokrývá pouze zahraniční pracovní cesty do sousedních států. Jen v tomto případě bude stačit, když zaměstnanec uvede do vyúčtování pracovní cesty doby překročení české státní hranice. Je-li ale zaměstnanec vyslán do vzdálenějších teritorií, např. do Velké Británie přes Německo a Francii, autem, autobusem nebo vlakem a neuvede do vyúčtování této zahraniční pracovní cesty doby překročení všech hraničních přechodů, nemůže zaměstnavatel rozhodnout o konkrétní výši zahraničního stravného pro tohoto zaměstnance vzhledem k ustanovení § 170 odst. 2 poslední věty zákoníku práce. Zde je totiž jasně stanoveno, že výši zahraničního stravného určí zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času. Tato zákonná formulace znamená, že aby zaměstnavatel mohl správně rozhodnout, ve kterém projížděném státě během jednoho kalendářního dne setrval zaměstnanec nejdéle, musí znát doby jeho překračování všech hraničních přechodů. Z uvedeného tedy vyplývá, že předmětné zákonné znění je neúplné a tedy současně nepřesné. Zaměstnavatel musí požadovat, aby mu zaměstnanci při takovýchto zahraničních pracovních cestách do vyúčtování předmětných pracovních cest skutečně uváděli přesné časy všech svých přechodů přes hranice.





OTAZNÍKY KOLEM DOBY MEZIPŘÍSTÁNÍ

Poněkud jiný problém – a s ním i chybné výklady – nastává při letecké přepravě. Jedná se o lety na delší vzdálenosti s mezipřistáním, např. let z Prahy do USA s mezipřistáním v Paříži. Neznámý autor začal vykládat, že v případě mezipřistání se pro účely poskytování zahraničního stravného nepřihlíží k době pobytu ve státě mezipřistání. Nevím, jak to vzniklo, protože je to výklad zcela nesmyslný. Jak by se k této době nemohlo přihlížet, tedy ji neakceptovat, když všichni cestující musejí opustit letadlo, projít všemi kontrolami a na letišti státu mezipřistání skutečně stráví určitou dobu – někdy dvě hodiny, někdy deset hodin podle toho, jak použita letecká linka pokračuje nebo další navazuje. Kde je v zákoníku práce přesně stanoveno, že se k předmětné době nepřihlíží, když cestující (zaměstnanci) v tomto státě skutečně stráví určitou dobu v kalendářním dni trvání pracovní cesty?! Samozřejmě že zákoník práce nic takového nestanoví a tento výklad je tedy nezákonný. Pro účely výpočtu konkrétního zahraničního stravného musí být akceptována i přesná doba pobytu ve státě mezipřistání.

CIZÍ MĚNA A S NÍ SPOJENÉ PROBLÉMY

Další hrubou chybou, kterou zaměstnanci dělají při zahraničních pracovních cestách, je to, že pokud je zaměstnavatel vybavit zálohou v cizí měně, směňují tuto zálohu ještě před výjezdem do zahraničí v bankách na území našeho státu. Takový postup je nesprávný, protože jednak záloha je poskytnuta na výdaje v zahraničí a jednak rozdíly v kurzech u nás a v zahraničí mohou vést k rozdílným částkám i v neprospěch zaměstnanců, které pak zaměstnavatel samozřejmě dorovnávat nebude. A tyto kurzové rozdíly mohou činit i částky ve výši několika tisíc podle toho, o jakou destinaci se jedná a jak dlouho zahraniční pracovní cesta trvá.

Vyskytují se často i námitky podniků a organizací, že zaměstnavatel nemůže poskytovat svým zaměstnancům zálohy pro zahraniční pracovní cestu v příslušné cizí měně, protože nemá tzv. devizovou pokladnu. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že již od 1. října 1995 (podle devizového zákona) může mít každý zaměstnavatel v České republice ve své pokladně, aniž by to byla tzv. skutečná devizová pokladna, všechny měny světa ve všech nominálních hodnotách. Totiž skutečnou devizovou pokladnu má pouze instituce, která disponuje živnostenským nebo obdobným oprávněním k nákupu a prodeji devizových prostředků, tedy v České republice výhradně a pouze směnárný a banky. Tudíž všichni zaměstnavatelé v České republice jsou povinni přijímat v rámci vyúčtování zahraničních pracovních cest zaměstnanců volně nesměnitelné (národní) měny, i když je od zaměstnavatele žádána banka nepřijme zpět – zaměstnavatel je bude mít nepochybně ve své pokladně (v evidenci) do té doby, než znovu vyšle do státu či země s touto měnou dalšího zaměstnance. Toho ovšem musí v zásadě vybavit cizí měnou v souladu s vyhláškou Ministerstva financí (tedy měnou směnitelnou) a měnu volně nesměnitelnou, kterou má zaměstnavatel ve své pokladně z minulých pracovních cest jiných zaměstnanců, při-

pojí k záloze ve volně směnitelné měně a určí mu v rámci podmínek pracovní cesty vymezených podle § 153 odst. 1 zákoníku práce, že předmětnou volně nesměnitelnou měnu musí tento zaměstnanec při pracovní cestě používat přednostně a teprve až ji spotřebuje, bude postupně směňovat regulérně přiznanou zálohu ve volně směnitelné měně.

