

DŮLEŽITÁ STANOVISKA K POSKYTOVÁNÍ NÁHRAD CESTOVNÍCH VÝDAJŮ

JUDr. MARIE SALAČOVÁ

Navzdory tomu, že platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců a při dalších právních úkonech podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, nedoznala již delší dobu žádné změny, o aplikační problémy není přesto nouze. V tomto článku bude věnována pozornost několika z nich.

PROHLoubENÍ NEBO ZVÝŠENÍ KVALIFIKACE

První problém, který se objevuje stále častěji, představuje vztah prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnance. Tato skutečnost se váže totiž na okolnost, kdy se u zaměstnance v této souvislosti jedná o pracovní cestu a kdy o jeho osobní záležitost.

Úvodem si připomeňme ustanovení § 230 a § 231 zákoníku práce. Podle zmíněného § 230 platí, že prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Současně je stanoveno, že za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanci jsou povinni prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce a zaměstnavatelé jsou současně oprávněni uložit zaměstnancům účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy, případně na zaměstnancích požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvovali i u jiné právnické nebo fyzické osoby. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že účast na školení, studiu nebo jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnancům mzda nebo plat.

Naopak zvýšením kvalifikace se ve smyslu zmíněného ustanovení § 231 rozumí změna hodnoty kvalifikace s tím, že zvýšením kvalifikace je také její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy směřující k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

V poslední době se stále častěji vyskytuje dotaz z resortu zdravotnictví, jak posuzovat u lékařů např. kurz před atestací, tedy zda se jedná o prohlubování kvalifikace a tudíž o pracovní cestu. Když by se jednalo o složení zkoušky a ukončení vzdělání, šlo by o zvýšení kvalifikace a nikoliv o pracovní cestu. Je možné odpovědět z pohledu zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. Ministerstvo zdravotnictví zastává stanovisko, že základním rozdílem mezi zvýšením kvalifikace podle ustanovení § 231 zákoníku práce a prohloubením kvalifikace podle § 230 zákoníku práce je skutečnost, že zvýšením kvalifikace se mění celá její podstata, a díky tomu může zaměstnanec např. konat i jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní





smlouvě. Naproti tomu prohloubením kvalifikace se její podstata nemění, a zaměstnanec tak dál může konat pouze práci, která byla sjednána. Uvedený zákon č. 95/2004 Sb. pak přímo v ustanovení § 5 odst. 10 stanoví, že účast lékaře na specializačním vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace podle zákoníku práce. Pokud se tedy jedná o zmíněný povinný kurz před atestací, součástí specializačního vzdělávání lékaře, jde o prohlubování kvalifikace ve smyslu zákoníku práce. Prakticky to znamená, že taková účast se považuje za výkon práce a náleží za ni mzda či plat.

STRAVOVÁNÍ NA PRACOVNÍ CESTĚ

Dalším problémem je vztah bezplatně poskytnutého jídla v průběhu pracovní cesty a poskytnutého občerstvení. Jednoznačně platí pouze to, že za bezplatně poskytnuté jídlo v průběhu pracovní cesty zaměstnanec musí být sníženo stravné ve smyslu § 163 nebo § 176, případně § 170 a § 179 zákoníku práce. Přitom se za bezplatně poskytnuté jídlo považuje takové jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (ani sebemenší částkou).

Jinak je ovšem nutno hodnotit občerstvení. Uvedený vztah je trochu složitější, než se na první pohled zdá. V rámci občerstvení se nejčastěji v praktickém životě hodnotí podávané jídlo na palubách letadel nebo lodí, popř. ve vlacích. Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytuje poněkud složitější odpověď. V podstatě odmítá výklad, že toto jídlo lze vždy jednoznačně považovat za občerstvení, i když v minulosti tomu tak bylo.

Je pravda, že MPSV vychází v posledních letech z toho, že zákoník práce neobsahuje definici jídla, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, ani jaká kritéria by tato jídla měla splňovat, aby bylo možné nesporně rozhodovat o snižování stravného. Údajně je proto třeba vycházet z obvyklých zvyklostí. Ministerstvo klade důraz především na délku přepravy a typ přepravní společnosti bez ohledu na charakter, stavu a rozsah jídla podle zásad české kuchyně. Podle ministerstva je prý možno v případě pochybností učinit u příslušné přepravní společnosti dotaz, jaké jídlo bylo zahrnuto do ceny přepravy. Já se však domnívám, že nelze přehlížet ani charakter, druh a množství podávaného jídla. Je třeba nepochybně zdůraznit, že konečné zhodnocení a rozhodnutí bude záležet na samotném zaměstnavateli.

