

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Podmínky pro snížení zahraničního stravného (vnitřním předpisem zaměstnavatele) oproti sazbě stanovené vyhláškou MF

Nejvyšší soud již dříve, a to v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4469/2017, dospěl k závěru, že zaměstnavatel je podle ust. § 170 odst. 2 zákoníku práce oprávněn snížit základní sazbu zahraničního stravného také jednostranně čili bez souhlasu zaměstnance. V novém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2453/2019 řeší další aspekty otázky za jakých okolností může zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům zahraniční stravné v jiné výši než stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem a dospívá zejména k závěru, že se snížením základní sazby zahraničního stravného vnitřním předpisem zaměstnavatele musí být zaměstnanec explicitně seznámen předem, před započítáním zahraniční pracovní cesty.

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako řidič mezinárodní kamionové dopravy, proto byl vyslán na zahraniční pracovní cesty. Zaměstnavatel určil svým zaměstnancům pro zahraniční pracovní cesty základní sazbu zahraničního stravného nižší, než je obecně stanoveno (základní sazbu zahraničního stravného snížil o 20 %), a to vnitropodnikovou směrnicí. Zaměstnanec popíral, že by s tímto vnitřním předpisem zaměstnavatele byl před vykonáním zahraničních cest seznámen. Spor o nárok na stravné resp. jeho doplatek řešil Nejvyšší soud.

Možnost krácení o 25 %, posádkám plavidel vnitrozemské plavby o 50 %

Podle ust. § 170 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně. Podle ust. § 170 odst. 2 zákoníku práce sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75 % a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem (vyhláškou Ministerstva financí) vydaným podle ust. § 189 zákoníku práce. Jinak je zaměstnavatel povinen určit (a vyplatit) zaměstnanci zahraniční stravné z výše základní (plné) sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem. (Výši zahraničního stravného určí přitom zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.)

Pravidla zákoníku práce pro snížení zahraničního stravného

Zahraníční stravné je (stejně jako tuzemské stravné) poskytováno jako paušální částka, bez ohledu na zaměstnancem skutečně vynaložené náklady. Základní sazby zahraničního stravného jsou stanoveny prováděcím právním předpisem (vyhláškou), který na základě zmocnění obsaženého v ust. § 189 zákoníku práce vydává v pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo financí, případně v mimořádném termínu, jakmile se ceny jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních a kurz stanovené cizí měny od poslední úpravy zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.

Na rozdíl od tuzemského stravného, jehož základní sazby nelze snížit (zaměstnavatel může aplikovat pouze vyšší sazbu), v případě zahraničního stravného zákoník práce za určitých podmínek snížení jeho základní sazby připouští. Zaměstnavatel může snížit základní sazbu zahraničního stravného dvěma způsoby, a to buď na základě dohody se zaměstnancem, nebo jednostranným určením ve

vnitřním předpisu či individuálně při určování podmínek konkrétní pracovní cesty. V prvním případě je snížení základní sazby založeno na souhlasném projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance, zatímco v druhém případě je zaměstnavatel oprávněn na základě svého uvážení snížit základní sazbu i proti vůli zaměstnance (tedy bez jeho souhlasu). Zaměstnavatel však nesmí zahraniční stravné snížit pod zákonné limity a musí je poskytovat alespoň ve výši 75% obecně nebo alespoň ve výši 50% u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby základní sazby stanovené právním předpisem. Kromě toho tak musí učinit výhradně před vysláním zaměstnance na pracovní cestu. Snížit základní sazbu nelze v době trvání pracovní cesty ani následně při jejím vyúčtování. Nejvyšší soud proto již dříve v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4469/2017, ze dne 30. 5. 2018, dospěl k závěru, že zaměstnavatel je podle ust. § 170 odst. 2 zákoníku práce oprávněn snížit základní sazbu zahraničního stravného také jednostranně, bez souhlasu zaměstnance; tato sazba však musí být stanovena (určena) ještě před vysláním zaměstnance na pracovní cestu a musí činit nejméně 75% (u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby 50%) základní sazby stanovené právním předpisem. [1]

Zaměstnanec musí být předem explicitně seznámen s podmínkami zahraniční pracovní cesty

Podle ust. § 31 zákoníku práce uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru (aby si byl zaměstnanec již před uzavřením pracovního poměru vědom, jaká práva a povinnosti na sebe bere). Ust. § 37 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Kromě jiného je v něm zakotvena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o způsobu odměňování [ust. § 37 odst. 1 písm. f) zákoníku práce], která se pak promítá i do ustanovení o mzdě, jež musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (ust. § 113 odst. 3 zákoníku práce), jakož i do ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, které musí být zásadně sjednány či určeny před vysláním zaměstnance na pracovní cestu (ust. § 158 odst. 1 a ust. § 163 odst. 3 zákoníku práce). Umožňuje-li potom ust. § 170 odst. 2 zákoníku práce, aby zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal základní sazbu zahraničního stravného, anebo aby tuto sazbu jednostranně určil, rozumí se tím, že k tomuto sjednání či určení dojde s vědomím zaměstnance předtím, než zahraniční pracovní cestu nastoupí. Tak, jako není rozumného důvodu vycházet z toho, že účastníci budou jednat o základní sazbě zahraničního stravného až poté, co cesta proběhne, bylo by stejně v rozporu s informační povinností zaměstnavatele, aby zaměstnanec byl v průběhu cesty v nejistotě, za jakých podmínek pracovní cestu koná. To platí nejen v případě, určí-li zaměstnavatel základní sazbu zahraničního stravného individuálně pro jednotlivého zaměstnance, ale i v případě, je-li tato sazba určena obecně vnitřním předpisem, vyložil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2453/2019, ze dne 19. 5. 2020. Jde-li o takový případ, je třeba, aby zaměstnavatel s vydáním vnitřního předpisu zaměstnance nejpozději do 15 dnů seznámil (ust. § 305 odst. 4 zákoníku práce); způsob vyhlášení a formu seznámení zákoník práce nestanoví, mělo by to však být způsobem u zaměstnavatele obvyklým. Pro zaměstnance se však vnitřní předpis stává závazným nejdříve ode dne, kdy s ním byl řádně seznámen [ust. § 301 písm. c) zákoníku práce].

Řešení sporného případu

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že vnitropodniková směrnice o poskytování zahraničního stravného se vztahovala na zaměstnance bez ohledu na to, jestli s ní byl seznámen či nikoli, není správný. Veden uvedeným nesprávným právním závěrem nezabýval se odvolací soud zjišťováním (prokazováním), zda zaměstnanec byl s vnitřním předpisem upravujícím zahraniční

stravné řádně seznámen (výslovně uvedl, že „zjišťování vědomosti žalobce o existenci této směrnice bylo nadbytečné“). Jeho závěr (souhlas se soudem prvního stupně), že zahraniční stravné bylo žalobci kráceno oprávněně, tak nemůže být - pro svou předčasnost - správný. Rozhodnutí odvolacího soudu Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 2453/2019, ze dne 19. 5. 2020 zrušil.

Adolf Maulwurf

[1] K dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)