ZAOKROUHLOVÁNÍ A PŘEPOČÍTACÍ KURZY

Časté dotazy se také týkají zaokrouhlování částek při vyúčtování zahraničních pracovních cest v cizích měnách. Tento úkon není nikde upraven na rozdíl od vyúčtování v české měně (to je upraveno přesně v § 183 odst. 3 a 5 poslední větě zákoníku práce a zaokrouhlení je stanoveno pro zaměstnavatele i zaměstnance na celé koruny směrem nahoru, přičemž se zaokrouhluje až konečná částka k vypořádání). Pro vyúčtování zahraniční pracovní cesty v cizí měně lze doporučit zaokrouhlování konečné částky k vypořádání na dvě desetinná místa, protože všechny měny, ve kterých Ministerstvo financí ve své vyhlášce stanovilo základní sazby zahraničního stravného, mají setinky – ať jsou to americké dolary, anglické libry, švýcarské franky nebo eura –, a to prakticky znamená, že při zaokrouhlení na dvě desetinná místa bude každý cestovní příkaz vypořadatelný.

Další problém často v praxi způsobují přepočítací kurzy. Platná právní úprava je taková, že před výjezdem do zahraničí je nutno při poskytnutí zálohy v cizí měně přepočítávat podle § 183 odst. 2 zákoníku práce, tj. kurzy vyhlášenými Českou národní bankou platnými v den vyplacení zálohy, nebo v případě, že není poskytována záloha, podle § 184 téhož zákoníku, tj. kurzy vyhlášenými Českou národní bankou a platnými v den nástupu na zahraniční pracovní cestu. Po návratu z této cesty je však nutno postupovat podle § 183 odst. 4 poslední věty zákoníku práce, kde je výslovně stanoveno, že při vyúčtování zálohy (a samozřejmě i pracovní cesty bez zálohy) použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odstavci 2. Prakticky to znamená, že po návratu zaměstnance ze zahraniční pracovní cesty se při vyúčtování přepočítává shodně jako před výjezdem jenom s tím rozdílem, že po návratu má vždy přednost kurz doložený – tedy položky, ke kterým má zaměstnanec kurz doložený, se přepočítávají tímto kurzem a položky, ke kterým kurz doložený nemá, se přepočítávají opět kurzy vyhlášenými Českou národní bankou a platnými v den vyplacení zálohy, a pokud záloha není vyplacena, v den nástupu zahraniční pracovní cesty. Pozor ještě na to, že záloha na jednu zahraniční pracovní cestu může být pouze jedna (i když někdy bývá vyplacena v několika částech).

PLATBY KARTOU

Často zaznívá i otázka, zda zaměstnanci při zahraničních pracovních cestách (a samozřejmě i při cestách tuzemských) mohou platit také soukromou (vlastní) platební kartou. Podle platné právní úpravy je možné, aby zaměstnanci při všech svých pra-





covních cestách při platbách používali své platební karty, protože v zákoníku práce není striktně stanoveno, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě zálohu (a podobně to platí i pro tuzemské pracovní cesty), a proto mu také nemůže určovat, jakým způsobem má platit. Striktní úprava byla naposledy obsažena ve zrušeném zákonu č. 119/1992 Sb. Pokud však zaměstnanci budou při své pracovní cestě (zahraniční i tuzemské) platit vlastní platební kartou, jsou pak povinni zaměstnavateli předložit k vyúčtování této pracovní cesty výpis z bankovního účtu (položky, které nemají souvislost s pracovní cestou může zaměstnanec na výpisu zakrýt).

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva.

ČESKO JE OSMOU NEJATRAKTIVNĚJŠÍ VÝROBNÍ ZEMÍ SVĚTA

V žebříčku si meziročně polepšilo o jedno místo. Nejlepší podmínky jsou v Číně. Vyplývá to ze studie realitní poradenské společnosti Cushman & Wakefield, ve které porovnávala 42 zemí. Mezi 19 evropskými státy je Česká republika třetí za Litvou a Maďarskem. V první desítce se umístily tři země ze střední Evropy, kromě Česka také Slovensko a Maďarsko. Podle specialisty na pronájmy průmyslových nemovitostí Cushman & Wakefield Ferdinanda Hlobila vzrostla atraktivita těchto zemí díky těsné blízkosti západoevropských ekonomik a zlepšování infrastruktury. Česká republika je zajímavou zemí pro zahraniční investory už ne primárně z důvodu ceny pracovní síly, ale kvůli kvalitě, kterou zde mohou získat.

Sami čeští zaměstnavatelé budou s ohledem na situaci na pracovním trhu zvažovat přesuny svých projektů mezi různými regiony. A to nejen v rámci ČR, ale i do zahraničních lokalit, aby se nábor nových zaměstnanců usnadnil. Odchod některých firem by pak paradoxně mohl pomoci ostatním zaměstnavatelům, protože by uvolnil určitou pracovní sílu. Aktuální statistiky ukazují, že na jednoho uchazeče připadají zhruba 3 volná pracovní místa. Firmy si tedy zaměstnance začínají skutečně hýčkat, dobrým dokladem je nedávno inzerovaná pracovní pozice samostatné účetní s nabídkou služebního automobilu i pro soukromé účely, tedy benefitem dříve běžně dostupným pouze top managementu.

Podle šetření Grafton Recruitment bude rok 2018 pro zaměstnavatele složitější, protože zaměstnanci si uvědomili svou nenahraditelnou pozici a zároveň klesá počet absolventů, kteří hledají práci. Uchazečům o zaměstnání však nový rok přinese pestrou nabídku pozic, zajímavé mzdy i benefity. Pokud firmy navíc začnou lépe pracovat s nabídkou zkrácených úvazků, budou z toho profitovat všichni – zaměstnanci i zaměstnavatelé.