

EDUCO-CONSULT, s.r.o. Vysokoškolákov 4, 010 08 Žilina

www.educo-consult.sk

Ing. Ľuboslava Minková

Cestovné náhrady v roku 2018

Materiál slúži výlučne ako pomôcka ku školeniu

Text neprešiel jazykovou úpravou

Máj 2018

Zákon

č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

v znení zákona č. 530/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z., zákona č. 312/2005 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 475/2008 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 548/2010 Z. z., zákona č. 503/2011 Z. z. a zákona č. 14/2015 Z. z.

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

PRVÁ ČASŤ ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

§ 1

Predmet úpravy

- (1) Tento zákon upravuje poskytovanie náhrad výdavkov a iných plnení (ďalej len "náhrada") pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi^{1aa)} (ďalej len „dočasné pridelenie“), pri vyslaní do členského štátu Európskej únie (ďalej len „vyslanie do štátu Európskej únie“), pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu (ďalej len "vznik pracovného pomeru"), pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť
- a) zamestnancom v pracovnom pomere, alebo v štátnozamestnaneckom pomere, ak osobitný predpis neustanovuje inak,¹⁾
 - b) členom družstiev, ak podľa stanov podmienkou členstva je aj pracovný vzťah,
 - c) fyzickým osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté,
 - d) osobám, o ktorých to ustanovuje tento zákon.
- (2) Tento zákon ďalej upravuje poskytovanie náhrad aj osobám,
- a) o ktorých to ustanovuje osobitný predpis,
 - b) ktoré sú vymenované alebo zvolené do orgánov právnickej osoby a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu, ak im nie sú poskytované náhrady podľa písmena a),
 - c) ktoré plnia pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu a nie sú k právnickej osobe alebo fyzickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu alebo v inom vzťahu,^{1a)} ak je to dohodnuté.
- (3) Tento zákon upravuje aj poskytovanie náhrad osobám pri pracovných cestách počas dočasného pridelenia.^{1b)}
- (4) Tento zákon sa nevzťahuje na poskytovanie náhrad členom posádok námorných lodí počas nalodenia.²⁾
- (5) Zamestnancovi nepatrí náhrada podľa tohto zákona, ak mu je preukázane poskytnutá inou právnickou osobou alebo fyzickou osobou v rozsahu a vo výške podľa tohto zákona. Ak fyzická osoba alebo právnická osoba preukázane poskytne zamestnancovi náhradu čiastočne, zamestnávateľ poskytne zostávajúcu časť náhrady do rozsahu a výšky podľa tohto zákona.

^{1aa)} § 40 ods. 10 Zákonníka práce.

¹⁾ Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

^{1a)} Napríklad § 536 až 576, § 642 až 651 Obchodného zákonníka, zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, § 631 až 656 Občianskeho zákonníka, § 39 zákona č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (autorský zákon).

^{1b)} § 57 ods. 2 Zákonníka práce.

²⁾ Zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe.

Príklad 1

Dohoda o vykonaní práce s cestovnými náhradami

Členovia komisie budú pracovať na základe dohody o vykonaní práce. Stačí, ak budú mať v zmysle § 2 ods. 3 ZCN, štvrtá veta dohodnuté poskytovanie cestovných náhrad ako pri pracovnej ceste? Čo je v takomto prípade potrebné uviesť ako miesto výkonu práce (vzhľadom na § 2 ods. 1 prvá veta a § 2 ods. 3 prvá veta)?

Odpoveď

Pravidelné pracovisko na účely poskytovania cestovných náhrad je potrebné podľa § 2 ods. 3 ZCN dohodnúť aj v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov) v prípade, ak sa účastníci tohto pracovnoprávného vzťahu dohodnú na poskytovaní cestovných náhrad. V aplikačnej praxi treba rozlišovať vo väzbe na pravidelné pracovisko a na možnosť uznať cestovné náhrady jednotlivé dohody.

Dohoda o vykonaní práce

ZCN o cestovných náhradách umožňuje uznať náhradu výdavkov fyzickej osobe, ktorá vykonáva prácu na základe dohody o vykonaní práce mimo miesta pobytu už aj z miesta nástupu do miesta výkonu práce a späť. Na základe vyššie uvedeného zamestnávateľ môže so zamestnancom, ktorý má výkon práce na základe dohody o vykonaní práce mimo miesta pobytu, dohodnúť poskytovanie cestovných náhrad i za cesty z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť a to v rozsahu a podmienok ako pri pracovnej ceste. V prípade využitia tejto možnosti zo strany účastníkov pracovnoprávného vzťahu, poskytované náhrady majú nárokový charakter. V tomto prípade sa nedohodne miesto pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad a plne postačuje dohoda o poskytovaní cestovných náhrad podľa § 2 ods. 3 štvrtá veta ZCN. Podľa ustanovenia § 226 Zákonníka práce nie je miesto výkonu práce povinnou náležitosťou dohody o vykonaní práce. Miesto výkonu práce sa môže dohodnúť v rámci iných dojednaní, a to podľa potrieb zamestnávateľa; malo by to byť miesto, kde sa konkrétna práca musí vykonávať, resp. miesto, kde zamestnávateľ chce aby sa práca vykonávala.

Dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti

Možnosť dohodnúť sa na poskytovaní výdavkov už z miesta pobytu do miesta výkonu práce a naspäť, ak je výkon práce mimo miesta pobytu zamestnanca sa nevzťahuje na dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti. Pri poskytovaní cestovných náhrad je potrebné vychádzať vždy len z dohodnutého miesta pravidelného pracoviska, resp. z miesta výkonu činnosti.

Príklad 2

Finančnej komisii pri obecnom zastupiteľstve vznikli problémy pri posúdení problematiky poskytovania cestovných náhrad starostovi obce v tom zmysle, že nevie jednoznačne posúdiť

- kto je oprávnený vyslať starostu obce na pracovnú cestu súvisiacu s výkonom funkcie, t. j. kto mu podpisuje „cestovný príkaz“ a zároveň určuje miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty,
- kto uzatvára so starostom obce písomnú dohodu o použití súkromného cestného motorového vozidla na pracovnej ceste (alebo ak použije na pracovnej ceste súkromné cestné vozidlo nepotrebuje písomnú dohodu?),
- kto môže so starostom uzatvoriť dohodu o poskytovaní náhrad za použitie cestného motorového vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy?

Odpoveď

Právne postavenie, odmeňovanie a ďalšie náležitosti starostov obcí upravuje zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 253/1994 Z. z.“). V zmysle § 2 ods. 1 zákona č. 253/1994 Z. z. funkcia starostu je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere.

ZCN sa podľa § 1 ods. 2 písm. a) priamo vzťahuje aj na osoby, o ktorých to ustanovuje osobitný predpis; do tejto kategórie predpisov patrí aj zákon č. 253/1994 Z. z.. Starostovi obce podľa § 6 zákona č. 253/1994 Z. z. pri cestách, ktoré súvisia s výkonom funkcie patria cestovné náhrady podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 283/2002 Z. z. Podľa § 2 ods. 6 zákona č. 283/2002 Z. z. sa za zamestnanca na účely citovaného zákona považujú osoby, ktoré tvoria osobný rozsah zákona, t. j. osoby vymedzené v § 1 ods. 1 a 2. Z uvedeného vyplýva, že starosta obce sa na účely ZCN považuje za zamestnanca a patria mu cestovné náhrady za podmienok a vo výške ako zamestnancovi v pracovnom pomere; na starostu obce sa teda v plnom rozsahu aplikuje ustanovenie § 7 ZCN.

Podľa § 13b ods. 3 zákona č. 369/1990 Z. z. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 369/1990 Z. z.“) obecné zastupiteľstvo na návrh starostu ustanoví okruh úkonov a činností, ktoré je zástupca starostu oprávnený vykonávať. Medzi tieto činnosti môžu patriť úkony, ako je napr. aj podpisovanie cestovných príkazov na tuzemskú pracovnú cestu, podpisovanie dohody podľa § 7 ods. 1 a 10 ZCN a pod. Zákon č. 369/1990 Z. z. podrobne nešpecifikuje, kto má ktoré úkony vykonávať (podpisovať), tieto náležitosti by mali byť upravené vnútornými aktami obce. Pokiaľ by išlo napr. o schvaľovanie zahraničnej pracovnej cesty, túto by malo schvaľovať

obecné zastupiteľstvo, v rámci svojich kompetencií ustanovených v § 11 ods. 4 zákona č. 369/1990 Z. z. z dôvodu, že môže ísť o finančné čiastky, ktoré by mohli mať negatívny dopad na hospodárenie a celkový rozpočet obce.

Najčastejšia chyba pri poskytovaní cestovných náhrad vo väzbe na pracovnoprávny inštitút/skutočnosť

- K porušovaniu alebo nesprávnej aplikácii ZCN dochádza už prvotným nesprávnym posúdením pracovnoprávneho inštitútu/skutočnosti, ktorý sa má na daný prípad aplikovať. V tejto súvislosti treba upozorniť na všeobecný problém, ktorý spočíva v tom, že v praxi zamestnávateľa nevedia prvotne správne posúdiť podľa ZP, ktorý pracovnoprávny inštitút/skutočnosť treba na daný prípad aplikovať a potom dochádza aj k nesprávnemu poskytovaniu náhrad výdavkov. V praxi je niekedy ťažké pre zamestnávateľov posúdiť, či majú konkrétny výkon práce zamestnanca na inom mieste ako je jeho pracovisko realizovať napr. vyslaním zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu, alebo majú aplikovať smernicu o vysielaní zamestnancov, resp. či zamestnanec by už nemal mať výkon práce podľa pracovnej zmluvy v zahraničí a pod. Prvotné nesprávne posúdenie tejto skutočnosti potom vedie v prvom rade k porušovaniu alebo obchádzaniu Zákonníka práce, čo potom vyvoláva aj nesprávnu aplikáciu ZCN, ale aj súvisiacich iných predpisov, napr. zákona o dani z príjmov a to vo väzbe na posúdenie daňových výdavkov zamestnávateľa, ako aj predmetu dane u zamestnanca.

Najčastejšie chyby pri posúdení osobného rozsahu ZCN

- K nesprávnej aplikácii ZCN dochádza vo vzťahu k jeho k osobnému rozsahu – zákon sa aplikuje niekedy na osoby, na ktoré sa zákon nevzťahuje, a to len z dôvodu, že osobe výdavky takéhoto charakteru vznikli.
- Vo vzťahu k osobám, ktoré vykonávajú prácu na základe niektorej dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru treba upozorniť na viaceré aplikačné problémy:
 - v dohodách nie je založený nárok na cestovné náhrady a zamestnancovi sa cestovné náhrady poskytujú na základe napr. vnútorného predpisu alebo dohody v kolektívnej zmluve, pričom podľa ZCN musí byť nárok na cestovné náhrady založený v konkrétnej dohode, t. j. v dohode o pracovnej činnosti, v dohode o vykonaní práce alebo v dohode o brigádnickej práci študentov,
 - dohody sa uzatvárajú iba na účely poskytovania náhrad výdavkov bez dohodnutej odmeny,
 - cez predmetné dohody sa týmto zamestnancom hradí cesta do zamestnania, t. j. veľmi účelovo je dohodnuté miesto pravidelného pracoviska, resp. miesto vykonávania práce alebo činnosti (napr. v mieste bydliska zamestnanca, aj keď nejde o zamestnanca, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania).

§ 2

Vymedzenie pojmov

- (1) Pracovná cesta podľa tohto zákona je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste, do ukončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa tohto zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia, vrátane výkonu činností, do skončenia tejto cesty.
- (2) Zahraničná pracovná cesta podľa tohto zákona je čas pracovnej cesty (odsek 1) v zahraničí, vrátane výkonu práce v zahraničí, do skončenia tejto cesty.
- (3) Pravidelné pracovisko podľa tohto zákona je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. U zamestnancov, u ktorých častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu.³⁾ Ak má zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť náhrady ako pri pracovnej ceste.

³⁾ Zákon č. 135/1982 Zb. o hlásení a evidencii pobytu občanov v znení zákona č. 441/2001 Z. z. § 3 až 8 zákona č. 253/1998 Z. z. o hlásení a evidencii pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Viacere miesta výkonu práce, resp. miesta pravidelného pracoviska a nárok na náhrady pri pracovnej ceste

Podľa § 2 ods. 3 ZCN pravidelné pracovisko je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. V praxi sú prípady, že zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodne dve alebo viacere miesta výkonu práce (niekedy aj takým spôsobom, že striedavo raz platí jedno miesto výkonu práce a druhý krát druhé miesto výkonu práce). Z hľadiska nároku na náhrady pri pracovných cestách môže zamestnávateľ

- považovať za pravidelné pracovisko napr. obidve miesta výkonu práce,
- dodatočne so zamestnancom vyhotoviť dodatok k pracovnej zmluve, v ktorom uvedie len jedno pravidelné pracovisko? Ak áno, potom zamestnávateľ môže toto miesto považovať z hľadiska nároku na náhrady pri pracovných cestách za pravidelné pracovisko?
- z hľadiska nároku na náhrady pri pracovných cestách za pravidelné pracovisko považovať to miesto výkonu práce, ktoré je so zamestnancom dohodnuté v pracovnej zmluve, alebo to miesto, kde skutočne zamestnanec pravidelne vykonáva prácu?

Odpoveď

Pravidelným pracoviskom zamestnanca na účely poskytovania cestovných náhrad sa podľa § 2 ods. 3 ZCN v prvom rade vždy rozumie miesto písomne dohodnuté medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V prípade, ak také miesto nie je dohodnuté, za pravidelné pracovisko zamestnanca sa až potom považuje miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve podľa § 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. So zamestnancami, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, je možné ako miesto pravidelného pracoviska dohodnúť miesto pobytu, pričom môže ísť o trvalý alebo prechodný pobyt.

Pri posudzovaní nároku na cestovné náhrady v zmysle ZCN je teda rozhodujúcou skutočnosťou písomne dohodnuté miesto pravidelného pracoviska na účely ZCN, resp. dohodnuté miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. V pracovnej zmluve možno so zamestnancom dohodnúť aj viac ako jedno miesto výkonu práce, miesto výkonu práce môže byť vymedzené širšie a pod., ale z hľadiska nároku na náhradu výdavkov pri pracovných cestách je potrebné za pravidelné pracovisko dohodnúť vždy len jedno miesto.

Ak má zamestnanec v pracovnej zmluve dohodnuté viacere miesta výkonu práce, môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť podľa § 2 ods. 3 ZCN miesto pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad, ktoré je možné dohodnúť iba jedným miestom. ZCN nevyžaduje dohodu o mieste pravidelného pracoviska realizovať dohodou v pracovnej zmluve, alebo dodatkom k pracovnej zmluve. Podľa ZCN sa miesto pravidelného pracoviska má písomne dohodnúť, môže to byť teda osobitná písomná dohoda o mieste pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad, ktorá bude obsahovať napr. časové obdobie platnosti, možnosť výpovede, resp. ďalšie skutočnosti súvisiace s miestom pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad.

Pri viacerých dohodnutých miestach výkonu práce v pracovnej zmluve bez dohodnutého pravidelného pracoviska alebo pri viacerých dohodnutých miestach pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad (čo zákon o cestovných náhradách, ako bolo už vyššie uvedené, nepripúšťa) vzniká v praxi problém posúdiť nároky zamestnanca.

Z hľadiska nároku na náhradu výdavkov pri pracovnej ceste sa za pravidelné pracovisko považuje to miesto výkonu práce, ktoré je dohodnuté v pracovnej zmluve (za predpokladu, že zamestnanec nemá so zamestnávateľom dohodnuté miesto pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad podľa § 2 ods. 3 ZCN) a nie to miesto, kde má zamestnanec skutočne výkon práce.

Z judikatúry - R 10/1971

V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce; z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách je však nevyhnutné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.

Pravidelné pracovisko v prípade kombinovaného miesta výkonu práce

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi dohodnúť sa so zamestnancom na domáckej práci alebo na telepráci ako atypickej forme zamestnávania. Takýto zamestnanec v zmysle Zákonníka práce nevykonáva prácu na pracovisku/pracoviskách zamestnávateľa, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre neho vykonáva dohodnutú prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste, ktoré sa nachádza mimo sídla zamestnávateľa. Ak by si zmluvné strany dohodli v pracovnej zmluve iné miesto výkonu práce ako jeho bydlisko, zamestnanec by mal stále status domáckeho zamestnanca. Preto podstatným kritériom určenia statusu domáckeho zamestnanca je, že jeho miesto výkonu práce je dohodnuté na inom mieste než je sídlo/pracovisko zamestnávateľa.

Najčastejšie sa ako miesto výkonu práce dohodne sídlo zamestnávateľa. Dojednané miesto výkonu práce má podstatný význam z hľadiska šírky dispozície právomoci zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi, pretože podľa existujúceho právneho stavu nie je možné jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce. Dojednanie miesta výkonu práce je dôležité aj v tom prípade, keď zamestnávateľ svoju činnosť uskutočňuje na niekoľkých miestach, v niekoľkých rozlične rozmiestnených detašovaných pracoviskách. V prípade, že má byť práca zo strany zamestnanca vykonávaná na viacerých pracoviskách, je potrebné dohodnúť v pracovnej zmluve ako miesto

výkonu práce všetky do úvahy prichádzajúce pracoviská. Ak by však pri uzatváraní pracovnej zmluvy nebolo možné tieto pracoviská konkrétne vzájomne určiť, potom miesto výkonu práce treba dohodnúť iným spôsobom, napríklad dohodnutím určitej časti územného obvodu.

Ak zamestnávateľ uvažuje o kombinovanom mieste výkonu práce (atypická forma - domácka práca), už pri dohodnutí náležitostí v pracovnej zmluve je potrebné presne vymedziť odchýlky, ktorými sa zamestnanec bude spravovať pri výkone domáckej práce. Za takúto odchýlku možno považovať aj iné miesto pravidelného pracoviska na účely ZCN.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec môže mať v prípade kombinovaného miesta výkonu práce dohodnuté dve miesta pravidelného pracoviska; jedno miesto pravidelného pracoviska vo vzťahu k atypickej forme zamestnávania, t. j. vo vzťahu k domáckej práci, a druhé miesto pravidelného pracoviska vo vzťahu k miestu výkonu práce v sídle spoločnosti. Miesto pravidelného pracoviska vo väzbe na výkon práce v sídle zamestnávateľa môže byť sídlo zamestnávateľa a vo väzbe na domácku prácu môže byť v mieste trvalého bydliska zamestnanca. Zamestnanec potom nevznikne nárok na cestovné náhrady v súvislosti s jeho cestami medzi miestom výkonu práce v sídle zamestnávateľa a jeho trvalým bydliskom a za samotný výkon práce v týchto miestach.

- (4) Pravidelné pracovisko zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia je miesto jeho výkonu práce počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve;^{3a)} odsek 3 sa v tomto prípade nepoužije.

Príklad

Zamestnanec, ktorý je dočasne pridelený kužívateľskému zamestnávateľovi ABC, s.r.o. Trnava musí počas dočasného pridelenia vykonať pracovnú cestu do prevádzky užívateľského zamestnávateľa, ktorá je v Poprade. Miesto pravidelného pracoviska zamestnanca je podľa § 2 ods. 4 ZCN miesto výkonu práce dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení, t. j. sídlo užívateľského zamestnávateľa ABC, s.r.o. Trnava. Na túto pracovnú cestu dočasne prideleného zamestnanca môže podľa § 57 ods. 2 ZP vyslať iba užívateľský zamestnávateľ. Dočasne pridelený zamestnanec má za túto pracovnú cestu nárok na náhradu výdavkov podľa § 4 ZCN, ktoré mu poskytuje ako nárokové plnenie užívateľský zamestnávateľ, t. j. firma ABC, s.r.o. Trnava.

Tieto náhrady sú pre dočasne prideleného zamestnanca nárokové plnenia, preto nie sú predmetom dane zo závislej činnosti na strane dočasne prideleného zamestnanca a súčasne nie sú vymeriavacím základom na sociálne poistenie a zdravotné poistenie.

Užívateľský zamestnávateľ ABC, s.r.o. Trnava sa stal pre dočasne prideleného zamestnanca zamestnávateľom na účely vyslania na pracovnú cestu podľa § 57 Zákonníka práce, ako aj na účely ZCN. Užívateľský zamestnávateľ ABC, s.r.o. Trnava musí teda aplikovať aj § 57 ods. 1 Zákonníka práce (vyžiadať súhlas s vyslaním na pracovnú cestu pri určitých typoch pracovných ciest), ako aj ustanovenia ZCN, napr. § 3 (určiť podmienky pracovnej cesty), § 7 (uzatvoriť písomnú dohodu o použití cestného motorového vozidla, ak by to bol dohodnutý spôsob dopravy pri pracovnej ceste), § 36 ods. 1 (poskytnúť preddavok na pracovnú cestu), § 36 ods. 8 (vykonať v určenej lehote vyúčtovanie pracovnej cesty a uspokojiť nároky) a pod. Súčasne dočasne pridelený zamestnanec plní povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo ZCN voči užívateľskému zamestnávateľovi ABC, s.r.o. Trnava, napr. § 36 ods. 7 (predložiť v určenej lehote písomné podklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok), § 35a (informovať o všetkých zmenách, ktoré sú potrebné k vyúčtovaniu náhrad) a pod.

- (5) Rodina zamestnanca podľa tohto zákona je jeho manžel, vlastné deti, osvojené deti, deti zvereného zamestnanca do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, vlastní rodičia, osvojiteľia, opatrovníci, pestúni, prípadne ďalšie osoby žijúce v domácnosti⁴⁾ so zamestnancom, ak majú pobyť³⁾ na území Slovenskej republiky.
- (6) Zamestnávateľ podľa tohto zákona je zamestnávateľ podľa osobitného predpisu⁵⁾, právnická osoba podľa § 1 ods. 2, fyzická osoba podľa § 1 ods. 2 písm. c), užívateľský zamestnávateľ na účely § 1 ods. 3 a zamestnávateľ podľa § 17.
- (7) Zamestnanec podľa tohto zákona je osoba podľa § 1 ods. 1 až 3.

^{3a)} 58 ods. 5 Zákonníka práce.

⁴⁾ § 115 Občianskeho zákonníka.

⁵⁾ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Zákon č. 400/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov..

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Najčastejšie chyby pri aplikácii § 2 – definícia základných pojmov

- Pri poskytovaní náhrad výdavkov sa neakceptuje časové hľadisko pracovnej cesty, ale iba miestne hľadisko. Nesprávna aplikácia spočíva v tom, že stravné sa zamestnancovi poskytuje napr. iba za samotný čas výkonu práce na pracovnej ceste a nie za celkový čas trvania pracovnej cesty, t. j. za čas od nástupu zamestnanca na výkon práce, vrátane výkonu práce, až do času skončenia pracovnej cesty; tak isto pri pracovnej ceste, ktorá trvá napr. aj počas soboty, nedele, sviatku sa zamestnancovi neposkytuje stravné za tieto kalendárne dni, ale iba za pracovný deň, alebo iba za deň, v ktorom mal výkon práce. Treba upozorniť na to, že všetky náhrady, teda aj stravné sa poskytujú za celkový čas trvania pracovnej cesty bez ohľadu na to, či ide o pracovný deň, sviatok, sobotu, nedeľu, t. j. poskytujú sa za kalendárne dni, a neposkytujú sa iba za pracovné dni, alebo iba za čas výkonu práce a pod.
- Vo väzbe na pravidelné pracovisko je potrebné upozorniť na to, že
 - miesto pravidelného pracoviska nie je dohodnuté písomne s každým zamestnancom, ale je vymedzené vo vnútornom predpise zamestnávateľa, alebo je dohodnuté v kolektívnej zmluve,
 - miesto pravidelného pracoviska je dohodnuté veľmi širokým spôsobom, nekonkrétnym a nie určitým spôsobom – napr. podľa potrieb zamestnávateľa, trasa z miesta A do miesta B, štáty Európskej únie a to za účelom neposkytovať zamestnancom cestovné náhrady,
 - miesto pravidelného pracoviska je dohodnuté viacerými miestami,
 - miesto pravidelného pracoviska v mieste bydliska zamestnanca je dohodnuté aj so zamestnancom, ktorý nepatrí do osobitnej skupiny zamestnancov, t. j. zamestnanec nemá častú zmenu pracoviska vo väzbe na osobitnú povahu povolania.

DRUHÁ ČASŤ POSKYTOVANIE NÁHRAD

Náhrady pri pracovnej ceste § 3

- (1) Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty; môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.
- (2) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom pri určovaní podmienok pracovnej cesty podľa odseku 1 dohodnúť na prerušení pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca; prerušenie pracovnej cesty sa môže uskutočniť v období pred začatím výkonu práce na pracovnej ceste alebo v období po skončení výkonu práce na pracovnej ceste.
- (3) Zamestnávateľ môže v prípade potreby určiť podmienky pracovnej cesty podľa odsekov 1 a 2 jedným rozhodnutím
 - a) pre viacerých zamestnancov,
 - b) na viacero pracovných ciest zamestnanca.

Písomná forma určenia podmienok pracovnej cesty

V praxi sa realizuje vyslanie na pracovnú cestu a určenie jej podmienok formou rôznych tlačív, napr. tlačivo „Cestovný príkaz“ alebo „Vyslanie na pracovnú cestu“. K problematike prvotnej evidencie pracovných ciest treba uviesť, že ZCN žiadne tlačivo neustanovil pre zamestnávateľa ako **záväzné tlačivo**. Je v právomoci každého zamestnávateľa, aby sa rozhodol, či bude používať tlačivá, ktoré sú na tento účel v obehú a v predaji, alebo si vypracuje na svoje podmienky a na charakter činnosti a pracovných ciest vlastné tlačivo, pričom jeho štruktúru, formu a obsah určí sám.

Elektronická forma vyslania a určenia podmienok pracovnej cesty

§ 57 ods. 1 Zákonníka práce nevyžaduje písomný súhlas zamestnanca s vyslaním na pracovnú cestu vykonanú mimo miesta obce pravidelného pracoviska alebo miesta bydliska zamestnanca (okrem súhlasu v pracovnej zmluve, ktorá má mať podľa § 42 Zákonníka práce písomnú formu) a vo všeobecnosti ani písomnú formu vyslania na pracovnú cestu.

V praxi sa vyslanie na pracovnú cestu spája s ustanovením § 3 ZCN, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný **písomne určiť podmienky pracovnej cesty**, pričom nedodržanie tejto formy nezakladá neplatnosť tohto právneho úkonu. Určenie podmienok pracovnej cesty ako aj samotné vyslanie na pracovnú cestu je právny úkon, pričom pri posudzovaní jeho formy je potrebné vychádzať z Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“). Podľa § 34 OZ je právny

úkon prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú. Podľa § 35 ods. 1 OZ sa prejav vôle môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne (ústne alebo písomne) alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť (konkludentným činom). Podľa § 40 OZ písomný právny úkon je platný, ak je podpísaný konajúcou osobou. Podpis sa môže nahradiť mechanickými prostriedkami v prípadoch, keď je to obvyklé. Písomná forma je tiež zachovaná, ak je právny úkon urobený telegraficky, ďalekopisom alebo elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila. Písomná forma je zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným elektronickým podpisom. Na základe vyššie uvedeného vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu a určenie jej podmienok elektronickou formou má písomnú formu vyslania na pracovnú cestu a písomnú formu určenia jej podmienok (za predpokladu dodržania predovšetkým ustanovenia § 40 ods. 4 OZ).

Upozornenie

Skončenie pracovnej cesty po 24. hodine

Vo väzbe na čas skončenia pracovnej cesty je potrebné upozorniť na § 92 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa uvedeného ustanovenia sa zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine, poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Najčastejšie chyby pri určovaní podmienok pracovnej cesty

- Neuvedomuje sa význam určených podmienok pracovnej cesty – určené podmienky pracovnej cesty neslúžia iba na posúdenie výdavkov/nárokov z pracovnej cesty, ale z vopred určených podmienok pracovnej cesty sa odvodzujú aj rôzne zodpovednostné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom /napr. pracovný úraz, všeobecná zodpovednosť, spôsobená škoda a pod.).
- Neurčujú sa podmienky pracovnej cesty pred pracovnou cestou, t. j. v praxi sa cestovný príkaz sa vypisuje až po realizácii pracovnej cesty.
- Podmienky pracovnej cesty nie sú určené pri vyslaní na každú pracovnú cestu; napr. neurčujú sa pri pracovnej ceste, pri ktorej nevzniknú zamestnancovi výdavky – napr. pri pracovnej ceste do 5 hodín služobným autom alebo pri pracovných cestách vykonávaných v rámci miesta/obce sídla zamestnávateľa, pri uznávaní výdavkov paušálnou sumou za určité časové obdobie a nie na základe preukázateľnosti po každej pracovnej ceste a pod.,
- Podmienky pracovnej cesty sú navzájom z miestneho a časového hľadiska v rozpore – napr. miesto nástupu na pracovnú cestu je určené miesto bydliska a z tohto miesta sa zamestnancovi uznajú cestovné výdavky, ale čas nástupu na pracovnú cestu je určený až časom odchodu dopravného prostriedku (napr. čas odchodu vlaku, autobusu, čas nástupu do služobného auta); takto určené podmienky pracovnej cesty nie sú v súlade - pracovná cesta nezačne naraz z miestneho a časového hľadiska.
- Miesto a čas nástupu na pracovnú cestu je určené v neprospech zamestnanca – napr. miesto nástupu na pracovnú cestu je totožné s miestom výkonu práce na pracovnej ceste a čas nástupu je začiatok pracovného času zamestnanca, čo znamená, že na toto miesto výkonu práce na pracovnej ceste sa musí zamestnanec dopraviť za vlastné prostriedky a to ešte pred jeho pracovným časom; takto sa určujú podmienky pracovnej cesty pri pracovnej ceste, ktorá sa má vykonávať nielen v meste, kde má zamestnanec bydlisko/pravidelné pracovisko, ale aj v prípadoch, keď vzdialenosť medzi miestom bydliska zamestnanca alebo sídla zamestnávateľa a miestom výkonu práce na pracovnej ceste je aj 50 km a viac.
- Neurčuje sa spôsob dopravy v rámci miesta výkonu práce a potom pri vyúčtovaní cestovných výdavkov vzniká napr. problém, či sa môže zamestnancovi uznať výdavok za taxi službu z letiska do ubytovacieho zariadenia, či zamestnanec mohol používať vlastné auto/služobné auto aj na výkon práce počas pracovnej cesty.
- Nedostatočne sa určuje spôsob dopravy, napr. pri vlaku sa neurčí konkrétny druh vlaku a pri uznávaní výdavku vzniká problém, či sa môže uznať cestovný výdavok za vlak IC prvej triedy, alebo iba za rýchlik a pod.
- Určuje sa finančný limit na ubytovanie.

§ 4

(1) Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí

- a) náhrada preukázaných cestovných výdavkov,
- b) náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie,
- c) stravné,
- d) náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- e) náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta pobytu³⁾ alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na

území Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac.

- (2) Preukazovanie výdavkov podľa odseku 1 sa nevzťahuje na prípady, ak zamestnávateľ uzná výdavky zamestnancovi iným spôsobom ustanoveným týmto zákonom.

Najčastejšie chyby pri poskytovaní cestovného výdavku

- Zamestnanec nemá určený spôsob dopravy (základná podmienka pracovnej cesty) a zamestnávateľ uzná cestovné výdavky podľa § 7 ods. 10 ZCN (iná výška náhrady v cene cestovného lístka v prípade použitia cestného motorového vozidla) alebo podľa § 35 ods. 1 ZCN, to znamená bez preukázania.
- Zamestnanec má určený spôsob dopravy napr. autobus, pracovnú cestu uskutoční svojom cestným motorovým vozidlom (porušil podmienku pracovnej cesty) a zamestnávateľ uzná cestovný výdavok podľa § 7 ods. 10 ZCN (iná výška náhrady v cene cestovného lístka v prípade použitia cestného motorového vozidla) alebo podľa § 35 ods. 1 ZCN, to znamená bez preukázania.

Najčastejšia chyba pri poskytovaní výdavkov za ubytovanie

- Určujú sa limity na ubytovanie pre tuzemské pracovné cesty a to buď cez podmienky pracovnej cesty alebo cez podmienky vo vnútornom predpise, na čo zamestnávateľ nemá zákonné splnomocnenie; zamestnanec má nárok na preukázateľný výdavok za ubytovanie.

Najčastejšie chyby pri uznávaní potrebného vedľajšieho výdavku

- Za potrebné vedľajšie výdavky zamestnávateľ považuje aj výdavky, ktoré nemajú charakter cestovných náhrad (ZCN rieši výdavky, ktoré vznikli zamestnancovi), nie sú nevyhnuté, aby sa splnil účel pracovnej cesty; napr. pohostenie partnera, nákup darčkových predmetov pre partnera, poplatok za minibar, poplatok za fitness v rámci ubytovacích služieb, vstupenky na súkromné aktivity zamestnanca počas pracovnej cesty a pod.
- Pri poskytovaní náhrady v cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy v prípade použitia cestného motorového vozidla podľa § 7 ods. 1 a 10 ZCN zamestnávateľ neposkytuje potrebné vedľajšie výdavky v súvislosti s použitím cestného motorového vozidla, ako je poplatok za použitie garáže, poplatok za parkovanie, poplatok za diaľnicu, použitie tunela, kompy a pod.

§ 5

Stravné

- (1) Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom. Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma
- a) 5 až 12 hodín,
 - b) nad 12 hodín až 18 hodín,
 - c) nad 18 hodín.

Príklad

Zamestnanec, ktorý má bydlisko ako aj pravidelné pracovisko v Bratislave (vymedzené presnou adresou – sídlo spoločnosti, ulica) bol vyslaný na plnenie úloh na inú inštitúciu v Bratislave v čase od 7.30 h do 15.30 h. Zamestnanec si nárokuje na stravné v sume 4,50 € (opatrenie MPSVR SR č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného). Ak by nedostal stravné, mal by nárok na stravný lístok tiež v hodnote 4,50 €, ale na ten si musí priplatiť určitou sumou. Má nárok na stravné alebo stravný lístok?

Zamestnancovi patrí stravné jednoznačne len podľa ZCN z dôvodu, že bol vyslaný na pracovnú cestu a vznikol mu nárok na stravné a to podľa dĺžky trvania pracovnej cesty v rámci kalendárneho dňa. Na stravný lístok mu nevznikol nárok, z dôvodu, že nesplnil podmienku vzniku nároku, ktorá je ustanovená v § 152 Zákonníka práce, t. j. jeho výkon práce v rámci ustanovenej pracovnej zmeny na pracovisku nebol dlhší ako 4 hodiny.

(2) Sumu stravného pre časové pásma podľa odseku 1 ustanoví opatrenie, ktoré vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“); opatrenie sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia.⁶⁾

(3) Ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže mu poskytnúť stravné až do sumy stravného ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín alebo zabezpečiť bezplatné stravovanie.

(4) Ak zamestnanec, u ktorého častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania vykoná počas

a) kalendárneho dňa viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest,

Príklad 1

Zamestnanec vykonal v rámci jedného kalendárneho dňa dve tuzemské pracovné cesty v trvaní 3.30 h a 5.30 h. Časy trvania tuzemských pracovných ciest sa nemôžu sčítať a zamestnancovi sa poskytne stravné len za tuzemskú pracovnú cestu, pri ktorej mu vznikol nárok na stravné v trvaní 5.30 h, t. j. v sume stravného, ktoré je určené pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

Príklad 2

Zamestnanec vykonal v rámci kalendárneho dňa dve tuzemské pracovné cesty v trvaní 3 h a 3.30 h. Časy trvania jednotlivých tuzemských pracovných ciest sa spočítajú a zamestnancovi sa poskytne stravné v sume podľa súhrnného času (za 6.30 h), t. j. v sume stravného, ktoré je určené pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

Príklad 3

Zamestnanec vykonal v rámci jedného kalendárneho dňa dve tuzemské pracovné cesty v trvaní 2.30 h a 2 h. V tomto prípade zamestnancovi stravné nepatrí, pretože súhrnný čas trvania tuzemských pracovných ciest je menej ako 5 hodín.

Príklad 4

Zamestnanec vykonal v rámci jedného kalendárneho dňa tri pracovné cesty v trvaní 2 h, 2.30 h a 6 h. V tomto prípade sa zamestnancovi poskytne stravné len za tuzemskú pracovnú cestu v trvaní 6 h v sume stravného, ktoré je určené pre časové pásmo 5 až 12 hodín; za tuzemské pracovné cesty v trvaní 2 h a 2.30 h mu stravné nepatrí, pretože súhrnný čas trvania tuzemských pracovných ciest je menej ako 5 hodín.

Príklad 5

Zamestnanec vykonal v rámci jedného kalendárneho dňa štyri tuzemské pracovné cesty v trvaní 3 h, 3 h, 3 h a 2 h. V tomto prípade sa časy tuzemských pracovných ciest spočítajú a zamestnancovi sa poskytne stravné v sume podľa súhrnného času (za 11 h), t. j. v sume stravného určené pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

b) dvoch kalendárnych dní pracovnú cestu, ktorá trvá v každom kalendárnom dni menej ako 5 hodín a ktorá celkovo trvá najmenej 5 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín,

Príklad 1

Vodič vykonal tuzemskú pracovnou cestou v rámci dvoch kalendárnych dní a to od 22.00 h do 4.00 h; prvý deň trvala tuzemská pracovná cesta 2 h a druhý deň trvala tuzemská pracovná cesta 4 h. Časy trvania tuzemskej pracovnej cesty v rámci dvoch kalendárnych dní sa počítajú, a to z dôvodu, že ani jeden kalendárny deň nevznikol zamestnancovi nárok na stravné (pracovná cesta netrvala min. 5 hodín) a stravné sa poskytne za tuzemskú pracovnú cestu ako celok. Stravné sa v tomto prípade neposudzuje za každý kalendárny deň samostatne, ale za tuzemskú pracovnú cestu ako celok; zamestnancovi sa poskytne stravné v sume, ktorá je určená pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

⁶⁾ § 4 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Príklad 2

Zamestnanec, ktorý vykonáva rozvoz tovaru vykonal dvojďňovú tuzemskú pracovnú cestu, pričom prvý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 18.00 h. do 24.00 h., t. j. 6 h a druhý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 0.00 h do 6.00, t. j. 6 h.

Stravné sa zamestnancovi poskytne za každý kalendárny deň samostatne z dôvodu, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné za každý deň trvania tuzemskej pracovnej cesty t. j. každý kalendárny deň trvala pracovná cesta minimálne 5 hodín (poskytne sa mu za každý kalendárny deň stravné ustanovené pre časové pásmo 5 až 12 hodín).

Príklad 3

Zamestnanec, ktorý vykonáva rozvoz tovaru vykonal dvojďňovú tuzemskú pracovnú cestu, pričom prvý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 16.00 h. do 24.00 h., t. j. 8 h a druhý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 0.00 h. do 6.00 h, t. j. 6 h.

Stravné sa zamestnancovi poskytne za každý kalendárny deň samostatne z dôvodu, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné za každý deň trvania tuzemskej pracovnej cesty t. j. každý kalendárny deň trvala pracovná cesta minimálne 5 hodín (poskytne sa mu za každý kalendárny deň stravné ustanovené pre časové pásmo 5 až 12 hodín). Ďalší dôvod poskytovania stravného za každý kalendárny deň je ten, že celkovo tuzemská pracovná cesta trvala 14 h, t. j. mimo časového pásma 5 až 12 hodín.

Príklad 4

Zamestnanec, ktorý vykonáva kontrolnú činnosť vykonal dvojďňovú tuzemskú pracovnú cestu, pričom prvý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 21.00 h do 24.00 h, t. j. 3 h a druhý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 0.00 h do 10.00 h, t. j. 10 h; celkovo trvala tuzemská pracovná cesta 13 h.

Stravné sa poskytne za každý kalendárny deň samostatne; zamestnancovi za prvý kalendárny deň stravné nepatrí z dôvodu, že nie je splnená podmienka vzniku nároku na stravné (tuzemská pracovná cesta netrvala minimálne 5 hodín) a za druhý kalendárny deň mu patrí stravné v sume ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín (tuzemská pracovná cesta trvala 10 hodín). Časy trvania tuzemskej pracovnej cesty v rámci jednotlivých kalendárnych dní sa nemôžu spočítať, pretože druhý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta viac ako 5 hodín, ako aj z dôvodu, že celkovo trvala tuzemská pracovná cesta mimo časového pásma 5 až 12 hodín.

Príklad 5

Zamestnanec, ktorý vykonáva kontrolnú činnosť vykonal dvojďňovú tuzemskú pracovnú cestu, pričom prvý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 22.00 h do 24.00 h, t. j. 2 h a druhý kalendárny deň trvala tuzemská pracovná cesta od 0.00 h. do 02.00 h, t. j. 2 h; celkovo trvala tuzemská pracovná cesta 4 h. Zamestnancovi nevznikne nárok na stravné z dôvodu, že celkovo tuzemská pracovná cesta netrvala minimálne 5 hodín.

