26. 6. 2008

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

Sedmero problémů části sedmé zákoníku práce

Snad každý, kdo se kdy snažil nalézt právní řešení pro jen trochu nestandardní praktickou situaci dotýkající se problematiky cestovních náhrad, musel dříve nebo později dospět ke zjištění, že právní úprava cestovních náhrad obsažená v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je nevyhovující, nepřehledná a především zastaralá. Jedinou útěchou v takové situaci může být snad jen fakt, že v oblasti cestovních náhrad existují určité okruhy problémů, které působí potíže obecně, tj. s nimiž se nutně trápí každý. Pokus upozornit na všechny tyto problémy by byl značně ambiciózní, ne-li zbytečný. V následujícím se tedy pouze pokusím nastínit několik významnějších problematických okruhů, které perspektivně vyžadují novou právní úpravu.

WEINHOLD LEGAL

Problém představuje již samotné vymezení pracovní cesty ve smyslu § 42 zákoníku práce a pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad ve smyslu § 34 odst. 2 zákoníku práce. Podle těchto ustanovení je totiž pracovní cestou cesta mimo sjednané místo výkonu práce a pravidelným pracovištěm – v případě, že je místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec – obec, ve které pracovní cesty zaměstnance začínají nejčastěji. Zákoník práce však již nereflektuje to, že místo výkonu práce může být sjednáno velmi široce, např. jako celý kraj, stát, popř. i jako mnohem širší oblast, nicméně i tak se může přihodit, že zaměstnanec na pracovní cesty nejezdí. V takovém případě se dostáváme do patové situace, protože zákon neobsahuje náhradní hledisko, jak pravidelné pracoviště stanovit (problém lze přitom řešit hned několika způsoby a velmi jednoduše – postačilo by např. do zákona doplnit, že pokud pravidelné pracoviště nelze určit podle nejčastějšího počátku pracovních cest, bude pravidelným pracovištěm sídlo zaměstnavatele).

Tím se však problémy spojené s výše uvedenou problematikou zdaleka nevyčerpávají. Častým případem je situace, kdy má zaměstnanec dvě místa výkonu práce ve dvou rozdílných městech v rámci České republiky, protože pravidelně pracuje např. dva dny v Praze a tři dny v Ostravě. Podle zákoníku práce může však mít zaměstnanec pouze jedno pravidelné pracoviště v jedné obci a zaměstnavatel je tak povinen dotyčnému zaměstnanci vyplácet náhrady za jeho každotýdenní pobyt na jeho druhém pracovišti jako by se jednalo o standardní pracovní cestu. K podobným absurdním situacím dochází i v případech, kdy je jako místo výkonu práce sjednán určitý region, po kterém se zaměstnanec s ohledem na druh své práce (typicky např. jako obchodní zástupce) den co den pohybuje. I tehdy je dle zákoníku práce třeba proplácet za každý pracovní den cestovní náhrady jako by se jednalo o „klasickou“ pracovní cestu a odchýlení smluvní cestou nepřichází v úvahu.

Ne zcela vyhovující je i právní úprava vysílání na pracovní cesty: zákoník práce v § 153 odst. 2 stanoví, že „Jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelná, předchozí písemná forma se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.“ Lze si stěží představit situaci, kdy budou podmínky ovlivňující poskytování a výši cestovních náhrad absolutně nezpochybnitelné a písemná forma cestovního příkazu zůstává tedy primárním a v podstatě jediným

možným řešením, což není v souladu s požadavkem flexibility.

Potřeby praxe v dostatečné míře nereflektuje ani právní úprava krácení stravného ve smyslu § 163 odst. 2, resp. § 170 odst. 5 zákoníku práce. Zákoník práce zejména neobsahuje dostatečně jasná vodítka, jak postupovat v různých situacích, které v praxi pravidelně nastávají jako je např. pobyt zaměstnanců na kongresech, kdy veškeré stravovací (plus jiné vedlejší výdaje) jsou kryty jednou částkou – tzv. „kongresovným“, situace, kdy zaměstnanci jídlo poskytnuto je (např. formou snídaně v hotelu), nicméně zaměstnanec takové jídlo kvůli svému pracovnímu vytížení nestíhá, atp. I v tomto případě je nicméně jednoduché přijatelné řešení nasnadě – stačilo by drobně přeformulovat návětí ustanovení § 163 odst. 2, a to například takto: „Zabezpečí-li zaměstnavatel zaměstnanci na pracovní cestě plně bezplatné stravování, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a které zaměstnanec může při řádném plnění svých pracovních povinností využít, stravné neposkytuje; zabezpečí-li bezplatné stravování částečně, stravné úměrně krátí, a to až o hodnotu .... atd.“ I v případě krácení stravného je přitom nutné regulovat situaci, kdy zaměstnanec s ohledem na své pracovní vytížení možnost využít poskytnuté stravování nemá.

I v rámci tohoto velmi omezeného výčtu problémů není možné nepoukázat na zcela nevyhovující úpravu paušalizace cestovních náhrad, která je v současnosti založena na velmi komplikovaném mechanismu stanovení paušální částky - při jejím výpočtu je nutné zohledňovat takové parametry jako
průměrné podmínky rozhodné pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci a výši cestovních náhrad a očekávané průměrné výdaje této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. To pochopitelně vede k tomu, že paušalizace cestovních náhrad je srovnatelně náročnou agendou jako výpočet standardních cestovních náhrad a nepřináší jakoukoli administrativní úlevu. I zde však není třeba podnikat žádné zásadní legislativní úpravy – v podstatě postačí odstranit výše uvedený komplikovaný mechanismus výpočtu a nahradit jej paušální denní částkou, jejíž minimální výši může stanovit prováděcí předpis.

K větší přehlednosti a lepší aplikovatelnosti dané právní úpravy by dále vedlo i to, pokud by ze zákoníku práce byly vypuštěny konkrétní sazby jednotlivých náhrad, zejména stravného (viz § 163 odst. 1 a § 176 odst. 1 zákoníku práce). Jejich zahrnutí do textu zákona je skutečně dosti nešťastným legislativním počinem – tyto sazby samozřejmě po jisté době budou aktualizovány prováděcím předpisem a údaje obsažené v zákoníku práce se tak stanou zavádějícími. Tyto údaje by tedy měly být nahrazeny referencí na příslušný předpis.

Samostatným komplexem je konečně i problematika zahraničních pracovních cest. Zákoník práce např. zcela opomíjí konstelaci, kdy má zaměstnanec své pravidelné pracoviště mimo území České republiky a vyjíždí na pracovní cesty po zahraničí. V takovém případě zaměstnanci dle zákoníku práce vůbec nevzniká nárok na náhradu cestovních výdajů, protože pro vznik tohoto nároku je dle platné právní úpravy nutné, aby zaměstnanec překročil státní hranici. Stejně tak jsou podmínky poskytování cestovních náhrad velmi nejasně definovány v případě, kdy má zaměstnanec dvě místa výkonu práce, z nichž jedno je v zahraničí. Jinými slovy – zákoník práce je připraven pouze na situace, kdy zaměstnanec počíná a pokračuje ve své zahraniční cestu tím nejstandardnějším způsobem a není schopen řešit jakékoliv anomálie.

Jak již bylo uvedeno výše, cílem tohoto shrnutí je pouze poukázat na několik separátních problémů právní úpravy cestovních náhrad, a poukázat tak na oblast, která, ač stojí zcela mimo směr veškeré kritiky, která se průběžně snáší na „nový“ zákoník práce, zasluhuje pozornost.

Tereza Kadlecová
WEINHOLD LEGAL

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti