

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

Povinnost zaměstnavatele vyúčtovat cestovní náhrady a uspokojit právo zaměstnance na stravné a korespondující povinnosti zaměstnance

Jaké jsou povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při poskytování stravného? Co musí splnit zaměstnanec, aby mu zaměstnavatel vyplatil stravné? Kdy je zaměstnavatel v prodlení s vyplacením stravného? Stačí pro prokázání nároku na stravné elektronická kniha jízd vozidla s GPS?

Jak se určuje výše stravného

Zaměstnavatel je povinen za podmínek stanovených zákoníkem práce poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu zvýšených stravovacích výdajů („stravné“). Stravné je poskytováno jako paušální částka (bez ohledu na zaměstnancem skutečně vynaložené náklady). O nároku zaměstnance na stravné a jeho výši rozhoduje jen délka pracovní cesty a předepsaná výše stravného.[1] A případně rozhoduje o výši stravného též to, zda zaměstnavatel zajistil stravování zaměstnanci v naturální podobě, pak se totiž za každé poskytnuté jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, stravné krátí. (Konkrétně jde 70 % částky stravného, na které by měl jinak zaměstnanec nárok, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin; 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin; 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin. Stravné zaměstnanci vůbec nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla; 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.)

Lhůty 10 pracovních dnů pro obě strany

Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je zaměstnanec 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 (pokud mu byla poskytnuta). Nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva - vyplatit mu stravné, pokud nebylo kryto zálohou.

Lhůta 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu stanovená zaměstnanci k předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnavateli je lhůtou pořádkovou, jejíž nedodržení neznamená zánik této povinnosti zaměstnance ani zánik práva zaměstnance na cestovní náhradu. Smyslem a účelem obou lhůt v délce 10 pracovních dnů stanovených zákoníkem práce jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli (nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, na kratším nebo delším čase), je (mimo jiné) zabránit tomu, aby docházelo k předkládání písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnavateli, k vyúčtování pracovních cest a k uspokojení práv zaměstnanců až se značným časovým odstupem od ukončení pracovní cesty, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis.

zn. 21 Cdo 3227/2018, ze dne 10. 1. 2019. Nepředloží-li však zaměstnanec ve lhůtě 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad, jeho povinnost tak učinit ani jeho právo na cestovní náhrady nezaniká. Dokud však zaměstnanec tuto svou povinnost nesplní, není (nemůže být) zaměstnavatel v prodlení s plněním své povinnosti uspokojit práva zaměstnance, neboť povinnost zaměstnavatele vyúčtovat cestovní náhrady a uspokojit práva zaměstnance vzniká až po předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem, a to ve lhůtě 10 pracovních dnů od jejich předložení (nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak), vyložil dále Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3227/2018, ze dne 10. 1. 2019.

Zákonná forma dokladů není předepsána

Právními předpisy není stanoveno, jaké konkrétní písemné doklady je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit. V zákoníku práce je uvedeno, že jimi mají být písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad. Bude se jednat zejména o příslušné účetní doklady prokazující oprávněnost požadovaných náhrad, avšak zaměstnanec současně musí zaměstnavateli sdělit i další údaje podstatné pro určení výše cestovních náhrad. Ve vztahu ke stravnému zaměstnanec musí zaměstnavateli sdělit zejména dobu trvání pracovní cesty (kdy pracovní cesta začala a kdy skončila). Pro určení výše stravného je podstatná též skutečnost, že bylo zaměstnanci během pracovní doby poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá. Ke splnění povinnosti zaměstnance předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad lze využít například běžně dostupné tiskopisy (zpravidla označené jako „cestovní příkaz“); zaměstnanec (popřípadě zaměstnavatel) však může za účelem splnění uvedené povinnosti zvolit (stanovit) i jakoukoli jinou podobu této písemnosti.

Zaměstnavatel nemůže být v prodlení, pokud zaměstnanec nedoloží svůj nárok podklady

Povinnost zaměstnavatele vyúčtovat cestovní náhrady a uspokojit právo zaměstnance na stravné tedy vzniká až po předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem, a to ve lhůtě 10 pracovních dnů od jejich předložení (nedohodl-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na jiné době). Dokud zaměstnanec nesplní svou povinnost předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování stravného (k určení výše stravného), není zaměstnavatel povinen provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit právo zaměstnance na stravné. A proto také soudy dospěly k tomu, že pokud žalovaný zaměstnavatel tvrdí, že mu zaměstnanec, který ho žaluje, nikdy žádné doklady nepředložil, je na zaměstnanci jako žalobci, aby řádné vyúčtování tvrzených pracovních cest prokázal. A jestliže zaměstnanec argumentoval v daném sporném případě pouze knihou jízd, která samotná takovýto důkaz nepředstavuje, a žádný jiný důkaz konkrétním způsobem neoznačil, soudu nenavrhl, tak zaměstnanec neunesl své důkazní břemeno.

Elektronická kniha jízd nestačí

Nejvyšší soud ČR odmítl námitku zaměstnance domáhajícího se výplaty stravného soudní cestou, že jeho nárok na stravné potvrzuje elektronická kniha jízd vozidla, které mělo GPS, kterou jako důkaz navrhl, neboť zaměstnanec přehlédl, že povinnost zaměstnavatele vyúčtovat cestovní náhrady a uspokojit právo zaměstnance na stravné vzniká až po předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem, a to ve lhůtě 10 pracovních dnů od jejich předložení (nedohodl-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na jiné době), nikoli již v okamžiku, kdy zaměstnanec takovou pracovní cestu vykonal. Elektronická kniha jízd nemůže sloužit k prokázání skutečnosti, že zaměstnanec splnil svou povinnost a předložil zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad (k určení výše stravného). Nadto elektronická kniha jízd sama o sobě nemůže sloužit ani k prokázání skutečnosti, že zaměstnanec při každé jízdě „služebním

automobilem“ opatřeným GPS skutečně konal pracovní (a nikoli soukromé) cesty, konstatoval soud. Provedení důkazu touto elektronickou knihou jízd proto nemůže splnění uvedené povinnosti zaměstnance předložit zaměstnanci písemné doklady nahradit.

Adolf Maulwurf

[1] K sazbám pro rok 2019 k dispozici >>> [zde](#) a >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)