Príklad 6

Zamestnanec vykonal v rámci jedného kalendárneho dňa tri tuzemské pracovné cesty v trvaní 2.30 h, 5.15 h a 3 h. V tom istom kalendárnom dni začal ďalšiu tuzemskú pracovnú cestu o 21.30 h, ktorá bola ukončená na druhý deň o 6.00 h. Ako sa má postupovať pri posudzovaní stravného?

Spočítajú sa časy trvania tých tuzemských pracovných ciest, pri ktorých zamestnancovi nevznikol nárok na stravné, t. j. spočítajú sa pracovné cesty v trvaní 2.30 h a 3 h. Za tieto dve tuzemské pracovné cesty sa mu poskytne stravné za 5.30 h, t. j. stravné ustanovené pre časové pásmo 5 až 12 hodín. Tuzemská pracovná cesta v trvaní 5.15 h sa vo vzťahu k nároku na stravné posúdi samostatne z dôvodu že trvala 5 hodín a viac a nárok na stravné zamestnancovi vznikol; za túto cestu sa mu poskytne stravné ustanovené pre časové pásmo 5 až 12 hodín. Tieto tuzemské pracovné cesty sa pri poskytovaní stravného posudzovali podľa ustanovenia § 5 ods. 1 a ods. 4 písm. a) z dôvodu, že išlo o tuzemské pracovné cesty vykonané v rámci jedného kalendárneho dňa, t. j. v ten istý jeden deň boli začaté ako aj ukončené.

Stravné za tuzemskú pracovnú cestu, ktorá začala o 21.30 h sa posudzuje podľa ustanovenia § 5 ods. 4 písm. b) z dôvodu, že bola ukončená na druhý deň, t. j. ide o jednu tuzemskú pracovnú cestu vykonanú v rámci dvoch kalendárnych dní (jeden deň bola začatá a ukončená bola druhý deň); z tohto dôvodu sa nemohol čas trvania v prvý kalendárny deň 2.30 h spočítať s vyššie uvedenými tuzemskými pracovnými cestami. Stravné za túto pracovnú cestu sa posudzuje za každý kalendárny deň samostatne z dôvodu, že druhý deň tuzemská pracovná cesta trvala 5 a viac hodín. Zamestnancovi vznikol za túto tuzemskú pracovnú cestu nárok na stravné ustanovené pre časové pásmo 5 až 12 hodín (len za druhý kalendárny deň).

- c) jednej pracovnej zmeny v rámci dvoch kalendárnych dní viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest.

Príklad 1

V rámci nočnej zmeny, ktorá trvá od 15.33 h. do 5.44 h nasledujúceho dňa zamestnanec vykoná tuzemské pracovné cesty:

1. deň nočnej zmeny – tuzemská pracovná cesta trvá od 15.43 h. do 18.13 h, t. j. 2.30 h, ďalšia tuzemská pracovná cesta trvá od 21.43 h do 0.09 h, t. j. 2.35 h,
2. deň nočnej zmeny – tuzemská pracovná cesta trvá od 3.46 h. do 5.43 h, t. j. 1.48 h.

V rámci jednej nočnej pracovnej zmeny tuzemské pracovné cesty zamestnanca trvali celkovo 6.53 h. Zamestnancovi sa časy trvania tuzemských pracovných ciest vykonaných v rámci jednej pracovnej zmeny a dvoch kalendárnych dní spočítajú; celkový čas trvania tuzemských pracovných ciest je 6.53 h. Zamestnancovi za tieto tuzemské pracovné cesty vykonané v rámci jednej pracovnej zmeny vznikne nárok na stravné pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

Príklad 2

V rámci nočnej zmeny, ktorá trvá od 18.52 h. do 8.45 h. nasledujúceho dňa zamestnanec vykoná tuzemské pracovné cesty:

1. deň nočnej zmeny – tuzemská pracovná cesta trvá od 19.32 h. do 23.38 h., t. j. 4.06 h,
2. deň nočnej zmeny – tuzemská pracovná cesta trvá od 3.46 h. do 8.11 h, t. j. 4.25 h.

V rámci jednej pracovnej zmeny tuzemské pracovné cesty zamestnanca trvali celkovo 8.31 h. Zamestnancovi sa časy trvania tuzemských pracovných ciest vykonaných v rámci jednej pracovnej zmeny a dvoch kalendárnych dní spočítajú; celkový čas trvania tuzemských pracovných ciest je 8.31 hod. Zamestnancovi za tieto tuzemské pracovné cesty vykonané v rámci jednej pracovnej zmeny vznikne nárok na stravné pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

Príklad 3

V rámci jednej pracovnej zmeny zamestnanec vykoná tuzemskú pracovnú cestu, ktorá začína prvý deň o 19.00 h a končí druhý deň o 2.00 h. Pracovná zmena zamestnanca pokračuje v mieste pracoviska od 2.00 h do 7.10 h druhého dňa (na časť zmeny od 2.00 h do 7.10 h má zamestnanec nárok na jedno hlavné jedlo?).

V rámci jednej pracovnej zmeny tuzemská pracovná cesta zamestnanca trvala celkovo 7 h. Zamestnancovi za túto tuzemskú pracovnú cestu vykonanú v rámci jednej pracovnej zmeny vznikne nárok na stravné pre časové pásmo 5 až 12 hodín. Za čas výkonu práce na pracovisku v čase od 2.00 h do 7.10 h vznikol zamestnancovi nárok na stravovanie podľa § 152 ZP (zamestnanec vykonával prácu viac ako 4 hodiny).

- (5) So zamestnancom, u ktorého častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnúť odchylnu od tohto zákona podmienky na poskytovanie stravného, ako aj nižšie sumy stravného, najviac však o 5 % z ustanovenej sumy stravného; suma stravného sa zaokrúhli na najbližší eurocent nahor.

Príklad

Zamestnanec vykonávajúci kontrolnú činnosť sa dohodol so zamestnávateľom v pracovnej zmluve na nižších sumách stravného o 3 % oproti zákonom garantovanej sume.

Zamestnanec má nárok na stravné v jednotlivých časových pásmach na základe dohody v pracovnej zmluve v týchto sumách (opatrenie MPSVR SR č. 309/2016 Z. z o sumách stravného):

- pri pracovnej ceste, ktorá trvá 5 až 12 hodín, v sume 4,37 €:
(4,50 € – 3 % = 4,365 € = 4,37),
- pri pracovnej ceste, ktorá trvá viac ako 12 hodín, najviac 18 hodín v sume 6,50 €:
(6,70 € – 3 % = 6,499 € = 6,50 €),
- pri pracovnej ceste nad 18 hodín v sume 10,00 €:
(10,30 € – 3 % = 9,991 € = 10,00 €).

Príklad – predpokladaná účinnosť od 1. 6. 2018

Zamestnanec vykonávajúci kontrolnú činnosť sa dohodol so zamestnávateľom v pracovnej zmluve na nižších sumách stravného o 3 % oproti zákonom garantovanej sume.

Zamestnanec má nárok na stravné v jednotlivých časových pásmach na základe dohody v pracovnej zmluve v týchto sumách (opatrenie MPSVR SR č. .../2018 Z. z o sumách stravného):

- pri pracovnej ceste, ktorá trvá 5 až 12 hodín, v sume 4,66 €:
(4,80 € – 3 % = 4,656 € = 4,66 €),
- pri pracovnej ceste, ktorá trvá viac ako 12 hodín, najviac 18 hodín v sume 6,89 €:

(7,10 € - 3 % = 6,887 € = 6,89 €),

- pri pracovnej ceste nad 18 hodín v sume 10,58 €:
(10,90 € - 3 % = 10,573 € = 10,58 €).

Upozornenie

Podľa § 38e ods. 1 ZCN pracovné zmluvy a dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru uzatvorené pred 1. marcom 2015, ktoré sú v rozpore s ustanovením § 5 ods. 5 v znení účinnom od 1. marca 2015, strácajú v tejto časti platnosť 1. marca 2015.

- (6) Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné určené podľa odsekov 1, 2 alebo 5 kráti o 25 % za bezplatne poskytnuté raňajky, o 40 % za bezplatne poskytnutý obed a o 35 % za bezplatne poskytnutú večeru z ustanovenej sumy stravného pre časové pásmo nad 18 hodín alebo z najvyššej dohodnutej sumy stravného podľa odseku 5.

Pri sumách stravného podľa opatrenie MPSVR SR č. 309/2016 Z. z. sa stravné, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa sa od 1. decembra 2016 do 31. mája 2018 kráti v prípade zabezpečenia:
- raňajok o 2,575 € (10,30 € x 25 % = 2,575 €), obeda o 4,120 € (10,30 € x 40 % = 4,120 €) a večere o 3,605 € (10,30 € x 35 % = 3,605 €).

| Opatrenie MPSVR SR č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného (od 1. 12. 2016 – 31. 5. 2018) | | Suma stravného podľa času trvania tuzemskej pracovnej cesty | | | Suma krátenia za poskytnuté jedlo |
|--|-------------------------|---|---------------|----------|-----------------------------------|
| | | 5 - 12 h | nad 12 - 18 h | nad 18 h | |
| základná | | 4,50 € | 6,70 € | 10,30 € | |
| bezplatne poskytnuté | raňajky | 1,93 € | 4,13 € | 7,73 € | 2,575 € |
| | obed | 0,38 € | 2,58 € | 6,18 € | 4,120 € |
| | večera | 0,90 € | 3,10 € | 6,70 € | 3,605 € |
| | raňajky + obed | 0,00 € | 0,01 € | 3,61 € | 6,695 € |
| | obed + večera | 0,00 € | 0,00 € | 2,58 € | 7,725 € |
| | raňajky + večera | 0,00 € | 0,52 € | 4,12 € | 6,180 € |
| | raňajky + obed + večera | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 10,30 € |

Pri sumách stravného podľa opatrenie MPSVR SR č. 148 /2018 Z. z. sa stravné, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa sa pri predpokladanej účinnosti opatrenia o sumách stravného od 1. júna 2018 kráti v prípade zabezpečenia:
- raňajok o 2,725 € (10,90 € x 25 % = 2,725 €), obeda o 4,360 € (10,90 € x 40 % = 4,360 €) a večere o 3,815 € (10,90 € x 35 % = 3,815 €).

| Opatrenie MPSVR SR č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného (od 1. 6. 2018) | | Suma stravného podľa času trvania tuzemskej pracovnej cesty | | | Suma krátenia za poskytnuté jedlo |
|---|-------------------------|---|---------------|----------|-----------------------------------|
| | | 5 - 12 h | nad 12 - 18 h | nad 18 h | |
| základná | | 4,80 € | 7,10 € | 10,90 € | |
| bezplatne poskytnuté | raňajky | 2,08 € | 4,38 € | 8,18 € | 2,725 € |
| | obed | 0,44 € | 2,74 € | 6,54 € | 4,360 € |
| | večera | 0,99 € | 3,29 € | 7,09 € | 3,815 € |
| | raňajky + obed | 0,00 € | 0,02 € | 3,82 € | 7,085 € |
| | obed + večera | 0,00 € | 0,00 € | 2,73 € | 8,175 € |
| | raňajky + večera | 0,00 € | 0,56 € | 4,36 € | 6,540 € |
| | raňajky + obed + večera | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 10,90 € |

Príklad 1

Zamestnanec sa zúčastnil prostredníctvom firmy ALFA Bratislava, školenia ohľadom ZCN. V organizačných pokynoch záväznej prihlášky bol o. i. uvedený aj účastnícky poplatok v sume 46,00 € na účastníka. Ďalej bolo uvedené: „v cene je zahrnuté občerstvenie v hodnote 1,65 €“. Zamestnávateľ uhradil plnú sumu t. j. 46,00 €. Pracovná cesta trvala viac ako 5 h, t. j. zamestnancovi patrilo stravné v sume 4,50 € (opatrenie MPSVR SR č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného). Keďže jednou z príloh pri vyúčtovaní pracovnej cesty je aj pozvánka, zamestnávateľ má zamestnancovi vyplatiť zvyšných 2,85 € (1,65 € bolo už uhradených v účastníckom poplatku), alebo plnú sumu 4,50 €?

Za zabezpečené stravovanie sa nepovažuje poskytnutie obvyklého pohostenia z dôvodu, že stravné slúži zamestnancovi na zabezpečenie si teplého jedla, ktoré má charakter raňajok, obeda alebo večere.

Na základe vyššie uvedeného zamestnávateľ nemôže aplikovať ustanovenie § 5 ods. 6 ZCN, t. j. nemôže zamestnancovi krátiť stravné, na ktoré má v rámci kalendárneho dňa nárok; zamestnancovi sa poskytne v tomto prípade stravné v sume podľa dĺžky trvania pracovnej cesty v rámci kalendárneho dňa (§ 5 ods. 1) bez krátenia, t. j. 4,50 €.

Príklad 2

Zamestnávateľ zabezpečil zamestnancom na tuzemskej pracovnej ceste plne bezplatné stravovanie a to raňajky, obed a večeru a z tohto dôvodu im neposkytol stravné v peňažnom plnení; zamestnanci sa však domáhajú, aby im zamestnávateľ v rámci bezplatného stravovania poskytol ešte aj dve vedľajšie jedlá (desiata, olovrant). Čo sa rozumie pod pojmom plne bezplatné stravovanie?

Zamestnávateľ stravné podľa § 5 ods. 1 ZCN neposkytuje zamestnancovi v tom prípade, ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázateľne zabezpečené bezplatné stravovanie v plnom rozsahu; uvedené vychádza z ustanovenia § 5 ods. 6 citovaného zákona.

Stravné pri tuzemskej pracovnej ceste slúži zamestnancovi len na náhradu zvýšených výdavkov na stravovanie, to znamená, že nepredstavuje náhradu celkových výdavkov zamestnanca na stravovanie na pracovnej ceste, vychádzajúc z toho, že zamestnanec sa stravuje, aj keď nie je na pracovnej ceste. Ide teda o náhradu priemerných vyšších výdavkov na stravovanie oproti jeho obvyklým výdavkom.

Na účely ZCN sa za bezplatné zabezpečenie stravovanie v plnom rozsahu rozumie bezplatne zabezpečenie troch hlavných jedál, to znamená raňajok, obeda a večere.

Príklad 3

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na trojdňovú pracovnú cestu, pričom prvý deň pracovná cesta trvala v časovom pásme 5 až 12 hodín (nárok na stravné 4,50 €), druhý deň v časovom pásme nad 18 hodín (nárok na stravné 10,30 €) a tretí deň v časovom pásme nad 12 do 18 hodín (nárok na stravné 6,70 €). Zamestnanec mal zabezpečené bezplatné stravovanie:

1. deň – večera,
2. deň – raňajky, obed, večera,
3. deň – raňajky, obed.

1. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 4,50 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 35 % za poskytnutú večeru, t. j. o 3,605 € (10,30 € x 35 %); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. zo sumy 10,30 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnutú večeru, ktoré v prípade potreby zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 0,90 € (4,50 € - 3,605 € = 0,895 € = 0,90).

2. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 10,30 €. Vzhľadom na to, že mal zabezpečené bezplatné stravovanie v celkom rozsahu, zamestnávateľ mu na základe § 5 ods. 6 ZCN stravné v peňažnom plnení neposkytne.

3. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 6,70 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 25 % za bezplatne zabezpečené raňajky, t. j. o 2,575 € (10,30 x 25 %); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty t. j. zo sumy 10,30 €,
- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, t. j. 4,120 € (10,30 € x 40 %); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. zo sumy 10,30 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnuté raňajky a obed, ktoré v prípade potreby zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 0,01 € (6,70 € - (2,575 € + 4,120 €) = 6,70 € - 6,695 € = 0,005 € = 0,01 €).

Príklad 3 - od 1. 6. 2018

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na trojdňovú pracovnú cestu, pričom prvý deň pracovná cesta trvala v časovom pásme 5 až 12 hodín (nárok na stravné 4,80 €), druhý deň v časovom pásme nad 18 hodín (nárok na stravné 10,90 €) a tretí deň v časovom pásme nad 12 do 18 hodín (nárok na stravné 7,10 €). Zamestnanec mal zabezpečené bezplatné stravovanie:

1. deň – večera,
2. deň – raňajky, obed, večera,
3. deň – raňajky, obed.

1. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 4,80 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 35 % za poskytnutú večeru, t. j. o 3,815 € ($10,90 \text{ €} \times 35 \%$); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. zo sumy 10,90 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnutú večeru, ktoré v prípade potreby zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 0,99 € ($4,80 \text{ €} - 3,815 \text{ €} = 0,985 \text{ €} = 0,99 \text{ €}$).

2. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 10,90 €. Vzhľadom na to, že mal zabezpečené bezplatné stravovanie v celkom rozsahu, zamestnávateľ mu na základe § 5 ods. 6 ZCN stravné v peňažnom plnení neposkytne.

3. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 7,10 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 25 % za bezplatne zabezpečené raňajky, t. j. o 2,725 € ($10,90 \times 25 \%$); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty t. j. zo sumy 10,90 €,
- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, t. j. 4,360 € ($10,90 \text{ €} \times 40 \%$); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. zo sumy 10,90 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnuté raňajky a obed, ktoré v prípade potreby zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 0,02 € ($7,10 - (2,725 \text{ €} + 4,360 \text{ €}) = 7,10 \text{ €} - 7,085 \text{ €} = 0,015 \text{ €} = 0,02 \text{ €}$).

Príklad 4

Zamestnanec vykonávajúci kontrolnú činnosť – ide o zamestnanca, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, sa dohodol so zamestnávateľom v pracovnej zmluve na nižších sumách stravného o 5 % oproti zákonom ustanovenej sume.

Zamestnanec má nárok na stravné v jednotlivých časových pásmach na základe dohody v pracovnej zmluve v týchto sumách:

- pri pracovnej ceste, ktorá trvá 5 až 12 hodín, v sume 4,28 € ($4,50 \text{ €} - 5 \% = 4,275 \text{ €} = 4,28 \text{ €}$),
- pri pracovnej ceste, ktorá trvá viac ako 12 hodín, najviac 18 hodín, v sume 6,37 € ($6,70 \text{ €} - 5 \% = 6,365 \text{ €} = 6,37 \text{ €}$),
- pri pracovnej ceste nad 18 hodín v sume 9,79 € ($10,30 \text{ €} - 5 \% = 9,785 \text{ €} = 9,79 \text{ €}$).

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na dvojdňovú pracovnú cestu, pričom prvý deň pracovná cesta trvala v časovom pásme 5 až 12 hodín (nárok na stravné 4,28 €) a druhý deň trvala v časovom pásme nad 18 hodín (nárok na stravné 9,79 €). Zamestnanec mal čiastočne zabezpečené stravovanie:

- deň – večeru
- deň – raňajky, obed.

1. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 4,28 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 35 % za poskytnutú večeru, t. j. o 3,427 € ($9,79 \text{ €} \times 35 \%$); miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného (§ 5 ods. 5), t. j. zo sumy 9,79 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnutú večeru, ktorú zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 0,86 € ($4,28 \text{ €} - 3,427 \text{ €} = 0,7315 \text{ €} = 0,853 \text{ €} = 0,86 \text{ €}$).

2. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 9,79 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 25 % za bezplatne zabezpečené raňajky, t. j. o 2,447 € ($9,79 \text{ €} \times 25 \%$); miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného (§ 5 ods. 5), t. j. zo sumy 9,79 €.

- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, t. j. o 3,916 € (9,79 € x 40 %); miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného (§ 5 ods. 5), t. j. zo sumy 9,79 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnuté raňajky a obed, ktorú zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 3,43 € (9,79 € - 2,447 € - 3,916 € = 3,427 = 3,43 €).

Príklad 4 – od 1. 6. 2018

Zamestnanec vykonávajúci kontrolnú činnosť – ide o zamestnanca, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, sa dohodol so zamestnávateľom v pracovnej zmluve na nižších sumách stravného o 5 % oproti zákonom ustanovenej sume.

Zamestnanec má nárok na stravné v jednotlivých časových pásmach na základe dohody v pracovnej zmluve v týchto sumách:

- pri pracovnej ceste, ktorá trvá 5 až 12 hodín, v sume 4,56 € (4,80 € - 5 % = 4,56 €),
- pri pracovnej ceste, ktorá trvá viac ako 12 hodín, najviac 18 hodín, v sume 6,75 € (7,10 € - 5 % = 6,745 € = 6,75 €),
- pri pracovnej ceste nad 18 hodín v sume 10,36 € (10,90 € - 5 % = 10,355 € = 10,36 €).

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na dvojdňovú pracovnú cestu, pričom prvý deň pracovná cesta trvala v časovom pásme 5 až 12 hodín (nárok na stravné 4,56 €) a druhý deň trvala v časovom pásme nad 18 hodín (nárok na stravné 10,36 €). Zamestnanec mal čiastočne zabezpečené stravovanie:

- deň – večeru
- deň – raňajky, obed.

1. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 4,56 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 35 % za poskytnutú večeru, t. j. o 3,626 € (10,36 € x 35 %); miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného (§ 5 ods. 5), t. j. zo sumy 10,36 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnutú večeru, ktorú zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 0,94 € (4,56 € - 3,626 € = 0,934 € = 0,94 €).

2. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné v sume 10,36 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 25 % za bezplatne zabezpečené raňajky, t. j. o 2,59 € (10,36 € x 25 %); miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného (§ 5 ods. 5), t. j. zo sumy 10,36 €,
- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, t. j. o 4,144 € (10,36 € x 40 %); miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného (§ 5 ods. 5), t. j. zo sumy 10,36 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume rozdielu medzi nárokovým stravným a mierou krátenia za bezplatne poskytnuté raňajky a obed, ktoré zaokrúhli na najbližší eurocent nahor, t. j. poskytne mu stravné v sume 3,63 € (10,36 € - 2,59 € - 4,144 € = 3,626 = 3,63 €).

Príklad 5

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na pracovnú cestu v trvaní 8 hodín, pričom mal zamestnanec počas pracovnej cesty bezplatne zabezpečený obed.

Zamestnanec má nárok na stravné vo výške 4,50 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, t. j. 4,12 € (10,30 € x 40 %); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. zo sumy 10,30 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za bezplatne poskytnutý obed, t. j. poskytne mu sumu 0,38 € (4,50 € - 4,12 € = 0,38 €).

Príklad 5 – od 1. 6. 2018

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na pracovnú cestu v trvaní 8 hodín, pričom mal zamestnanec počas pracovnej cesty bezplatne zabezpečený obed.

Zamestnanec má nárok na stravné vo výške 4,80 €, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 6 ZCN kráti o:

- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, t. j. 4,36 € (10,90 € x 40 %); miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 18 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. zo sumy 10,90 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za bezplatne poskytnutý obed, t. j. poskytne mu sumu 0,44 € (4,80 € - 4,36 € = 0,44 €).

- (7) Ak má zamestnanec na pracovnej ceste v rámci ubytovacích služieb preukázane poskytnuté raňajky, zamestnávateľ stravné podľa odsekov 1, 2 alebo 5 kráti spôsobom ustanoveným v odseku 6.

Príklad

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na dvojdňovú pracovnú cestu, ktorá trvala každý kalendárny deň nad 18 hodín, pričom zamestnanec nemal zabezpečené bezplatné stravovanie ani ubytovanie. V doklade o ubytovaní boli uvedené raňajky v hodnote 3,35 € a ubytovanie v sume 45 €.

Zamestnanec má nárok na stravné v sume 10,30 € (opatrenie MPSVR SR č. 309/2016 Z. z.), ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 7 ZCN kráti o

– 25 % za poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb o 2,575 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb, t. j. poskytne mu stravné za kalendárny deň v sume 7,73 € ($10,30 € - 25 \% = 10,30 - 2,575 = 7,725 € = 7,73 €$). Zamestnávateľ uzná zamestnancovi z dokladu o ubytovaní výdavok za raňajky v sume 3,35 € a výdavok za ubytovanie v sume 45 €, t. j. sumu 48,35 €.

Príklad – od 1. 6. 2018

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na dvojdňovú pracovnú cestu, ktorá trvala každý kalendárny deň nad 18 hodín, pričom zamestnanec nemal zabezpečené bezplatné stravovanie ani ubytovanie. V doklade o ubytovaní boli uvedené raňajky v hodnote 3,35 € a ubytovanie v sume 45 €.

Zamestnanec má nárok na stravné v sume 10,30 € (opatrenie MPSVR SR č. .../2018 Z. z.), ktoré mu zamestnávateľ na základe § 5 ods. 7 ZCN kráti o

– 25 % za poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb o 2,725 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb, t. j. poskytne mu stravné za kalendárny deň v sume 8,18 € ($10,90 € - 25 \% = 10,90 - 2,725 = 8,175 € = 8,18 €$). Zamestnávateľ uzná zamestnancovi z dokladu o ubytovaní výdavok za raňajky v sume 3,35 € a výdavok za ubytovanie v sume 45 €, t. j. sumu 48,35 €.

- (8) Zamestnávateľ stravné nekráti spôsobom ustanoveným v odsekoch 6 a 7, ak zamestnanec nemohol využiť zabezpečené jedlo alebo poskytnuté raňajky z dôvodov, ktoré nezavinil.

Príklad

Zamestnanec mal na pracovnej ceste zabezpečené raňajky v rámci ubytovacích služieb, pričom sa podávali v čase od 6.00 do 10.00 h. Zamestnanec na pracovnej ceste vykonával prácu montéra – kompletizoval linku na kompletizovanie pneumatík, pričom niektoré dni musel ešte pred začatím pracovného času zamestnancov (ktorý bol od 6.00 do 14.00 h) odskúšať časť linky. Z tohto dôvodu sa tieto dni nemohol zúčastniť raňajok, vzhľadom na to, že vo firme už musel byť o 4.00 h. Zamestnávateľ pri vyúčtovaní tuzemskej pracovnej cesty zohľadní túto skutočnosť a za tieto dni nebude zamestnancovi krátiť stravné.

- (9) Preukázanie zabezpečeného jedla podľa odseku 6 alebo poskytnutých raňajok podľa odseku 7 sa môže nahradiť vyhlásením zamestnanca vo vyúčtovaní náhrad.

- (10) Suma stravného určená podľa odsekov 6 a 7 sa zaokrúhli na najbližší eurocent nahor.

Poznámka

Podľa § 5 ods. 10 ZCN sa zaokrúhľuje určená suma stravného (stravné určené podľa § 5 ods. 6 a 7), t. j. zaokrúhľuje sa určená suma stravného a nie vypočítaná miera krátenia za raňajky, obed a večeru. Určenou sumou stravného sa rozumie rozdiel medzi nárokom na stravné pre dané časové pásmo v rámci kalendárneho dňa a vypočítanou mierou krátenia za bezplatne zabezpečené jedlo (raňajky, obed, večera) alebo za poskytnuté raňajky bez zaokrúhlenia. Vypočítaná určená suma stravného sa zaokrúhli na najbližší na eurocent nahor.

- (11) Po dobu prerušenia pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny zamestnanca [§ 4 ods. 1 písm. e)] alebo po dobu dohodnutého prerušenia pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2), stravné zamestnancovi nepatrí.

Najčastejšie chyby pri poskytovaní stravného pri tuzemskej pracovnej ceste

- Stravné sa neposkytuje za celkový čas trvania pracovnej cesty v rámci kalendárneho dňa, ale iba napr. za čas výkonu práce, za pracovné dni a pod.
- Ak zamestnanec vykoná v rámci kalendárneho dňa napr. tri pracovné cesty, stravné sa neposkytuje za každú pracovnú cestu vykonanú v rámci kalendárneho dňa samostatne, ale poskytuje sa za celkový čas po spočítaní časov trvania týchto troch pracovných ciest.

- Ak zamestnanec vykoná napr. dvojdňovú pracovnú cestu, stravné sa neposkytuje za každý kalendárny deň samostatne, ale za pracovnú cestu ako celok, t. j. spočíta sa čas trvania pracovnej cesty pred polnocou a čas pracovnej cesty po polnoci.
- Ustanovenia o výhodnejších podmienkach poskytovania stravného pri presne určených pracovných cestách sa niekedy aplikujú na všetkých zamestnancov a nie iba na osobitnú skupinu zamestnancov, t. j. na zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania.
- Ustanovenia, ktoré umožňujú dohodnúť so zamestnancom iné podmienky poskytovania stravného alebo nižšie sumy stravného sa nesprávne aplikujú v tom, že sa:
 - aplikujú na všetkých zamestnancov a nie iba na osobitnú skupinu zamestnancov, t. j. na zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania,
 - dohodne vyššia miera krátenia ako umožňuje zákon, t. j. viac ako 5 %,
 - za odchylné podmienky poskytovania stravného považujú také podmienky, ktoré nesúvisia s účelom náhrady stravné, ale súvisia s výkonom práce, napr. či vodič vezie náklad alebo ide prázdny, ako plní normy, či má výkon práce, alebo má prestávku a pod.
 - odchylné podmienky alebo nižšie sumy stravného dohodnú v kolektívnej zmluve alebo ich jednostranne určí zamestnávateľ vo vnútornom predpise alebo v podmienkach pracovnej cesty, pričom podľa zákona o cestovných náhradách uvedené ustanovenie možno aplikovať iba na základe dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- Stravné sa kráti aj v prípadoch, ak zamestnanec mal na pracovnej ceste zabezpečené iba občerstvenie /napr. na seminári, konferencii a pod.), pričom sa stravné môže krátiť iba v prípade, ak mal zamestnanec na pracovnej ceste preukázateľne zabezpečené bezplatne stravovanie, ktoré ma charakter raňajok, obeda a večere.
- V prípade bezplatne zabezpečeného stravovania alebo v prípade poskytnutých raňajok v rámci ubytovacích služieb sa stravné kráti o preukázateľnú sumu za bezplatne poskytnuté jedlo/poskytnuté raňajky a nie iba o mieru krátenie ustanovenú ZCN (25 % za raňajky, 40 % za obed a 35 % za večeru).
- Menovitá hodnota krátenia stravného sa vypočíta z nesprávnej základne, napr. Zo sumy stravného, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa a nie z jednotnej základne, ktorou je suma stravného pre časové pásmo nad 18 hodín, alebo z najvyššej dohodnutej nižšej sumy stravného medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
- Stravné sa kráti aj v prípadoch, ak sa bezplatne zabezpečeného stravovania/raňajok v rámci ubytovacích služieb nemohol zúčastniť zamestnanec z dôvodov, ktoré nezavinil (napr. z dôvodu výkonu práce v čase podávania stravovania, alebo podmienok pracovnej cesty – odlet lietadla a pod.).
- Zaokrúhľuje sa až výsledná suma stravného a nie stravné za každý kalendárny deň.
- Zamestnanci neuvádzajú do vyúčtovania cestovných náhrad informáciu o bezplatne zabezpečenom stravovaní/raňajkách v rámci ubytovacích služieb a zamestnávateľ poskytuje stravné v nesprávnej/vyššej sume.
- Stravné počas pracovnej cesty sa poskytuje poskytnutím stravovacej poukážky/gastrolístkov, pričom ZCN náhradách umožňuje stravné poskytnúť iba v peňažnej forme podľa času trvania pracovnej cesty, alebo ak má zamestnanec zabezpečené bezplatné stravovanie, tak zákon ustanovuje postup, ako sa má stravné v peňažnej forme krátiť, resp. prípad, kedy sa stravné v peňažnej forme neposkytne.
- Neposudzuje sa samostatne čas strávený na pracovnej ceste v rámci kalendárneho dňa podľa § 5 ZCN a samostatne čas strávený na pracovisku v rámci pracovnej zmeny podľa § 152 Zákonníka práce; ak sú splnené podmienky pre poskytnutie oboch plnení, tak sa poskytne iba jedno plnenie, čím dochádza k porušeniu tak zákona o cestovných náhradách, ako aj Zákonníka práce.

§ 6

Náhrady pri dočasnom pridelení, pri vyslaní do štátu Európskej únie a pri vzniku pracovného pomeru

- (1) Zamestnávateľ môže počas dočasného pridelenia⁷⁾ poskytnúť zamestnancovi náhrady najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie,^{7a)} patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.

Príklad 1

Zamestnanec s bydliskom v Bratislave uzatvoril s agentúrou dočasného zamestnávania L&O Group, s.r.o. Bratislava dohodu o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi ABC, s.r.o. Trnava na obdobie od 15. apríla 2015 do 15. júla 2015 s denným návratom do miesta bydliska. Miesto výkonu práce podľa dohody

^{7a)} § 5 ods. 6 Zákonníka práce.

o dočasnom pridelení je sídlo užívateľského zamestnávateľa ABC, s.r.o. Trnava, ktoré musí byť podľa § 2 ods. 4 ZCN súčasne aj miesto pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad, t. j. pre posúdenie pracovných ciest dočasného prideleného zamestnanca.

Agentúra dočasného zamestnávania L&O Group, s.r.o. Bratislava sa rozhodla podľa § 6 ods. 1 ZCN hradiť zamestnancovi jeho zvýšené výdavky, ktoré mu vznikli v súvislosti s jeho dočasným pridelením k užívateľskému zamestnávateľovi ABC, s.r.o. do Trnavy, a to náhradu preukázaných cestovných výdavkov vlakom II. triedy z Bratislavy do Trnavy a späť za dni, keď bude mať určenú pracovnú zmenu.

Cestovné výdavky poskytované ako nenárokované plnenie počas trvania dočasného pridelenia sú predmetom dane zo závislej činnosti na strane dočasne prideleného zamestnanca a súčasne vymeriavacím základom na sociálne poistenie a zdravotné poistenie.

Poznámka

Vzhľadom na denný návrat zamestnanca do miesta bydliska agentúra dočasného zamestnávania L&O Group, s.r.o. Bratislava zabezpečuje stravovanie iba podľa § 152 Zákonníka práce, t. j. nerozhodla sa o poskytovaní stravného ako nenárokovaného plnenia podľa § 6 ods. 1 ZCN.

Príklad 2

Zamestnanec s bydliskom v Bratislave uzatvoril s agentúrou dočasného zamestnávania L&O Group, s.r.o. Bratislava dohodu o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi XYZ, s.r.o. Košice na obdobie od 1. augusta 2015 do 31. decembra 2015.

Agentúra dočasného zamestnávania L&O Group, s.r.o. Bratislava sa rozhodla podľa § 6 ods. 1 ZCN hradiť zamestnancovi jeho zvýšené výdavky, ktoré mu vznikli v súvislosti s jeho dočasným pridelením k užívateľskému zamestnávateľovi do Košíc, a to:

- stravné za každý pracovný deň v sume 5,88 €,
- stravné za dni pracovného pokoja v sume 10,30 €,
- ubytovacie výdavky (ubytovňa),
- náhradu preukázaných cestovných výdavkov vlakom II. triedy z Košíc do Bratislavy a späť dvakrát mesačne za účelom návštevy rodiny.

Agentúra dočasného zamestnávania L&O Group, s.r.o. Bratislava sa súčasne rozhodla podľa § 6 ods. 4 ZCN dočasne pridelenému zamestnancovi poskytnúť aj ďalšie nenárokované plnenia, a to náhradu preukázaných sťahovacích výdavkov za sťahovanie osobných vecí, ako aj spotrebičov (chladnička, práčka, televízor a pod.) z dôvodu, že počas dočasného pridelenia bude ubytovaný v ubytovni, ktorá nie je takýmto zariadením/spotrebičmi vybavená.

Vyššie uvedené cestovné náhrady poskytované ako nenárokované plnenie počas trvania dočasného pridelenia, ako aj sťahovacie výdavky, ktoré majú tiež nenárokový charakter, sú predmetom dane zo závislej činnosti na strane dočasne prideleného zamestnanca a súčasne vymeriavacím základom na sociálne poistenie a zdravotné poistenie.

Poznámka

Agentúra dočasného zamestnávania L&O Group, s.r.o. Bratislava súčasne zabezpečuje dočasne pridelenému zamestnancovi stravovanie podľa § 152 ZP.

Príklad 3

Zamestnanec, ktorý je dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi XYZ, s.r.o. Košice musí počas dočasného pridelenia vykonať päťdňovú pracovnú cestu do prevádzky užívateľského zamestnávateľa, ktorá je v Nitre. Miesto pravidelného pracoviska zamestnanca je podľa § 2 ods. 4 ZCN miesto výkonu práce dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení, t. j. sídlo užívateľského zamestnávateľa XYZ s.r.o. Košice. Na túto pracovnú cestu dočasne prideleného zamestnanca môže podľa § 57 ods. 2 Zákonníka práce vyslať iba užívateľský zamestnávateľ. Dočasne pridelený zamestnanec má za túto pracovnú cestu nárok na náhradu výdavkov podľa § 4 ZCN, teda aj na stravné (pracovná cesta každý deň trvala na 18 hodín a vznikol mu nárok na stravné v sume 10,30 €), ktoré mu poskytuje ako nárokované plnenie užívateľský zamestnávateľ, t. j. firma XYZ, s.r.o. Košice.

Zamestnancovi súčasne podľa § 6 ods. 1 ZCN poskytuje agentúra dočasného zamestnávateľa L&O, s.r.o. Group, Bratislava aj nenárokované stravné za podmienok podľa § 6 ods. 1 ZCN, t. j. nie je vylúčený súbeh pri poskytovaní stravného. V tomto prípade sa neposudzuje, ktoré stravné za kalendárny deň je pre dočasne prideleného zamestnanca výhodnejšie – či nárokované stravné poskytované za pracovnú cestu alebo nenárokované stravné poskytované počas dočasného pridelenia.

Poznámka

Z dôvodu zmeny v § 6 ods. 1 ZCN (zmena nárokových náhrad na nenárokové) sa v § 152 Zákonníka práce ustanovila povinnosť pre zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť alebo pre agentúru dočasného zamestnávania zabezpečiť zamestnancovi stravovanie počas dočasného pridelenia.

Cestovné náhrady pri vyslaní zamestnanca na výkon práce do členského štátu v zmysle smernice 96/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb - § 5 ods. 4 Zákonníka práce

Vo väzbe na prijatie zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon práce pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 351/2015 Z. z.“) vzniká v praxi otázka, či sa od jeho účinnosti, t. j. od 18. 6. 2016

- zmenia podmienky poskytovania cestovných náhrad podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“) pri jednotlivých formách vyslania - o hlavne pri tretej forme vyslania a či
- zákon č. 351/2015 Z. z. rieši aj podmienky vysielania zamestnancov na výkon práce mimo členských štátov EÚ/EHP.

V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že zákon č. 351/2015 Z. z. a ani zákon o cestovných náhradách nezmenili podmienky poskytovania náhrad výdavkov pri vyslaní zamestnanca na výkon práce do iného členského štátu v zmysle smernice 96/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb (ďalej len „smernica o vysielaní“).

Ak je zamestnanec vyslaný do iného členského štátu jednou z troch foriem/modelov vyslania podľa § 5 Zákonníka práce, zamestnanec má podľa § 6 ods. 1, druhá veta zákona o cestovných náhradách nárok na náhrady v rozsahu a výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.

Smernica o vysielaní a § 5 ods. 4 Zákonníka práce ustanovuje tri modely vysielania. Ide o

- formu práce vykonávanej podnikom vo vlastnej réžii a pod vlastným riadením na základe zmluvy uzatvorenej medzi týmto podnikom a zmluvnou stranou, pre ktorú sú uvedené služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho zamestnancom existuje v čase vyslania pracovnoprávny vzťah,
- dočasné vyslanie zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- prenájom zamestnancov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území Európskej únie tiež za predpokladu, že medzi takýmto dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Zákon č. 351/2015 Z. z. mení a dopĺňa aj Zákonník práce, a to za účelom spresnenia niektorých ustanovení o vyslaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb; definujú sa napr. pojmy vyslanie, vysielajúci zamestnávateľ, ustanovuje sa povinnosť zamestnávateľa uzatvoriť so zamestnancom osobitnú dohodu pri vyslaní do iného členského štátu a jej náležitosti podľa jednotlivých modelov vyslania a pod. Novela Zákonníka práce účinná od 18. júna 2016 v § 5 ods. 12 osobitne upravuje povinnosť uzatvoriť dohodu o vyslaní, a to namiesto odkazu na § 58 Zákonníka práce vzhľadom na to, že ide o dva rozdielne inštitúty. § 5 ods. 13 Zákonníka práce upravuje, že v prípade vyslania zamestnanca podľa smernice o vysielaní agentúrou dočasného zamestnávania (tretí model vyslania), musí tieto náležitosti obsahovať aj dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5 Zákonníka práce.

Na základe vyššie uvedeného má zamestnanec aj po 18. júni 2016 nárok na cestovné náhrady, ak bude vyslaný na výkon práce do iného členského štátu v zmysle smernice o vysielaní, a to bez ohľadu na to, ktorá forma/model vyslania sa aplikuje. Nárok na cestovné náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste teda bude mať aj pri cezhraničnom vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb formou dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi (tretí model vyslania podľa smernice o vysielaní - § 5 ods. 4 písm. c) Zákonníka práce); v tomto prípade nie je zamestnanec dočasne pridelený podľa § 58 Zákonníka práce (§ 58 Zákonníka práce sa aplikuje iba pri dočasnom pridelení na území Slovenskej republiky), ale je vyslaný podľa smernice o vysielaní – tretí model vyslania.

Charakteristické znaky vyslania a zahraničnej pracovnej cesty

Vyslanie zamestnanca v zmysle § 5 Zákonníka práce a zahraničná pracovná cesta sú v kontexte pracovného práva SR dva odlišné pracovnoprávne inštitúty (iné členské štáty EÚ môžu riešiť otázku zahraničných pracovných ciest odchyľne).

Vysielanie je potrebné odlišiť od zahraničnej pracovnej cesty, pod ktorou môžeme rozumieť vyslanie zamestnancov na územie iného členského štátu EÚ na výkon prác v mene zamestnávateľa a v jeho prospech (teda nejedná sa zo strany zamestnávateľa o poskytovanie služieb prostredníctvom vyslaných zamestnancov), napr. pracovné stretnutia, rokovania, školenia zamestnancov, kongresy.

Pri rozlíšení medzi zahraničnou pracovnou cestou a vyslaním je rozlišujúcim prvkom skutočnosť, že v prípade vyslania ide o cezhraničné poskytovanie služieb zamestnávateľom prostredníctvom jeho zamestnancov v prospech prijímateľa služby. V prípade zahraničnej pracovnej cesty sa nejedná o cezhraničné poskytovanie služieb, teda

zamestnanec vykonáva prácu v prospech svojho zamestnávateľa, ale spravidla nie v prospech tretej osoby (napr. zamestnanec sa zúčastňuje obchodného rokovania, školenia, t.j. svojou činnosťou nekonkuruje zamestnancom na území iného štátu).

Rozdielnym je aj inštitút súhlasu zamestnanca, kde vyslanie zamestnanca je podmienené jeho súhlasom, resp. dohodou o vyslaní, zatiaľ čo inštitút pracovnej cesty umožňuje vyslať zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu v niektorých prípadoch aj bez jeho súhlasu. Ďalší rozdiel medzi pracovnou cestou a vysielaním zamestnancov v rámci poskytovania služieb je, že počas trvania pracovnej cesty má zamestnanec tie pracovné podmienky, ktoré má dohodnuté u svojho materského zamestnávateľa, zatiaľ čo v prípade vyslania v rámci poskytovania služieb je zamestnávateľ povinný garantovať pracovné podmienky tzv. tvrdého jadra, resp. výhodnejšie pre zamestnanca (zväčša v prípade zamestnancov vyslaných z územia SR pracovné podmienky štátu hostiteľského zamestnávateľa).

Vyslanie do tretej krajiny (mimo územia EÚ/EHP)

V prípade vyslania zamestnancov do tretej krajiny (mimo územia EÚ a EHP) nejde o typické vyslanie v zmysle smernice o vysielaní. Určenie rozhodného práva, ktorým sa má pracovnoprávny vzťah vyslania spravovať upravujú kolízne normy medzinárodného práva súkromného. V prípade vyslania zamestnancov z členského štátu EÚ do zahraničia mimo územia EÚ/EHP, je potrebné skúmať určenie právneho poriadku, ktorým sa majú spravovať pracovné podmienky v súlade s normami medzinárodného práva súkromného, resp. je potrebné skúmať, či medzi vysielajúcim a hostiteľským štátom nebola uzatvorená bilaterálna dohoda.

Pri vysielaní občanov Slovenskej republiky mimo územia EÚ/EHP povinnosťou zamestnávateľa je oboznámiť sa s právnym poriadkom a splniť si povinnosti hostiteľského štátu aj v oblasti imigračného práva (ak táto problematika nebude upravená v bilaterálnej dohode).

Vysielanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Podľa § 22 ods. 8 zákona o službách zamestnanosti úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“) udelí povolenie na zamestnanie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ktorý má sídlo alebo sídlo organizačnej zložky s pracovnoprávnou subjektivitou mimo územia Slovenskej republiky (v rámci EÚ, mimo EÚ) a ktorý ho vysielajú na základe zmluvy uzatvorenej s právnickou osobou alebo fyzickou osobou vykonávať prácu na území Slovenskej republiky, na základe odsúhlasenia počtov a profesií vyslaných zamestnancov a obdobia ich vyslania s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ku ktorej bude štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu.

Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenie na zamestnanie sa v prípade vyslania nevyžaduje v situáciách upravených v § 23a ods. 1 písm. w) alebo písm. m) zákona o službách zamestnanosti.

V oboch prípadoch ide o vyslanie zamestnanca, a to

- v prvom prípade podľa smernice 96/71/ES (ide o zamestnávateľa usadeného v členskom štáte EÚ),
- v druhom ide o zabezpečenie špecifických služieb (napr. montáž, záručné a opravárenské práce) v prípade zamestnávateľa usadeného mimo EÚ a je to max. na 90 dní.

ADZ môže pridelovať štátnych príslušníkov tretích krajín iba, ak zamestnanec spadá do jednej z výnimiek v § 23a zákona 5/2004.

Dočasný výkon práce zamestnanca zamestnávateľa usadeného mimo EÚ na území SR (novela ZP č. 63/2018 Z. z. - účinnosť od 1. mája 2018)

§ 5 Zákonníka práce sa doplnia odsekom 15, ktorý znie:

„(15) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia odsekov 2, 3, 5 až 10; ustanovenie odseku 14 tým nie je dotknuté.“

V prípade trvalého výkonu práce na území SR sa na zamestnancov – cudzincov (štátni príslušníci tretích krajín) a ich pracovné podmienky vzťahuje Nariadenie Rím I. a zamestnávateľia musia dodržiavať ustanovenia na ochranu zamestnanca, od ktorých sa nemožno odchyliť. V prípade dočasného výkonu práce, na ktorý sa podľa Nariadenia Rím I. vzťahuje výnimka, bolo do Zákonníka práce doplnené uvedené ustanovenie, aby boli cudzincom počas ich dočasného výkonu práce na území SR zabezpečené minimálne pracovné podmienky podľa právneho poriadku SR.

Najčastejšie chyby pri poskytovaní náhrad výdavkov pri dočasnom pridelení

- Pri dočasnom pridelení sa v pracovnej zmluve mení miesto výkonu práce, čo vyvoláva problémy pre posúdenie nároku na cestovné náhrady.
- Namiesto porovnateľnej mzdy sa dočasne prideleným zamestnancom poskytujú cestovné náhrady za fiktívne pracovné cesty.

Najčastejšie chyby pri poskytovaní náhrad pri vyslaní do členského štátu Európskej únie v zmysle smernice

- Neposkytujú sa náhrady počas vyslania do členského štátu Európskej únie; § 6 ods. 1 ZCN založil zamestnancovi nárok na náhradu v rozsahu a do výšky ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Ak sa aj poskytnú, tak sa potom zamestnancovi poskytne minimálna mzda podľa ZP a cestovné náhrady sa považujú tiež za mzdu pre porovnanie mzdy, čo je v rozpore so smernicou o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb.
 - Pri vyslaní do členského štátu Európskej únie sa v pracovnej zmluve mení miesto výkonu práce, čo vyvoláva problémy pre posúdenie nároku na cestovné náhrady.
- (2) Zamestnávateľ môže pri vzniku pracovného pomeru⁸⁾ poskytovať náhrady zamestnancovi najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste; o poskytovaní náhrad môže zamestnávateľ rozhodnúť najneskôr do 90 kalendárnych dní od vzniku pracovného pomeru.
- (3) Zamestnancovi, ktorému sa poskytuje stravné podľa odseku 1 druhej vety a odseku 2 a ktorý je v tom čase vyslaný na pracovnú cestu, poskytuje zamestnávateľ náhradu, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.
- (4) V prípadoch uvedených v odsekoch 1 a 2 môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi aj náhradu preukázaných sťahovacích výdavkov.

§ 6a

Náhrady pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien

Zamestnancovi patrí za cesty vykonané v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska, na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom a späť náhrada preukázaných cestovných výdavkov; § 7 nie je v tomto prípade dotknutý.

Poznámka

ZN neuvádza definíciu, resp. bližšiu špecifikáciu pojmu „mimoriadny výkon práce mimo rozvrhu pracovných zmien“ a ani sa neodvoláva na žiadny osobitný predpis. Zo znenia ustanovenia § 6a ZCN je možné všimnúť si určité pojmové zhody medzi týmto novozavedeným inštitútom a prácou nadčas v zmysle Zákonníka práce, nie však ich úplnú zhodu. Práca nadčas podľa § 97 Zákonníka práce je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Na základe vyššie uvedeného vznikajú v praxi niekedy problémy o posúdenie toho, či sa pre účely priznania náhrady podľa § 6a ZCN za prácu vykonávanú mimo rozvrhu pracovných zmien považuje práca nadčas. Nadväzne na to vzniká problém aj v tom, ak zamestnanec za prácu, ktorú vykonáva mimo rozvrhu pracovných zmien po dohode so zamestnávateľom čerpá náhradné voľno. V danom prípade sa nejedná o prácu nadčas, nakoľko zamestnanec nemá odpracovaný čas nad rámec svojho týždenného pracovného času (za čas odpracovaný mimo rozvrhu pracovných zmien má voľnú niektorú zmenu podľa rozvrhu). Zamestnancovi síce vzniknú náklady za cestu do práce z dôvodu výkonu práce v rámci zmeny mimo rozvrhu pracovných zmien (napr. z dôvodu zastupovania neprítomného zamestnanca), na druhej strane mu však nevzniknú žiadne výdavky za cestu v deň (za zmenu), v ktorom by mal pôvodne pracovať v zmysle rozvrhu pracovných zmien. V aplikačnej praxi vzniká problém, či v danom prípade vznikne zamestnancovi za vyššie opísanej modelovej situácie nárok na náhradu cestovných výdavkov pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien podľa § 6a ZCN, či bude správny postup zamestnávateľa, ak v uvedenom prípade (t. j. čerpania náhradného voľna v rozsahu trvania celej zmeny podľa rozvrhu pracovných zmien) neprizná náhradu podľa § 6a ZCN.

Vo väzbe na vyššie uvedené treba uviesť, že tento pojem nemožno automaticky spájať s prácou nadčas, pretože zákon o cestovných náhradách v § 6a neustanovuje, že ide o mimoriadny výkon práce nad určený týždenný pracovný čas; je to v podstate širší pojem ako je práca nadčas. Ide o každú cestu zamestnanca na mimoriadny výkon práce mimo rozvrhu pracovných zmien na pravidelné pracovisko a späť, a to na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa, pričom nie je vôbec podstatné a rozhodujúce, čo zamestnávateľ za tento mimoriadny výkon práce zamestnancovi poskytne, či náhradné voľno alebo peňažné plnenie.

Pri posudzovaní tohto pojmu a nadväznom uznávaní cestovných výdavkov je podstatné to, že ide o cestu mimo rozvrhu pracovných zmien zamestnanca a v tom čase mu vzniknú cestovné výdavky za iných podmienok, ako by mu vznikli pri ceste na pravidelné pracovisko v rámci rozvrhu pracovných zmien. Ide napr. o cesty počas soboty,

⁸⁾ § 46 Zákonníka práce
§ 25 a 26 zákona č. 400/2009 Z. z.

nedele, sviatku, večerných a nočných hodín, v prípade rôznych havárií, porúch, náhlych servisov, v prípadoch keď zamestnanec pracuje namiesto neprítomných zamestnancov a na alebo z pravidelné pracoviska odchádza v inom čase, iným spôsobom dopravy a vzniknú mu zvýšené cestovné výdavky. Vychádza sa aj z toho, že zamestnanec pri takýchto cestách nie vždy môže použiť prostriedky verejnej pravidelnej dopravy a musí použiť napr. svoje súkromné cestné motorové vozidlo alebo taxi službu, pričom tento spôsob dopravy pri ceste na pravidelné pracovisko a z pravidelného pracoviska v rámci rozvrhu pracovných zmien nepoužíva.

Príklad

Podľa § 6a ZCN patrí zamestnancovi za cesty vykonané v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom a späť náhrada preukázaných cestovných výdavkov. Podľa ustanovenia § 34 ZCN je možné náhrady poskytované na základe ZCN paušalizovať. Je správny predpoklad, že táto možnosť paušalizácie sa vzťahuje aj na náhrady za cesty podľa § 6a zákon o cestovných náhradách a súčasne táto paušalizácia tejto náhrady (napr. na základe prvého preukázania výdavkov na cestu cestovným lístkom) znamená, že zamestnanec v prípade ďalšieho mimoriadneho výkonu práce mimo rozvrhu pracovných zmien už nemusí preukázať cestovné výdavky, náhrada sa mu prizná v sume určeného paušálu?

Ustanovenie § 34 ZCN sa nedá aplikovať, pretože pri výpočte paušálnej sumy na určité náhrady sa musí vychádzať z rovnakých priemerných podmienok za vykonané pracovné cesty napr. za vykonané pracovné cesty za obdobie 3 mesiacov, polroka a pod., pri ktorých boli zamestnancovi určované rovnaké podmienky a na základe skutočných a preukázaných výdavkov sa vypočíta paušálna suma. V praxi sa môže vychádzať aj z plánovaných pracovných ciest a to v prípade, ak zamestnávateľ dopredu vie, aké podmienky pracovných ciest bude zamestnancovi pravidelne určovať. V prípade aplikácie ustanovenia § 6a ZCN musí vždy ísť o mimoriadny výkon práce mimo rozvrhu pracovných zmien a z tohto dôvodu zamestnávateľ nevie vysledovať za predchádzajúce časové obdobie priemerné podmienky a mimoriadny výkon práce mimo rozvrhu pracovných zmien nevie ani dopredu naplánovať. Uvedený postup nespĺňa podmienky výpočtu paušálnej sumy podľa § 34 zákona o cestovných náhradách. Tento postup by sa posudzoval podľa § 35 ods. 1 ZCN, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže zamestnancovi uznať výdavky aj bez preukázania.

§ 7

Náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

- (1) Ak sa zamestnanec písomne dohodne so zamestnávateľom, že pri pracovnej ceste použije cestné motorové vozidlo, okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom, patrí mu základná náhrada za každý 1 km jazdy (ďalej len „základná náhrada“) a náhrada za spotrebované pohonné látky; ak zamestnanec použije cestné motorové vozidlo na žiadosť zamestnávateľa, odsek 10 sa nepoužije.

Upozornenie

Ak zamestnanec použije súkromné vozidlo na žiadosť zamestnávateľa, zamestnávateľ nemôže využiť ustanovenie § 7 ods. 10 ZCN, t. j. dohodnúť sa so zamestnancom na inej výške náhrady a to vo výške ceny cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy. V tomto prípade mu musí poskytnúť zamestnancovi sumu základnej náhrady a náhradu za spotrebované pohonné látky.

Ak zamestnanec použije súkromné vozidlo na svoju žiadosť, zamestnávateľ má dve možnosti uznania výdavkov, a to

- poskytne zamestnancovi sumu základnej náhrad za 1 km jazdy a náhradu výdavkov za spotrebované pohonné látky, alebo
- využije ustanovenie § 7 ods. 10 ZCN a dohodne sa so zamestnancom na inej výške náhrady, a to vo výške ceny cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy.

Z písomnej dohody o použití cestného motorového vozidla musí byť zrejmé, na koho žiadosť sa cestné motorové vozidlo pri pracovnej ceste použije, t. j. či na žiadosť zamestnanca lebo žiadosť zamestnávateľa. Uvedené je potrebné pre správne posúdenie nárokov zamestnanca na rozsah náhrad za jeho použitie a to vo väzbe na ustanovenie § 7 ods. 1 ZCN, ktoré vylučuje možnosť dohodnúť sa na inej výške náhrady a to v cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy podľa § 7 ods. 10 ZCN, v prípade, ak sa cestné motorové vozidlo použije na žiadosť zamestnávateľa.

Príklad 1

Zamestnanec chce na pracovnej ceste použiť osobné cestné motorové vozidlo a to vozidlo je evidované na jeho manželku. Môže mu zamestnávateľ dať súhlas na použitie a čo musí zamestnanec predložiť?

Podľa § 7 ods. 1 ZCN môže zamestnávateľ použiť aj vozidlo, ktoré nie je v jeho vlastníctve (môže byť teda evidované napr. aj na manželku) a to za predpokladu, že zamestnávateľ, bude s takýmto vozidlom písomne súhlasiť. Toto vozidlo sa použije za podmienok, ktoré si stanoví zamestnávateľ (napr. uzavretie havarijného poistenia). Ak zamestnávateľ nevyžaduje pre dohodu o použití cestného motorového vozidla splnenie žiadnych podmienok, na tento účel nemusí zamestnanec nič predložiť. Pre vyúčtovanie náhrad zamestnávateľ potrebuje technický preukaz vozidla vo väzbe na spotrebu pohonnej látky, ktorú potrebuje na výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom písomne dohodol na náhrade v cene cestovného lístka za pravidelnú verejnú dopravu, nemusí dokladovať spotrebu pohonnej látky. V každom prípade je potrebné písomná dohoda o použití cestného motorového vozidla na pracovnej ceste.

Príklad 2

Zamestnávateľ uhrádza zamestnancovi pri použití cestného motorového vozidla pri pracovnej ceste len náhrady za tzv. amortizáciu motorového vozidla - sadzbu základnej náhrady a zamestnancovi neposkytuje náhradu výdavkov za pohonné látky. Tento postup zamestnávateľ určil vo vnútornom predpise. Postupuje zamestnávateľ v súlade so zákonom o cestovných náhradách?

Pri uznávaní výdavkov za použitie cestného motorového vozidla pri pracovnej ceste je potrebné riadiť sa ustanoveniami § 7 ZCN.

Zamestnancovi, ktorý použil na pracovnej ceste motorové vozidlo v súlade s ustanovením § 7 ods. 1 ZCN (to znamená, že motorové vozidlo nie je vozidlo, ktoré poskytol zamestnávateľ a zamestnanec sa so zamestnávateľom dohodol na použití tohto motorového vozidla), patrí:

- suma základnej náhrady za každý kilometer jazdy (§ 7 ods. 2) a
- náhrada výdavkov za pohonné látky (§ 7 ods. 4 až).

Zamestnávateľ má možnosť v prípade, ak sa cestné motorové vozidlo použilo na žiadosť zamestnanca, dohodnúť sa so zamestnancom aj na inej forme poskytnutia tejto náhrady a to na náhrade v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy (§ 7 ods. 10); uvedené platí iba pre prípad, ak použitie cestného motorového vozidla na pracovnej ceste bolo v záujme zamestnanca, t. j. na žiadosť zamestnanca.

Podľa § 7 ZCN nemá zamestnávateľ okrem vyššie uvedených možností iné možnosti poskytovať zamestnancovi náhradu za použitie cestného motorového vozidla. Uvedený postup zamestnávateľa je v rozpore s uvedeným ustanovením; zamestnávateľ nemôže vnútorným predpisom krátiť nároky zamestnanca, ktoré mu vyplývajú zo ZCN a tak isto sa zamestnanec nemôže sám vzdať týchto nárokov. Predmetné ustanovenie má všeobecnú platnosť, platí pre všetkých zamestnávateľ bez ohľadu na ich právnu formu.

- (2) Sumu základnej náhrady pre jednostopové vozidlá a trojkolky a pre osobné cestné motorové vozidlá podľa odseku 1 ustanoví opatrenie, ktoré vydá ministerstvo; opatrenie sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia⁶⁾ Pri použití prívěsu k osobnému cestnému motorovému vozidlu sa základná náhrada zvýši o 15 %.

Poznámka

Na výpočet sa použije vzorec:

Suma základnej náhrady x počet kilometrov.

Výsledná suma základnej náhrady sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Zaokrúhľovanie sa týka tuzemských aj zahraničných pracovných ciest, náhrada sa vždy bude poskytovať v mene euro. Zaokrúhľuje sa až výsledná vypočítaná suma základnej náhrady, nezaokrúhľujú sa jednotlivé údaje, ktoré vchádzajú do výpočtu náhrady, napr. suma základnej jednotkovej náhrady 0,183 €.

Príklad

Zamestnanec po dohode so zamestnávateľom použil na pracovnej ceste cestné motorové vozidlo s prívěsom, na ktorom doviezol materiál na maľovanie. Použitím prívěsu sa zamestnancovi zvýšila spotreba pohonných látok. Má zamestnanec nárok na zvýšenie spotreby pohonných látok?

Nie. Zamestnancovi, ktorý použil na pracovnej ceste cestné motorové vozidlo patrí podľa § 7 ZCN suma základnej náhrady za 1 km jazdy a náhrada za spotrebované pohonné látky. V prípade použitia prívěsu osobné cestné motorové vozidlo sa suma základnej náhrady zvyšuje o 15 %. ZCN nezohľadňuje pri výpočte náhrady za spotrebované pohonné látky použitie prívěsu; použitie prívěsu je zohľadnené len v sume základnej náhrady.

- (3) Sumu základnej náhrady pre nákladné automobily, autobusy a traktory dohodne zamestnávateľ so zamestnancom.

- (4) Náhrada za spotrebované pohonné látky patrí zamestnancovi podľa cien pohonných látok prepočítaných podľa spotreby pohonných látok (ďalej len „spotreba“) uvedenej v technickom

preukaze cestného motorového vozidla alebo v osvedčení o evidencii cestného motorového vozidla (ďalej len „technický preukaz“).

Poznámka

Na výpočet sa použije vzorec:

$\text{spotreba pohonnej látky} / 100 \times \text{cena pohonnej látky} \times \text{počet najazdených km}$

Výsledná suma náhrady za spotrebované pohonné látky sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Zaokrúhľuje sa až výsledná vypočítaná suma náhrady za spotrebované pohonné látky, nezaokrúhľujú sa jednotlivé údaje, ktoré vchádzajú do výpočtu náhrady, napr. priemerná spotreba, priemerná cena pohonnej látky, cena pohonnej látky.

Ak zamestnávateľ zohľadňuje jednotlivé preukázané ceny pohonnej látky, nezaokrúhľujú sa jednotlivé výpočty vo väzbe na rôzne ceny pohonnej látky, ale až výsledná suma náhrady, t. j. výsledná suma po spočítaní jednotlivých čiastkových výpočtov, t. j. výsledná suma náhrady, ktorá sa zamestnancovi poskytuje za celý pracovnú cestu. Toto zaokrúhľovanie sa týka iba tuzemských pracovných ciest. Náhrada výdavkov za pohonné látky pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa vypočíta na základe ustanovení § 15 ZCN sa samostatne nezaokrúhľuje. Podľa § 36 ods. 13 ZCN sa v prípade potreby zaokrúhľuje iba preplatok alebo nedoplatok zo zahraničnej pracovnej cesty, t. j. rozdiel medzi poskytnutým preddavkom a celkovým nárokom. Pri zahraničnej pracovnej ceste sa nezaokrúhľovali a ani sa nezaokrúhľujú jednotlivé čiastkové nároky (okrem výslednej sumy základnej náhrady).

- (5) Cenu pohonnej látky preukazuje zamestnanec dokladom o kúpe pohonnej látky, z ktorého je zrejmá súvislosť s pracovnou cestou (ďalej len „doklad o kúpe“). Ak zamestnanec preukazuje cenu pohonnej látky viacerými dokladmi o kúpe, cena pohonnej látky sa môže vypočítať aritmetickým priemerom preukázaných cien. Ak zamestnanec nepreukáže cenu pohonnej látky dokladom o kúpe, na výpočet sa použije cena pohonnej látky, ktorá platila v čase nástupu na pracovnú cestu zistená Štatistickým úradom Slovenskej republiky (ďalej len „štatistický úrad“).

Poznámka: internetová stránka ŠÚ SR: www.statistics.sk

- (6) Spotreba podľa technického preukazu sa použije takto:
- ak je v technickom preukaze uvedená spotreba len podľa príslušnej slovenskej technickej normy, na výpočet sa použije spotreba podľa tejto normy; pri jazde cestného motorového vozidla v meste sa spotreba určená podľa slovenskej technickej normy zvýši o 40 %

Príklad - STN/mimo mesto

Zamestnanec použil po dohode so zamestnávateľom pri pracovnej ceste z Bratislavy do Popradu súkromné vozidlo Lada a prejazdil 690 km, pričom všetky kilometre najazdil v režime mimo mesto. Vozidlo má v technickom preukaze uvedenú spotrebu pohonnej látky podľa normy STN, ktorá je na 100 km 9,9 l. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v deň nástupu na pracovnú cestu dokladom o kúpe, ktorá bola 1,31 €.

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. a) podľa normy STN v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a preukázanej ceny pohonnej látky z času konania pracovnej cesty (1,31 €),
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie (11,62 €), poplatok za diaľnicu (11,62 €).

| | |
|----------------------------|---|
| Základná náhrada | $690 \text{ km} \times 0,183 = 126,27 \text{ €}$ |
| Náhrada za pohonné látky | $(9,9 : 100) \times 690 \text{ km} \times 1,31 \text{ €} = 89,4861 = 89,49 \text{ €}$ |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 23,24 € |
| Výdavky celkom | 239 € |
| v tom | |
| nárokové | 239 € |
| nenárokové | 0 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. sumu 239 €. Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky

ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 239 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmu.

Príklad - STN/ mesto

Zamestnanec po dohode so zamestnávateľom používa pri pracovnej ceste konanej len v Bratislave súkromné vozidlo Lada. Za jeden mesiac najazdil 1 650 km. Vozidlo má v technickom preukaze uvedenú spotrebu pohonnej látky podľa normy STN, ktorá je na 100 km 9,9 l; zvýšená spotreba pohonnej látky podľa STN o 40 % pre mesto je 13,86 l/100 km. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky z času konania pracovnej cesty dokladom o kúpe, ktorá bola 1,31 € (uvedená cena platila počas celého mesiaca).

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. a) podľa normy STN v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a preukázanej ceny pohonnej látky z času konania pracovnej cesty (1,31 €),
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie (23,24 €), pokuta za jazdu bez použitia bezpečnostného pásu (66 €).

| | |
|----------------------------|---|
| Základná náhrada | 1 650 km × 0,183 € = 301,95 € |
| Náhrada za pohonné látky | (13,86:100) × 1 650 km × 1,31 € = 299,5839 = 299,59 € |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 89,24 € |
| Výdavky celkom | 690,78 € |
| v tom | |
| nárokové | 624,78 € |
| nenárokové | 66,00 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. v sume 624,78 €.

Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 624,78 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmu.

Zamestnávateľ neuznal zamestnancovi výdavky za pokutu za jazdu bez použitia bezpečnostného pásu. V prípade, ak by zamestnávateľ tento výdavok zamestnancovi uznal na základe § 9 ZCN, príjem zamestnanca v sume 66 € by bol predmetom dane z príjmu vzhľadom na jej nenárokový charakter a súčasne vymeriavacím základom pre platenie odvodov na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie.

- b) ak je v technickom preukaze uvedená spotreba podľa slovenskej technickej normy aj predpisu Európskej hospodárskej komisie alebo len podľa predpisu Európskej hospodárskej komisie, na výpočet sa použije spotreba podľa predpisu Európskej hospodárskej komisie vypočítaná aritmetickým priemerom; pri jazde cestného motorového vozidla v meste sa použije spotreba určená na jazdu v meste

EHK/mesto

Zamestnanec po dohode so zamestnávateľom používa pri pracovnej ceste konanej len v Bratislave súkromné vozidlo Felciu 1 300. Za jeden mesiac najazdil 1 650 km. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km len podľa normy EHK, ktorá je pre mesto pre mesto 7,4 l, pre rýchlosť 90 km/hod. 5,5 l a pre rýchlosť 120 km/hod. 7,5 l. Spotreba pohonnej látky výrazne nezodpovedala skutočnej spotrebe a zamestnanec preukázal spotrebu pre mesto 8,88l/100 km a to dokladom vydaným osobou, ktorej bolo udelené oprávnenie autorizácie. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v deň nástupu na pracovnú cestu dokladom o kúpe, ktorá bola 1,31 €.

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. b) a podľa skutočnej spotreby (oproti norme EHK o 20 %) v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a dokladovanej ceny pohonnej látky z času konania pracovnej cesty (1,31 €);
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie (23,24 €), poplatok za umytie auta (11,62 €) a výdavok za zaplatenie pokuty za prekročenie rýchlosti (99 €).

| | |
|----------------------------|---|
| Základná náhrada | $1\,650\text{ km} \times 0,183\text{ €} = 301,95\text{ €}$ |
| Náhrada za pohonné látky | $(8,88:100) \times 1\,650\text{ km} \times 1,31\text{ €} = 191,941 = 191,95\text{ €}$ |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 133,86 € |
| Výdavky celkom | 627,76 € |
| v tom | |
| nárokové | 517,14 € |
| nenárokové | 110,62 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. v sume 517,14 €.

Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 517,14 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmu.

Zamestnávateľ neuznal zamestnancovi výdavok za umytie auta v sume 11,62 €, výdavok za zaplatenie pokuty za prekročenie rýchlosti v sume 99 €. V prípade, ak by zamestnávateľ tieto výdavky zamestnancovi uznal na základe § 9 ZCN, príjem zamestnanca vo výške 110,62 € by bol predmetom u dane a súčasne vymeriavacím základom pre platenie odvodov na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie.

Príklad - EHK/mimo mesto/príves

Zamestnanec po dohode so zamestnávateľom použil pri pracovnej ceste z Bratislavy do Košíc súkromné vozidlo Feliciu 1 300 s prívesom a na pracovnej ceste najazdil 900 km, pričom všetky kilometre boli najazdené v režime mimo mesto. Z podmienok pracovnej cesty pre zamestnanca vyplýva, že súkromné vozidlo s prívesom nemá používať na výkon práce počas trvania pracovnej cesty v Košiciach. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km podľa normy EHK, ktorá je pre mesto 7,4 l, pre rýchlosť 90 km/hod. 5,5 l a pre rýchlosť 120 km/hod. 7,5 l; priemerná spotreba pohonnej látky 6,8 l/100 km $[(7,4+5,5+7,5):3 = 6,8\text{ l}]$. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v deň nástupu na pracovnú cestu dokladom o kúpe, ktorá bola 1,31 €.

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,210 €/km; sadzba základnej náhrady 0,183 €/km je zvýšená o 15 % z dôvodu použitia prívesu,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. b) podľa normy EHK v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a dokladovanej ceny pohonnej látky z času konania pracovnej cesty (1,31 €),
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie (6,64 €), poplatok za použitie diaľnice (11,62 €).

| | |
|----------------------------|--|
| Základná náhrada | $900\text{ km} \times 0,21045\text{ €} = 189,405\text{ €} = 189,41\text{ €}$ |
| Náhrada za pohonné látky | $(6,8:100) \times 900\text{ km} \times 1,31\text{ €} = 80,172\text{ €} = 80,18\text{ €}$ |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 18,26 € |
| Výdavky celkom | 287,85 € |
| v tom | |
| nárokové | 287,85 € |
| nenárokové | 0 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. v sume 287,85 €.

Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 287,85 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmov.

Príklad - EHK/mesto/mimo mesto

Zamestnanec po dohode so zamestnávateľom použil pri pracovnej ceste z Košíc do Bratislavy súkromné vozidlo Feliciu 1 300. Z podmienok pracovnej cesty pre zamestnanca vyplýva, že súkromné vozidlo má používať na výkon práce počas trvania pracovnej cesty v Bratislave. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km podľa normy EHK, ktorá je pre mesto 7,4 l, pre rýchlosť 90 km/hod. 5,5 l a pre rýchlosť 120 km/hod. 7,5 l; priemerná spotreba pohonnej látky je 6,8 l/100 km $[(7,4+5,5+7,5):3 = 6,8\text{ l}]$. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v deň nástupu na pracovnú cestu dokladom o kúpe, ktorá bola 1,31 €.

Počet najazdených kilometrov v Bratislave - 120 km.

Počet kilometrov Košice - Bratislava a späť - 810 km.

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. b) podľa normy EHK v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a dokladovanej ceny pohonnej látky z času konania pracovnej cesty (1,31 €),
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie (23,24 €), poplatok za použitie diaľnice (11,62 €).

| | |
|----------------------------|--|
| Základná náhrada | $930 \text{ km} \times 0,183 \text{ €} = 170,19 \text{ €}$ (810+120) = 930 km |
| Náhrada za pohonné látky | $(7,4:100) \times 120 \text{ km} \times 1,31 \text{ €} = 11,6328 \text{ €}$ $(6,8:100) \times 810 \text{ km} \times 1,31 \text{ €} = 72,1548 \text{ €}$ Spolu: $11,6328 + 72,1548 = 83,7876 = 83,79 \text{ €}$ |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 34,86 € |
| Výdavky celkom | 288,84 € |
| v tom | |
| nárokové | 288,84 € |
| nenárokové | 0 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. v sume 288,84 €.

Zamestnancovi boli uhradené nárokované cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 288,84 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmu.

Príklad - STN a EHK/mimo mesto

Zamestnanec po dohode so zamestnávateľom použil pri pracovnej ceste súkromné vozidlo Lada a prejazdil 890 km. Vozidlo má v technickom preukaze uvedení spotrebu pohonnej látky podľa normy STN, ktorá je na 100 km 9,9 l, ako aj podľa normy EHK, ktorá je na 100 km pre mesto 11,0 l, pre rýchlosť 90 km/hod. 7,8 l a pre rýchlosť 120 km/hod. 10,7 l.; priemerná spotreba pohonnej látky podľa normy EHK je 9,83 l/100 km $[(11,0+7,8+10,7):3 = 9,83 \text{ l}]$. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v deň nástupu na pracovnú cestu dokladom o kúpe, ktorá bola 1,31 €. Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č.632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. b) iba podľa normy EHK v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a dokladovanej ceny pohonnej látky z času konania pracovnej cesty (1,31 €),
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie (23,24 €), poplatok za umytie auta (11,62 €).

| | |
|----------------------------|--|
| Základná náhrada | $890 \text{ km} \times 0,183 \text{ €} = 162,87 \text{ €}$ |
| Náhrada za pohonné látky | $(9,83 : 100) \times 890 \text{ km} \times 1,31 \text{ €} = 114,6079 = 114,61 \text{ €}$ |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 34,86 € |
| Výdavky celkom | 312,34 € |
| v tom | |
| nárokové | 300,72 € |
| nenárokové | 11,62 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. v sume 300,72 €.

Zamestnancovi boli uhradené nárokované cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 300,72 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmu.

Zamestnávateľ neuznal zamestnancovi výdavok za umytie auta v sume 11,62 €. V prípade, ak by zamestnávateľ tento výdavok zamestnancovi uznal na základe § 9 ZCN, príjem zamestnanca v sume 11,62 € by bol predmetom dane z príjmu vzhľadom na jeho nenárokový charakter (výdavok za umytie auta je súčasťou sumy základnej náhrady) a súčasne vymeriavacím základom pre platenie odvodov na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie

- c) ak je v technickom preukaze uvedená spotreba podľa osobitného predpisu^{8a)} v členení na mestský cyklus, mimomestský cyklus a kombinovaný cyklus, na výpočet sa použije spotreba zodpovedajúca

príslušnému cyklu premávky alebo kombinácii jednotlivých cyklov premávky, odvodených od konkrétneho režimu jazdy cestného motorového vozidla,

Poznámka

Jednotlivé cykly simulovanej premávky vozidla podľa uvedenej smernice predstavujú:

- mestský cyklus: premávku iba v meste,
- mimomestský cyklus: premávku iba mimo mesta, napríklad na diaľnici,
- kombinovaný cyklus: premávku súčasne v, alebo cez mesto a mimo mesta.

Príklad - ES/mesto/mimo mesto/kombinácia

Zamestnanec - obchodný zástupca používa po dohode so zamestnávateľom na pracovných cestách súkromné vozidlo HONDA ACCORD CE75; počas jednej pracovnej cesty vykonanej na prelome mesiacov máj 2008/jún 2008 prejazdil 412 km. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km podľa normy ES č. 93/116, ktorá je pre mestský cyklus 11,7 l, pre mimomestský cyklus 7,1 l, pre kombinovaný cyklus 8,8 l. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v deň nástupu na pracovnú cestu dokladom o kúpe, ktorá bola 1,31 €.

- v mestskom cykle 120 km bez príviesu,
- v mimomestskom cykle 90 km s príviesom,
- v kombinovanom cykle 202 km s príviesom.

Zamestnanec vyúčtoval náhradu výdavkov za spotrebované pohonné látky, ktoré mu vznikli v súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy bez príviesu podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- základnú náhradu za každý 1 km jazdy s príviesom podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,210 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. c) podľa normy ES/EÚ v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a dokladovanej ceny pohonnej látky z času konania pracovnej cesty (1,31 €),
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie (23,24 €), poplatok za použitie diaľnice (11,62 €), poplatok za umytie auta (11,62 €).

| | |
|---|---|
| Základná náhrada | 120 km x 0,183 € = 21,96 € 292 km x 0,21045 € = 61,4514 € Spolu: 21,96 € + 61,451 € = 83,4114 € = 83,42 € |
| Náhrada za pohonné látky | (11,7 : 100) x 120 km x 1,31 € = 18,3924 € (7,1 : 100) x 90 km x 1,31 € = 8,3709 € (8,8 : 100) x 202 km x 1,31 € = 23,2865 € Spolu: 50,049 € = 50,05 € |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 46,48 € |
| Výdavky celkom v tom nárokové nenárokové | 179,95 € 168,33 € 11,62 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. v sume 168,33 €.

Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 168,33 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmu.

Zamestnávateľ neuznal zamestnancovi výdavok za umytie auta v sume 11,62 € (poplatok za umytie auta je zahrnutý v sume základnej náhrady). V prípade, ak by zamestnávateľ tento výdavok zamestnancovi uznal na základe § 9 ZCN, príjem zamestnanca v sume 11,62 € by bol predmetom dane, t. j. podliehal by dani z príjmu a súčasne vymeriavacím základom pre platenie odvodov na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie.

d) ak je v technickom preukaze cestného motorového vozidla uvedená spotreba podľa osobitného predpisu^{8a)} bez členenia na cykly, na výpočet sa použije spotreba podľa tohto osobitného predpisu; pri jazde cestného motorového vozidla v meste sa spotreba zvýši o 20 %.

Príklad

Zamestnanec - obchodný zástupca používa po dohode so zamestnávateľom na pracovných cestách vykonávaných stále v meste Košice súkromné vozidlo; počas jednej pracovnej cesty prejazdil 445 km. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 8,8 l/100 km (bez udania názvu normy spotreby, predpokladá sa, že ide o spotrebu podľa smerníc ES pre kombinovaný cyklus). Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v deň nástupu na pracovnú cestu dokladom o čerpaní, ktorá 1,31 €.

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- náhradu za spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. d) podľa normy ES/EÚ v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a dokladovanej ceny pohonnej látky v čase použitia súkromného vozidla 1,31 €/l,
- potrebné vedľajšie výdavky – poplatok za parkovanie 23,26 €.

| | |
|----------------------------|---|
| Základná náhrada | 445 km x 0,183 € = 81,435 € = 81,44 € |
| Náhrada za pohonné látky | (10,56 : 100) x 445 km x 1,31 € = 61,5595 € = 61,65 € |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 23,26 € |
| Výdavky celkom | 166,35€ |
| v tom | |
| nárokové | 166,35 € |
| nenárokové | 0 € |

Zamestnávateľ vyúčtoval náhradu výdavkov za použitie súkromného vozidla vo výške, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN, t. j. v sume 166,35 €.

Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za použitie súkromného vozidla do limitovanej výšky ustanovenej zákonom o cestovných náhradách. Pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 166,35 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmu.

- (7) Ak je pohonnou látkou plyn alebo plyn v kombinácii s inou pohonnou látkou, spôsob výpočtu náhrad za spotrebované pohonné látky za jednotlivé pohonné látky dohodne zamestnávateľ so zamestnancom na základe podmienok pracovnej cesty, cien pohonných látok a spotreby. Ak je v technickom preukaze uvedená spotreba oboch pohonných látok podľa osobitného predpisu,^{8a)} pri dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa prihliadne aj na túto spotrebu.
- (8) Ak sa spotreba v technickom preukaze nezhoduje so skutočnou spotrebou alebo sa spotreba v technickom preukaze neuvádza, pre výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky sa použije spotreba podľa technického preukazu cestného motorového vozidla rovnakého typu, s rovnakým objemom valcov motora a s rovnakým druhom pohonnej látky, alebo spotreba preukázaná dokladom vydaným osobou, ktorej bolo udelené oprávnenie autorizácie podľa osobitného predpisu,^{8b)} alebo doplňujúce údaje výrobcu, dovozcu alebo predajcu preukazujúce spotrebu alebo inú spotrebu.
- (9) Výsledná suma základnej náhrady sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Výsledná suma náhrady za spotrebované pohonné látky vypočítaná podľa odsekov 4 až 8 sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
- (10) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť poskytovanie náhrady za použitie cestného motorového vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy.

Z judikatúry - R 18/1983

Ak zamestnanec koná pracovnú cestu vlastným motorovým vozidlom a utrpí pracovný úraz a na vozidle dôjde ku škode, ide o škodu, ktorá zamestnancovi vznikla pri plnení pracovných úloh. To však neplatí v prípade, keď zamestnanec v súvislosti s pracovnou cestou neplní pracovné úlohy, ani neuskutočňuje úkony súvisiace priamo s výkonom práce, ktorá je účelom pracovnej cesty.

^{8a)} Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 374/2006 Z. z. o technických požiadavkách na meranie emisií oxidu uhličitého a spotreby paliva motorových vozidiel.

^{8b)} § 23 zákona č. 142/2000 Z. z. o metrológii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 431/2004 Z. z.

Upozornenie k aplikácii § 7 ods. 6 písm. c) a d) ZCN

§ 7 ods. 6 písm. c) a d) ZCN sa pri použití spotreby pohonnej látky na účely výpočtu náhrady za spotrebované pohonné látky za použitie cestného motorového vozidla v poznámke pod čiarou odvoláva na aproximačné nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 374/2006 Z. z. o technických požiadavkách na meranie emisii oxidu uhličitého a spotreby paliva motorových vozidiel, ktoré prebralo do právneho poriadku Slovenskej republiky príslušné právne akty Európskych spoločenstiev v tejto oblasti (príloha k nariadeniu vlády č. 374/2006 Z. z.).

Aproximačné nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 374/2006 Z. z. bolo zrušené aproximačným nariadením vlády Slovenskej republiky č. 430/2012 Z. z., ktorým sa zrušuje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 374/2006 Z. z. o technických požiadavkách na meranie emisii oxidu uhličitého a spotreby paliva motorových vozidiel, ktorým sa súčasne podľa § 2 vykonávajú právne záväzné akty Európskej únie, ktoré sú uvedené v prílohe. Ide o nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 715/2007 z 20. júna 2007 o typovom schvaľovaní motorových vozidiel so zreteľom na emisie ľahkých osobných a úžitkových vozidiel (euro 5 a euro 6) a o prístupe k informáciám a opravách a údržbe vozidiel v znení nariadenia Komisie (EÚ) č. 566/2011 z 8. júna 2011 a nariadenia Komisie (EÚ) č. 459/2012 z 29. mája 2012.

Pri posudzovaní spotreby pohonnej látky je potrebné od účinnosti aproximačného nariadenia vlády SR č. 430/2012 Z. z. vychádzať z nasledovných záväzných právnych aktov Európskej únie:

- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 715/2007 z 20. júna 2007 o typovom schvaľovaní motorových vozidiel so zreteľom na emisie ľahkých osobných a úžitkových vozidiel (euro 5 a euro 6) a o prístupe k informáciám a opravách a údržbe vozidiel v znení nariadenia Komisie (EÚ) č. 566/2011 z 8. júna 2011 a nariadenia Komisie (EÚ) č. 459/2012 z 29. mája 2012,
- nariadenie Komisie (ES) č. 692/2008, ktorým sa vykonáva, mení a dopĺňa nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 715/2007 o typovom schvaľovaní motorových vozidiel so zreteľom na emisie ľahkých osobných a úžitkových vozidiel (euro 5 a euro 6) a o prístupe k informáciám a opravách a údržbe vozidiel,
- predpis EHK OSN č. 101 - Jednotné ustanovenia o homologizácii osobných motorových vozidiel poháňaných výlučne spaľovacím motorom alebo poháňaných hybridnou elektrickou hnacou súpravou vzhľadom na meranie emisii oxidu uhličitého a spotrebu paliva a/alebo meranie spotreby elektrickej energie a dojazdu a vozidiel kategórie M₁ a N₁ poháňaných výlučne elektrickou hnacou sústavou vzhľadom na meranie spotreby elektrickej energie a dojazdu

Postup uvedený v § 7 ods. 6 písm. c) a d) aj vo väzbe na § 7 ods. 8 ZCN na základe vyššie uvedených právnych aktov Európskej únie zostáva naďalej platný aj po zrušení nariadenia vlády SR č. 374/2006 Z. z. z týchto dôvodov:

- 1) Osvedčenia o evidencii cestného motorového vozidla a v ňom uvedené spotreby paliva vydané za účinnosti nariadenia vlády SR č. 374/2006 Z. z. zostávajú naďalej platné; spotreba paliva je v nich uvedená na základe v tom období platných smerníc Rady uvedených v prílohe predmetného nariadenia vlády.
- 2) Spotreba paliva sa od účinnosti nariadenia vlády SR č. 430/2012 Z. z. meria a aj uvádza do osvedčenia o evidencii motorového vozidla pre kombinovaný cyklus (aplikácia § 7 ods. 6 písm. d) ZCN).
- 3) Predpis EHK OSN 101 v prílohe I - doplnok 4 rozlišuje pri spotrebe paliva mestský cyklus, mimomestský cyklus a kombinovaný cyklus (aplikácia § 7 ods. 6 písm. c) ZCN).

Zápis spotreby paliva do osvedčenia o evidencii časti II

Podľa prílohy č. 5 k vyhláške Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácii Slovenskej republiky č. 169/2010 Z. z. o osvedčení o evidencii časť I, osvedčení o evidencii časť II a technickom osvedčení vozidla položka „V.8 Spotreba paliva“ znamená spotrebu paliva meranú v kombinovanom cykle. Spolu so spotrebou paliva musí byť vždy vyplnená aj položka „V.7 CO₂“, ktorá znamená hmotnostné emisie CO₂ merané v kombinovanom cykle. Iné údaje o spotrebe paliva ako aj CO₂ merané pre mestský a mimomestský cyklus sa v osvedčení o evidencii časti II neuvádzajú (ani v časti ďalšie úradné záznamy). V časti ďalšie úradné záznamy je možné uviesť len poznámku, podľa akej metodiky bola spotreba paliva a emisie CO₂ merané.

Spotreba paliva a emisie CO₂ v kombinovanom cykle sa merajú podľa

- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 715/2007 z 20. júna 2007 o typovom schvaľovaní motorových vozidiel so zreteľom na emisie ľahkých osobných a úžitkových vozidiel (euro 5 a euro 6) a o prístupe k informáciám a opravách a údržbe vozidiel alebo
- predpisu EHK OSN č. 101 - Jednotné ustanovenia o homologizácii osobných motorových vozidiel poháňaných výlučne spaľovacím motorom alebo poháňaných hybridnou elektrickou hnacou súpravou vzhľadom na meranie emisii oxidu uhličitého a spotrebu paliva a/alebo meranie spotreby elektrickej energie a dojazdu a vozidiel kategórie M₁ a N₁ poháňaných výlučne elektrickou hnacou sústavou vzhľadom na meranie spotreby elektrickej energie a dojazdu.

Uvedené predpisy platia iba pre motorové vozidlá kategórie M₁ a N₁. Pre iné kategórie vozidiel v súčasnosti neexistujú predpisy na meranie spotreby paliva a emisii CO₂.

Dodatočný zápis spotreby paliva a emisií CO₂ do osvedčenia o evidencii časti II je možné vykonať na základe

- osvedčenia o zhode vozidla COC pre konkrétne vozidlo,
- potvrdenia výrobcu alebo zástupcu výrobcu vydaného pre konkrétne vozidlo,
- merania poverenej technickej služby overovania vozidiel vykonaného podľa vyššie uvedených predpisov vydaného pre konkrétne vozidlo.

Meranie spotreby paliva podľa iných predpisov (rôzne STN normy, predpis EHK OSN č. 84 - Jednotné ustanovenia pre homologizáciu osobných automobilov so spaľovacím motorom z hľadiska spotreby paliva) nie sú predpisy, kde by sa spotreba paliva a emisie CO₂ merali v kombinovanom cykle.

Poznámka

Súkromné/vlastné vozidlo a daň z motorových vozidiel

Podľa § 2 zákona č. 361/2014 Z. z. o dani z motorových vozidiel a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „ZDMV“) predmetom dane je iba také vozidlo, ktoré spĺňa dve podmienky, a to:

- je evidované v Slovenskej republike a
- používa sa na podnikanie alebo na inú samostatne zárobkovú činnosť v zdaňovacom období.

Na účely platenia cestnej dane je podľa § 3 ods. e) ZDMV aj fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá je zamestnávateľom a vypláca zamestnancovi cestovné náhrady za použitie vozidla, ktoré sa nepoužíva na podnikanie.

Príklad

Fyzická osoba, ktorá podniká (zamestnávateľ) vysiela zamestnanca na pracovnú cestu, za ktorú mu vypláca cestovné náhrady. Na pracovnú cestu zamestnanec použil na základe dohody vlastné motorové vozidlo, ktoré nepoužíva na podnikanie. Daňovníkom dane z motorových vozidiel je zamestnávateľ.

Poznámka

Cestné motorové vozidlo zamestnávateľa

Pokiaľ zamestnanec na pracovnej ceste sám riadi cestné motorové vozidlo, ktoré mu poskytol zamestnávateľ, napr. ktoré je vo vlastníctve zamestnávateľa, v prenájme zamestnávateľa a pod., nepatria mu náhrady uvedené v ustanovení § 7 ZCN. V prípade, keď pri pracovnej ceste vzniknú výdavky napr. za parkovanie, použitie garáže, a pod. ide o potrebné vedľajšie výdavky.

Najčastejšie chyby pri uznávaní výdavkov za použitie cestného motorového vozidla

- Neuzatvára sa písomná dohoda so zamestnancom o použití cestného motorového vozidla pri pracovnej ceste.
- Náhrady za použitie cestného motorového vozidla sa neposkytujú v správnom rozsahu a výške, napr.
 - poskytuje sa napr. iba náhrada za spotrebované pohonné látky a neposkytuje sa suma základnej náhrady,
 - poskytuje sa iba náhrada v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy aj v prípade, ak sa cestné motorové vozidlo použije na pracovnú cestu na žiadosť zamestnávateľa,
 - pri výpočte náhrady za spotrebované pohonné látky sa nezohľadňuje jednotlivý režim alebo cyklus jazdy vo väzbe na spotrebu pohonnej látky,
 - pri výpočte paušálnej sumy za použitie cestného motorového vozidla sa zníži nárok zamestnanca, napr. zníži sa suma základnej náhrady,
 - pri výpočte náhrady za spotrebované pohonné látky v prípade nepreukázania ceny pohonnej látky zo strany zamestnanca sa na výpočet použije nesprávna cena, to znamená nepoužije sa cena, ktorú uvádza Štatistický úrad SR, ale cena pohonnej látky z iného zdroja/portálu,
 - neposkytujú sa potrebné vedľajšie výdavky, ktoré zamestnancovi vzniknú v súvislosti s použitím cestného motorového vozidla ako je napr. parkovné, diaľničný poplatok s argumentom, že sú zahrnuté v sume základnej náhrady,
 - náhrada v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka sa poskytuje všetkým zamestnancom/spolucestujúcim v cestnom motorovom vozidle a nie iba zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú písomnú dohodu o použití motorového vozidla a s ktorým sa súčasne zamestnávateľ písomne dohodol na náhrade v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy,
 - náhrada v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej dopravy sa poskytuje aj v iných prípadoch, napr. zamestnanec mal určený spôsob dopravy vlak, zamestnanec svojvoľne použil cestné motorové vozidlo,
 - cena cestovného lístka sa nezisťuje u konkrétneho prepravcu, ale sa vypočítava (napr. počet kilometrov x sadzba podľa sadzovníka prepravcu),

- neposkytujú sa potrebné vedľajšie výdavky, ktoré zamestnancovi vzniknú v súvislosti s použitím cestného motorového vozidla ako je napr. parkovné, diaľničný poplatok v prípade, ak sa zamestnanec písomne dohodol so zamestnávateľom na náhrade v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy (náhrada v cene cestovného lístka nahrádza iba cestovné výdavky a nie potrebné vedľajšie výdavky).

§ 8

Zvyšovanie súm stravného a súm základnej náhrady

- (1) Sumy stravného pre časové pásma podľa § 5 ods. 1 a 2 a sumy základných náhrad za používanie cestných motorových vozidiel podľa § 7 ods. 1 a 2 zvyšuje ministerstvo opatrením na základe údajov štatistického úradu o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní a o indexe cien položiek spojených s prevádzkou motorových vozidiel. Zvýšenie súm sa vykoná, ak rozdiel kumulatívneho indexu cien za príslušný kalendárny mesiac a hodnoty základne je najmenej 5 %; sumy náhrad sa zvýšia o percento príslušného rozdielu. Kumulatívny index cien za príslušný kalendárny mesiac sa vypočíta ako súčin koeficientov medzimesačných indexov a hodnoty základne. Hodnota základne, za ktorú sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého bola naposledy opatrením podľa § 5 ods. 2 a § 7 ods. 2 zvýšená suma náhrad, je 100 %. Zvýšené sumy náhrad podľa prvej vety patria zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli zverejnené.

Zoznam vybraných reprezentantov pre výpočet indexu cien za priemerné osobné vozidlo

AUTOPLÁŠT
BRZDOVÉ DOŠTIČKY KOTÚČOVÉ
AKUMULÁTOR
HALOGENOVÁ ŽIAROVKA
ĽAVÝ PREDNÝ BLATNÍK
ZAPALOVACÍ MODUL
ČELNÉ SKLO
OLEJOVÝ FILTER
OLEJ MOTOROVÝ
NEMRZNÚCA KVAPALINA DO CHLADIČOV
VÝMENA VÝFUKU
PRÁCA AUTOMECHANIKA
OPRAVA DEFEKTU
UMYTIE OS. AUTA (+SPODOK) VRÁT. KONZERVOVANIA
PRAVIDELNÁ TECHNICKÁ PREHLIADKA MOTOROVÉHO VOZIDLA
POVINNÉ ZMLUVNÉ POISTENIE MOTOROVÉHO VOZIDLA
HAVARIJNÉ POISTENIE ZA MOTOROVÉ VOZIDLO

Zoznam vybraných reprezentantov pre výpočet indexu cien za stravné

MÄSOVÝ VÝVAR
ZELENINOVÁ POLIEVKA
GULÁŠ
BRAVČOVÉ MÄSO PEČENÉ, DUSENÁ KAPUSTA, KNEDĽA
VYPRÁŽANÝ BRAVČOVÝ REZEŇ (V STRÚHANKE)
KURČA PEČENÉ ALEBO GRILOVANÉ
KURACIE PRSIA NA PRÍRODNO
VYPRÁŽANÉ RYBIE FILÉ
PALACINKY S NÄPLŇOU-DEZERT V REŠTAURÁCIÁCH
BRYNDZOVÉ HALUŠKY
VYPRÁŽANÝ SYR (MINÚTKA)
ŠUNKOVÁ PIZZA
VYPRÁŽANÉ ZEMIAKOVÉ HRANOLKY
DUSENÁ RYŽA
TATÁRSKA OMÁČKA
VARENÉ ZEMIAKY
ZELENINOVÝ ŠALÁT
KARAMELOVÝ VETERNÍK
ZMRZLINA

VLAŠSKÝ ŠALÁT
ŠUNKOVÁ BAGETA
PÁROK V ROŽKU
DENNÉ OBEDOVÉ MENU
KÁVA - 7 g ZRNKOVEJ KÁVY 5 g CUKRU
MINERÁLNA VODA
MALINOVKA NA OVOCNOM ZÁKLADE
MALINOVKA NA COLOVOM ZÁKLADE

- (2) Sumy stravného sa zaokrúhľujú na desať eurocentov nahor. Sumy základných náhrad za používanie cestných motorových vozidiel sa zaokrúhľujú na tri desatinné miesta nahor.

§ 9

Iné a vyššie náhrady - nie sú súčasťou v náhrade

Zamestnávateľ, ktorý nie je rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, okrem príspevkovej organizácie, ktorej objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok zriaďovateľa, a zamestnávateľ, ktorý je obcou alebo vyšším územným celkom, ak sú zamestnanci obce alebo vyššieho územného celku odmeňovaní podľa osobitného predpisu,¹⁰⁾ môže poskytovať zamestnancom aj iné náhrady súvisiace s pracovnou cestou, s dočasným pridelením, s vyslaním do štátu Európskej únie, so vznikom pracovného pomeru, s výkonom práce v zahraničí a s cestou v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť a vyššie náhrady, ako ustanovuje tento zákon. Zamestnávateľ môže poskytovanie týchto náhrad dohodnúť v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode alebo určiť vo vnútornom predpise.

stredná časť, odliš. od iných možností (ak by in u konkrétnych náhrad na opotrebovaní bicykla

TRETIA ČASŤ

NÁHRADY PRI ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÝCH CESTÁCH

§ 10

Na poskytovanie náhrad pri zahraničných pracovných cestách vrátane iných a vyšších náhrad sa vzťahujú ustanovenia § 2 až 9, ak tento zákon neustanovuje inak.

§ 10a

- (1) Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu a po túto dobu mu patrí podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov v nižšom rozsahu a v nižšej výške ako podľa tohto zákona, poskytne zamestnávateľ náhradu v rozsahu a vo výške rozdielu medzi nárokom podľa tohto zákona a náhradou poskytovanou podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie.
- (2) Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu a po túto dobu mu patrí podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov v rovnakom alebo vo vyššom rozsahu a v rovnakej alebo vo vyššej výške ako podľa tohto zákona, zamestnávateľ náhradu podľa tohto zákona neposkytne.

⁹⁾ § 21 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰⁾ Zákonník práce.

Príklad

Cestovné náhrady na základe medzinárodnej zmluvy alebo na základe podmienok a rozhodnutí EÚ

Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu a po túto dobu mu patrí podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov v rovnakom alebo vo vyššom rozsahu a v rovnakej alebo vo vyššej výške ako podľa ZCN, zamestnávateľ náhradu podľa tohto zákona neposkytne. Znamená to teda, že zamestnávateľ neposkytuje vôbec náhradu podľa ZCN, ale poskytne celú náhradu, ktorá vyplýva podľa podmienok EÚ, t. j. vyplatí sumu, ktorú obdrží od príslušnej inštitúcie? Alebo je to tak, že zamestnávateľ poskytne náhrady na zahraničnú pracovnú cestu a rozdiel medzi poskytnutými náhradami a sumou získanou od inštitúcie EÚ si necháva.

Odpoveď

Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu a po túto dobu mu patrí podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov

- v nižšom rozsahu a v nižšej výške ako podľa ZCN, poskytne zamestnávateľ náhradu v rozsahu a vo výške rozdielu medzi nárokom podľa tohto zákona a náhradou poskytovanou podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie,
- v rovnakom alebo vo vyššom rozsahu a v rovnakej alebo vo vyššej výške ako podľa ZCN, zamestnávateľ náhradu podľa tohto zákona neposkytne; v tomto prípade zamestnávateľ neposkytne náhradu podľa ZCN, ale poskytne náhradu, ktorá vyplýva z podmienok Európskej únie v plnom rozsahu a sume.

Úpravou §10a ZCN sa zabezpečilo, aby zamestnancovi, ktorému na zahraničnej pracovnej ceste patrí náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia inštitúcií a orgánov Európskej únie boli zachované minimálne rovnaké nároky, ktoré zabezpečuje naša právna úprava, t. j. zamestnancovi musí byť zachovaný aspoň minimálny rozsah a výška náhrad podľa ZCN bez ohľadu na to, kto tieto náhrady poskytuje.

§ 11

Komerčné poistenie

- (1) Zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste patrí náhrada preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí; táto náhrada zamestnancovi nepatrí, ak ho takto poistil zamestnávateľ.
- (2) Zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste môže zamestnávateľ poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov aj na iné druhy poistenia; táto náhrada zamestnancovi nepatrí, ak ho takto poistil zamestnávateľ.

Najčastejšie chyby pri zabezpečení poistenia liečebných nákladov v zahraničí

- Zamestnanec nemá zabezpečené poistenie nevyhnutných liečebných nákladov pri zahraničnej pracovnej ceste vykonanej do štátov Európskej únie, alebo ho nemá zabezpečené pri žiadnej zahraničnej pracovnej ceste.
- Zamestnávateľ ako nárokové plnenie poskytuje celkové cestovné poistenie (ktoré zahŕňa aj iné druhy komerčného poistenia) a nie iba poistenie nevyhnutných liečebných nákladov.

11a

Náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie

Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do tropických oblastí alebo do inak zdravotne obťažných oblastí, patrí náhrada preukázaných výdavkov za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

Príklad

Zamestnanec je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu a ide s ním aj manželka. Krajina, do ktorej je na zahraničnú pracovnú cestu vyslaný vyžaduje povinné očkovanie. Môže sa nákup vakcín poskytovať v rámci potrebných vedľajších výdavkov aj pre manželku? Alebo je to výdavok na zdravotnú starostlivosť? Ako má zamestnávateľ postupovať, ak očkovanie nie je povinné, ale zamestnanec sa dá preventívne zaočkovať spolu s manželkou, ktorá s ním vycestuje do zahraničia?

Náhrada výdavkov za povinné očkovanie alebo odporúčané očkovanie patrí len zamestnancovi a to pri takých zahraničných pracovných cestách, ktoré sú vykonané do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí; na manželku zamestnanca, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu sa zákon o cestovných náhradách nevzťahuje (§ 1 ods. 1 a 2 ZCN presne vymedzuje okruh osôb, na ktorý sa vzťahuje). V prípade, ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu výdavkov za očkovanie, ktoré nie je do danej krajiny povinné a ani odporúčané, takto poskytnutá náhrada by sa považovala za inú náhradu podľa § 9 ZCN, ktorá má fakultatívny charakter, pričom treba upozorniť na to, že nie každý zamestnávateľ môže poskytovať iné a vyššie náhrady.

§ 12

Náhrada výdavkov za cesty na návštevu rodiny

Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu písomne dohodne na návšteve rodiny zamestnanca v mieste jej pobytu,³⁾ alebo v dohodnutom mieste pobytu rodiny na území Slovenskej republiky patrí zamestnancovi náhrada písomne dohodnutých výdavkov, najviac v rozsahu, do výšky a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Ustanovenie § 4 ods. 1 písm. e) sa nevzťahuje na cesty na návštevu rodiny zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu.

Príklad

Zamestnanec bol vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu v čase prázdnín do Prahy na obdobie 3 mesiacov. Zamestnanec má trvalý pobyt v Bratislave, je ženatý a má dve deti. Pred vyslaním na zahraničnú pracovnú cestu sa so zamestnávateľom písomne dohodol na návšteve rodiny 1 krát mesačne do miesta pobytu rodičov manželky (Žilina), kde sa v tom čase s deťmi zadržavala, a to na náhrade cestovných výdavkov rýchlikom I. triedy a na stravnom.

§ 13

Stravné

- (1) Pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnancovi patrí za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom stravné v eurách alebo v cudzej mene. Stravné v eurách alebo v cudzej mene je ustanovené v závislosti od času trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky v kalendárnom dni, pričom čas trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky je rozdelený na časové pásma
 - a) do 6 hodín vrátane,
 - b) nad 6 hodín až 12 hodín,
 - c) nad 12 hodín.
- (2) Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo financií Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo financií“).
- (3) Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene podľa odseku 2 pre jednotlivé krajiny alebo skupiny krajín ustanoví ministerstvo financií na základe návrhu Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo zahraničných vecí“), vypracovaného po posúdení podkladov zastupiteľských úradov o cenách jedál a nealkoholických nápojov vo verejných stravovacích zariadeniach v jednotlivých krajinách, alebo s využitím štatistických údajov Medzinárodného menového fondu, Organizácie spojených národov, alebo iných medzinárodných finančných štatistických údajov.
- (4) Ak zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvá v kalendárnom dni
 - a) do 6 hodín vrátane patrí zamestnancovi stravné vo výške 25 % zo základnej sadzby stravného,
 - b) nad 6 hodín až 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného,
 - c) nad 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume základnej sadzby stravného.

Príklad

Je postup zamestnávateľa správny, ak vo vnútornom predpise určil podmienky poskytovania stravného v časovom pásme do 6 hodín vrátane tak, že stravné sa poskytuje presným výpočtom v závislosti od počtu hodín mimo územia Slovenskej republiky? Napríklad, ak zamestnanec vykonal zahraničnú pracovnú cestu do Českej republiky, ktorá trvala 2.30 h, poskytnite mu stravné v sume 62,50 CZK ($150:6 \times 2,5 = 62,50$)?

Postup zamestnávateľa je v rozpore s ustanovením § 13 ods. 1 ZCN a nadväzne na to aj ustanovením § 13 ods. 4 ZCN zamestnávateľovi takýto postup neumožňuje. ZCN presne vymedzuje časové pásma a výšku stravného, ktorú musí zamestnávateľ dodržať.

Takýmto spôsobom by mohol zamestnávateľ postupovať len v zmysle ustanovenia § 13 ods. 6 ZCN, ktoré mu umožňuje so zamestnancom, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, dohodnúť v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru nižšie sumy stravného alebo iné podmienky poskytovania stravného (napr. iné časové pásma).

Príklad

Je postup zamestnávateľa správny, ak vo vnútornom predpise rozčlenil pre Českú republiku a Rakúsko časové pásmo do 6 hodín vyrátané na kratšie časové pásma s príslušnou sumou stravného:

Rakúsko:

- do 3 hodín – stravné sa neposkytuje.
- od 3 hodín do 6 hodín – stravné v sume 25 %.

Česká republika:

- do 1 hodiny – stravné v sume 10 %,
- od 1 hodiny do 3 hodín – stravné v sume 15 %,
- od 3 hodín do 5 hodín – stravné v sume 20 %,
- nad 5 hodín do 6 hodín vrátane – stravné v sume 25 %.

Postup zamestnávateľa je v rozpore s ustanovením § 13 ods. 1 ZCN a nadväzne nato aj s ustanovením § 13 ods. 4. ZCN zamestnávateľovi takýto postup neumožňuje. ZCN presne vymedzuje časové pásma a výšku stravného, ktorú musí zamestnávateľ dodržať.

Takýmto spôsobom by mohol zamestnávateľ postupovať len v zmysle ustanovenia § 13 ods. 6 ZCN, ktoré mu umožňuje so zamestnancom, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, dohodnúť v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru nižšie sumy stravného alebo iné podmienky poskytovania stravného (napr. iné časové pásma).

- (5) Stravné v eurách alebo v cudzej mene zamestnávateľ poskytne v mene a výške stravného ustanovené pre krajinu, v ktorej zamestnanec strávi v kalendárnom dni najviac hodín. Ak zamestnanec strávi v kalendárnom dni rovnaký počet hodín vo viacerých krajinách, zamestnávateľ poskytne stravné v eurách alebo v cudzej mene, ktoré je pre zamestnanca výhodnejšie. V prípade leteckého spôsobu dopravy sa za rozhodujúci čas pre posúdenie času stráveného v jednotlivých krajinách považuje čas odletu lietadla podľa letového poriadku, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 16).

Príklad 1

Poskytovanie stravného pri zahraničnej pracovnej ceste do Nemecka, ktorá trvala 3 kalendárne dni a čas výkonu práce bol aj v Českej republike:

1. deň – začiatok o 4.00 h, prechod hraníc do Českej republiky o 6.30 h, prechod hraníc do Nemecka o 19.30 h,
2. deň – o 15.30 h prechod hraníc z Nemecka do Českej republiky,
3. deň – o 2.30 h prechod hraníc z Českej republiky na Slovensko, ukončenie pracovnej cesty o 5.15 h.

1. deň

- pracovná cesta zamestnanca trvala od 4.00 h do 24.00 h, t. j. celkom 20.00 h, z toho:
 - na území SR od 4.00 h do 6.30 h, t. j. 2.50 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi nevznikol nárok na stravné v €, pretože nespĺnil základnú podmienku nároku na stravné ako pri tuzemskej pracovnej ceste, t. j. minimálne 5 hodín trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky počas kalendárneho dňa;
 - mimo územia Slovenskej republiky 6.30 h do 24.00 h, t. j. celkom 17.30 h., pričom na území Českej republiky jeho zahraničná pracovná cesta trvala od 6.30 h do 19.30 h, t. j. 13 h a na území Nemecka trvala od 19.30 h do 24.00 h, t. j. 4.30 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné v cudzej mene vo výške základnej sadzby stravného (pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvala viac ako 12 hodín počas kalendárneho dňa).

Zamestnávateľ poskytne za tento kalendárny deň zamestnancovi stravné ustanovené pre Českú republiku vo výške 600 CZK z dôvodu, že v rámci kalendárneho dňa strávil v Českej republike dlhší čas ako v Nemecku.

Poznámka

Zamestnávateľ môže pri poskytnutí preddavku na zahraničnú pracovnú cestu poskytnúť po dohode so zamestnancom preddavok na stravné nie v českých korunách, ako je ustanovené v opatrení Ministerstva financií SR, ale v eurách,

pri prepočte sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo NBS platným k prvému dňu v mesiaci, kedy sa zahraničná pracovná cesta začala (§ 36 ods. 6).

2. deň

- zahraničná pracovná cesta zamestnanca trvala od 0.00 hod. do 24.00 h, t. j. celkom 24.00 h a to celý čas mimo územia Slovenskej republiky; pričom
 - na území Nemecka jeho zahraničná pracovná cesta trvala od 0,00 h do 15,30 h, t. j. 15.30 h a
 - na území Českej republiky trvala od 15.30 h do 24.00 h, t. j. 8.30 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné v cudzej mene vo výške základnej sadzby stravného (pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvala celý kalendárny deň).

Zamestnávateľ poskytne za tento kalendárny deň zamestnancovi stravné ustanovené pre Nemecko vo výške 45 € z dôvodu, že v rámci kalendárneho dňa strávil v Nemecku dlhší čas ako v Českej republike.

3. deň

- zahraničná pracovná cesta zamestnanca trvala od 0.00 h do 5.15 h, t. j. celkom 5.15 h, z toho:
 - mimo územia Slovenskej republiky od 0.00 h do 2.30 h, t. j. 2.30 h, pričom celý čas strávil zamestnanec na území Českej republiky; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné v cudzej mene vo výške 25 % zo základnej sadzby stravného (pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvala do 6 hodín počas kalendárneho dňa).

Zamestnávateľ poskytne za tento kalendárny deň zamestnancovi stravné ustanovené pre Českú republiku vo výške 150 CZK (600 CZK x 25 % = 150 CZK).

Poznámka

Zamestnávateľ môže pri poskytnutí preddavku na zahraničnú pracovnú cestu poskytnúť po dohode so zamestnancom preddavok na stravné nie v českých korunách, ale v eurách, pri prepočte na euro sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo NBS platným k prvému dňu v mesiaci, kedy sa zahraničná pracovná cesta začala (§ 36 ods. 6 ZCN).

- na území SR od 2.30 h do 5.15 h, t. j. celkom 2.45; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi nevznikol nárok na stravné v €, pretože nespĺnil základnú podmienku nároku na stravné ako pri tuzemskej pracovnej ceste, t. j. minimálne 5 hodín trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky počas kalendárneho dňa.

Príklad 2

Zamestnanec bol vyslaný na jednodňovú zahraničnú pracovnú cestu do Rakúska, pričom prechádzal cez Maďarsko. Zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvala 10 h, pričom na území Maďarska trvala 5 h a na území Rakúska trvala 5 h. Zamestnancovi vznikol nárok na stravné v cudzej mene vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného (časové pásmo od 6 hodín do 12 hodín.) V uvedenom prípade sa mu poskytne 50 % zo základnej sadzby pre Rakúsko, t. j. 50 % zo 45 € a to z dôvodu, že pre Rakúsko je výhodnejšia základná sadzba stravného oproti Maďarsku (38 €).

Príklad 3

Zahraničná pracovná cesta zamestnanca z Bratislavy do krajín perzského zálivu podľa nasledovného letového plánu a iných časových údajov na účely posúdenia nároku na stravné počas zahraničnej pracovnej cesty:

16. 3. – prechod slovensko-rakúskej hranice služobným autom – 11.00 h

21. 3. – prechod rakúsko-slovenskej hranice služobným autom o 9.00 h

Katar – 35 €, Kuvajt – 38 €, SAE – 35 €, Nemecko – 45 €

16 MAR VIE - DOH 1500 2215 – zamestnanec má nárok na základnú sadzbu stravného v eurách pre Katar – 35 € (pracovná cesta v rámci kalendárneho dňa trvala nad 12 h)

– od 11.00 h do 15,00 h bol zamestnanec v Rakúsku, t. j. 4 h; od 15,00 h do 24.00 h bol v Katare, t. j. 9 h – má nárok na základnú sadzbu stravného pre Katar – v Katare bol dlhší čas ako v Rakúsku

17 MAR DOH - KWI 1920 2045 – zamestnanec má nárok na základnú sadzbu stravného v eurách pre Katar – 35 € (pracovná cesta v rámci kalendárneho dňa trvala nad 12 h)

– od 0.00 h do 19.20 h bol zamestnanec v Katare, t. j. 19.20 h; od 19.20 h do 24.00 h bol v Kuvajte, t. j. 4.40 h – má nárok na základnú sadzbu pre Katar – v Katare bol dlhší čas ako v Kuvajte

18 MAR – zamestnanec má nárok na základnú sadzbu stravného pre Kuvajt – 38 € (pracovná cesta v rámci kalendárneho dňa trvala nad 12 h)

19 MAR KWI - AUH 1735 2015 – zamestnanec má nárok na základnú sadzbu stravného v eurách pre Kuvajt – 38 € (pracovná cesta v rámci kalendárneho dňa trvala nad 12 h)

- od 0.00 h do 17.35 h bude v Kuvajte, t. j. 17.35 h; od 17.35 h do 24.00 h bude v Emirátoch, t. j. 6.25 h – má nárok na základnú sadzbu pre Kuvajt – v Kuvajte bol dlhší čas ako v SAE (§ 13 ods. 5 ZCN)

21 MAR AUH - FRA 0105 0515

21 MAR FRA - VIE 0705 0825 - zamestnanec má nárok na stravné vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného pre Nemecko, t. j. 50 % zo 45 € = 22,50 € (pracovná cesta v rámci kalendárneho dňa trvala do 12 h)

- od 0.00 h do 01.05 h bol zamestnanec v Emirátoch, t. j. 1.5 h; od 01.05 h do 07.05 h bol v Nemecku, t. j. 6 h; od 07.05 h do času prechodu rakúsko-slovenskej hranice, t. j. do 9.00 h bol v Rakúsku; má nárok na 50 % zo základnej sadzby stravného a to zo základnej sadzby pre Nemecko, lebo v Nemecku bol najdlhšie rámci kalendárneho dňa.

- (6) So zamestnancom, u ktorého častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno dohodnúť v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru odchylné od tohto zákona podmienky na poskytovanie stravného v eurách alebo v cudzej mene, ako aj nižšie stravné, ako je ustanovené v odseku 4, najviac však o 5 %.

Príklad

Zamestnávateľ bude pravidelne vysielat' zamestnanca, u ktorého častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, na jednodňové zahraničné pracovné cesty do Českej republiky na účely vykonávania montážnych prác. Z tohto dôvodu sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli v pracovnej zmluve na nižšej sume stravného pri týchto zahraničných pracovných cestách, a to o 5 %. Pre zahraničné pracovné cesty v jednotlivých časových pásmach bude mať zamestnanec nárok na stravné podľa dohody v pracovnej zmluve, a to:

- pri zahraničných pracovných cestách v trvaní do 6 hodín vrátane v sume **142,50 CZK**
(25 % zo 600 CZK = 150 CZK - 5% = 142,50 CZK),
- pri zahraničných pracovných cestách v trvaní od 6 do 12 hodín vrátane v sume **285,00 CZK**
(50 % zo 600 CZK = 300 CZK - 5 % = 285,00 CZK),
- pri zahraničných pracovných cestách v trvaní nad 12 hodín v sume **570,00 CZK**
(600 CZK - 5 % = 570,00 CZK).

Upozornenie

Podľa § 38e ods. 1 ZCN pracovné zmluvy a dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru uzatvorené pred 1. marcom 2015, ktoré sú v rozpore s ustanovením § 13 ods. 6 v znení účinnom od 1. marca 2015, strácajú v tejto časti platnosť 1. marca 2015.

- (7) Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné určené podľa odsekov 1 až 6 kráti o 25 % za bezplatne poskytnuté raňajky, o 40 % za bezplatne poskytnutý obed a o 35 % za bezplatne poskytnutú večeru z ustanovenej sumy stravného pre časové pásmo nad 12 hodín alebo z najvyššej dohodnutej sumy stravného podľa odseku 6.

Príklad 1

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na trojdňovú pracovnú cestu do Českej republiky, pričom prvý deň pracovná cesta trvala v časovom pásme do 6 hodín (nárok na stravné 150 CZK), druhý deň trvala pracovná cesta v časovom pásme nad 12 hodín (nárok na stravné 600 CZK.) a tretí deň trvala pracovná cesta v časovom pásme od 6 do 12 hodín (nárok na stravné 300 CZK). Zamestnanec mal čiastočne zabezpečené stravovanie:

1. deň - večeru,
2. deň - raňajky, obed,
3. deň - raňajky.

1. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné vo výške 150 CZK, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 13 ods. 7 ZCN kráti o:

- 35 % za poskytnutú večeru, miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 12 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. o 210 CZK

Zamestnávateľ v tomto prípade zamestnancovi neposkytne už žiadne peňažné plnenie z dôvodu, že nárok na stravné mal zamestnanec za kalendárny deň vo výške 150 CZK, miera krátenia za bezplatne zabezpečené stravovanie vyjadrená v nominálnej hodnote je 210 CZK (600 CZK x 35 % = 210 CZK).

2. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné vo výške 600 CZK, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 13 ods. 7 ZCN kráti:

- 25 % za bezplatne zabezpečené raňajky, miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 12 hodín trvania pracovnej cesty t. j. o 150 CZK ($600 \text{ CZK} \times 25 \% = 150 \text{ CZK}$),
- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 12 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. o 240 CZK ($600 \text{ CZK} \times 40 \% = 240 \text{ CZK}$).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za bezplatne zabezpečené raňajky a obed, t. j. poskytne mu sumu 210 CZK ($600 \text{ CZK} - 65 \% = 600 \text{ CZK} - 390 \text{ CZK} = 210 \text{ CZK}$).

3. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné vo výške 300 CZK, ktoré mu zamestnávateľ na základe § 13 ods. 7 zákona kráti o 25 % za poskytnuté raňajky, miera krátenia sa vypočíta zo stravného nad 12 hodín trvania pracovnej cesty, t. j. o 150 CZK ($600 \text{ CZK} \times 25 \% = 150 \text{ CZK}$).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za bezplatne zabezpečené raňajky, t. j. poskytne mu sumu 150 CZK ($300 \text{ CZK} - 25 \% = 300 \text{ CZK} - 150 \text{ CZK} = 150 \text{ CZK}$).

Príklad 2

Zamestnávateľ pravidelne vysiela zamestnanca, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, na jednodňové zahraničné pracovné cesty do Českej republiky na účely vykonávania montážnych prác. Z tohto dôvodu sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli v pracovnej zmluve na nižšej sume stravného pri týchto zahraničných pracovných cestách, a to o 5 %. Pre zahraničné pracovné cesty v jednotlivých časových pásmach bude mať zamestnanec nárok na stravné podľa dohody v pracovnej zmluve, a to:

- pri zahraničných pracovných cestách v trvaní do 6 hodín vrátane v sume 142,50 CZK,
- pri zahraničných pracovných cestách v trvaní od 6 do 12 hodín vrátane v sume 285,00 CZK,
- zahraničných pracovných cestách v trvaní nad 12 hodín v sume 570,00 CZK.

Zamestnávateľ ho vyslal na trojdňovú pracovnú cestu k jednému klientovi, pričom stravné mu poskytol na základe dohody za tých istých podmienok ako pri jednodňových pracovných cestách. Prvý deň trvala pracovná cesta v časovom pásme do 6 hodín (nárok na stravné 142,50 CZK), druhý deň trvala v časovom pásme nad 12 hodín (nárok na stravné 570,00 CZK) a tretí deň trvala pracovná cesta v časovom pásme od 6 do 12 hodín (nárok na stravné 285,00 CZK). Zamestnanec mal čiastočne zabezpečené stravovanie:

- 1. deň – večeru,
- 2. deň – obed,
- 3. deň – obed.

1. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné vo výške 142,50 CZK, ktoré mu zamestnávateľ kráti na základe § 13 ods. 7 ZCN o:

- 35 % za poskytnutú večeru, miera krátenia sa vypočíta z najvyššie dohodnutej sumy stravného, t. j. o 199,50 CZK ($570,00 \times 35 \%$).

Zamestnávateľ v tomto prípade už zamestnancovi neposkytne žiadne peňažné plnenie z dôvodu, že nárok na stravné mal zamestnanec za kalendárny deň vo výške 142,50 CZK, miera krátenia za bezplatne zabezpečené stravovanie vyjadrená v nominálnej hodnote je 199,50 CZK ($570,00 \times 35 \%$).

2. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné vo výške 570,00 CZK, ktoré mu zamestnávateľ kráti o:

- 40 % za bezplatne zabezpečený obed, miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného, t. j. o 228,00 CZK ($570,00 \times 40 \%$).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za bezplatne zabezpečený obed, t. j. poskytne mu sumu 342,00 CZK ($570,00 - 228,00$).

3. deň

Zamestnanec mal nárok na stravné vo výške 285,00 CZK, ktoré mu zamestnávateľ kráti o:

- 40 % za poskytnutý obed, miera krátenia sa vypočíta z najvyššej dohodnutej sumy stravného, t. j. o 228,00 CZK ($570,00 \times 40 \%$).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi rozdiel medzi nárokovým stravným a sumou krátenia za bezplatne zabezpečený obed, t. j. poskytne mu sumu 57,00 CZK ($285,00 - 228,00$).

Príklad 3

V organizácii bol uskutočnený predbežný audit. Audítor upozornil na pokladničný doklad, v ktorom sa zamestnancovi priznali cestovné náklady a stravné podľa času stráveného na pracovnej ceste v hodnote 150 CZK. Zamestnanec bol na školení. Na priloženej pozvánke je uvedené: „Školenie je vrátane občerstvenia zdarma!“.

Možno občerstvenie v podobe nejakej kávy, čaju, minerálky, keksíkov, či obloženej žemle považovať za bezplatne poskytnuté stravovanie, o ktorom sa hovorí v zákone o cestovných náhradách v § 13 ods. 7?

Za zabezpečené stravovanie sa nepovažuje poskytnutie pohostenia, resp. občerstvenia (obložený chliebik, obložená zemľa, bageta, káva, čaj, minerálna voda a pod.) z dôvodu, že stravné slúži zamestnancovi na zabezpečenie si teplého jedla; z tohto dôvodu sa stravné v prípade poskytnutia občerstvenia nemôže krátiť.

V uvedenom prípade zamestnávateľ stravné, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa v prípade poskytnutého občerstvenia nekráti a stravné zamestnancovi poskytne v plnej výške podľa príslušného časového pásma.

(8) Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb, zamestnávateľ stravné podľa odsekov 1 až 6 kráti spôsobom ustanoveným v odseku 7.

Príklad

Zamestnanec bol vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do Bulharska, ktorá trvala v rámci kalendárneho dňa viac ako 12 hodín. V rámci ubytovania v hoteli mu boli poskytnuté raňajky uvedené na hotelovom účte v sume 9,25 €. Základná suma stravného pre Bulharsko je opatrením MF SR ustanovená na sumu 36 €. Zamestnávateľ bude krátiť základnú sadzbu stravného o 9 €, t. j. o 25 % zo základnej sadzby stravného ($36 \text{ €} \times 25 \% = 9 \text{ €}$) a to bez ohľadu na hodnotu raňajok.

(9) Zamestnávateľ stravné v eurách alebo v cudzej mene nekráti spôsobom ustanoveným v odsekoch 7 a 8, ak zamestnanec nemohol využiť zabezpečené jedlo alebo poskytnuté raňajky z dôvodov, ktoré nezávisia.

Príklad

Zamestnanec mal na zahraničnej pracovnej ceste zabezpečené raňajky v rámci ubytovacích služieb, pričom sa podávali v čase od 6.00 do 10.00 hod. Zamestnanec sa v deň odchodu nemohol zúčastniť raňajok, vzhľadom na to, že odlet lietadla bol už o 5.00 hod. Zamestnávateľ pri vyúčtovaní zahraničnej pracovnej cesty zohľadní túto skutočnosť a za tento deň sa zamestnancovi stravné krátiť nebude.

(10) Preukázanie zabezpečeného jedla podľa odseku 7 alebo poskytnutých raňajok podľa odseku 8 sa môže nahradiť vyhlásením zamestnanca vo vyúčtovaní náhrad.

(11) Po dobu prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny (§ 12) alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2), stravné v eurách alebo v cudzej mene zamestnancovi nepatrí.

Najčastejšie chyby pri poskytovaní stravného pri zahraničnej pracovnej ceste

- Stravné sa neposkytuje za celkový čas trvania zahraničnej pracovnej cesty, ale iba napr. za čas výkonu práce, za pracovné dni a pod.
- Ak zamestnanec vykoná v rámci kalendárneho dňa napr. tri zahraničné pracovné cesty, stravné sa neposkytuje za každú zahraničnú pracovnú cestu vykonanú v rámci kalendárneho dňa samostatne, ale poskytuje sa za celkový čas po spočítaní časov trvania týchto troch zahraničných pracovných ciest.
- Ak zamestnanec vykoná napr. dvojďňovú zahraničnú pracovnú cestu, stravné sa neposkytuje za každý kalendárny deň samostatne, ale za zahraničnú pracovnú cestu ako celok.
- Pri poskytovaní stravného sa nezohľadňuje prechod cez viaceré krajiny v rámci kalendárneho dňa a od začiatku zahraničnej pracovnej cesty sa poskytuje stravné v eurách alebo v cudzej mene v sume pre cieľovú krajinu a nie v mene a v sume stravného pre krajinu, v ktorej zamestnanec strávil najviac hodín, alebo v prípade rovnakého počtu hodín v mene a v sume stravného pre krajinu, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.
- Nesprávne posudzovanie rozhodných časov pre vznik nároku na stravné v eurách alebo v cudzej mene v tom zmysle, že pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá v rámci kalendárneho dňa je vykonaná vo viacerých krajinách, sa stravné poskytuje za každú krajinu samostatne podľa času stráveného v danej krajine; týmto postupom sa zamestnancovi za zahraničnú pracovnú cestu poskytne za kalendárny deň vyššie stravné, ako je maximálne stravné, t. j. vyššie ako je základná sadzba, čo predstavuje 100 %.
- Ustanovenia, ktoré umožňujú dohodnúť so zamestnancom odchylné podmienky poskytovania stravného alebo nižšie sumy stravného sa nesprávne aplikujú v tom, že sa:
 - aplikujú na všetkých zamestnancov a nie iba na osobitnú skupinu, t. j. na zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitej povahy povolania,
 - dohodne vyššia miera krátenia ako umožňuje ZCN, t. j. viac ako 5 %,

- dohodne, že stravné sa nebude poskytovať, ak zahraničná pracovná cesta trvá napr. do 2 hodín; zákon o cestovných náhradách umožňuje dohodnúť iba nižšie sumy stravného a nie to, že stravné sa v nejakom časovom úseku nebude poskytovať vôbec,
 - za odchylné podmienky poskytovania stravného považujú také podmienky, ktoré nesúvisia s účelom náhrady stravného, ale súvisia s výkonom práce, napr. či vodič vezie náklad alebo ide prázdny, ako plní normy, či má výkon práce, ale má prestávku a pod.
 - odchylné podmienky alebo nižšie sumy stravného dohodnú v kolektívnej zmluve alebo ich jednostranne určí zamestnávateľ vo vnútornom predpise alebo v podmienkach zahraničnej pracovnej cesty, pričom podľa zákona o cestovných náhradách uvedené ustanovenie možno aplikovať iba na základe dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- Stravné sa kráti aj v prípadoch, ak zamestnanec mal na zahraničnej pracovnej ceste zabezpečenie iba občerstvenie (napr. na seminári, konferencii, občerstvenie poskytnuté v lietadle a pod.), pričom sa stravné môže krátiť iba v prípade, ak mal zamestnanec na pracovnej ceste preukázateľne zabezpečené bezplatne stravovanie, ktoré má charakter raňajok, obeda a večere.
 - V prípade bezplatne zabezpečeného stravovania alebo v prípade poskytnutých raňajok v rámci ubytovacích služieb sa stravné kráti o preukázateľnú sumu za bezplatne poskytnuté jedlo/poskytnuté raňajky a nie iba o mieru krátenia ustanovenú zákonom o cestovných náhradách (25 % za raňajky, 40 % za obed a 35 % za večeru).
 - Menovitá hodnota krátenia stravného sa vypočíta z nesprávnej základne, napr. Zo sumy stravného, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa a nie z jednotnej základne, ktorou je suma stravného pre časové pásmo nad 12 hodín, alebo z najvyššej dohodnutej nižšej sumy stravného medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
 - Stravné sa kráti aj v prípadoch, ak sa bezplatne zabezpečeného stravovania/raňajok v rámci ubytovacích služieb nemohol zúčastniť zamestnanec z dôvodov, ktoré nezavinil (napr. z dôvodu výkonu práce v čase podávania stravovania alebo podmienok pracovnej cesty – odlet lietadla a pod.).
 - Zamestnanci neuvádzajú do vyúčtovania cestovných náhrad informáciu o bezplatne zabezpečenom stravovaní/raňajkách v rámci ubytovacích služieb a zamestnávateľ poskytuje stravné v nesprávnej/vyššej sume.
 - Stravné sa neposkytuje v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 5 zákona o cestovných náhradách za čas zahraničnej pracovnej cesty na území Slovenskej republiky, t. j. v prípade, ak je tento čas za kalendárny deň 5 a viac hodín.
 - Neposudzuje sa samostatne čas strávený na pracovnej ceste v rámci kalendárneho dňa podľa § 13 zákona o cestovných náhradách samostatne čas strávený na pracovisku v rámci pracovnej zmeny podľa § 152 Zákonníka práce; ak sú splnené podmienky pre poskytnutie obidvoch plnení, tak sa poskytuje iba jedno plnenie, čím dochádza k porušeniu zákona o cestovných náhradách, ako aj Zákonníka práce.

§ 14

Vreckové

Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť pri zahraničnej pracovnej ceste popri náhrade preukázaných potrebných vedľajších výdavkov [§ 4 ods. 1 písm. d)] vreckové v eurách alebo v cudzej mene vo výške do 40 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 a 5. Po dobu prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny (§ 12) alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2) vreckové v eurách alebo v cudzej mene zamestnancovi nepatrí.

Príklad 1

Zahraničná pracovná cesta do Českej republiky trvala 9 hodín a nárok na stravné v cudzej mene je 300 CZK (základná sadzba stravného v cudzej mene je 600 CZK). Zamestnancovi bol bezplatne poskytnutý obed. Krátenie stravného za bezplatne zabezpečený obed a výpočet vreckového (napr. 10 %):

$$300 \text{ CZK} - 40 \% \text{ zo } 600 \text{ CZK} = 300 \text{ Kč} - 240 \text{ CZK}$$

Zamestnancovi sa poskytne stravné v cudzej mene, t. j. doplatok do výšky peňažného plnenia vo výške 60 CZK; 300 CZK - 240 CZK = 60 CZK

* Zamestnancovi sa poskytne vreckové vo výške 30 CZK (10 % z 300 CZK).

Príklad 2

Zahraničná pracovná cesta do Českej republiky trvala 5 hodín a nárok na stravné v cudzej mene je 150 CZK (základná sadzba stravného v cudzej mene je 600 CZK). Zamestnancovi bol bezplatne poskytnutý obed. Krátenie stravného za bezplatne zabezpečený obed výpočet vreckového (napr. 10 %):

150 CZK – 40 % zo 600 CZK = 150 CZK – 240 CZK

Zamestnancovi nevznikol nárok stravné v cudzej mene, t. j. na doplatok do výšky peňažného plnenia, pretože miera krátenie za bezplatne zabezpečený obed je vyššia ako nárok na stravné v cudzej mene.

Zamestnancovi sa poskytne vreckové vo výške 15 CZK (10 % z 150 CZK).

Príklad 3

Zahraničná pracovná cesta do Českej republiky trvala 5 hodín a nárok na stravné v cudzej mene je 145,50 CZK na základe dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve (základná sadzba stravného v cudzej mene je dohodnutá na sumu 582 CZK, t. j. znížená o 3 %). Zamestnancovi bol bezplatne poskytnutý obed.

Krátenie stravného za bezplatne zabezpečený obed a výpočet vreckového ako nenárokovej náhrady (napr. 10 %):

145,50 CZK – 40 % z 582 CZK = 145,50 CZK – 232,80 CZK

Zamestnancovi nevznikol nárok na stravné v cudzej mene, t. j. na doplatok do sumy peňažného plnenia, pretože miera krátenia za bezplatne zabezpečený obed je vyššia ako nárok na stravné v cudzej mene.

Zamestnancovi sa poskytne vreckové vo výške 15 CZK (10 % z 150 CZK).

Výšku vreckového neovplyvní ani prípad, keď zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi vyššie stravné podľa § 9 ZCN; aj v tomto prípade sa vreckové vypočíta zo stravného ustanoveného v § 13 ods. 4 ZCN.

Príklad 1

Zahraničná pracovná cesta do Českej republiky trvala 5 hodín a nárok na stravné v cudzej mene je 150 CZK, na základe dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve sa v tomto časovo pásme zamestnancovi poskytuje vyššie stravné 50 CZK; zamestnancovi je teda poskytnuté stravné v cudzej mene vo výške 200 CZK. Zamestnancovi bol bezplatne poskytnutý obed. Krátenie stravného za bezplatne zabezpečený obed výpočet vreckového (napr. 40 %):

150 CZK – 40 % zo 600 CZK = 150 CZK – 240 CZK

Zamestnancovi nevznikol nárok na nárokové stravné v cudzej mene, t. j. na doplatok do výšky peňažného plnenia, pretože miera krátenie za bezplatne zabezpečený obed je vyššia ako nárok na stravné v cudzej mene. Zamestnávateľ mu poskytne len fakultatívne stravné v cudzej mene na základe dohody vo výške 50 CZK.

Zamestnancovi sa poskytne vreckové vo výške 60 CZK (40 % zo 150 CZK).

Príklad 2

Má zamestnanec nárok na uznanie poplatku za parkovanie, ak mu bolo poskytnuté vreckové vo výške 40 %?

Má. Zamestnanec má vždy v prvom rade nárok na potrebné vedľajšie výdavky preukázané dokladom. Zamestnávateľ môže poskytnúť aj nenárokové plnenie vreckové v rozpätí do 40 % stravného ustanoveného v § 13 ods. 4 ZCN.

Príklad 3

Má vplyv poskytnutie vreckového podľa § 14 ZCN na úhradu výdavkov za taxi?

Poskytnutie vreckového podľa § 14 ZCN ako nenárokovej náhrady (teda aj v maximálnej výške 40 % stravného) nemá vplyv na uznanie výdavkov za taxi, pretože poplatok za taxi sa považuje za cestovný výdavok, na ktorý má zamestnanec nárok podľa § 4 ods. 1 písm. a) zákona o cestovných náhradách (samozrejme za predpokladu, že zamestnávateľ takýto spôsob dopravy určil zamestnancovi v podmienkach pracovnej cesty v zmysle § 3 ZCN).

Najčastejšie chyby pri poskytovaní vreckového

- Nesprávny výpočet vreckového, napr.
 - zo stravného skutočne poskytnutého zamestnancovi, a nie zo stravného, ktoré je ustanovené pre jednotlivé časové pásma,
 - vždy zo základnej sadzby stravného a nie zo stravného, ktoré je ustanovené pre jednotlivé časové pásma,
- Neuznanie potrebných vedľajších výdavkov, ktoré zamestnanec preukáže dokladom v prípade, ak má poskytnuté vreckové.
- Spájanie náhrady vreckové so stravným.

§ 15

Náhrada výdavkov za pohonné látky

(1) Pri poskytovaní náhrad za používanie cestných motorových vozidiel podľa § 7 patrí zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste v členskom štáte eurozóny¹¹⁾ alebo v treťom štáte, ktorý zaviedol

¹¹⁾ § 1 ods. 2 písm. b) zákona č. 659/2007 Z. z. o zavedení meny euro v Slovenskej republike a o zmene

euro na základe menovej dohody uzavretej s Európskym spoločenstvom podľa osobitných predpisov¹²⁾ (ďalej len „tretí štát“), náhrada za spotrebované pohonné látky v eurách za kilometre prejazdené mimo územia Slovenskej republiky, prípadne aj za kilometre alebo ich časť prejazdené na území Slovenskej republiky od času prechodu slovenskej štátnej hranice do miesta skončenia zahraničnej pracovnej cesty a to na základe preukázanej ceny pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky; ak zamestnanec preukazuje cenu pohonnej látky v eurách viacerými dokladmi o kúpe, cena pohonnej látky sa môže vypočítať aritmetickým priemerom preukázaných cien. Ak zamestnanec nepreukáže cenu pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky, na výpočet sa použije cena pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v členskom štáte eurozóny alebo v treťom štáte alebo cena pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v Slovenskej republike zistená štatistickým úradom.

Príklad

Zamestnanec vykonal zahraničnú pracovnú cestu z Bratislavy do Rakúska na základe dohody so zamestnávateľom súkromným vozidlom Mazda 626. Celkovo najazdil 1 500 km, z toho na území Rakúska 1 460 km. Na pohonnú látku kúpenú na Slovensku v eurách prešiel 20 km na Slovensku (z Bratislavy po prechod hraníc) a ešte 480 km v Rakúsku. Na pohonnú látku, ktorú kúpil v eurách v Rakúsku prešiel 980 km v Rakúsku a 20 km od prechodu hraníc do miesta skončenia pracovnej cesty, t. j. do Bratislavy. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km podľa normy EHK, a to pre mesto 9,1 l, pre rýchlosť 90 km/hod. 5,8 l a pre rýchlosť 120 km/hod. 7,6 l; priemerná spotreba pohonnej látky podľa normy EHK je 7,5 l/100 km $[(9,1+5,8+7,6):3=7,5]$. Zamestnanec preukázal cenu pohonnej látky v eurách dokladom o čerpaní v Rakúsku, ktorá bola 1,10 €. Cenu pohonnej látky v eurách kúpenú na území Slovenskej republiky nepreukázal dokladom o čerpaní a preto zamestnávateľ použil na výpočet cenu pohonnej látky, ktorú si zistil v deň nástupu na zahraničnú pracovnú cestu a zamestnancovi uznal cenu 1,31 €.

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a podľa opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., t. j. 0,183 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. b) podľa normy EHK, v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a zistenej ceny pohonnej látky v čase použitia súkromného vozidla (1,31 €) a ceny preukázanej dokladom o čerpaní v Rakúsku (1,10 €),
- potrebné vedľajšie výdavky - poplatok za použitie diaľnice 20 €.

| | |
|------------------------------------|---|
| Základná náhrada | 1 500 km x 0,183 € = 274,50 € |
| Náhrada za pohonné látky - príklad | $[(7,5 : 100) \times 500 \text{ km}] \times 1,31 \text{ €} = 49,125 \text{ €} = 49,13 \text{ €}$ $[(7,5 : 100) \times 1 000 \text{ km}] \times 1,10 \text{ €} = 82,50 \text{ €}$ |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 20 € |

- (2) Pri poskytovaní náhrad za používanie cestných motorových vozidiel podľa § 7 patrí zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste v štáte, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom, náhrada za spotrebované pohonné látky v cudzej mene za kilometre prejazdené mimo územia Slovenskej republiky, prípadne aj za kilometre alebo ich časť prejazdené na území Slovenskej republiky od času prechodu slovenskej štátnej hranice do miesta skončenia zahraničnej pracovnej cesty a to na základe preukázanej ceny pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky; ak zamestnanec preukazuje cenu pohonnej látky v rovnakej cudzej mene viacerými dokladmi o kúpe, cena pohonnej látky sa môže vypočítať aritmetickým priemerom preukázaných cien. Ak zamestnanec nepreukáže cenu pohonnej látky v cudzej mene dokladom o kúpe mimo

a doplnení niektorých zákonov.

¹²⁾ Napríklad čl. 111 ods. 3 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v platnom znení, Menová dohoda uzavretá 29. 11. 2000 vládou Talianskej republiky za Európske spoločenstvo a Republikou San Marino (Ú. v. ES C 209, 27.7.2001), Menová dohoda uzavretá 29.12.2000 vládou Talianskej republiky za Európske spoločenstvo a Mestským štátom Vatikánom reprezentovaným Svätou Stolicou (Ú. v. ES C 299, 25.10.2001) v platnom znení, Menová dohoda uzavretá 26.12.2001 vládou Francúzskej republiky za Európske spoločenstvo a vládou Monackého kniežatstva (Ú. v. ES L 142, 31.5.2002) v platnom znení.

územia Slovenskej republiky, na výpočet sa použije cena pohonnej látky v cudzej mene, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v štáte, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom alebo cena pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v Slovenskej republike zistená štatistickým úradom.

Príklad

Zamestnanec vykonal zahraničnú pracovnú cestu do Českej republiky na základe dohody so zamestnávateľom súkromným vozidlom HONDA ACCORD. Celkovo najazdil 260 km, z toho mimo územia Slovenskej republiky 60 km. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km podľa normy ES č. 93/116, a to pre mestský cyklus 11,7 l, pre mimomestský cyklus 7,1 l a pre kombinovaný cyklus 8,8 l.

Zamestnanec počas zahraničnej pracovnej cesty najazdil:

- v mestskom cykle 50 km,
- v mimomestskom cykle 210 km,
- v kombinovanom cykle 0 km.

Cenu pohonnej látky kúpených v eurách na Slovensku zamestnanec nepreukázal dokladom o čerpaní, a preto zamestnávateľ použil na výpočet cenu pohonnej látky v deň nástupu na zahraničnú pracovnú cestu a zamestnancovi uznal cenu 39,50 Sk, resp. 1,31 €.

Zamestnanec vyúčtoval výdavky, ktoré mu vznikli v priamej súvislosti s použitím súkromného vozidla na zahraničnej pracovnej ceste:

- základnú náhradu za každý 1 km jazdy podľa § 7 ods. 1 a 2 a opatrenia MPSVR SR č. 632/2008 Z. z., 0,183 €/km,
- spotrebované pohonné látky podľa § 7 ods. 1 prepočítané podľa § 7 ods. 6 písm. c) podľa normy ES/EÚ v závislosti od konkrétneho režimu jazdy a zistenej ceny pohonnej látky v čase použitia súkromného vozidla (39,50 Sk, resp. 1,31 € a 32 Kč)
- potrebné vedľajšie výdavky - poplatky za použitie diaľnice 11,62 €.

| | |
|---|---|
| Základná náhrada | 260 km x 0,183 € = 8,630 € |
| Náhrada za pohonné látky – príklad | $(11,7 : 100) \times 50 \text{ km} \times 1,31 \text{ €} = 7,663 \text{ €}$ $(7,1 : 100) \times 210 \text{ km} \times 1,31 \text{ €} = 19,532 \text{ €}$ V tomto príklade zamestnanec prešiel všetky kilometre na pohonnú látku kúpenú v eurách na Slovensku a na území Českej republiky nečerpal pohonnú látku v cudzej mene, alebo $(7,1 : 100) \times 50 \text{ km} \times 1,31 \text{ €} = 4,650 \text{ €}$ $(11,7 : 100) \times 50 \text{ km} \times 32 \text{ Kč} = 187,20 \text{ Kč}$ $(7,1 : 100) \times 160 \text{ km} \times 32 \text{ Kč} = 363,52 \text{ Kč}$ V tomto príklade zamestnanec prešiel 30 kilometrov na území Slovenskej republiky (kilometre prejdené do prechodu slovenskej hranice) a 20 kilometrov na území Českej republiky na pohonnú látku kúpenú v eurách na Slovensku a ostatné kilometre (kilometre prejdené v Českej republike a kilometre prejdené od prechodu slovenskej hranice do miesta skončenia pracovnej cesty) na pohonnú látku kúpenú v Českej republike v českých korunách. |
| Potrebné vedľajšie výdavky | 11,62 € |

§ 16

Vylúčenie súbehu náhrad

- (1) Pri zahraničnej pracovnej ceste patrí zamestnancovi za čas pracovnej cesty na území Slovenskej republiky stravné v eurách v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 5; ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže uplatniť § 5 ods. 3.
- (2) Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína a končí na území Slovenskej republiky, je pre vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene rozhodujúci čas prechodu slovenskej štátnej hranice, odlet a prilet lietadla podľa letového poriadku alebo príchod a odchod lode z prístavu, v ktorom sa vykonáva vstupná a výstupná hraničná kontrola; § 15 nie je v tomto prípade dotknutý.

- (3) Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína a končí v zahraničí, sú na vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene rozhodujúce podmienky pracovnej cesty určené zamestnávateľom (§ 3).
- (4) Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá začína na území Slovenskej republiky a končí v zahraničí a pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá začína v zahraničí a končí na území Slovenskej republiky, pre posúdenie rozhodujúcich časov na vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene sa primerane uplatnia ustanovenia odsekov 2 a 3.

Poznámka

Stravné a jednodňová zahraničná pracovná cesta

Pri jednodňovej zahraničnej pracovnej ceste sa spočíta čas trvania pracovnej cesty za obidva úseky na území Slovenskej republiky, t. j. čas od miesta nástupu do prekročenia slovenskej hranice a čas od prechodu slovenskej hranice do miesta skončenia pracovnej cesty (pokiaľ táto doba trvá minimálne 5 hodín, vznikne zamestnancovi nárok na stravné v eurách, t. j. podľa § 5 ods. 1 ZCN).

Stravné a dvojdňová, respektíve viacdňová zahraničná pracovná cesta

Pri viacdňovej zahraničnej pracovnej ceste takýto postup (sčítanie času trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky) nie je možné aplikovať v žiadnom prípade z dôvodu, že ani pri tuzemskej pracovnej ceste nie je možné sčítať čas trvania pracovnej cesty za viac dní vo vzťahu k výške stravného; stravné sa poskytuje za každý kalendárny deň samostatne, a to v závislosti od dĺžky trvania cesty v kalendárnom dni (§ 5 ZCN). Určitá výnimka platí pre zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, u ktorých sa čas trvania viacerých pracovných ciest vykonaných počas kalendárneho dňa spočíta, alebo sa spočíta čas trvania jednej pracovnej cesty vykonanej v rámci dvoch kalendárnych dní, a to za presne ustanovených podmienok (§ 5 ods. 4 ZCN).

Príklad 1

Zamestnanec bol vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do Amsterdamu a ako spôsob dopravy mal určené lietadlo, pričom odlet bol z Viedne o 14.00 h, zahraničná pracovná cesta začala v Trnave o 10.00 h. Pri poskytovaní náhrad sa vychádza z času odletu lietadla z Viedne alebo z času prechodu slovenskej hranice služobným autom, ktorý nastal skôr, napr. o 11.00 h?

V uvedenom prípade je rozhodným časom podľa § 16 ods. 2 ZCN pre posúdenie nároku na stravné (podľa § 13) čas prechodu slovenskej hranice do Rakúska, čas odletu lietadla z Viedne je iba čas pre posúdenie času stráveného v Rakúsku (§ 13 ods. 5). Zamestnanec bol 3 hodiny v Rakúsku (od 11.00 h do 14.00 h), časom odletu lietadla z Viedne do Amsterdamu je zamestnanec už v Holandsku, t. j. 10 hodín (od 14.00 h do 24.00 h). Zamestnancovi vznikol nárok na stravné podľa § 13 ods. 4 ZCN vo výške základnej sadzby stravného (zahraničná pracovná cesta trvala v rámci kalendárneho dňa 13 hodín, t. j. od 11.00 h do 24.00 h), ktoré sa zamestnancovi podľa § 13 ods. 5 zákona o cestovných náhradách poskytne vo výške základnej sadzby pre Holandsko (v Holandsku bol v rámci kalendárneho dňa dlhší čas ako v Rakúsku). Zamestnancovi nevznikol nárok na stravné podľa § 5 ods. 1 ZCN z dôvodu, že zahraničná pracovná cesta na území Slovenskej republiky netrvala min. 5 hodín.

Príklad 2

Aký nárok má zamestnanec na stravné pri tuzemskej pracovnej ceste, ak sa prelína so zahraničnou cestou v uvedenom prípade:

Vodič vezie tovar do Českej republiky. Odchod zo sídla firmy je o 21.00 h a o polnoci je na hraničnom priechode s Českou Republikou. Z miesta vykládky odchádza o 13.00 h; o 15.00 h prekračuje hranicu a o 18.00 h má príchod späť do firmy. Má zamestnanec nárok na tuzemské stravné v úhrne za dva dni?

V uvedenom prípade vodič vykonal jednu zahraničnú pracovnú cestu v rámci dvoch kalendárnych dní, pričom

- na území Slovenskej republiky
 - prvý deň trvala pracovná cesta 3 hodiny (od 21.00 do 24.00 h) - vodičovi nevznikol nárok na stravné za čas trvania cesty na území Slovenskej republiky z dôvodu, že nebola splnená základná podmienka pre vznik nároku na stravné podľa § 5 ods. 1 ZCN, t. j. pracovná cesta netrvala 5 hodín a viac,
 - druhý deň trvala pracovná cesta 3 hodiny (15.00 h do 18.00 h) - vodičovi nevznikol nárok na stravné za čas trvania cesty na území Slovenskej republiky z dôvodu, že nebola splnená základná podmienka pre vznik nároku na stravné podľa § 5 ods. 1 ZCN, t. j. pracovná cesta netrvala 5 hodín a viac,
- mimo územia Slovenskej republiky, t. j. v Českej republike
 - prvý deň ešte netrvala pracovná cesta v zahraničí (prechod hranice bol o polnoci) - vodičovi nevznikol nárok na stravné podľa § 13 ods. 4 v cudzej mene,

- druhý deň trvala pracovná cesta 15 hodín – vodičovi vznikol nárok na stravné podľa § 13 ods. 4 písm. c) ZCN vo výške základnej sadzby stravného pre Českú republiku, t. j. v sume 600 CZK.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že vodičovi vznikol za zahraničnú pracovnú cestu do Českej republiky nárok na stravné iba za čas strávený mimo územia Slovenskej republiky podľa § 13 ZCN; za čas strávený na území slovenskej republiky mu nevznikol nárok na stravné podľa § 5 ods. 1 ZCN z dôvodu, že ani jeden deň nebola splnená základná podmienka pre vznik nároku na stravné, t. j. trvanie pracovnej cesty v kalendárnom dni 5 hodín a viac.

Poznámka:

Zamestnávateľ môže v tomto prípade poskytnúť zamestnancovi nenárokové stravné za podmienok podľa § 5 ods. 3 ZCN; treba upozorniť na to, že poskytnuté stravné ako nenárokové plnenie sa u zamestnanca považuje za zdaniteľný príjem podľa § 5 ods. 5 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“).

Ak by ale vodič bol zaradený do skupiny zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, uplatnil by sa pri posudzovaní času stráveného na území Slovenskej republiky § 5 ods. 4 písm. b) ZCN, t. j. spočítal by sa čas trvania pracovnej cesty za prvý deň a za druhý deň. Za splnenia tohto predpokladu by potom vodičovi vznikol nárok na stravné aj za čas strávený na území Slovenskej republiky podľa § 5 ZCN z dôvodu, že bola splnená podmienka pre vznik nároku na stravné, t. j. pracovná cesta trvala 6 hodín (3 h + 3 h = 6 h).

Príklad 3

Zamestnanec vykonal za jeden kalendárny deň dve pracovné cesty:

Prvá pracovná cesta:

Zahraničná pracovná cesta bola vykonaná do Poľska za týchto časových údajov:

- čas nástupu o 6.00 h,
- prechod hranice do Poľska o 7.00 h,
- prechod hranice na Slovensko o 10.00 h,
- čas skončenia o 11.00 h

Druhá pracovná cesta:

Tuzemská pracovná cesta bola vykonaná za týchto časových údajov:

- čas nástupu o 11.30 h,
- čas skončenia o 15.00 h.

Zhrnutie:

- trvanie cesty na Slovensku: 2,00 h + 3,50 h = 5,50 h,
- trvanie cesty v Poľsku 3,00 h.

Zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi stravné:

- za čas na území Slovenskej republiky (dve krátke cesty), spolu 5,50 h v sume 4,50 €.
- za čas na území Poľska za 3,00 h vo výške 25% z 37,00 €, t. j. v sume 9,25 €.

Postup pri posudzovaní nároku na stravné nebol správny.

Základná podmienka poskytovania stravného pri pracovnej ceste je, že sa poskytuje za každý kalendárny deň samostatne a za každú pracovnú cestu samostatne.

Stravné pri tuzemskej pracovnej ceste sa podľa § 5 ods. 1 ZCN poskytuje za každý kalendárny deň pracovnej cesty diferencovane podľa dĺžky trvania každej jednej pracovnej cesty v kalendárnom dni. Pri viacdňovej tuzemskej pracovnej ceste sa každý kalendárny deň vo vzťahu k nároku na stravné posudzuje samostatne. Ak v rámci jedného kalendárneho dňa zamestnanec vykoná niekoľko tuzemských pracovných ciest, nárok na stravné sa posudzuje za každú pracovnú cestu samostatne.

Zamestnancovi vzniká nárok na stravné, ak jeho pracovná cesta v rámci kalendárneho dňa trvá najmenej 5 hodín. Kalendárny deň pri tuzemskej pracovnej ceste je rozdelený na tri časové pásma, a to 5 až 12 hodín (nárok na stravné v sume 4,50 €), nad 12 hodín do 18 hodín (nárok na stravné v sume 6,70 €) a nad 18 hodín (nárok na stravné v sume 10,30 €).

Pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnancovi patrí stravné v cudzej mene/eurách za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty a to v závislosti od času trvania každej zahraničnej pracovnej cesty v tomto dni, pričom čas trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky v rámci kalendárneho dňa je rozdelený na 3 časové pásma a to do 6 hodín vrátane, nad 6 hodín až 12 hodín a nad 12 hodín.

Pri viacdňovej zahraničnej pracovnej ceste sa každý kalendárny deň vo vzťahu k nároku na stravné posudzuje samostatne; ani pri dvojkoľnovej zahraničnej pracovnej ceste sa stravné neposkytuje za pracovnú cestu ako celok, ale za každý kalendárny deň samostatne). Ak zamestnanec v rámci kalendárneho dňa prekročí hranicu napr. o 23 hod.

30 minút, vznikne mu aj za tento kalendárny deň nárok na stravné vo výške 25 % zo základnej sadzby stravného. Ak v rámci jedného kalendárneho dňa zamestnanec vykoná niekoľko zahraničných pracovných ciest, nárok na stravné sa posudzuje za každú pracovnú cestu samostatne. Zamestnancovi, ktorý vykoná v rámci kalendárneho dňa napr. dve zahraničné pracovné cesty v trvaní do 6 hodín vrátane, patrí mu stravné za každú zahraničnú pracovnú cestu samostatne, t. j. za každú zahraničnú pracovnú cestu vo výške 25 % zo základnej sadzby stravného. Podľa vyššie uvedených základných zásad poskytovania stravného sa musí postupovať aj v uvedenom prípade. Zamestnanec bol vyslaný v rámci kalendárneho dňa na dve pracovné cesty – na zahraničnú pracovnú cestu a na tuzemskú pracovnú cestu. Nároky z každej jednej pracovnej cesty, teda aj nárok na stravné, sa musia posúdiť samostatne, t. j. samostatne za zahraničnú pracovnú cestu a samostatne za tuzemskú pracovnú cestu.

Správne posúdenie nároku na stravné:

Prvá pracovná cesta do Poľska: nástup o 6.00 hod, prechod hranice do Poľska o 7.00 h, prechod hranice na Slovensko o 10.00 h, koniec cesty o 11.00 h.

V Poľsku, t. j. mimo územia Slovenskej republiky bol zamestnanec 3 hodiny (od 7.00 h do 10.00 h). Podľa § 13 ods. 4 ZCN má zamestnanec nárok za čas zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky na stravné vo výške 25 % zo základnej sadzby stravného pre Poľsko, t. j. má nárok na stravné v sume 9,25 €.

Na území Slovenskej trvala pracovná cesta v rámci jedného kalendárneho dňa 2 hodiny (od 6.00 h do 7.00 h a od 10.00 h do 11.00 h). Za čas strávený na území Slovenskej republiky nevznikol zamestnancovi nárok na stravné podľa § 5 ZCN z dôvodu, že nebola splnená podmienka trvania pracovnej cesty minimálne 5 hodín.

Zamestnanec za zahraničnú pracovnú cestu do Poľska má nárok na stravné v sume 9,25 € (25 % z 37 €).

Druhá pracovná cesta v SR: nástup o 11.30 h, skončenie o 15.00 h.

Tuzemská pracovná cesta trvala 3,50 hodiny (od 11.50 h do 15.00 h). Zamestnancovi za tuzemskú pracovnú cestu nevznikol nárok na stravné z dôvodu, že nebola splnená základná podmienka pre vznik nároku na stravné, t. j. pracovná cesta netrvala minimálne 5 hodín.

Poznámka:

Zamestnávateľ môže v tomto prípade poskytnúť zamestnancovi nenárokové stravné za podmienok podľa § 5 ods. 3 ZCN; treba upozorniť na to, že poskytnuté stravné ako nenárokové plnenie sa u zamestnanca považuje za zdaniteľný príjem podľa § 5 ods. 5 písm. a) zákona o dani z príjmov.

Príklad 4

Zamestnanec nastúpil na zahraničnú pracovnú cestu v Bardejove o 4.00 h. Dopravu na letisko mal zabezpečenú osobným autom v majetku firmy. Odlet lietadla do Hannoveru bol z Bratislavy o 13.00 h. Aké náhrady (stravné, vreckové) a podľa ktorých ustanovení ZCN patria zamestnancovi v deň nástupu na pracovnú cestu?

Zamestnancovi patrí pri zahraničnej pracovnej ceste za čas strávený na území Slovenskej republiky stravné vo výške a v rozsahu ako pri tuzemskej pracovnej ceste (§ 16 ods. 1 zákona o cestovných náhradách), t. j. za čas od 4.00 h do 13.00 h, t. j. za 9 h v sume 4,50 € (opatrenie MPSVR SR č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného).

Pre vznik nároku na stravné v cudzej mene/eurách podľa § 13 ZCN je v tomto prípade rozhodný čas odletu lietadla podľa letového poriadku (§ 16 ods. 2). Vzhľadom na to, že zamestnanec strávil mimo územia Slovenskej republiky v rámci tohto kalendárneho dňa 11 h, zamestnancovi patrí stravné vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného - v tomto prípade je to 50 % zo sumy 45 € t. j. 22,50 € (§ 13 ods. 4 a opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách).

Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť ako nenárokové plnenie vreckové do výšky 40 % stravného, t. j. do výšky 40 % zo sumy 22,50 € (§ 14 ZCN).

Príklad 5

Vodič je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu z miesta dohodnutého v pracovnej zmluve. Pracovná cesta je rozvrhnutá nasledovne:

- čas na pracovnej ceste strávený na území Slovenskej republiky 3.00 h.
- čas na pracovnej ceste strávený mimo územia Slovenskej republiky 5.30 h.
- čas na pracovnej ceste pri návrate späť strávený na území Slovenskej republiky 2.30 h.

Je oprávnený nárok zamestnanca na stravné za pracovnú cestu v nasledovnom rozpätí:

- stravné v cudzej mene za pracovnú cestu mimo územia Slovenskej republiky za časové pásmo do 6 hodín,
- stravné za pracovnú cestu na území Slovenskej republiky za časové pásmo 5 – 12 hodín.

Vzťahuje sa na poskytnutie stravného za časť pracovnej cesty na území Slovenskej republiky § 5 ods. 4 písm. a) – súčet časov pracovných ciest kratších ako 5 hodín? Čo v prípade, ak súčet časov pracovných ciest neprekročí 5 hodín, resp. jeden prekročí 5 hodín?

Pre poskytovanie stravného pri zahraničnej pracovnej ceste v uvedenom prípade je potrebné aplikovať ustanovenia § 5, § 13 a 16 ZCN; každá zahraničná pracovná cesta je určitý čas vykonávaná aj na území Slovenskej republiky.

Ak pôjde o jednodňovú zahraničnú pracovnú cestu, spočíta sa čas trvania pracovnej cesty za obidva úseky na území Slovenskej republiky, t. j. čas od miesta nástupu do prekročenia slovenskej hranice a čas od prekročenia slovenskej hranice do miesta ukončenia pracovnej cesty (pokiaľ táto doba trvá minimálne 5 hodín, vznikne zamestnancovi nárok na stravné v slovenských korunách, t. j. podľa § 5 ods. 1).

Takýto postup (spočítanie času trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky) nie je možné aplikovať pri viacdňových zahraničných pracovných cestách. Nie je to možné z dôvodu, že ani pri tuzemskej pracovnej ceste nie je možné podľa § 5 zákona vo všeobecnosti spočítať čas trvania pracovnej cesty za viac dní vo vzťahu k výške stravného, stravné sa poskytuje za každý kalendárny deň samostatne a to v závislosti od dĺžky trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni. Určitá výnimka platí vo väzbe na ustanovenia § 5 ods. 4 pre zamestnancov, u ktorých častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, ktorým sa spočíta čas trvania jednej pracovnej cesty vykonanej v rámci dvoch kalendárnych dní a to za presne ustanovených podmienok.

V prípade, ak celkový čas strávený na území Slovenskej republiky v rámci jedného kalendárneho dňa neprekročí 5 hodín, zamestnancovi na stravné podľa § 5 nevznikne nárok. Nie je podstatné, ak len jeden z časov strávených na území Slovenskej republiky v rámci kalendárneho dňa prekročí 5 hodín, pretože tento čas sa neposudzuje samostatne, pretože ide o jednu pracovnú cestu vykonanú v rámci jedného kalendárneho dňa; obidva časy sa spočítajú a poskytne sa stravné podľa súhrnného času.

Riešenie modelového prípadu je správne za predpokladu, ak ide o jednodňovú zahraničnú pracovnú cestu.

V prípade dvojdňovej zahraničnej pracovnej cesty by sa časy trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky spočítali iba zamestnancom, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania podľa § 5 ods. 4 písm. b) ZCN, a to len v tom prípade, ak by každý deň bol tento čas kratší ako 5 hodín. V prípade, ak by aspoň v jeden kalendárnom dni bol čas trvania 5 a viac hodín, časy by sa nespočítali a stravné by sa posudzovalo za každý kalendárny deň samostatne.

Príklad 6

Ak zamestnanec ide na zahraničnú služobnú cestu, pričom v jeden kalendárny deň trvá cesta na území Slovenskej republiky viac ako 5 hodín, napríklad 6 hodín a v zahraničí nad 12 hodín, napríklad 13 hodín. Patrí v takomto prípade zamestnancovi podľa ZCN stravné za časť zahraničnej služobnej cesty na území Slovenskej republiky v sume 4,50 € (časové pásmo 5 až 12 hodín) a súčasne stravné za časť zahraničnej služobnej cesty v zahraničí v sume 45,00 € (časové pásmo nad 12 hodín v Nemecku)? Je v súlade so zákonom o cestovných náhradách, ak zamestnanec dostane celodenné stravné za zahraničnú pracovnú cestu a aj stravné za tuzemskú časť zahraničnej pracovnej cesty v jednom kalendárnom dni.

Príklad: Zamestnanec ide z Košíc osobným motorovým vozidlom o 4.00 h. Do Bratislavy príde na letisko o 9.00 h. O 11.00 h odlieta do Nemecka. Na druhý deň sa vráti z Nemecka do Bratislavy o 13.00 h a cestuje do Košíc, kde ukončí pracovnú cestu o 19.00 h. Aké stravné mu patrí v tomto prípade?

V uvedenom príklade má zamestnanec za

- prvý deň konania zahraničnej pracovnej cesty nárok na
 - stravné podľa § 5 ZCN v sume 4,50 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta trvala na území Slovenskej republiky 7 hodín (od 4.00 h do 11.00 h) a súčasne na
 - stravné podľa § 13 ZCN vo výške základnej sadzby stravného pre Nemecko. t. j. v sume 45 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky v rámci kalendárneho dňa trvala 13 hodín (od 11.00 h do 24.00 h),
- druhý deň konania zahraničnej pracovnej cesty nárok na
 - stravné podľa § 13 ZCN vo výške základnej sadzby stravného pre Nemecko. t. j. v sume 45 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky v rámci kalendárneho dňa trvala 13 hodín (od 0.00 h do 13.00 h) a súčasne na
 - stravné podľa § 5 ZCN v sume 4,50 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta trvala na území Slovenskej republiky 6 hodín (od 13.00 h do 19.00 h).

Každé plnenie sa zamestnancovi poskytuje za iný časový úsek v rámci kalendárneho dňa o z tohto dôvodu nejde o duplicitné plnenie.

Príklad 7

Zamestnanec nastúpil na zahraničnú pracovnú cestu do Indie o 10.00 h, odlet z Bratislavy bol o 12.50 h, celkovo v rámci kalendárneho dňa bol na pracovnej ceste 14 h. Zamestnávateľ mu poskytol stravné iba za čas zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky, t. j. za čas 11 hodín a 10 minút.

Ak prvý deň trvá od rozhodného času pre posúdenie nároku na stravné v cudzej mene/eurách (§ 16 ZCN) zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvala 11.10 h a na území Slovenskej republiky trvala 2.50 h, patrí zamestnancovi za tento kalendárny deň stravné iba za čas strávený mimo územia Slovenskej republiky, a to vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného podľa § 13 ZCN. Nárok na stravné v eurách za čas strávený na území Slovenskej republiky zamestnancovi nevznikol z dôvodu, že jeho pracovná cesta netrvala na území Slovenskej republiky 5 hodín a viac (pracovná cesta na území Slovenskej republiky trvala od 10.00 hod. do 12.50 hod., t. j. 2.50 h, a teda nebola splnená základná podmienka pre vznik nároku na stravné podľa § 5 ZCN).

Príklad 8

Akým spôsobom sa má správne poskytnúť stravné pre vodiča pri uvedenej pracovnej ceste:

- čas nástupu o 4.00 h,
- prechod hranice do Rakúska o 10.00 h,
- prechod hranice na Slovensko o 20.00 h,
- do polnoci je v Rakúsku (viacdňová zahraničná pracovná cesta)

V uvedenom príklade má vodič za

- prvý deň konania zahraničnej pracovnej cesty nárok na
 - stravné podľa § 5 ZCN v sume 4,50 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta trvala na území Slovenskej republiky 5 hodín a viac (trvala 6 h - od 4.00 h do 10.00 h) a súčasne na
 - stravné podľa § 13 ZCN v sume základnej sadzby stravného pre Rakúsko, t. j. v sume 45 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky v rámci kalendárneho dňa trvala nad 12 hodín (trvala 14 h - od 10.00 h do 24.00 h).

Každé plnenie sa zamestnancovi poskytuje za iný časový úsek v rámci kalendárneho dňa a z tohto dôvodu nejde o duplicitné plnenie.

Príklad 9

Akým spôsobom sa má správne poskytnúť stravné pre vodiča pri uvedenej pracovnej ceste:

- čas nástupu o 4.00 h,
- prechod hranice do Rakúska o 7.00 h,
- prechod hranice na Slovensko o 20.00 h,
- čas skončenia o 23.00 h.

V uvedenom príklade má vodič nárok na

- stravné podľa § 5 ZCN v sume 4,50 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta trvala na území Slovenskej republiky 5 hodín a viac (trvala 6 hodín - od 4.00 h do 7.00 h a od 20.00 h do 23.00 h) a súčasne na
- stravné podľa § 13 ZCN vo výške základnej sadzby stravného pre Nemecko, t. j. v sume 45 € z dôvodu, že jeho zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky v rámci kalendárneho dňa trvala nad 12 hodín (trvala 13 h - od 7.00 h do 20.00 h).

Každé plnenie sa zamestnancovi poskytuje za iný časový úsek v rámci kalendárneho dňa a z tohto dôvodu nejde o duplicitné plnenie.

Príklad 10

Krátenie stravného pri zahraničnej pracovnej ceste

Zahričná pracovná cesta začala na Slovensku o 03.00 h, prechod hraníc bol o 08.30 h. Od 08.30 hodiny do 18.00 hodiny bola pracovná cesta vykonaná v Českej republike, pričom zamestnanec mal bezplatne zabezpečený obed. O 18.00 hodine bol prechod hraníc na územie Slovenskej republiky a pracovná cesta bola ukončená o 23.30 hodine. Zamestnancovi sa poskytlo stravné aj v eurách a to za čas strávený na území Slovenskej republiky a stravné v cudzej mene za čas strávený v Českej republike. Vzhľadom na to, že zamestnanec mal bezplatne zabezpečený obed, stravné sa musí krátiť. Kráti sa len stravné poskytnuté v cudzej mene (obed bol zabezpečený v Českej republike), alebo sa musí krátiť aj stravné poskytnuté za čas strávený na území Slovenskej republiky? Ustanovenie § 16 ods. 1 zákona o cestovných náhradách sa odvoláva na celý § 5, teda aj na § 5 ods. 6, kde sú ustanovené podmienky krátenia stravného.

Podmienky poskytovania stravného pri tuzemských pracovných cestách sú ustanovené v § 5 ZCN a podmienky poskytovania stravného v cudzej mene/eurách pri zahraničných pracovných cestách sú osobitne v celom rozsahu ustanovené v § 13 ZCN pri súčasnej aplikácii aj § 16.

Podľa § 16 ods. 1 ZCN pri zahraničnej pracovnej ceste patrí zamestnancovi za čas pracovnej cesty na území Slovenskej republiky stravné v eurách v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 5; ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže uplatniť § 5 ods. 3.

Ustanovenie § 16 ods. 1 ZCN upravuje teda vylúčenie súbehu stravného poskytovaného v eurách (§ 5) a cudzej mene/eurách (§ 13) za ten istý čas trvania zahraničnej pracovnej cesty; z uvedeného vyplýva, že za rovnakú dobu zahraničnej pracovnej cesty sa nemôže zamestnancovi poskytovať stravné v eurách (§ 5) aj v cudzej mene/eurách, teda duplicitne za ten istý čas; osobitne sa posudzuje čas strávený na území Slovenskej republiky a čas strávený mimo územia Slovenskej republiky. Z vyššie uvedeného vyplýva, že pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá je konaná určitú dobu na území Slovenskej republiky, patrí zamestnancovi stravné za podmienok upravených v § 5. Predmetné ustanovenie osobitne ustanovuje, že zamestnávateľ môže aj pri zahraničných pracovných cestách využiť ustanovenie o možnosti poskytnutia fakultatívnej náhrady stravné podľa § 5 ods. 3, a to v tom prípade, ak vyslaním na zahraničnú pracovnú cestu neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom počas trvania zahraničnej pracovnej cesty ešte na území Slovenskej republiky. Tak isto je potrebné aplikovať pri zahraničných pracovných cestách, ktoré sú určitú dobu vykonávané na území Slovenskej republiky, aj § 5 ods. 4 týkajúce sa odlišného spôsobu poskytovania stravného zamestnancom, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitej povahy povolania. V prípade, ak by sa zamestnancovi počas zahraničnej pracovnej cesty na území Slovenskej republiky poskytl bezplatné stravovanie, pri posúdení nároku na stravné v eurách (§ 5) je potrebné tiež aplikovať aj ustanovenie § 5 ods. 6. Ustanovenie § 16 ods. 1 rieši iba podmienky poskytovania stravného v eurách podľa § 5 osobitne len za čas zahraničnej pracovnej cesty strávený na území Slovenskej republiky; toto ustanovenie sa nevzťahuje na čas zahraničnej pracovnej cesty strávený mimo územia Slovenskej republiky.

Na základe uvedeného má zamestnanec pri zahraničnej pracovnej ceste, pokiaľ sú splnené zákonom stanovené podmienky (predovšetkým časové) súčasne nárok na stravné

- v eurách podľa § 5 ZCN (za čas trvania zahraničnej pracovnej cesty na území Slovenskej republiky) a
- v cudzej mene podľa § 13 ZCN (od rozhodného času pre posúdenie nároku na cudziu menu podľa § 16 ods. 2, napr. od času prekročenia slovenskej hranice).

V uvedenom prípade zahraničná pracovná cesta trvala v Českej republike 11,50 hodín, t. j. v časovom pásme od 6 do 12 hodín a zamestnancovi patrí stravné v cudzej mene vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného, t. j. 300 českých korún (50 % zo 600 českých korún). Táto suma stravného v cudzej mene sa musí krátiť za bezplatne zabezpečený obed o 40 %, t. j. o 240 českých korún (zo stravného nad 12 hodín trvania pracovnej cesty). Zahraničná pracovná cesta na území Slovenskej republiky trvala 11 hodín, t. j. v časovom pásme 5 až 12 hodín a zamestnancovi patrí stravné v sume 4,50 €.

Zamestnancovi sa na základe vyššie uvedeného za túto zahraničnú pracovnú cestu poskytnú

- stravné v cudzej mene v sume 60 CZK a
 - stravné za čas strávený na území Slovenskej republiky v sume 4,50 €.
- V žiadnom prípade sa nemôže krátiť suma stravného poskytnutá v eurách podľa § 5 ZCN, t. j. stravné poskytnuté za čas trvania zahraničnej pracovnej cesty na území Slovenskej republiky. Stravné poskytnuté za čas trvania zahraničnej pracovnej cesty na území Slovenskej republiky by sa krátilo v prípade, ak by mal zamestnanec bezplatne zabezpečený obed pri takejto zahraničnej pracovnej ceste na území Slovenskej republiky

§ 17

Zahraničné pracovné cesty vykonávané na základe dohôd o vzájomnej výmene zamestnancov

- (1) V dohode o vzájomnej výmene zamestnancov môže zamestnávateľ, ktorý zamestnanca vysiela so zamestnávateľom, ku ktorému je zamestnanec vysielaný, dohodnúť poskytovanie bezplatného ubytovania, stravného alebo bezplatného stravovania, vreckového a náhrady cestovných výdavkov za cesty súvisiace s výkonom práce.
- (2) Cestovné výdavky za cesty zo sídla zamestnávateľa, ktorý zamestnanca vysiela na pracovnú cestu, do sídla zamestnávateľa v zahraničí a späť, náhradu preukázaných výdavkov za komerčné poistenie v zahraničí, náhradu preukázaných výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie a náhradu výdavkov za cesty na návštevu rodiny uhrádza vysielajúci zamestnávateľ, ak sa zamestnávateľia nedohodnú inak.

- (3) Slovenskému zamestnancovi vyslanému do zahraničia patrí stravné v cudzej mene podľa § 13 ods. 4 a 5.
- (4) Zahraničnému zamestnancovi vyslanému do Slovenskej republiky patrí za každý kalendárny deň stravné v sume trojnásobku sumy stravného ustanoveného pre pracovné cesty na území Slovenskej republiky v časovom pásme nad 18 hodín a vreckové vo výške od 5 % do 40 % ustanoveného stravného. V prípade, že pracovná cesta zahraničného zamestnanca netrvá celý kalendárny deň, patrí zamestnancovi pomerná suma stravného v závislosti od dĺžky trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni; suma stravného sa zaokrúhli na najbližší eurocent nahor.

Zahraničné pracovné cesty zamestnanca a posúdenie nároku na cestovné náhrady z pohľadu ZCN a z pohľadu zákona o dani z príjmov

Príklad 1

Zamestnanec sa zúčastnil 5-dňového knižného veľtrhu v Sofii (Bulharsko) za týchto všeobecných podmienok: spôsob dopravy – súkromné cestné motorové vozidlo, lietadlo, taxi (z letiska do hotela a späť); v rámci ubytovacích služieb poskytnuté raňajky (3 dni), čiastočne bezplatne zabezpečené stravovanie (3 dni obed), 1 deň recepcia, vreckové poskytnuté za podmienok vo vnútornom predpise

Podmienky zahraničnej pracovnej cesty a informácie potrebné na posúdenie nároku:

1. Miesto pravidelného pracoviska zamestnanca: Pekná cesta 5, Košice
2. Miesto konania zahraničnej pracovnej cesty: Bulharsko - Sofia
3. Doba trvania cesty: 18. 1. 2015 od 11.30 h do 22. 1. 2015 do 18.30 h
4. Miesto ukončenia zahraničnej pracovnej cesty: Pekná cesta 5, Košice
5. Ubytovanie v hoteli Park Hotel Moskva – cena za ubytovanie 90 €/noc vrátane raňajok v preukázanej sume 9,50 € (raňajky boli poskytnuté v dňoch 19. 1. 2015 do 21. 1. 2015)
6. Zamestnanec mal na zahraničnej pracovnej ceste bezplatne poskytnuté stravovanie čiastočne – obed od 19. 1. 2015 – 21. 1. 2015
7. Spôsob dopravy:
 - cestné motorové vozidlo zamestnanca
 - lietadlo (letenka zakúpená v sume 417,00 €),
 - taxi – cesta z letiska do hotela a späť
8. Zamestnanec použil pri v súvislosti s cestou z Košíc do Viedne na letisko a naspäť súkromné cestné motorové vozidlo Feliciu 1 300 a celkovo najazdil 1 020 km. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km len podľa normy EHK:
 - pre mesto 7,4 l, pre rýchlosť 90 km/hod. 5,5 l, pre rýchlosť 120 km/hod. 7,5 l,
 - priemerná spotreba je 6,8 l/100 km.
9. Suma základnej náhrady za 1 km jazdy je 0,183 € (Opatrenie MPSVR SR č. 632/2008 Z. z.)
10. Cena pohonnej látky preukázaná dokladom o čerpaní je 1,455 €.
11. Zamestnancovi v zmysle vnútornej smernice bolo poskytnuté vreckové podľa časových pásiem nasledovne:
 - do 6 hodín vrátane 10 %, nad 6 hodín do 12 hodín 20 %, nad 12 hodín 40 %.

Stravné a vreckové

Nárokové stravné podľa dĺžky trvania zahraničnej pracovnej cesty podľa § 13 ods. 4 a 5 ZCN (opatrenie MF SR č. 401/2012 Z. z.). Stravné bolo krátené o

- 25 % za poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb za dni od 19. 1. 2015 do 21. 1. 2015
- 40 % za bezplatne zabezpečený obed za dni od 19. 1. 2015 do 21. 1. 2015

Vreckové vo výške (fakultatívna náhrada)

- 20 % z nároku na stravné za deň 19. 1. 2015 a 22. 1. 2015 a
- 40 % z nároku na stravné za dni od 20. 1. 2015 do 21. 1. 2015 (§ 14 ZCN a za podmienok vo vnútornej smernici).

1. deň (18. 1. 2015)

- zahraničná pracovná cesta trvala v rámci kalendárneho dňa od 06.30 hod. do 24.00 hod., t. j. celkom 17.30 h, v tom
 - na území SR od 6.30 hod. do 12.10 hod., t. j. 5.40 h.; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné v eurách podľa § 5 ZCN v časovom pásme 5 – 12 hod., t. j. 4,50 €, pretože bola splnená

- základná podmienka vzniku nároku na stravné ako pri tuzemskej pracovnej ceste, t. j. minimálne 5 hodín trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky počas kalendárneho dňa,
- mimo územia SR od 12.10 hod. (prechod slovensko-rakúskej hranice) do 24.00 hod., t. j. 11.50 h, pričom na
 - území Rakúska jeho cesta trvala od 12.10 h (prechod slovensko-rakúskej hranice) do 13.45 h (čas odletu lietadla z Viedne do Sofie), t. j. 1.55 h a na
 - území Bulharska trvala od 13.45 hod. (čas odletu lietadla z Viedne do Sofie) do 24.00 hod., t. j. 10.15 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné vo výške 50 % základnej sadzby stravného v eurách (cesta trvala mimo územia Slovenskej republiky do 12 hodín); podľa ustanovenia § 13 ods. 5 ZCN vznikol zamestnancovi nárok na stravné vo výške a mene krajiny, v ktorej sa v rámci kalendárneho dňa zdržal dlhší čas – v tomto prípade mu patrí stravné v eurách pre Bulharsko, t. j. 18 € (50 % z 36 €); vreckové bolo zamestnancovi poskytnuté vo výške 20 % z nárokového stravného, t. j. vo výške 3,60 €.

| | |
|--|--|
| Stravné $36 \text{ €} \times 50 \% \times 1 = 18 \text{ €}$ | Vreckové $18 \text{ €} \times 20 \% = 3,60 \text{ €}$ |
|--|--|

2. až 4. deň (19. 1. - 21. 1. 2015)

- zahraničná pracovná cesta zamestnanca trvala v rámci kalendárneho dňa od 0.00 h do 24.00 h, t. j. celkom 24 h a to celý čas mimo územia Slovenskej republiky, pričom celý čas strávil na území Bulharska; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné v eurách vo výške základnej sadzby stravného ustanovenej pre Bulharsko, t. j. 36 €; zamestnanec mal poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb, pričom na doklade o ubytovaní suma za raňajky vyčíslená bola vyčíslená v sume 9,5 €; stravné sa podľa § 13 ods. 8 ZCN kráti o 25 %, t. j. o 9 € ($36 \text{ €} \times 25 \% = 9 \text{ €}$); zamestnanec mal súčasne bezplatne zabezpečený obed a z tohto dôvodu sa mu podľa § 13 ods. 7 ZCN kráti stravné o 40 %, t. j. o 14,40 €. Z uvedeného dôvodov bolo zamestnancovi jeho nárokové stravné v krátené o 23,40 € ($9 \text{ €} + 14,40 \text{ €}$) a bolo mu poskytnuté stravné v eurách ako nárokové náhrada v sume 12,60 €; vreckové bolo zamestnancovi poskytnuté vo výške 40 % z nárokového stravného, t. j. vo výške 14,40 €.

| | |
|--|--|
| Stravné $36 \text{ €} - 23,40 \text{ €} = 12,60 \text{ €} \times 3 = 37,80 \text{ €}$ | Vreckové $36 \text{ €} \times 40 \% = 14,40 \text{ €} \times 3 = 43,20 \text{ €}$ |
|--|--|

5. deň (22. 1. 2015)

- zahraničná pracovná cesta zamestnanca trvala mimo územia Slovenskej republiky v rámci kalendárneho dňa od 0.00. hod. do 16.30 hod., t. j. celkom 16.30 h, v tom
 - území Bulharska jeho zahraničná pracovná cesta trvala od 0.00 hod. do 8.25 hod. (odlet lietadla zo Sofie do Viedne) t. j. 8.25 h a na území Rakúska trvala od 8.25 h do 13.00 h (prechod rakúsko-slovenskej hranice), t. j. 4.35 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné v eurách vo základnej sadzby stravného v eurách (cesta trvala mimo územia Slovenskej republiky nad 12 hodín); podľa ustanovenia § 13 ods. 5 ZCN vznikne nárok na stravné vo výške a mene krajiny, v ktorej sa v rámci kalendárneho dňa zdržal dlhší čas – v tomto prípade mu patrí stravné v eurách pre Bulharsko, t. j. 36 €; vreckové bolo zamestnancovi poskytnuté vo výške 40 % z nárokového stravného, t. j. vo výške 14,40 €.

| | |
|---|--|
| Stravné $36 \text{ €} \times 1 = 36 \text{ €}$ | Vreckové $36 \text{ €} \times 40 \% \times 1 = 14,40 \text{ €}$ |
|---|--|

- na území SR od 13.00 h do 18.30 h, t. j. 5.30 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné aj v eurách podľa § 5 ZCN, pretože bola splnená základná podmienka vzniku nároku na stravné ako pri tuzemskej pracovnej ceste, t. j. minimálne 5 hodín trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky počas kalendárneho dňa; zamestnancovi sa poskytne stravné v sume 4,50 €.

Nároky zamestnanca zo zahraničnej pracovnej cesty

| | |
|--|---|
| Výdavky za ubytovanie – 360,00 € | |
| Výdavok za ubytovanie vznikol v sume 360 € (90 €/noc vrátane raňajok v sume 9,50 €). | |
| Výdavky za dopravu hromadnými dopravnými prostriedkami | |
| - letenka – 417,00 € | |
| - výdavok za taxi – 20 € | |
| Náhrada za spotrebované pohonné látky - 100,92 € | Suma základnej náhrady - 188,66 € |
| - $(6,8:100) \times 1\,020 \text{ km} \times 1,455 \text{ €} = 100,9188 \text{ €}$ | - ubehnuté km x sadzba = 1 020 km x 0,183 € |
| Nevyhnutné výdavky – 75 € (parkovné) | |
| Stravné v zahraničí – 91,80 € | |
| Stravné v SR – 9 € | |
| Vreckové - 93,60 € | |

Zamestnávateľ vyúčtoval cestovné náhrady za zahraničnú pracovnú cestu v sume, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN a vnútorného predpisu (nenároková náhrada vreckové) t. j. v sume 1 254,98 €. Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za zahraničnú pracovnú cestu v sume ustanovenej zákonom o cestovných náhradách, t. j. v sume 1 161,38 €; pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 1 161,38 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmov. Zamestnancovi bolo súčasne poskytnuté vreckové ako nenárokovaná náhrada v sume 93,60 €, ktoré sa podľa § 5 ods. 5 písm. a) zákona o dani z príjmov považuje za predmet dane; vreckové ako príjem, ktorý je predmetom dane je súčasne vymeriavacím základom na sociálne poistenie a zdravotné poistenie.

Príklad 2

Zamestnanec sa zúčastnil viacdňovej zahraničnej pracovnej cesty do Slovinska za týchto všeobecných podmienok: spôsob dopravy – súkromné cestné motorové vozidlo – norma spotreby ES/EÚ, trasa cez Rakúsko (diaľnica), v rámci ubytovacích služieb poskytnuté raňajky, poskytnuté vyššie stravné o 100 % na základe dohody v pracovnej zmluve, vreckové poskytnuté podľa podmienok vo vnútornom predpise, preddavok vyšší ako skutočný nárok zamestnanca

Podmienky zahraničnej pracovnej cesty a informácie potrebné na posúdenie nároku:

1. Miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve (§ 43 Zákonníka práce): fy Galrev, Michalská ul. 5, Bratislava
2. Pravidelné pracovisko na účely poskytovania cestovných náhrad (§ 2 ods. 3 ZCN): -
3. Bydlisko zamestnanca: Mýtna ulica 1, Košice
4. Rozvrhnutý pracovný čas: 8.00 h – 16.00 h (pre posúdenie prípadnej práci nadčas na pracovnej ceste)
5. Miesto nástupu na pracovnú cestu: Mýtna ul. 1, Bratislava
6. Miesto konania zahraničnej pracovnej cesty: Ľubľana – Slovinsko
7. Doba trvania zahraničnej pracovnej cesty: 11. 4. 2015 od 4.00 h. do 15. 4. 2015 do 11.30 h.
8. Spôsob dopravy:
 - súkromné cestné motorové vozidlo Renault Megane, ŠPZ BA 111 EK
9. Miesto ukončenia zahraničnej pracovnej cesty: Mýtna ul. 1, Bratislava
10. Zamestnanca pred zahraničnou pracovnou cestou poistil zamestnávateľ; suma poistného je 300 Sk
11. Určená trasa: cez Rakúsko
12. Zamestnanec nemal na zahraničnej pracovnej ceste bezplatne poskytnuté stravovanie
13. Zamestnanec mal v rámci ubytovacích služieb poskytnuté raňajky
14. Zamestnávateľ v zmysle vnútornej smernice poskytuje
 - vreckové podľa časových pásiem nasledovne: do 6 hodín vrátane 10 %, nad 6 hodín do 12 hodín 20 %, nad 12 hodín 40 %.
15. Zamestnávateľ na základe dohody v pracovnej zmluve podľa § 9 ZCN poskytuje zamestnancovi na zahraničnej pracovnej ceste stravné zvýšené o 100 % oproti zákonnému nároku (§ 13 ods. 4 a 5)
16. V technickom preukaze vozidla je uvedená spotreba pohonnej látky na 100 km podľa normy ES, pričom jednotlivé cykly majú nasledovnú spotrebu: mestský cyklus 10,4 l/100 km, mimomestský cyklus 6,0 l/100 km a kombinovaný cyklus 7,6 l/100 km
16. Suma základnej náhrady za 1 km jazdy je 0,183 € (Opatrenie MPSVR SR č. 632/2008 Z. z.
17. Cena pohonnej látky preukázaná dokladom o čerpaní je 1,50 € (kúpené na území Slovenskej republiky) a 1,35 € (kúpené na území Rakúska – na túto cenu jazdil zamestnanec od prejdenej 125 km)
18. Celkom najazdil 1 120 km, z toho na území
 - Slovenskej republiky 50 km,
 - mimo územia Slovenskej republiky (Rakúsko, Slovinsko) 1 070 km.

Členenie najazdených kilometrov podľa jednotlivých cyklov a podľa územia:

| Trasa | Cyklus | | | Spolu km |
|-----------------------------|---------|-------------|-------------|----------|
| | mestský | mimomestský | kombinovaný | |
| Bratislava – prechod hraníc | 25 | | | 25 |
| <i>Rakúsko, Slovinsko</i> | | 900 | 70 | 970 |
| <i>Eubřana</i> | 100 | | | 100 |
| prechod hraníc – Bratislava | 25 | | | 25 |
| Spolu | 150 | 900 | 70 | 1 120 |

Posúdenie nárokov zamestnanca

Stravné a vreckové

Nárokové stravné podľa dĺžky trvania pracovnej cesty podľa § 13 ods. 4 a 5 ZCN (opatrenie MF SR č. 401/2012 Z. z.); stravné bolo krátené o 25 % za poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb.

Nenárokové stravné – vo výške 100 % na základe dohody v pracovnej zmluve podľa § 9 zákona o cestovných. Vreckové vo výške (nenároková náhrada)

- 40 % nároku na stravné za prvé štyri dni zahraničnej pracovnej cesty a
- 20 % za posledný deň zahraničnej pracovnej cesty (§ 14 ZCN a za podmienok vo vnútornej smernici)

1. deň

- zahraničná pracovná cesta zamestnanca trvala v rámci kalendárneho dňa od 4. hod. do 24.00 h, t. j. celkom 20 h, v tom
 - na území SR od 4.00 h do 5.00 h, t. j. 1 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi nevznikol nárok na stravné aj v eurách podľa § 5 ZCN, pretože nebola splnená základná podmienka vzniku nároku na stravné ako pri tuzemskej pracovnej ceste, t. j. minimálne 5 hodín trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky počas kalendárneho dňa,
 - mimo územia SR od 5.00 h do 24.00 h, t. j. 19 h, pričom na
 - území Rakúska jeho zahraničná pracovná cesta trvala od 5.00 h do 12.00 h t. j. 7 h a na
 - území Slovinska trvala od 12.00 h do 24.00 h, t. j. 12 h; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné vo výške základnej sadzby stravného v eurách (pracovná cesta trvala mimo územia Slovenskej republiky viac ako 12 hodín); podľa ustanovenia § 13 ods. 5 má zamestnanec nárok na stravné vo výške a mene krajiny, v ktorej sa v rámci kalendárneho dňa zdržal dlhší čas – v tomto prípade mu patrí stravné v eurách pre Slovinsko, t. j. 38 €; zamestnancovi bolo súčasne poskytnuté stravné v sume 38 € ako fakultatívna náhrada. Vreckové bolo zamestnancovi poskytnuté vo výške 40 % z ustanoveného stravného, t. j. zo sumy 38 € vo výške 15,20 €.

| | |
|---|---|
| Stravné $38 \text{ €} \times 1 = 38 \text{ €}$ $38 \text{ €} \times 1 = 38 \text{ €}$ | Vreckové $38 \text{ €} \times 40 \% = 15,20 \text{ €}$ |
|---|---|

2. až 4. deň

- zahraničná pracovná cesta zamestnanca trvala v rámci kalendárneho dňa od 0.00 h do 24.00 h, t. j. celkom 24 h a to celý čas mimo územia Slovenskej republiky, pričom celý čas strávil na území Slovinska; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné v eurách vo výške základnej sadzby stravného ustanovenej pre Slovinsko, t. j. 38 €; zamestnancovi boli poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb v sume 10 €; z uvedeného dôvodu bolo zamestnancovi jeho nárokové stravné v cudzej mene krátené o 25 %, t. j. o 9,50 € (§ 13 ods. 8) a bolo mu poskytnuté stravné ako nárokové náhrada v sume 28,50 €; zamestnancovi bolo súčasne poskytnuté stravné v sume 38 € ako fakultatívna náhrada. Vreckové bolo zamestnancovi poskytnuté vo výške 40 % z ustanoveného stravného, t. j. zo sumy 3 € vo výške 1,20 €/deň.

| | |
|---|--|
| Stravné $38 \text{ €} - 9,50 = 28,50 \times 3 = 85,50 \text{ €}$ $38 \text{ €} \times 3 = 114,00 \text{ €}$ | Vreckové $38 \text{ €} \times 40 \% = 15,20 \times 3 = 45,60 \text{ €}$ |
| Spolu 199,50 € | |

5. deň

- zahraničná pracovná cesta zamestnanca trvala v rámci kalendárneho dňa od 0.00 h do 11.30 h, t. j. celkom **11.30 h**, v tom
 - mimo územia SR od 0.00 h do 10.30 h, t. j. **10.30 h**, pričom na
 - území Slovinska jeho zahraničná pracovná cesta trvala od 0.00 h do 3.30 h, t. j. **3.30 h** a na
 - území Rakúska trvala od 3.30 h do 10.30 h, t. j. **7 h**; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi vznikol nárok na stravné vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného v eurách (pracovná cesta trvala mimo územia Slovenskej republiky do 12 hodín); podľa ustanovenia § 13 ods. 5 má zamestnanec nárok na stravné vo výške a mene krajiny, v ktorej sa v rámci kalendárneho dňa zdržal dlhší čas – v tomto prípade mu patrí stravné v cudzej mene pre Rakúsko, t. j. **22,50 €** (50 % zo sumy 45 €); zamestnancovi bolo súčasne poskytnuté stravné v sume **22,50 €** ako fakultatívna náhrada. Vreckové bolo zamestnancovi poskytnuté vo výške 20 % z ustanoveného stravného, t. j. zo sumy 22,50 € vo výške **4,50 €**

| | |
|-----------------------|-------------------------|
| Stravné | Vreckové |
| 45 € – 50 % = 22,50 € | 22,50 € x 20 % = 4,50 € |
| 45 € – 50 % = 22,50 € | |
| Spolu 45,00 € | |

- na území SR od 10.30 do 11.30 h, t. j. **1 h**; z uvedeného vyplýva, že zamestnancovi nevznikol nárok na stravné aj v eurách podľa § 5 ZCN, pretože nebola splnená základná podmienka vzniku nároku na stravné ako pri tuzemskej pracovnej ceste, t. j. minimálne 5 hodín trvania pracovnej cesty na území Slovenskej republiky počas kalendárneho dňa.

Výpočet náhrady za použitie cestného motorového vozidla

1. Suma základnej náhrady za 1 km jazdy

- ubehnuté km x sadzba = 1 120 km x 0,183 € = **204,96 €**

2. Náhrada za spotrebované pohonné látky

- cena za 1l pohonnej látky je 1,50 € (prejdených 125 km) a 1,35 € (prejdených 995 km)
- kilometre prejdené na cenu pohonnej látky 1,50 € = 125 km (územie SR v mestskom cykle: 25 km, územie Rakúska v mimomestskom cykle: 100 km),
- kilometre prejdené na cenu pohonnej látky 1,35 € = 995 km v členení:
 - mimomestský cyklus 800 km; kombinovaný cyklus 70 km; mestský cyklus 125 km

Náhrada za spotrebované pohonné látky

$$(10,4 : 100) \times 25 \text{ km} \times 1,50 \text{ €} = 3,90 \text{ €}$$

$$(6,0 : 100) \times 100 \text{ km} \times 1,50 \text{ €} = 9,00 \text{ €}$$

$$(6,0 : 100) \times 800 \text{ km} \times 1,35 \text{ €} = 64,80 \text{ €}$$

$$(7,6 : 100) \times 70 \text{ km} \times 1,35 \text{ €} = 7,182 \text{ €}$$

$$(10,4 : 100) \times 125 \text{ km} \times 1,35 \text{ €} = 17,55 \text{ €}$$

$$\text{Spolu} \quad 102,432 \text{ €} = 102,44 \text{ €}$$

Nároky zamestnanca zo zahraničnej pracovnej cesty

Výdavky za ubytovanie – 480 €

Výdavok za ubytovanie doložený dokladom z ubytovacieho zariadenia vo výške 120 €/noc vrátane poskytnutých raňajok vo výške 10 €

Náhrada za spotrebované pohonné látky - 102,44 €

Suma základnej náhrady - 204,96 €

Potrebné vedľajšie výdavky – 31,50 €

Zamestnanec vynaložil počas trvania zahraničnej pracovnej cesty potrebné vedľajšie výdavky (doložené dokladom)

- poplatok za diaľnicu: - Rakúsko – 15 €, Slovinsko – 15 €

- poplatok za parkovanie – 1,50 €

Stravné – nárokové – 146,00 €

Stravné – nenárokové – 174,50 €

Vreckové - 65,30 €

Zamestnávateľ vyúčtoval cestovné náhrady za zahraničnú pracovnú cestu v sume, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok podľa ZCN a vnútorného predpisu (nenároková náhrada stravné a vreckové) t.j. v celkovej sume 1 204,69.

Zamestnancovi boli uhradené nárokové cestovné náhrady za zahraničnú pracovnú cestu v sume ustanovenej zákonom o cestovných náhradách, t. j. v sume 964,89 €; pre zamestnanca je cestovná náhrada v sume 964,89 € príjem, ktorý nepodlieha dani z príjmov. Zamestnancovi bolo súčasne poskytnuté vreckové ako nenároková náhrada v sume 65,30 € a nenárokové stravné v sume 174,50 €, t. j. nenárokové náhrady v celkovej sume 239,80 €, ktoré sa podľa § 5 ods. 5 písm. a) zákona o dani z príjmov považuje za predmet dane; vreckové ako príjem, ktorý je predmetom dane je súčasne vymeriavacím základom na sociálne poistenie a zdravotné poistenie.

ŠTVRTÁ ČASŤ NÁHRADY PRI VÝKONE PRÁCE V ZAHRANIČÍ

§ 18

- (1) Zamestnancovi s miestom výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve v zahraničí patrí za dni cesty do miesta výkonu práce v zahraničí a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrada ako pri zahraničnej pracovnej ceste; pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky patria zamestnancovi náhrady ako pri pracovnej ceste.
- (2) Ak zamestnanca nasledujú do miesta výkonu práce v zahraničí aj osoby, ktoré sa považujú za rodinu zamestnanca (§ 2 ods. 5), možno zamestnancovi poskytnúť za dni cesty do tohto miesta a späť náhradu preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov a preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, ktoré vznikli týmto osobám. Nasledovaním sa rozumie aj cestovanie súčasne so zamestnancom do miesta výkonu práce v zahraničí a späť.
- (3) Odseky 1 a 2 sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý denne dochádza zo Slovenskej republiky do miesta výkonu práce v zahraničí.

Najčastejšie chyby pri poskytovaní náhrad výdavkov pri výkone práce v zahraničí

- Zamestnancovi sa hradia výdavky aj počas doby výkonu práce v zahraničí ako nárokové plnenia, pričom ZCN založil zamestnancovi nárok na náhrady iba za cestu do miesta výkonu práce v zahraničí a späť a za pracovné cesty.
- Ustanovenie sa aplikuje aj pri dennom návrate zamestnanca na Slovensko.
-

Náhrady pri výkone práce v zahraničí zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis

§ 19

- (1) Zamestnancovi s miestom výkonu práce v zahraničí, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis¹³⁾ ak predpokladaný čas výkonu práce v zahraničí je dlhší ako 6 kalendárnych mesiacov (ďalej len „dočasné vyslanie“) za podmienok ustanovených týmto zákonom patrí náhrada:
 - a) výdavkov spojených s pobytom manžela,
 - b) výdavkov spojených s pobytom detí,
 - c) výdavkov spojených so sťahovaním vecí,
 - d) výdavkov spojených s doplnením šatníka
 - e) výdavkov spojených so zabezpečením vzdelávania detí zamestnanca,
 - f) výdavkov spojených s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním,
 - g) výdavkov spojených s evakuáciou,
 - h) výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie,
 - i) cestovných výdavkov na účel dovolenky.

¹³⁾ Zákon č. 400/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 369/2004 Z. z.

- (2) Zamestnancovi podľa odseku 1 sa za podmienok ustanovených týmto zákonom ďalej poskytnú plnenia
- komerčné zdravotné pripistenie,
 - byť so štandardným vybavením alebo iné primerané ubytovanie.
- (3) Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí za dni cesty do miesta dočasného vyslania a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrada výdavkov ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky patria zamestnancovi náhrady ako pri pracovnej ceste. Ak zamestnanca nasledujú do miesta dočasného vyslania aj manžel a deti zamestnanca, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za dni cesty do tohto miesta a späť náhradu preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov, preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí a náhradu preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, ktoré im vznikli. Nasledovaním sa rozumie aj cestovanie súčasne so zamestnancom do miesta dočasného vyslania a späť.
- (4) Za pracovné cesty s miestom výkonu práce (§ 3) v krajine dočasného vyslania v trvaní do 6 hodín vrátane, stravné a vreckové zamestnancovi podľa odseku 1 nepatrí.
- (5) Zamestnancovi podľa odseku 1, ktorý je vedúci diplomatickej misie¹⁴⁾ na úrovni veľvyslanca, vyslanca a chargé d'affaires ad interim, patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov a preukázaných výdavkov za ubytovanie manžela, ak podľa štátneho protokolu prijímajúcej krajiny je žiaduce, aby sa na zahraničnej pracovnej ceste zamestnanca zúčastnil po schválení zamestnávateľom na základe písomného pozvania aj jeho manžel.
- (6) Zamestnancovi podľa odseku 1 možno poskytnúť aj ďalšie náhrady podľa tohto zákona.
- (7) Ak manžel zamestnanca podľa odseku 1 je počas toho istého času dočasne vyslaný na to isté miesto výkonu práce v zahraničí, plnenie podľa odseku 2 písm. b) a náhrady a plnenia poskytované na dieťa podľa odseku 1 písm. b), c), e) až g) a odseku 2 písm. a) patria za podmienok ustanovených týmto zákonom len jednému z nich.
- (8) Ak zamestnávateľ vyslal zamestnanca podľa odseku 1 do miesta dočasného vyslania na nevyhnutne potrebný čas pred dňom dočasného vyslania, patria zamestnancovi za tento čas náhrady v rozsahu a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa skončí v zahraničí. Ak je nevyhnutné, aby manžel a deti cestovali súčasne so zamestnancom do miesta dočasného vyslania na nevyhnutne potrebný čas pred dňom jeho dočasného vyslania, za tento čas zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu preukázaných ubytovacích výdavkov a náhradu preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí, ktoré im vznikli; zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za dni cesty do tohto miesta náhradu preukázaných cestovných výdavkov, ktoré im vznikli.
- (9) V prípade smrti zamestnanca, manžela a dieťaťa zamestnávateľ postupuje podľa § 27.
- (10) Pri úmrtí zamestnanca podľa odseku 1 alebo pri jeho vyhlásení za mŕtveho alebo nezvestného zamestnávateľ poskytne manželovi a deťom náhradu výdavkov a plnení spojených s úmrtím zamestnanca alebo s vyhlásením zamestnanca za mŕtveho alebo nezvestného (§ 27a).