ZASÍLÁNÍ ZÁLOHY NA ÚČET

Další problém, který se v poslední době v praxi často vyskytuje, je zaslání záloh na pracovní cesty zaměstnanců na jejich osobní účty u peněžního ústavu. Podstata problému spočívá v tom, že zákoník práce ve skutečnosti neobsahuje žádné ustanovení, které by umožňovalo, aby zaměstnavatel mohl takto postupovat.

Podle mého názoru je nejvýznamnějším argumentem proti tomuto postupu ta skutečnost, že zálohy na pracovní cesty zaměstnanců nepředstavují finanční prostředky zaměstnanců, nýbrž zaměstnavatele. Finančními prostředky zaměstnanců se mohou stát, ale také vůbec nemusí, až na základě vyúčtování pracovní cesty zaměstnanců po jejich návratu. Z toho vyplývá, že odesílání záloh na pracovní cesty zaměstnavatelem na osobní účty zaměstnanců u vybraného peněžního ústavu představuje nepochybně

porušování zákoníku práce, neboť i tuto okolnost upravuje zákoník práce ve svém ustanovení § 183 – zálohu na pracovní cestu zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout buď v hotovosti nebo ve formě cestovního šeku či zapůjčením platební karty.

NULOVÝ CESTÁK

Dalším problémem je také častý dotaz ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů ohledně tzv. nulového cestáku, tj. řešení situace, kdy zaměstnanci během konkrétní pracovní cesty nevznikne nárok na žádné cestovní náhrady. V takovém případě není třeba vyplňovat „cestovní příkaz“, ale je nezbytně nutné, aby bylo prokazatelné ze strany zaměstnavatele, že zaměstnanec byl vyslán na pracovní cestu. To prakticky znamená, že zaměstnavatel musí mít zavedený určitý systém pro kontrolu pohybu zaměstnanců během stanovené pracovní doby, např. knihu odchodů a příchodů, propustky nebo píchačky či elektronickou docházku apod., ze kterého pak je prokazována existence pracovní cesty u zaměstnance. Většinou se jedná o krátké pracovní cesty zaměstnanců v obci jejich sjednaného místa výkonu práce.

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva.

ZAMĚSTNANCI STRÁVÍ HODINU DENNĚ MIMOPRACOVNÍMI AKTIVITAMI

Jak vyplývá z pravidelné analýzy společnosti truconneXion, Češi letos v zaměstnání stráví mimopracovními aktivitami v průměru 65 minut denně, což je stejně jako loni. Zaměstnavatelé tím způsobí ztrátu rekordních 51 813 korun za rok.

„Převedeno do průměrné hrubé mzdy zaměstnavatelé denně trátí 206 Kč za to, že si zaměstnanec zařídil dovolenou, nakoupil online, navštívil sociální sítě nebo zhlédl několik zábavných videí. Za celý rok zaměstnanci v administrativních profesích promrhají 43 pracovních dnů, to je jako měsíc a půl extra placené dovolené,“ uvedl manažer truconneXionu Martin Hnízdil.

Během deseti let měření počet promrhaných minut každoročně stoupal. Letos se však poprvé růst zastavil na loni naměřených 65 minutách. Do výsledku se totiž promítá nedostatek pracovníků na trhu práce. „Lidé se očividně už více flákat nemohou. Firmy nemohou najít dostatečný počet zaměstnanců, takže pracovní týmy jsou přetížené a musí zvládnout více práce. Je tedy docela možné, že neproduktivní čas na pracovišti začne dokonce klesat,“ dodal Hnízdil.

V posledních letech v Česku stoupá množství pracovního času stráveného zařizováním osobních věcí, zejména plánováním volného času, dovolených a nákupů. Lidé se snaží v práci udělat to, co doma nestihnou. Výrazně roste popularita sledování videí ze streamovacích služeb. Stálíci v zahálce jsou sociální sítě. Naopak klesá zájem o korespondenci prostřednictvím soukromého e-mailového účtu.