§ 20

Náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela

- (1) Zamestnancovi, ktorého manžel nasleduje do miesta dočasného vyslania, patrí náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela mesačne vo výške 15 % zo zahraničného funkčného platu určeného podľa osobitného predpisu.¹³⁾ Náhrada v eurách sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a náhrada v cudzej mene sa zaokrúhľuje na najbližšiu čiastkovú jednotku príslušnej meny prijímanú v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný nahor. Pri výpočte náhrady v cudzej mene sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo

¹⁴⁾ Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 157/1964 Zb. o Viedenskom dohovore o diplomatických stykoch.

Národnou bankou Slovenska^{14a)} ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, za ktorý mu patrí náhrada nahor.

- (2) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov podľa odseku 1 len za obdobie, počas ktorého sa manžel zdržiava v krajine miesta dočasného vyslania zamestnanca alebo v krajine v zahraničí, do ktorej je evakuovaný. Náhrada sa poskytne aj za obdobie, kedy manžel sprevádza zamestnanca na pracovnej ceste v zahraničí.
- (3) Zamestnancovi nepatrí náhrada podľa odseku 1, ak manžel má na území Slovenskej republiky príjem zo závislej činnosti^{14b)} podniká alebo vykonáva inú samostatnú zárobkovú činnosť^{14c)} okrem príjmov z prenájmu nehnuteľností a z prenájmu hnutel'ných vecí, ktoré sa prenajímajú ako príslušenstvo nehnuteľnosti alebo ak manžel vykonáva uvedené činnosti v zahraničí; ak uvedené činnosti manžel začne vykonávať alebo skončí ich vykonávanie v priebehu mesiaca, zamestnancovi patrí náhrada v pomernej časti. Obmedzenie sa nevzťahuje na publicistickú činnosť a literárnu činnosť, na správu vlastného majetku, na správu majetku svojich maloletých detí, na správu majetku osoby, ktorej spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená alebo na správu majetku osoby, ktorá bola pozbavená spôsobilosti na právne úkony.
- (4) Ak manžel uzavrie so zamestnávateľom zamestnanca pracovný pomer na kratší pracovný čas, náhrada podľa odseku 1 sa kráti úmerne k dĺžke pracovného času.
- (5) Ak manžel uzavrie dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, náhrada podľa odseku 1 sa nekráti.

§ 21

Náhrada výdavkov spojených s pobytom dieťaťa

- (1) Zamestnancovi, ktorého dieťa nasleduje do miesta dočasného vyslania, patrí náhrada výdavkov spojených s pobytom dieťaťa za každé dieťa mesačne vo výške 7,5 % zo zahraničného funkčného platu určeného podľa osobitného predpisu.¹³⁾ Náhrada v eurách sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a náhrada v cudzej mene sa zaokrúhľuje na najbližšiu čiastkovú jednotku príslušnej meny prijímanú v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný^{14a)} nahor. Pri výpočte náhrady v cudzej mene sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, za ktorý mu patrí náhrada.
- (2) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov podľa odseku 1 len za obdobie, počas ktorého sa dieťa zdržiava v krajine dočasného vyslania zamestnanca alebo v krajine v zahraničí, do ktorej je evakuované.

§ 22

Náhrada výdavkov za sťahovanie osobných vecí

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí sťahovanie osobných vecí zamestnanca, manžela a detí zo Slovenskej republiky do miesta dočasného vyslania a späť do Slovenskej republiky alebo z miesta dočasného vyslania do iného miesta dočasného vyslania a uhradí výdavky za toto sťahovanie.
- (2) Zamestnávateľ môže na základe písomnej žiadosti zamestnanca okrem zabezpečenia sťahovania a úhrady výdavkov za sťahovanie podľa odseku 1 zabezpečiť aj sťahovanie a uhradiť výdavky za

^{14a)} Čl. 12 ods. 12.1 Protokolu o Štatúte Európskeho systému centrálnych bánk a Európskej centrálnej banky. § 28 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 566/1992 Zb. o Národnej banke Slovenska v znení neskorších predpisov.

^{14b)} § 5 zákona č. 595/2003 Z. z. v znení zákona č. 177/2004 Z. z.

^{14c)} § 6 zákona č. 595/2003 Z. z.

sťahovanie štandardného vybavenia bytu, najviac do hmotnostného limitu 8 000 kg alebo 40 m³, ak nebolo zamestnancovi poskytnuté štandardné vybavenie bytu zamestnávateľom.

- (3) Sťahovanie osobných vecí podľa odseku 1 zahŕňa náhradu výdavkov za
- a) primeraný obalový materiál,
 - b) nakládku a vykládku,
 - c) prepravné náklady v závislosti od spôsobu dopravy,
 - d) správne poplatky spojené s prepravou,
 - e) poistenie prepravovaných vecí.
- (4) Pri preprave uskutočňovanej lodnou prepravou zamestnávateľ hradí výdavky za 20 stopový kontajner. Pri preprave uskutočňovanej leteckou prepravou zamestnávateľ hradí výdavky za kontajner najviac do hmotnostného limitu 1 400 kg. Pri preprave cestnými motorovými vozidlami podrobnosti prepravy určí zamestnávateľ.
- (5) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných výdavkov za poistenie celkovej hodnoty prepravovaného majetku najviac do poistnej sumy 400 €.
- (6) Zamestnávateľ môže zamestnancovi zabezpečiť dodatočné sťahovanie osobných vecí manžela a detí podľa odsekov 1 a 2 a uhradiť výdavky za toto sťahovanie v prípade, ak od dočasného vyslania zamestnanca a nasledovaním manželom a deťmi uplynie viac ako 12 mesiacov, najviac do výšky nákladov za jednorázovú prepravu.
- (7) Zamestnávateľ môže zamestnancovi v odôvodnených prípadoch zabezpečiť predčasné sťahovanie osobných vecí manžela a detí podľa odsekov 1 a 2 a uhradiť výdavky za toto sťahovanie, ak nie je možné sťahovanie osobných vecí vykonať v jednom termíne so sťahovaním osobných vecí zamestnanca pri ukončení jeho dočasného vyslania.
- (8) Zamestnávateľ môže určiť spôsob a ďalšie podrobnosti sťahovania podľa odsekov 1 až 3 vo vnútornom predpise.

§ 23

Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka

- (1) Zamestnancovi patrí pri dočasnom vyslaní jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením jeho šatníka a obuvi. Táto náhrada sa vypláť v eurách v sume dvojnásobku jeho funkčného platu priznaného pre dočasné vyslanie pred prepočtom platovým koeficientom^{14d)} alebo pred prepočtom objektivizovaným platovým koeficientom.^{14e)}
- (2) Náhrada podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí, ak doba od prvého dňa predchádzajúceho vyslania do prvého dňa nasledujúceho vyslania je rovnaká alebo kratšia ako šesť rokov.
- (3) Podrobnosti o spôsobe úhrady a preukazovaní výdavkov podľa odseku 1 určí zamestnávateľ.

§ 24

Náhrada výdavkov spojených so zabezpečením vzdelania detí zamestnanca

- (1) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných účelne vynaložených výdavkov na školné, zápisné, skúšobné a na školské učebnice, prípadne iných porovnateľných výdavkov (ďalej len „výdavky na vzdelanie“), vynaložených na zabezpečenie vzdelania zodpovedajúceho základnému vzdelaniu¹⁵⁾ alebo strednému vzdelaniu¹⁵⁾ jeho dieťaťa v krajine dočasného vyslania. Účelnosť vynaložených výdavkov podľa prvej vety posúdi zamestnávateľ.

^{14d)} § 103 zákona č. 400/2009 Z. z.

^{14e)} § 23 zákona č. 533/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁾ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- (2) Ak je súčasťou základného vzdelania v krajine dočasného vyslania prípravný ročník do základnej školy, môže zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť náhradu preukázaných účelne vynaložených výdavkov aj na jeho absolvovanie.
- (3) Zamestnancovi nepatrí náhrada ďalších výdavkov súvisiacich so zabezpečením vzdelania, napríklad za individuálnu výučbu, nepovinné predmety a pomôcky, školskú rovnosť, stravovanie, poisťné, cestovné do školy a späť, školské akcie a výlety.
- (4) Náhradu výdavkov na vzdelanie zamestnávateľ poskytuje najviac do výšky základnej sumy výdavkov na vzdelanie pre jednotlivé krajiny a dieťa.
- (5) Základné sumy výdavkov na vzdelanie pre jednotlivé krajiny na dieťa na jeden školský rok ustanoví opatrenie, ktoré vydá ministerstvo zahraničných vecí na obdobie troch školských rokov každé tri roky s účinnosťou od 1. júla príslušného roka; opatrenie sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia.⁶⁾
- (6) Základné sumy výdavkov na vzdelanie podľa odseku 5 pre jednotlivé krajiny a dieťa ustanoví ministerstvo zahraničných vecí vo výške 70 % z príspevku na vzdelávanie oznámeného Organizáciou spojených národov; základná suma sa zaokrúhli na najbližšiu celú menovú jednotku nahor. Zamestnávateľ v závislosti od dostupnosti a úrovne vhodného bezplatného základného vzdelania alebo vhodného bezplatného stredného vzdelania v krajine dočasného vyslania, od celkového počtu detí jeho zamestnancov navštevujúcich základnú školu alebo strednú školu v krajine dočasného vyslania a od svojich finančných možností určí najvyššiu sumu náhrady výdavkov na vzdelanie pre jednotlivé krajiny na dieťa na jeden školský rok od 10 % do 100 % zo základnej sumy výdavkov na vzdelanie.
- (7) Ministerstvo zahraničných vecí ustanoví opatrením základné sumy výdavkov na vzdelanie podľa odseku 5 aj pred uplynutím troch rokov, ak sa zmení príspevok na vzdelanie oznámený Organizáciou spojených národov pre školský rok najmenej o 10 %.

§ 25

Náhrada výdavkov spojených s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním

- (1) Ak zamestnankyňa neodcestuje za účelom pôrodu do Slovenskej republiky, patrí jej náhrada preukázaných výdavkov súvisiacich s pôrodom, najviac do sumy obvyklých cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť. Takáto náhrada patrí aj zamestnancovi v prípade, že jeho manželka neodcestuje za účelom pôrodu do Slovenskej republiky.
- (2) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov za preventívnu starostlivosť¹⁶⁾ a povinné očkovanie dieťaťa¹⁷⁾ do šiesteho roku veku.
- (3) Tehotnej zamestnankyni možno poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov za preventívnu starostlivosť¹⁶⁾ počas trvania tehotenstva, najdlhšie do ukončenia 36. týždňa tehotenstva. Takúto náhradu možno poskytnúť aj zamestnancovi za preventívnu starostlivosť o jeho tehotnú manželku.

§ 25a

Komerčné zdravotné pripoistenie

Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť komerčné zdravotné pripoistenie v mene a prospech zamestnanca, manžela a dieťaťa, ktorí ho nasledujú do miesta dočasného vyslania, na účely úhrady nákladov spojených s úrazom, s chorobou, s ambulantným ošetrením vrátane predpísaných liekov, s

¹⁶⁾ Príloha č. 2 k zákonu č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.

¹⁷⁾ § 62 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

hospitalizáciou, s nutným zubným ošetrením, s prepravou chorého a s prepravou telesných pozostatkov zamestnanca, manžela a dieťaťa. Zamestnávateľ je povinný počas celej doby dočasného vyslania zamestnanca platiť poisťné na pripoistenie podľa prvej vety.

§ 26

Náhrada výdavkov spojených s evakuáciou

- (1) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov a preukázaných potrebných vedľajších výdavkov súvisiacich s evakuáciou, ak zamestnávateľ rozhodne z bezpečnostných dôvodov o evakuácii.
- (2) Zamestnancovi patrí počas evakuácie, najdlhšie po dobu šiestich mesiacov, náhrada výdavkov a plnenia podľa tohto zákona v rozsahu a za podmienok, ako počas dočasného vyslania pred evakuáciou, a to bez ohľadu na to, do akej krajiny je evakuovaný.
- (3) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov a plnení podľa odsekov 1 a 2, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom.

§ 26a

zrušený

§ 26b

Náhrada výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie

- (1) Ak manžel, ktorý nasleduje zamestnanca do miesta dočasného vyslania, nie je povinne nemocensky poistený, povinne dôchodkovo poistený alebo povinne poistený v nezamestnanosti a počas dočasného vyslania je dobrovoľne nemocensky poistenou osobou, dobrovoľne dôchodkovo poistenou osobou alebo dobrovoľne poistenou osobou v nezamestnanosti,^{19b)} alebo ak manžel, ktorý nasleduje zamestnanca do miesta dočasného vyslania, je spiteľom starobného dôchodkového sporenia,^{19ba)} zamestnávateľ uhradí zamestnancovi poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity, poisťné na poistenie v nezamestnanosti alebo príspevok na starobné dôchodkové sporenie preukázateľne zaplatené touto osobou za obdobie dočasného vyslania zamestnanca spätne za predchádzajúci kalendárny rok. Náhrada výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie manžela sa poskytne mesačne najviac do sumy poisťného na jednotlivé druhy poistenia a príspevku na starobné dôchodkové sporenie určených z vymeriavacieho základu, ktorým je jedna dvanástina všeobecného vymeriavacieho základu,^{19bb)} ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa poisťné platilo.
- (2) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov podľa odseku 1 len za obdobie, počas ktorého sa manžel zdržiava v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný. Náhrada výdavkov podľa odseku 1 sa poskytne aj za obdobie, keď sa manžel zdržiava mimo krajiny dočasného vyslania alebo krajiny, do ktorej je evakuovaný, najdlhšie však 100 dní v kalendárnom roku. Ak sa manžel zamestnanca počas dočasného vyslania nebude zdržiavať v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný, viac ako 100 dní, náhrada výdavkov podľa odseku 1 v kalendárnom roku zamestnancovi za príslušný kalendárny rok nepatrí. Za neprítomnosť manžela v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný, sa nepovažuje obdobie, keď manžel sprevádza zamestnanca na pracovnej ceste.

^{19b)} Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

^{19ba)} Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

^{19bb)} § 11 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- (3) Ak manžel, ktorý nasleduje zamestnanca do miesta dočasného vyslania, začne alebo skončí nasledovanie zamestnanca v priebehu mesiaca, náhrada výdavkov podľa odseku 1 za daný mesiac patrí zamestnancovi vo výške pomernej časti zaplateného poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, ak je manžel sporiteľom, poistného na invalidné poistenie, poistného do rezervného fondu solidarity alebo poistného na poistenie v nezamestnanosti zodpovedajúcej počtu dní nasledovania zamestnanca v tomto mesiaci. Takto upravená náhrada sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
- (4) Zamestnancovi náhrada výdavkov podľa odseku 1 nepatrí, ak je manžel obdobne poistený podľa predpisov krajiny dočasného vyslania.
- (5) Náhrada výdavkov podľa odsekov 1 až 3 sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca; podrobnosti o spôsobe úhrady môže zamestnávateľ určiť vo vnútornom predpise.
- (6) Sociálna poisťovňa na účely odseku 1 vydáva dobrovoľne nemocensky poistenej osobe, dobrovoľne dôchodkovo poistenej osobe a osobe dobrovoľne poistenej v nezamestnanosti potvrdenie o zaplatení poistného a príspevku na starobné dôchodkové sporenie za predchádzajúci kalendárny rok.

§ 26c

Náhrada cestovných výdavkov na účel dovolenky

- (1) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta dočasného vyslania na účel dovolenky, a to najmenej raz za dva roky.
- (2) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cestu podľa odseku 1, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom.
- (3) Náhradu výdavkov podľa odsekov 1 a 2 je možné poskytnúť za cestu na účel dovolenky, ktorá sa uskutoční najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa dočasného vyslania.
- (4) Ak zamestnanec je povinný v roku, v ktorom čerpá dovolenku s poskytnutou náhradou podľa odsekov 1 a 2, absolvovať lekársku prehliadku alebo ak dieťa, ktoré ho nasleduje do miesta dočasného vyslania, má v tomto roku vykonať skúšku podľa osobitného predpisu,¹⁵⁾ zamestnanec je povinný čerpanie takejto dovolenky naplánovať tak, aby bolo možné takúto lekársku prehliadku a skúšku vykonať v termíne čerpania takejto dovolenky.
- (5) Podrobnosti o poskytnutí náhrady výdavkov podľa odseku 1 môže zamestnávateľ určiť vo vnútornom predpise.

§ 27

Preprava osobných vecí

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí v prípade smrti zamestnanca prepravu jeho osobných vecí na územie Slovenskej republiky.
- (2) V prípade smrti manžela a dieťaťa zamestnávateľ zabezpečí a uhradí prepravu ich osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

§ 27

Preprava telesných pozostatkov a osobných vecí

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí v prípade smrti zamestnanca prepravu telesných pozostatkov zomrelého a jeho osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

¹⁵⁾ Zákon č. 254/2008 Z. z. o výchove vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- (2) V prípade smrti manžela a dieťaťa zamestnávateľ zabezpečí a uhradí prepravu telesných pozostatkov a ich osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

§ 27a

Náhrada výdavkov a plnení spojených s úmrtím, vyhlásením za mŕtveho alebo nezvestného

- (1) Ak zamestnanec zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho, zamestnávateľ zabezpečí a uhradí prepravu manžela a detí na územie Slovenskej republiky. Zamestnávateľ zabezpečí sťahovanie osobných vecí manžela a detí na územie Slovenskej republiky a uhradí výdavky za toto sťahovanie (§ 22).
- (2) Ak zamestnanec zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho, patrí manželovi a deťom, najdlhšie po dobu dvoch mesiacov, náhrada výdavkov a plnení v rozsahu a za podmienok, v akom mal na ne zamestnanec, manžel a deti nárok v deň smrti zamestnanca alebo v deň vyhlásenia zamestnanca za mŕtveho.
- (3) Podľa odsekov 1 a 2 sa postupuje aj v prípade, ak je zamestnanec nezvestný po dobu dlhšiu ako 30 dní, pričom lehota podľa odseku 2 začína plynúť odo dňa, keď sa tento zamestnanec stane nezvestným na základe písomného oznámenia manžela, detí alebo inej osoby.

§ 28

Náhrada iných výdavkov

- (1) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta dočasného vyslania na účely lekárskej prehliadky, pôrodu, z dôvodu choroby alebo úrazu a účasti na pohrebe člena rodiny (§ 2 ods. 5).
- (2) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cesty podľa odseku 1, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom.
- (3) Zamestnancovi, ktorý je dočasne vyslaný do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí, patrí náhrada preukázaných výdavkov, ktoré jemu, manželovi a deťom vznikli za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.
- (4) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu dieťaťa z miesta dočasného vyslania do Slovenskej republiky bezprostredne po ukončení štúdia na strednej škole.¹⁵⁾
- (5) Zamestnancovi možno poskytnúť jedenkrát ročne náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu dieťaťa študujúceho na základnej škole¹⁵⁾ alebo strednej škole¹⁵⁾ v Slovenskej republike do Slovenskej republiky do miesta dočasného vyslania a späť.
- (6) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu za škodu, ktorá vznikla jemu, manželovi a deťom, najmä v dôsledku vojnových udalostí, vzbúr, nepokojov alebo prírodných katastrof.

§ 29

- (1) Náhrada výdavkov a plnení podľa § 19 až 22, § 24 až 28, § 30, § 32a a § 33a okrem náhrad preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť z dôvodu účasti na pohrebe člena rodiny sa zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis¹³⁾ za podmienok ustanovených týmto zákonom, poskytujú aj za manžela a dieťa zamestnanca, ak majú pobyt³⁾ na území Slovenskej republiky a ak nasledujú zamestnanca do miesta dočasného vyslania. Dieťaťom zamestnanca na účely tohto ustanovenia je vlastné dieťa, osvojené dieťa, dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosti rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu a tiež takéto dieťa manžela až do skončenia strednej školy,¹⁵⁾ najdlhšie však do dovŕšenia 21 rokov veku, alebo zdravotne postihnuté či zdravotne ťažko postihnuté, a to bez ohľadu na jeho vek. Ak sa

zamestnankyni alebo manželke zamestnanca narodí v krajine dočasného vyslania dieťa, toto dieťa je vyslaným dieťaťom zamestnanca odo dňa jeho narodenia.

- (2) Zamestnancovi sa náhrada výdavkov podľa § 22, § 25, § 26, § 27 až 28, § 31 a § 33a poskytne v mene, v ktorej boli výdavky uhradené. Po dohode so zamestnancom možno náhradu poskytnúť aj v inej mene. Na prepočet € na cudziu menu a naopak sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska,^{19c)} ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené. Na prepočet cudzej meny na inú cudziu menu sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska,^{19c)} ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené; suma náhrad sa určí prepočtom hodnoty náhrad v eurách na dohodnutú cudziu menu.
- (3) Zamestnanec je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa príchodu do miesta dočasného vyslania alebo odo dňa skončenia pracovnej cesty v zahraničí doručiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a plnení; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužijú. Zamestnávateľ určí lehotu na doručenie písomných dokladov pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.
- (4) Zamestnávateľ je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomných dokladov podľa odseku 3 vykonať vyúčtovanie náhrad a plnení a uspokojiť nároky zamestnanca; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužijú. Zamestnávateľ určí lehotu na vyúčtovanie náhrad a plnení a na uspokojenie nárokov zamestnanca pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.
- (5) Zamestnanec je povinný najneskôr do 15 pracovných dní odo dňa príchodu do miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužijú.
- (6) Zamestnávateľ je povinný do 15 pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov podľa odseku 5 vykonať vyúčtovanie náhrad a uspokojiť nároky zamestnanca; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužijú.

§ 30

Poskytnutie bytu so štandardným vybavením alebo primeraného ubytovania

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi primeraný byt so štandardným vybavením alebo dočasne primerané ubytovanie pre neho, manžela a detí. Spôsob zabezpečenia a primeranosť bytu alebo dočasného ubytovania určí zamestnávateľ.
- (2) Rozsah štandardného vybavenia bytu ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo zahraničných vecí. Ak bolo zamestnancovi poskytnuté štandardné vybavenie bytu zamestnávateľom, náhrada výdavkov spojených so sťahovaním štandardného vybavenia bytu (§ 22 ods. 2) od zamestnávateľa mu nepatrí.
- (3) Zamestnancovi môže byť poskytnuté nadštandardné vybavenie bytu za úhradu.

§ 31

Náhrada časti výdavkov za služby spojené s užívaním bytu

Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v tropických oblastiach alebo inak zdravotne obťažných oblastiach môže zamestnávateľ poskytnúť náhradu časti výdavkov za elektrickú energiu, vykurovanie, chladenie, vodu, plyn a iných výdavkov spojených s užívaním bytu.

§ 32

Ďalšie podrobnosti poskytovania náhrad a plnení podľa § 20 až 28 a § 31 môže ustanoviť všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky.

§ 32a

- (1) Zamestnancovi s miestom výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve v zahraničí, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis¹³⁾ ak predpokladaný čas výkonu práce v zahraničí je dlhší ako šesť kalendárnych mesiacov a zamestnávateľom zamestnanca je príspevková organizácia štátu, ktorej objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, patrí náhrada výdavkov a plnenia podľa § 19 až 32.
- (2) Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela vo výške 15 % zo mzdy, náhrada výdavkov spojených s pobytom dieťaťa vo výške 7, 5 % zo mzdy a náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka v sume dvojnásobku mzdy v eurách alebo v cudzej mene. Náhrada v eurách sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a náhrada v cudzej mene sa zaokrúhľuje na najbližšiu čiastkovú jednotku príslušnej meny prijímanú v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný, nahor. Pri výpočte náhrady v cudzej mene sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, za ktorý mu patrí náhrada.
- (3) Ustanovenie odseku 1 a 2 neplatí, ak ide o zamestnanca, ktorého predpokladaný čas výkonu práce v zahraničí je kratší ako šesť kalendárnych mesiacov; za tento čas zamestnancovi patria cestovné náhrady ako pri zahraničnej pracovnej ceste.

§ 32b

Na zamestnanca s miestom výkonu práce v zahraničí, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ ktorého zamestnávateľ nevyslala do miesta dočasného vyslania zo Slovenskej republiky alebo ktorému zamestnávateľ nezabezpečuje vyslanie, sa ustanovenia § 19 až 32a nevzťahujú.

§ 33

Na zamestnanca, ktorý je vyslaný mimo územia Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu^{19ca)} na účely humanitárnej pomoci, mierovej pozorovateľskej misie, vojenskej operácie alebo v rámci plnenia záväzku z medzinárodnej zmluvy o spoločnej obrane proti napadnutiu, sa nevzťahujú ustanovenia § 19 až 32, okrem poskytovania náhrad výdavkov pri pracovných cestách v zahraničí (§ 19 ods. 3 a 4). Ak v mieste vyslania nie je zdravotná starostlivosť zabezpečená iným spôsobom, patrí zamestnancovi náhrada liečebných výdavkov za nevyhnutnú a neodkladnú zdravotnú starostlivosť poskytnutú v zahraničí.

§ 33a

- (1) Na zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis¹³⁾ a ktorý vykonáva výchovno-vzdelávaciu činnosť v Európskej škole v zahraničí,^{19d)} sa nevzťahujú ustanovenia § 19 až 32a okrem poskytovania náhrad výdavkov podľa § 19 ods. 3 a 4, § 22 ods. 1, § 22 ods. 3 písm. a) až c), § 26.
- (2) Zamestnancovi podľa odseku 1 ďalej patrí náhrada preukázaných výdavkov za komerčné poistenie podľa § 11; náhrada patrí zamestnancovi aj za poistenie manžela a dieťaťa.
- (3) Zamestnancovi podľa odseku 1 možno poskytnúť náhradu

^{19ca)} § 12 zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky.

^{19d)} Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 597/2004 Z. z. -Dohovor, ktorým sa definuje štatút Európskych škôl.

- a) preukázaných cestovných výdavkov, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom z dôvodu ich nasledovania zamestnanca do miesta dočasného vyslania,
 - b) preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť z dôvodu účasti na pohrebe člena rodiny podľa § 28 ods. 1 a 2.
- (4) Manželovi a deťom zamestnanca podľa odseku 1 možno poskytnúť náhradu výdavkov spojených s úmrtím zamestnanca alebo s vyhlásením zamestnanca za mŕtveho alebo nezvestného (§ 27a).

**Náhrady pri výkone práce v zahraničí zamestnancovi, ktorý je vyslaný
na výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky
§ 33b**

- (1) Na zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ ktorý je vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,^{19da)} ak predpokladaný čas tohto vyslania je dlhší ako šesť kalendárnych mesiacov (ďalej len „zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu“), sa ustanovenia § 19 až 32b nevzťahujú.
- (2) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu za podmienok ustanovených týmto zákonom patrí náhrada
- a) výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie,
 - b) výdavkov spojených so sťahovaním osobných vecí,
 - c) výdavkov spojených s doplnením šatníka,
 - d) výdavkov spojených s evakuáciou,
 - e) cestovných výdavkov na účel dovolenky.
- (3) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu sa za podmienok ustanovených týmto zákonom ďalej poskytnú plnenia
- a) komerčné zdravotné pripoistenie,
 - b) primerané ubytovanie.
- (4) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí za dni cesty do miesta vyslania a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrada ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky patria zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu náhrady ako pri pracovnej ceste.
- (5) Za pracovné cesty s miestom výkonu práce (§ 3) v krajine vyslania v trvaní do šiestich hodín vrátane, stravné a vreckové zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu nepatria.
- (6) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu, ktorého zamestnávateľ vyslal na nevyhnutne potrebný čas do miesta aktivity krízového manažmentu pred dňom vyslania, patria za tento čas náhrady v rozsahu a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa skončí v zahraničí.
- (7) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno poskytnúť aj náhradu iných výdavkov podľa § 33j.
- (8) Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí v prípade smrti zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu prepravu jeho osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

^{19da)} Zákon č. 503//2011 Z. z. o vysielaní civilných expertov na výkon práce v aktivitách krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- (9) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu nepatria náhrady a plnenia podľa tohto zákona, ktoré mu preukázateľne poskytlo velenie aktivity krízového manažmentu.^{19db)}

§ 33c

Náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie

Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí patrí náhrada preukázaných výdavkov, ktoré mu vznikli za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

§ 33d

Náhrada výdavkov spojených so sťahovaním osobných vecí

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí sťahovanie osobných vecí zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu zo Slovenskej republiky do miesta vyslania a späť do Slovenskej republiky alebo z miesta vyslania do iného miesta vyslania a uhradí výdavky spojené s týmto sťahovaním.
- (2) Náhrada výdavkov spojených so sťahovaním osobných vecí zahŕňa náhradu výdavkov za
- a) primeraný obalový materiál,
 - b) nakládku a vykládku,
 - c) prepravné náklady v závislosti od spôsobu dopravy,
 - d) správne poplatky spojené s prepravou,
 - e) poistenie prepravovaných vecí.
- (3) Pri preprave uskutočňovanej lodnou prepravou zamestnávateľ uhradí výdavky za 20 stopový kontajner. Pri preprave uskutočňovanej leteckou prepravou zamestnávateľ uhradí výdavky za kontajner najviac do hmotnostného limitu 500 kg. Pri preprave cestným motorovým vozidlom podrobnosti prepravy určí zamestnávateľ.
- (4) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí náhrada preukázaných výdavkov za poistenie celkovej hodnoty prepravovaných osobných vecí najviac do poistnej sumy 300 eur.
- (5) Zamestnávateľ môže určiť spôsob a ďalšie podrobnosti sťahovania osobných vecí podľa odsekov 1 a 2 vo vnútornom predpise.

§ 33e

Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka

- (1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením jeho šatníka a obuvi. Táto náhrada sa vyplatí v eurách najviac v sume 50 % funkčného platu priznaného zamestnancovi pre vyslanie do aktivity krízového manažmentu pred prepočtom platovým koeficientom alebo pred prepočtom objektivizovaným platovým koeficientom.
- (2) Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu nepatrí, ak čas od prvého dňa predchádzajúceho vyslania do prvého dňa nasledujúceho vyslania je rovnaký alebo kratší ako dva roky.
- (3) Podrobnosti o spôsobe úhrady a preukazovaní výdavkov spojených s doplnením šatníka určí zamestnávateľ.

^{19db)} § 2 písm. b) zákona č. 503/2011 Z. z.

§ 33f

Náhrada výdavkov spojených s evakuáciou

- (1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov a preukázaných potrebných vedľajších výdavkov súvisiacich s evakuáciou, ak zamestnávateľ rozhodne z bezpečnostných dôvodov o evakuácii.
- (2) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí počas evakuácie náhrada výdavkov a plnenia podľa tohto zákona v rozsahu a za podmienok ako počas vyslania na výkon práce v aktivite krízového manažmentu pred evakuáciou, a to bez ohľadu na to, do akej krajiny je evakuovaný. Ak evakuácia trvá viac ako dva mesiace, zamestnávateľ ukončí vyslanie zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite -krízového manažmentu, ak medzinárodná zmluva neustanovuje inak.

§ 33g

Náhrada cestovných výdavkov na účel dovolenky

- (1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov na účel dovolenky za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta vyslania, a to jedenkrát za vyslanie, ak čas vyslania je najmenej 12 mesiacov a ak sa cesta uskutoční najskôr po uplynutí deviatich mesiacov odo dňa vyslania.
- (2) Ak zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je povinný v roku, v ktorom čerpá dovolenku s poskytnutou náhradou podľa odseku 1, absolvovať lekársku prehliadku, zamestnanec je povinný čerpanie takejto dovolenky naplánovať tak, aby bolo možné takúto lekársku prehliadku vykonať v termíne čerpania takejto dovolenky.
- (3) Podrobnosti o poskytnutí náhrady cestovných výdavkov na účel dovolenky môže zamestnávateľ určiť vo vnútornom predpise.

§ 33h

Komerčné zdravotné pripoistenie

Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť komerčné zdravotné pripoistenie v mene a prospech zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu na účely úhrady nákladov spojených s úrazom, chorobou, ambulantným ošetrením vrátane predpísaných liekov, hospitalizáciou, nutným zubným ošetrením, prepravou chorého a prepravou telesných pozostatkov zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný počas celej doby vyslania platiť poisťné na pripoistenie podľa prvej vety.

§ 33i

Poskytnutie primeraného ubytovania

Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu primerané ubytovanie, pričom zohľadní požiadavky velenia aktivity krízového manažmentu. Spôsob zabezpečenia a primeranosť ubytovania určí zamestnávateľ.

§ 33j

Náhrada iných výdavkov

- (1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta vyslania na účely lekárskej prehliadky, z dôvodu choroby alebo úrazu a účasti na pohrebe člena rodiny (§ 2 ods. 5).

- (2) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno poskytnúť náhradu za škodu, ktorá mu vznikla najmä v dôsledku vojnových udalostí, vzbúr, nepokojov alebo prírodných katastrof.

§ 33k

- (1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu sa náhrada výdavkov podľa § 33c a 33d, § 33f a 33g a § 33j poskytne v mene, v ktorej boli výdavky uhradené. Po dohode so zamestnancom vyslaným na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno náhradu poskytnúť aj v inej mene. Na prepočet € na cudziu menu a naopak sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené. Na prepočet cudzej meny na inú cudziu menu sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené; suma náhrad sa určí prepočtom hodnoty náhrad v eurách na dohodnutú cudziu menu.
- (2) Zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa príchodu do miesta vyslania alebo odo dňa skončenia pracovnej cesty v zahraničí doručiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a plnení; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužijú. Zamestnávateľ určí lehotu na doručenie písomných dokladov pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.
- (3) Zamestnávateľ je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomných dokladov podľa odseku 2 vykonať vyúčtovanie náhrad a plnení a uspokojiť nároky zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužijú. Zamestnávateľ určí lehotu na vyúčtovanie náhrad a plnení a na uspokojenie nárokov zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.
- (4) Zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je povinný najneskôr do 15 pracovných dní odo dňa skončenia vyslania predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužijú.
- (5) Zamestnávateľ je povinný do 15 pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov podľa odseku 4 vykonať vyúčtovanie náhrad a uspokojiť nároky zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužijú.

§ 33l

Ak miesto vyslania na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je v krajine, v ktorej sa zamestnanec vyslaný do aktivity krízového manažmentu trvale zdržiava, ustanovenia § 33b až 33k sa na tohto zamestnanca nevzťahujú.“

PIATA ČASŤ SPOLOČNÉ USTANOVENIA

§ 34

Náhrady podľa tohto zákona možno paušalizovať. Pri výpočte paušálnej sumy zamestnávateľ vychádza z priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytovanie náhrad zamestnancovi alebo skupine zamestnancov. Ak sa zmenia podmienky, za ktorých sa paušálna suma určila, je zamestnávateľ povinný túto sumu preskúmať a upraviť. Pri výpočte paušálnej sumy je zamestnávateľ povinný prihliadať na zákonné nároky zamestnanca, ako aj na jeho oprávnené záujmy.

Príklady

1. Zamestnanci sú vysielaní na tuzemské pracovné cesty každý pracovný deň v časovom pásme 5 - 12 hodín, za ktoré by im patrilo stravné vo výške 4,50 €/pracovná cesta

Výpočet

- počet pracovných dní za kalendárny rok: 260
- počet pracovných dní za mesiac: 22 dni
 - 22 dni x 4,50 € = 99 €

Mesačná paušálna suma na stravné je 99 €

2. Zamestnanci sú vysielaní na tuzemské pracovné cesty každý pracovný deň, pričom v časovom pásme 5 - 12 hodín vykonajú priemerne za mesiac 10 pracovných ciest (4,50 €), v časovom pásme 12 - 18 hodín vykonajú v priemere za mesiac 7 pracovných ciest (6,70 €) a v časovom pásme nad 18 hodín vykonajú v priemere za mesiac 5 pracovných ciest (10,30 €)

Výpočet

- počet pracovných dní za kalendárny rok: 260
- počet pracovných dní za mesiac: 22 dni
 - 10 dní x 4,50 € = 45,00 €
 - 7 dní x 6,70 € = 46,90 €
 - 5 dní x 10,30 € = 51,50 €

Mesačná paušálna náhrada na stravné je 143,40 €

3. Zamestnanci sú vysielaní na tuzemské pracovné cesty každý kalendárny deň, pričom v časovom pásme 5 - 12 hodín vykonajú priemerne za mesiac 10 pracovných ciest (4,50 €), v časovom pásme 12 - 18 hodín vykonajú v priemere za mesiac 7 pracovných ciest (6,70 €), v časovom pásme nad 18 hodín vykonajú v priemere za mesiac 5 pracovných ciest (10,30 €) a v časovom pásme do 5 hodín v priemere za mesiac 8 pracovných ciest (nárok na stravné nevznikne).

Výpočet

- počet kalendárnych dní za kalendárny rok: 365
- počet kalendárnych dní za mesiac: 30 dní
 - 10 dní x 4,50 € = 45,00 €
 - 7 dní x 6,70 € = 46,90 €
 - 5 dní x 10,30 € = 51,50 €
 - 8 dní x 0,00 € = 0,00 €

Mesačná paušálna náhrada na stravné je 143,40 €.

Posúdenie výpočtu paušálnej sumy na stravné pri zahraničnej pracovnej ceste

Spoločnosť vykonávajúca vnútroštátnu a medzinárodnú dopravu zamestnáva troch vodičov, ktorí prechádzajú počas zahraničnej pracovnej ceste najčastejšie krajiny Nemecko, Česká republika, Poľsko, Maďarsko, Rakúsko a Slovensko.

Vzhľadom na to, že ide o veľmi práce vypočítavanie cestovných náhrad, keďže spomínaní zamestnanci v priebehu dňa prejdú dvomi, niekedy aj tromi krajinami a trávajú na cestách okrem dovolení takmer každý deň v mesiaci, spoločnosť by im chcela na základe reálne doteraz vyplácaných pracovných ciest, mohli stanoviť paušál, teda uplatniť § 34 ZCN.

Pri jeho stanovení chce vychádzať zo stravného, ktoré im skutočne prináležalo zo ZCN za mesiac december 2016 podľa tabuľky. To znamená, že pri zahraničných pracovných cestách im stravné bolo poskytované v cudzej mene tak, že zamestnanec mal nárok na stravné v mene a vo výške stravného pre krajinu, v ktorej strávil v kalendárnom dni najviac hodín. Celkovú sumu stravného v rámci mesiaca (sumár stravného za jednotlivé krajiny) vydelf počtom dní, počas ktorých bol zamestnanec na pracovnej ceste, aby dostali priemernú dennú sadzbu paušálu.

Podľa ZCN by zamestnancovi skutočne prináležalo 748,27 € za mesiac. V danom mesiaci strávil na zahraničných cestách celkovo 18 dní. Paušál za rok 2017 by vypočítali vo výške 41,57 € (748,27/18).

Je možné aplikovať v danom prípade § 34 ZCN a paušál vypočítať navrhovaným spôsobom? Je potrebné so zavedením paušálneho vyplácania cestovných náhrad upraviť pracovnú zmluvu zamestnanca.

| Zamestnanec XY | | | | | | | | | |
|----------------|--|--------------|----------|---|---|---|-----------------|------|--------------------|
| Obdobie | december 2016 | | | | | | | | |
| Krajina | Česká republika, Rakúsko, Nemecko, Slovenská republika | | | | | | | | |
| | Počet dní | | | R | O | V | Základná sadzba | Mena | Poskytnuté stravné |
| | do 6 h | od 6 do 12 h | nad 12 h | | | | | | |
| ČR | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 600,00 | CZK | 23,77 € |
| Rakúsko | 0 | 2 | 10 | 0 | 0 | 0 | 45,00 | € | 495,00 € |
| Nemecko | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 45,00 | € | 225,00 € |
| Slovensko | | | 1* | 0 | 0 | 0 | 4,50 | e | 4,50 € |
| Spolu | | | | | | | | | 748,27 € |
| Mesačný paušál | | | | | | | | | 41,56 € |

*) tuzemská pracovná cesta nad 18 hodín

Pre výpočet paušálnej sumy na stravné sa odporúča vysledovať dlhšie časové obdobie ako jeden mesiac (minimálne 3 kalendárne mesiace, optimálne obdobie jeden kalendárny rok); vysledovanie pracovných ciest za jeden mesiac a to iba za december sa nedá považovať za vysledovanie „priemerných“ podmienok pracovných ciest zamestnanca. Pri výpočte paušálnej sumy na stravné je možné vychádzať z plného počtu kalendárnych dní alebo pracovných dní za dané vysledované obdobie (v tomto prípade sa pri poskytovaní paušálnej sumy bude musieť paušálna suma krátiť za dni neprítomnosti zamestnanca v práci), resp. počtu kalendárnych dní alebo pracovných dní za dané vysledované obdobie, ktoré sa znížia o priemerný počet dní neprítomnosti zamestnanca v práci (v tomto prípade sa paušálna suma pri poskytovaní krátiť nebude).

Podľa opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách je pre Českú republiku ustanovená základná sadzba v českých korunách. V súvislosti s výpočtom paušálu na stravné iba v mene euro je potrebné upozorniť na ustanovenie § 36 ods. 6 ZCN, ktoré vyžaduje dohodu so zamestnancom v prípade, ak sa stravné bude poskytovať v inej mene ako je mena ustanovená opatrením Ministerstva financií Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že sa najskôr sa musí zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom na poskytovaní stravného do Českej republiky v mene euro a až potom sa môže vypočítať paušálnu sumu na stravné za všetky zahraničné pracovné cesty iba v mene euro.

Na poskytovanie cestovných náhrad paušálnou sumu nepotrebuje zamestnávateľ súhlas zamestnanca a z tohto dôvodu nie je potrebné takúto formu poskytovania cestovných náhrad uvádzať do pracovnej zmluvy.

Všeobecné podmienky výpočtu paušálnej sumy na cestovné výdavky za použitie cestného motorového vozidla

Paušálna náhrada výdavkov za použitie cestného motorového vozidla na pracovné cesty sa vypočíta na základe priemerných podmienok týchto ciest, t. j. priemerný počet kilometrov za dané obdobie, ceny pohonnej látky, sumy základnej náhrady a spotreby pohonnej látky podľa technického preukazu vozidla.

VZOR

Rozhodnutie o poskytovaní paušálu, zdôvodnenia a kalkulácie paušálu na konkrétnom príklade

Názov firmy

Rozhodnutie

O poskytovaní paušálnej náhrady výdavkov za použitie cestného motorového vozidla pri pracovných cestách v meste pravidelného pracoviska podľa § 34 ZCN

Na základe zdôvodnenia (príloha č. 1) a kalkulácie (príloha č. 2) vedenie spoločnosti rozhodlo o poskytovaní mesačného paušálu na náhradu výdavkov za používanie cestného motorového vozidla pri pracovných cestách v meste pravidelného pracoviska, t. j. v Bratislave, zamestnancovi Ing. Petrovi Konečnému v sume s účinnosťou od do

Stanovená mesačná paušálna náhrada bude krátená za každý deň ospravedlnenej aj neospravedlnenej neprítomnosti v práci v sume 25,66 €/deň.

.....
Zamestnávateľ (podpis)

V Bratislave dňa

Príloha č. 1

Zdôvodnenie poskytovania paušálnej náhrady výdavkov za použitie cestného motorového vozidla pri pracovných cestách v meste pravidelného pracoviska – Bratislava

Na základe dohody o mieste pravidelného pracoviska podľa ustanovenia § 2 ods. 3 ZCN, ktorým je u Ing. Petra Konečného miesto jeho trvalého pobytu – Homolova 25, Bratislava, a vo väzbe na nárok na náhradu preukázaných cestovných výdavkov, ktoré mu vznikajú v súvislosti s pracovnými cestami podľa § 4 ods. 1 písm. a) a nadväzne na ustanovenia § 7 predmetného zákona, priznáva sa mu mesačná paušálna náhrada výdavkov za používanie cestného motorového vozidla (súčasťou je aj dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom o používaní cestného motorového vozidla na pracovné účely).

Zamestnanec pravidelne každý pracovný deň podľa rozpisu zmien v rámci kalendárneho mesiaca, vo väzbe na osobitný charakter svojho povolania a činnosť mení svoje pracovisko. Vo väzbe na svoju funkciu vedúceho zamestnanca (uviest' presný názov a jeho kompetencie) pravidelne v rámci svojho pracovného dňa vykonáva obhliadku objektov (uviest' konkrétnejšie jeho činnosť); cesty za účelom obhliadky sú jeho pracovnými cestami, na ktoré ho zamestnávateľ vysielal za účelom plnenia pracovných úloh. Tieto cesty sú vykonávané aj do sídla firmy, čím sa zvýši počet najazdených kilometrov (oboznámíť nadriadeného zamestnanca o výsledkoch vykonaných kontrol, prevziať poverenie na ďalšie úlohy a pod.).

Pre všetky ostatné náležitosti týkajúce sa paušálu (spôsob krátenia, termín poskytovania, zmena paušálu, kontrola paušálu ...) vnútorná smernica k zákonu o cestovných náhradách č.

Príloha č. 2

Kalkulácia paušálnej náhrady výdavkov za použitie cestného motorového vozidla pri pracovných cestách v meste pravidelného pracoviska – Bratislava

Paušálna náhrada výdavkov za použitie cestného motorového vozidla pri pracovných cestách v meste pravidelného pracoviska – Bratislava sa poskytuje Ing. Jaromírovi Konečnému v sume 538,86 € mesačne, ktorá vychádza z nasledovnej kalkulácie:

- Priemerné podmienky sa zistili na základe pracovných zamestnanca za predchádzajúci kalendárny rok
- Na základe vysledovaného obdobia zamestnanec najazdil v súvislosti s plnením pracovných úloh v priemere 95 km za jeden pracovný deň.
- Sadzba základnej náhrady je 0,183 € (opatrenie MPSVR SR č 632/2008 Z. z.).
- Štatistická cena pohonnej látky ku dňu výpočtu paušálu je 1,13 €.
- Spotreba pohonnej látky podľa technického preukazu vozidla pre mesto je 7,7 l/100 km (zamestnanec používa na pracovné cesty cestné motorové vozidlo Mazda 323, ktoré má spotrebu pohonnej látky podľa predpisu EHK).
- Priemerný počet pracovných dní v kalendárnom mesiaci je 21.
- Paušál je vypočítaný na 1 pracovný deň.
- Paušálna náhrada sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Výpočet paušálu na 1 pracovný deň

1. Suma základnej náhrady

Ubehnuté km x sadzba = 95 x 0,183 € = 17,385 € = 17,39 €

2. Náhrada za spotrebované pohonné látky

(7,7:100) x 95 x 1,13 € = 8,265 € = 8,27 €

Celková výška náhrady: 17,39 € + 8,27 € = 25,66 €

Mesačná paušálna náhrada: 25,66 € x 21 dni = 538,86 €

Všeobecné podmienky výpočtu paušálnej sumy na cestovné výdavky za miestnu pravidelnú dopravu

V súvislosti s výpočtom paušálnej sumy na cestovné výdavky za miestnu pravidelnú dopravu treba zdôrazniť, že nie je možné v rámci paušalizácie týchto cestovných výdavkov prispievať zamestnancovi na jeho predplatný cestovný lístok (§ 35 ods. 2 ZCN). To znamená, že pri výpočte paušálnej sumy na tieto cestovné výdavky nemožno pripustiť ani ako zdôvodnenie, že ide o príspevok na súkromný predplatný cestovný lístok zamestnanca, pretože je to jeho súkromná záležitosť, že má takýto predplatný cestovný lístok kúpený a nie je povinný ho používať aj na pracovné účely. Zákon o cestovných náhradách v § 35 ods. 2 umožňuje poskytovať cestovné výdavky za miestnu pravidelnú dopravu okrem iných možností aj paušálnou sumou, ktorá sa vypočíta podľa § 34 predmetného zákona.

VZOR

**Rozhodnutie
k poskytovaniu paušálnej sumy na cestovné výdavky za miestnu pravidelnú verejnú dopravu pri
pracovných cestách vykonávaných v obci pravidelného pracoviska podľa § 34 ZCN**

Na základe zdôvodnenia a kalkulácie (príloha) vedenie spoločnosti rozhodlo o poskytovaní (uviesť druh paušálu – napr. mesačný) paušálnej náhrady cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú verejnú dopravu pri pracovných cestách v obci pravidelného pracoviska, t.j. (uviesť mesto, napr. Bratislava) pre zamestnanca spoločnosti (uviesť meno zamestnanca)

v sume € /slovom€).

Určená paušálna náhrada bude krátená za dni neprítomnosti zamestnanca v práci v sume €/deň (slovom €)

Zamestnávateľ /podpis)

Príloha k rozhodnutiu

**Zdôvodnenie a kalkulácia
poskytovanej paušálnej sumy za cestovné výdavky za miestnu pravidelnú dopravu**

Na základe dohodnutého pravidelného pracoviska podľa § 2 ods. 3 ZCN, ktorým je u zamestnanca (uviesť meno zamestnanca) sídlo spoločnosti, t.j. (vymedzené presnou adresou) a v súvislosti s nárokom na náhradu preukázaných cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú verejnú dopravu pri pracovných cestách podľa § 4 ods. 1 písm. a) ZCN sa priznáva paušálna náhrada cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú verejnú dopravu.

Zamestnanec pravidelne každý pracovný deň (počas kalendárneho mesiaca), vzhľadom k osobitnej povahy povolania/svojej činnosti mení pracovisko z dôvodu rokovania s jednotlivými klientmi zamestnávateľa. Uvedené cesty sú pracovnými cestami zamestnanca, na ktoré je zamestnanec vyslaný zamestnávateľom za účelom plnenia pracovných úloh.

Pracovné cesty sú vykonávané pravidelne každý pracovný deň v rôznom počte. Každá z týchto pracovných ciest zahŕňa pravidelne minimálne jeden prestup a vo väčšine prípadoch dva až tri prestupy, pričom zamestnancovi vzniknú cestovné výdavky v sume € za každú cestu jedným smerom., pričom zamestnanec sa z každej pracovnej cesty vracia do miesta pravidelného pracoviska (cestovné výdavky sú dvojnásobné).

Pre výpočet sumy paušálnej náhrady za pracovný deň (kalendárny mesiac) sa zohľadňuje pracovných ciest s jedným prestupom a cena cestovného lístka, pracovných ciest s dvoma prestupmi a cena cestovného lístka , prípadne s tromi a viacej prestupmi a cena cestovného lístka/lístkov vždy jedným smerom

Paušálna náhrada sa priznáva za vykonané pracovné cesty v meste pravidelného pracoviska a to v sume podľa nasledovnej kalkulácie:

.....

Počet pracovných ciest v jednotlivých časových pásmach a cena cestovných lístkov je výsledovaná na základe vykonaných pracovných ciest za obdobie (napr. 6 mesiacov, 12 mesiacov); pri výpočte sa počítalo s priemerom 20/21 pracovných dní v kalendárnom mesiaci.

Paušálna náhrada sa poskytuje ako (napr. mesačný, trojmesačný) paušál. Paušálna náhrada sa kráti za dni neprítomnosti zamestnanca v práci v sume €/deň

Poznámka

K spôsobu výpočtu paušálnej sumy je potrebné vo všeobecnosti dodať, že paušálnu sumu podľa § 34 ZCN je možné vypočítať nielen na základe preukázaných výdavkov za uplynulé obdobie, t. j. zo skutočných výdavkov z vykonaných pracovných ciest, ale za určitých okolností aj z predpokladaných výdavkoch. Je to možné v takých prípadoch, keď zamestnávateľ je schopný takmer presne dopredu vymedziť rozsah potrebných pracovných ciest zamestnanca a jeho výdavky. Ako vhodný príklad možno uviesť napr. pokladničku zamestnávateľa. Vo väzbe na činnosť pokladničky zamestnávateľ spravídla vie, koľkokrát počas pracovného dňa/týždňa má pokladnička povinnosť vykonať pracovnú cestu do banky, na poštu a pod. Zamestnávateľ vie, kde má banka, v ktorej má účet sídlo, pozná sídlo najbližšej pošty a teda vie presne určiť trasu a spôsob dopravy pre tieto pracovné cesty. Za tohto predpokladu vie celkom ľahko vypočítať paušálnu náhradu cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú dopravu z predpokladaných výdavkov. Treba ale zdôrazniť, že tento postup výpočtu nie je možné aplikovať na všetky povolania bez výnimky, ale iba vo vyššie uvedenom zmysle; týmto spôsobom sa môže vypočítať aj paušálna náhrada napr. na stravné, ak zamestnávateľ vie dopredu presne určiť čas trvania pracovnej cesty (napr. presne vie, že zamestnanec bude pol roka vykonávať pracovné cesty za tých istých podmienok, napr. pôjde o pracovné cesty vykonané každý kalendárny deň s denným návratom domov v trvaní 10 hodín).

Najčastejšie chyby pri paušalizácii náhrad

- Účelom paušalizácie zo strany zamestnávateľa je predovšetkým znížiť nároky zamestnancov a nie zjednodušiť si vyúčtovanie pracovných ciest zamestnanca alebo skupiny zamestnancov, to znamená, že pri výpočte paušálnej sumy sa neprihliada na zákonné nároky zamestnanca.
- Paušálna suma nie je zdôvodnená, nie je k dispozícii kalkulácia výpočtu paušálnej sumy a ani podklady, na základe ktorých sa paušálna suma vypočítala.
- Paušálna suma sa pravidelne nekontroluje a nedochádza k úprave paušálnej sumy, ak sa zmenili podmienky za ktorých bola vypočítaná.
- Paušálna suma, ktorá bola vypočítaná na plný počet pracovných dní/kalendárnych dní sa nekráti v prípade neúčasti zamestnanca v práci (napr. PN, dovolenka, iná prekážka v práci).
- Zamestnanci sa nevysielajú na pracovnú cestu a neurčujú sa im podmienky pracovnej cesty v prípade, ak sa im poskytujú cestové náhrady paušálnou sumou.

§ 35

- (1) Ak tento zákon požaduje preukázanie výdavkov a zamestnanec ich nepreukáže, môže mu zamestnávateľ poskytnúť náhrady v ním uznanej sume s prihliadnutím na určené podmienky pracovnej cesty (§ 3).
- (2) Náhrada cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú verejnú dopravu patrí zamestnancovi v preukázanej sume (§ 4) alebo v paušálnej sume určenej zamestnávateľom (§ 34) alebo v sume určenej zamestnávateľom podľa ceny cestovného lístka, ktorá platila v čase uskutočnenia pracovnej cesty.
- (3) Cestovné výdavky a potrebné vedľajšie výdavky, ktoré zamestnancovi vznikli pred a po dobe dohodnutého prerušenia pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2), patria zamestnancovi vo výške, ktorá by mu patrila v prípade, ak by k prerušeniu pracovnej cesty nedošlo; § 7 a 15 zákona nie sú v tomto prípade dotknuté. Na vznik nároku na stravné a vreckové je rozhodujúci čas od nástupu na pracovnú cestu do prerušenia pracovnej cesty a čas pokračovania pracovnej cesty do skončenia pracovnej cesty.
- (4) Ubytovacie výdavky, ktoré zamestnancovi vznikli po dobu dohodnutého prerušenia pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2), zamestnancovi nepatria, aj keď si zamestnanec musel po túto dobu s ohľadom na podmienky pracovnej cesty alebo podmienky ubytovacieho zariadenia ubytovanie zachovať.
- (5) Po dobu prerušenia pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny [§ 4 ods. 1 písm. e), § 12] patrí zamestnancovi náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie len v prípade, ak si zamestnanec ubytovanie počas tejto doby musel vzhľadom a podmienky ubytovacieho zariadenia zachovať.

§ 35a

Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu oznámiť zamestnávateľovi zmenu skutočností, ktoré sú rozhodné pre poskytovanie náhrad.

§ 36

Preddavky na náhrady a vyúčtovanie náhrad

- (1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok na náhrady podľa tohto zákona do sumy predpokladaných náhrad (ďalej len „preddavok“) pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu a pri vyslaní do štátu Európskej únie. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady iba na žiadosť zamestnanca.
- (2) Preddavok alebo jeho časť môže zamestnávateľ po dohode so zamestnancom poskytnúť aj
 - a) formou cestovného šeku,
 - b) zapožičaním platobnej bankovej karty zamestnávateľa alebo medzinárodnej platobnej bankovej karty zamestnávateľa,
 - c) prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v eurách alebo prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v cudzej mene.
- (3) Zamestnávateľ môže v prípade potreby poskytnúť preddavok jedným rozhodnutím
 - a) pre viacerých zamestnancov,
 - b) na viacero pracovných ciest zamestnanca.
- (4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu a pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny preddavok v eurách v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty a času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie. V cudzej mene môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok alebo jeho časť iba po dohode so zamestnancom pred zahraničnou pracovnou cestou do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu a pred vyslaním do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny.
- (5) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu do štátu, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom a pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý nie je členským štátom eurozóny preddavok v cudzej mene v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty a času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie. V eurách môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok alebo jeho časť iba ak banka alebo pobočka zahraničnej banky^{19a)} alebo zmenáreň²⁰⁾ príslušnú cudziu menu nevydáva alebo po dohode so zamestnancom pred zahraničnou pracovnou cestou do štátu, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom a pred vyslaním do štátu Európskej únie, ktorý nie je členským štátom eurozóny.
- (6) Preddavok na stravné zamestnávateľ poskytuje v mene ustanovenej pre jednotlivé krajiny opatrením ministerstva financií. Zamestnávateľ sa v prípade potreby môže so zamestnancom dohodnúť na poskytnutí preddavku na stravné v inej mene ako je mena ustanovená pre jednotlivú krajinu opatrením ministerstva financií. Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v eurách na cudziu menu a naopak použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala. Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v cudzej mene na inú cudziu menu použije referenčný výmenný kurz určený

PREDDAVOK V INEJ MENE (LEN STRAVNÉ)

^{19a)} § 2 ods. 1 a 5 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 659/2007 Z. z.

²⁰⁾ Príloha č. 3 k zákonu č. 455/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala; suma stravného sa určí prepočtom hodnoty stravného v eurách na dohodnutú cudziu menu.

Poznámka

Stravné v inej mene

Preddavok na stravné zamestnávateľ poskytuje v mene ustanovenej pre jednotlivé krajiny opatrením Ministerstva financií Slovenskej republiky; pre rok 2014 platí opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách.

Stravné podľa opatrenia Ministerstva financií SR, ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pre zahraničné pracovné cesty (ďalej len „opatrenie MF SR“) môže byť ustanovené

- v mene, ktorá platí v danej krajine v členení na
 - euro – (Rakúsko, Nemecko, Taliansko)
 - cudziu menu – (Švajčiarsko, Česká republika, Dánsko, Anglicko, Japonsko), alebo
- vo voľne zameniteľnej mene - euro alebo americký dolár - (napr. Maďarsko, Poľsko, Rusko, Ukrajina, Panama, Nový Zéland).

Zamestnávateľ sa v prípade potreby môže podľa § 36 ods. 6 ZCN so zamestnancom dohodnúť na poskytnutí preddavku na stravné v inej mene ako je mena ustanovená pre jednotlivé krajiny podľa opatrenia MF SR. Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v eurách na cudziu menu a naopak použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala.

Pri využití možnosti poskytnúť stravné v inej mene, ako je mena ustanovená pre danú krajinu opatrením MF SR, môže v praxi ísť o prepočet

- eura na cudziu menu (napr. euro na českú korunu, euro na maďarský forint, euro na americký dolár, euro na anglickú libru),
- cudzej meny na euro (napr. česká koruna na euro, maďarský forint na euro, americký dolár na euro, anglická libra na euro),
- cudzej meny na inú cudziu menu (anglická libra na americký dolár, švajčiarsky frank na americký dolár, japonský jen na americký dolár).

Prepočet eura na cudziu menu a opačne

Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v eurách na cudziu menu a naopak použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala.

Prepočet cudzej meny na inú cudziu menu

Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v cudzej mene na inú cudziu menu použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala.

Suma stravného sa určí prepočtom hodnoty stravného v eurách na dohodnutú cudziu menu (uvedený postup vyplýva z nariadenia Európskej komisie).

Príklad

Prepočet japonského jenu na americký dolár

Zamestnávateľ zistí k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta začala, kurz japonský jen – euro a euro – americký dolár a prepočtom cez euro sa prepočítajú tieto dve cudzie meny. Prepočet sa musí vždy urobiť cez menu euro, nemôže sa urobiť priamo prepočet japonský jen – americký dolár.

Kurz uvedený v § 36 ods. 6 ZCN, t. j. referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je vyhlásený k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta začala, platí iba pre prepočet nároku na stravné z jednej meny na druhú dohodnutú inú menu v prípade, ak sa na základe dohody so zamestnancom podľa § 36 ods. 6 predmetného zákona (resp. aj ustanovení § 36 ods.

4 a 5 ZCN) poskytuje preddavok na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená príslušným opatrením MF SR.

Preddavok na náhrady pri zahraničnej pracovnej ceste, teda aj na stravné je zamestnávateľ povinný poskytnúť podľa § 36 ods. 1 ZCN pred vyslaním na zahraničnú pracovnú cestu. Z uvedeného vyplýva, že aj dohoda o poskytnutí preddavku na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená opatrením MF SR musí byť pred vyslaním na zahraničnú pracovnú cestu, t. j. pri poskytovaní preddavku a nie až po realizácii zahraničnej pracovnej cesty, kedy je zamestnávateľ povinný podľa § 36 ods. 8 ZCN vykonať vyúčtovanie náhrad za súčasnej aplikácie ustanovení § 36 ods. 9 až 12 predmetného zákona.

Prepočet sumy stravného (hodnoty stravného) v mene ustanovenej opatrením MF SR na dohodnutú inú menu sa uskutočňuje až pri vyúčtovaní náhrad, pričom vyúčtovaním náhrad sa rozumie vyúčtovanie náhrad podľa § 36 ods. 8 ZCN. Celkový nárok na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená opatrením MF SR, sa posudzuje až pri vyúčtovaní náhrad podľa § 36 ods. 8 ZCN z dôvodu, že napríklad pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá začína začiatkom mesiaca, v čase poskytnutia preddavku zo strany zamestnávateľa ešte nie je známy kurz, ktorý bude vyhlásený k prvému dňu v mesiaci, kedy sa zahraničná pracovná cesta začala. V praxi zamestnávateľ poskytuje preddavok na náhrady určitý počet dní pred začiatkom zahraničnej pracovnej cesty, t. j. skôr ako v deň nástupu na zahraničnú pracovnú cestu; v tomto prípade sa pre určenie sumy preddavku na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená opatrením MF SR, t. j. na určenie sumy stravného (hodnoty stravného) v inej mene použije posledný kurz, ktorý je v tom čase známy a až pri vyúčtovaní náhrad sa suma stravného, t. j. celkový nárok na stravné v inej mene prepočíta kurzom, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta začala.

Kurz ustanovený v § 36 ods. 6 ZCN sa nepoužíva na účtovanie cestovných náhrad. Neaplikuje pri vyúčtovaní náhrad v tom zmysle, že by sa stravné v každom prípade prepočítavalo týmto kurzom, resp. pre prípady, keď sa pri vyúčtovaní náhrad zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na vrátení preplatku, resp. na poskytnutí nedoplatku v inej mene, ako bol poskytnutý preddavok (§ 36 ods. 9 až 12 ZCN). Tento kurz sa neaplikuje ani pri prepočte ostatných náhrad na inú menu.

V týchto prípadoch sa celá suma nedoplatku, resp. preplatku poskytuje v inej dohodnutej mene a pre prepočet sa použije kurz ustanovený v zákone č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o účtovníctve“); zákon o cestovných náhradách na tento účel neustanovil žiadny kurz.

Príklad 1

Zamestnanec bol na zahraničnej pracovnej ceste v Českej republike v dňoch 11. 8. 2014 až 15. 8. 2014. Bol mu poskytnutý preddavok na náhrady v sume 10 000 CZK a po uskutočnení zahraničnej pracovnej cesty vykoná vyúčtovanie náhrad s tým, že náklady na stravné sú 2 000 CZK, na ubytovanie 5 000 CZK, na dopravu 4 000 CZK, t. j. spolu 11 000 CZK. Zamestnávateľ má povinnosť doplatiť zamestnancovi 1 000 CZK, a to na stravné 500 CZK, ubytovanie 300 CZK a na dopravu 200 CZK. Zamestnanec požaduje vyplatiť záväzok 1 000 CZK v eurách. Zamestnávateľ má uhradiť záväzok voči zamestnancovi v eurách:

- stravné – kurzom 1. 8. 2014 určeným a vyhláseným ECB alebo NBS,
- ostatné náhrady (ubytovanie a dopravu) – kurzom podľa zákona o účtovníctve.

Vyššie uvedený postup sa nemôže aplikovať na uvedený prípad z dôvodu, že v tomto prípade sa pred zahraničnou pracovnou cestou neposkytol preddavok na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená opatrením Ministerstva financií Slovenskej republiky. Celý preddavok, teda aj preddavok na stravné sa poskytol v českých korunách, teda v mene, ktorá je ustanovená opatrením Ministerstva financií Slovenskej republiky. Pri vyúčtovaní náhrad, t. j. pri poskytnutí doplatku v cudzej mene zamestnancovi zo zahraničnej pracovnej cesty je potrebné aplikovať ustanovenie § 36 ods. 12 a nie ustanovenie § 36 ods. 6 zákona o CN.

Príklad 2

Zamestnanec bol vyslaný na trojdňovú pracovnú cestu do Poľska v dňoch 12. až 14. marca 2018. Stravné pre Poľsko ustanovené opatrením MF SR je v sume 37 €. Zamestnanec sa so zamestnávateľom dohodol, že preddavok na stravné sa poskytne v národnej mene, t. j. v poľských zlotých. Referenčný kurz ECB vyhlásený k 1. marcu 2018 je 4,1853. Stravné na jeden deň tak predstavuje sumu 154,8561 PLN; na tri dni 464,5683 PLN. Je potrebné upozorniť, že tento kurz sa použije len na prepočet stravného ustanoveného v eurách na stravné v poľských zlotých – nie na účely účtovania. Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi preddavok na stravné v poľských zlotých napr. 9. marca 2018 v celkovej sume 464,57 PLN, v účtovníctve prepočíta tento preddavok kurzom podľa zákona o účtovníctve a nie kurzom zo dňa 1. augusta 2018.

Upozornenie

Na účely § 36 ods. 6 zákona ZCN sa kurzom ECB alebo NBS rozumie kurz, ktorý je platný prvého dňa mesiaca, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta začala. Spôsob vyhlasovania kurzov ECB alebo NBS nepatrí do kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Podľa informácií Národnej banky Slovenska (NBS), ktoré uvádza na svojej internetovej stránke, *NBS zverejňuje na svojej internetovej stránke (www.nbs.sk) denný kurzový lístok, ktorý preberá od Európskej centrálnej banky (ECB). Referenčné výmenné kurzy eura stanovuje ECB denne o 14.15 hod. SEČ. a zverejňuje ich na svojej internetovej stránke, ako aj prostredníctvom vybraných spravodajských služieb približne o 16.00 hod. a tieto kurzy sú vyhlásené na daný deň. V prípade kurzového lístka vybraných cudzích mien, ktorý zverejňuje NBS na mesačnej báze na svojej internetovej stránke k prvému pracovnému dňu v mesiaci je situácia obdobná a platí rovnaká analógia ako pri dennom kurze, t.j. kurzový lístok vybraných cudzích mien má rovnako indikatívny charakter a ostáva v platnosti až do zverejnenia kurzového lístku na nasledujúci mesiac. Vo všeobecnosti vyhlásený kurz v piatok je platný počas víkendových dní až do zverejnenia nového kurzu. Mesačný kurzový lístok vybraných cudzích mien platí až od dátumu zverejnenia nového kurzového lístka na stránke NBS, teda keď pripadá prvý deň v mesiaci na víkend, platí pre víkendové dni ešte kurzový lístok z predchádzajúceho mesiaca.*

Príklad 3

Zamestnanec sa dohodol so zamestnancom na preddavku na stravné pri zahraničnej pracovnej ceste do Českej republiky nie v českých korunách, ale v eurách. Na prepočet hodnoty stravného na dohodnutú inú menu, t. j. na eurá sa použije kurz podľa § 36 ods. 6 ZCN, t. j. kurz platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala (v účtovníctve sa účtuje iba v eurách).

V praxi je stále dosť nejasností ohľadom aplikácie § 36 ods. 6 ZCN, kedy a v akých prípadoch je možné/nie je možné kurz platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta začala aplikovať. Napríklad:

Otázka 1

Má sa postupovať v prípade vyúčtovania náhrad pri prepočte stravného spôsobom uvedeným v § 36 ods. 6 (t. j. kurzom platným k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta začala) výlučne v prípade, ak sa na túto pracovnú cestu poskytol preddavok v inej mene ako je mena ustanovená pre danú krajinu? Znenie tretej a štvrtej vety odseku 6 („Pri vyúčtovaní náhrad...“) sa svojim znením žiadnym spôsobom neviaže na druhú vetu. Nie je, napríklad, ani priamo uvedené, že je to iba v prípade poskytnutia preddavku v inej mene než je mena príslušnej krajiny, ani nepriamo, napr. slovom „V takomto prípade...“. Taktiež všeobecne zákon prepočet mien pre stravné ani iné cestovné náhrady na žiadnom inom mieste pre zahraničné pracovné cesty neupravuje.

Odpoveď

§ 36 ods. 6 ZCN komplexne upravuje iba problematiku prepočtu hodnoty stravného z jednej meny na inú menu v prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodol na preddavku na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená pre danú krajinu opatrením MF SR. Prepočet medzi menami uvedený v tretej a štvrtej vete nadväzuje na možnosť uvedenú v druhej vete, t. j. na možnosť poskytnúť preddavok na stravné na základe dohody v inej mene, ako je mena ustanovená pre danú krajinu opatrením MF SR; ak sa preddavok na stravné poskytne v mene, ktorá je ustanovená pre danú krajinu opatrením MF SR, nie je dôvod nárok na stravné (hodnotu stravného) prepočítavať na inú menu. § 36 ods. 6 upravuje kurz iba na prepočet hodnoty stravného a nie na prepočet ostatných výdavkov.

Otázka 2

Ak preddavok bol poskytnutý v mene krajiny a pri vyúčtovaní vznikol nedoplatok/preplatok a bude poskytnutý/vrátený po dohode so zamestnávateľom v inej mene, má sa prepočet výsledného nedoplatku, resp. preplatku prepočítavať kurzom zúčtovania cestovných náhrad, t. j. kurzom ustanoveným v zákone o účtovníctve? Má sa vychádzať z toho, že zákon o cestovných náhradách tieto prípady rieši v § 36 ods. 9 až 12, pričom však na tento účel neustanovil žiadny kurz, t. j. nevzťahuje sa na ne prepočet uvedený v § 36 ods. 6?

Odpoveď

Ak sa pred zahraničnou pracovnou cestou neposkytol preddavok na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená opatrením MF SR, pri vyúčtovaní náhrad, t. j. pri poskytnutí nedoplatku alebo vrátení preplatku v inej mene na základe dohody je potrebné aplikovať ustanovenie § 36 ods. 9 až 12 a nie ustanovenie § 36 ods. 6 ZCN.

Zákon o cestovných náhradách nerieši otázku prepočítacích kurzov. Uvedenú problematiku je potrebné riešiť v zmysle zákona o účtovníctve.

Otázka 3

V prípade prepočtu uvedenom v § 36 ods. 6 sa môže aplikovať tento prepočet iba na stravné, alebo aj na iné cestovné náhrady, napr. vreckové?

Odpoveď

Kurz k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta vykonala sa môže použiť iba v jednom prípade, a to keď sa zamestnancovi pred zahraničnou pracovnou cestou poskytne preddavok na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená opatrením MF SR (§ 36 ods. 4 až 6 ZCN); uvedený kurz sa nepoužije na prepočet iných náhrad, napr. cestovných výdavkov, potrebných vedľajších výdavkov a pod.
Ak sa stravné na základe dohody poskytne v inej mene, ako je mena ustanovená pre danú krajinu opatrením MF SR, je súčasne prepočítaná základňa na výpočet vreckového; vreckové sa v tomto prípade nevypočítava zo stravného v mene pre danú krajinu, ale už z prepočítaného stravného na inú menu.

- (7) Zamestnanec je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa skočenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená.

Otázka

Lehoty na vyúčtovanie cestovných náhrad pre zamestnanca
Zákon o cestovných náhradách ustanovuje v § 36 ods. 7 lehotu predkladania písomných dokladov potrebných na vyúčtovanie náhrad 10 pracovných dní. Najdlhšie táto lehota môže trvať do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta skončená. Musí byť táto lehota ustanovená písomne, ak ju zamestnávateľ nechce využívať trvale, ale len v určitých špecifických prípadoch (napr. choroba). Zákonná lehota na vyúčtovanie náhrad je tri roky. Podľa akého zákona platí táto lehota a za akých podmienok ju možno využívať?

Odpoveď

Zamestnanec je povinný do 10 pracovných dní po dni ukončenia pracovnej cesty, alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady a tiež vrátiť nevyúčtovaný preddavok; táto základná poriadková lehota platí bez ohľadu na to, či bol zamestnancovi poskytnutý preddavok alebo nie.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi túto základnú lehotu predĺžiť, a to na základe:

- dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode,
- dohody v kolektívnej zmluve,
- úpravy vo vnútornom predpise.

Všetky vyššie uvedené možnosti predĺženia základnej poriadkovej lehoty sú založené na písomnej forme a to bez ohľadu na to, či sa predĺžená lehota bude vzťahovať na všetky pracovné cesty, alebo na všetkých zamestnancov, alebo bude predĺžená len v určitých špecifických prípadoch (napr. práceneschopnosť zamestnanca) alebo bude predĺžená podľa rôznych iných podmienok a potrieb zamestnávateľa.

Základná poriadková lehota môže byť predĺžená najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta, alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená. Možnosť predĺžiť základnú poriadkovú lehotu na predloženie písomných dokladov potrebných na vyúčtovanie pracovnej cesty, alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady a na vrátenie nevyúčtovaného preddavku sa vzťahuje na všetkých zamestnancov.

Zákonom o cestovných náhradách ustanovená lehota pre oblasť vyúčtovania náhrad je lehotou poriadkovou a nie premlčacou lehotou. Premlčaciu lehotu na uplatnenie peňažných nárokov z pracovného pomeru je potrebné posudzovať v zmysle Občianskeho zákonníka; vo všeobecnosti je táto lehota ustanovená na 3 roky odo dňa vzniku nároku.

- (8) Zamestnávateľ je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona a uspokojiť nároky zamestnanca, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

- (9) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v eurách pri pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona vyšší ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „preplatok v eurách“), vracia zamestnanec zamestnávateľovi v eurách; po dohode so

MOŽNOSŤ PREDĹŽIŤ LEHOTU 7 DŇI PRE ZAMESTNANCA.

zamestnávateľom môže zamestnanec pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu a pri vyslaní do štátu Európskej únie preplatok v eurách alebo jeho časť vrátiť v cudzej mene.

- (10) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v eurách pri pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona nižší ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „nedoplatok v eurách“), poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi v eurách; po dohode so zamestnancom môže zamestnávateľ pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri vyslaní do štátu Európskej únie nedoplatok v eurách alebo jeho časť poskytnúť v cudzej mene.
- (11) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v cudzej mene pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona vyšší ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „preplatok v cudzej mene“), vracia zamestnanec zamestnávateľovi v cudzej mene, v ktorej mu zamestnávateľ poskytol preddavok; po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec preplatok v cudzej mene alebo jeho časť vrátiť v inej cudzej mene alebo v eurách.
- (12) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v cudzej mene pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona nižší ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „nedoplatok v cudzej mene“), poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi v cudzej mene, v ktorej mu zamestnávateľ poskytol preddavok; po dohode so zamestnancom môže zamestnávateľ nedoplatok v cudzej mene alebo jeho časť poskytnúť v inej cudzej mene alebo v eurách.

Príklady - § 36 ods. 9 - 12

Upozornenie:

Na účely prepočtu € na cudziu menu a naopak a na prepočet cudzej meny na inú cudziu menu, t. j. na účely aplikácie § 36 ods. 9 až 12 ZCN sa na prepočet použije kurz ustanovený v zákone o účtovníctve (zákon o cestovných náhradách na tento účel neustanovil žiadny kurz).

Poznámka

Ustanovenia § 36 ods. 6, 9 až 12 ZCN neustanovujú formu a náležitosti dohody o uvedených skutočnostiach. Uvedené skutočnosti, t. j. záznam o poskytnutí preddavku čo sa týka sumy, meny, ako aj vyúčtovanie (preplatok, resp. doplatok) v inej cudzej mene alebo v eurách je v praxi súčasťou napr. cestovného príkazu, ktorý podpisuje zamestnanec aj zamestnávateľ. Svojim podpisom potvrdzujú správnosť všetkých údajov na cestovnom príkaze a teda súčasne vyjadrujú aj súhlas s uvedenými skutočnosťami. Na tieto účely zákon o cestovných náhradách nevyžaduje žiadne osobitné dohody.

Otázka - Cestovné náhrady a deň uskutočnenia účtovného prípadu

Zamestnanec vo vyúčtovaní pracovnej cesty predkladá doklady preukazujúce výdavky v cudzej mene, pričom tieto doklady boli vystavené v rôznych dňoch. V praxi vzniká otázka, aký kurz sa má použiť na prepočet cudzej meny. Teda či sa musí prepočítať každý jednotlivý výdavok, alebo sa môže použiť pri všetkých dokladoch jeden kurz. Ak áno, tak kurz z ktorého dňa.

Odpoveď

Podľa zákona o účtovníctve majetok a záväzky vyjadrené v cudzej mene prepočítava účtovná jednotka na eurá referenčným kurzom určeným a vyhláseným v deň predchádzajúci dňu uskutočnenia účtovného prípadu alebo v iný deň, ak to ustanovuje osobitný predpis.

Podľa postupov účtovania dňom uskutočnenia účtovného prípadu je deň splnenia dodávky, platby záväzku, inkasa pohľadávky, započítania pohľadávky, postúpenia pohľadávky, prevzatia dlhu, poskytnutia a prijatia preddavku, úhrady úveru alebo pôžičky poskytnutím nového úveru alebo pôžičky, zistenia manka na majetku a záväzkoch, schodku, prebytku majetku, škody na majetku, vkladu do obchodnej spoločnosti a družstva, pohybu majetku vo vnútri účtovnej jednotky a deň zistenia ďalších skutočností vyplývajúcich z osobitných predpisov alebo z vnútorných podmienok účtovnej jednotky, ktoré sú predmetom účtovníctva a ktoré v účtovnej jednotke nastali a účtovná jednotka má k dispozícii potrebné podklady, ktoré dokumentujú tieto skutočnosti.

Predloženie písomných dokladov z pracovnej cesty zamestnávateľovi je preukazným podkladom, že nastal účtovný prípad – t. j. vznikol záväzok zamestnávateľa voči zamestnancovi. Aplikácia prax za deň uskutočnenia tohto účtovného prípadu považuje deň, v ktorom zamestnanec predložil zamestnávateľovi vyúčtovanie pracovnej cesty. Ak je vyúčtovanie zamestnanca urobené v súlade so zákonom o cestovných náhradách, potom je nespochybniteľné, že záväzkom zamestnávateľa je výsledná suma uvedená vo vyúčtovaní, napr. 5 200 CZK, 38 000

HUF a pod. Teda zamestnávateľ prepočítava na eurá túto výslednú sumu, pričom na prepočet použije referenčný kurz z predchádzajúceho dňa, v ktorom zamestnanec predložil vyúčtovanie pracovnej cesty. Nie je potrebné prepočítavať na eurá jednotlivé doklady.

Príklad 1

Zamestnanec mal na zahraničnej pracovnej ceste do Českej republiky na základe dohody poskytnutý preddavok na výdavky (ubytovacie výdavky, taxi službu, cestovné výdavky, potrebné vedľajšie výdavky) formou prevodu na účet zamestnanca v eurách (zamestnanec bude platby realizovať vlastnou platobnou kartou vydanú k účtu v eurách), stravné mal poskytnuté v cudzej mene/v českých korunách pre Českú republiku podľa opatrenia MF SR. V internej smernici má zamestnávateľ uvedené, že pri cestovných náhradách (okrem stravného, ktoré poskytol v hotovosti v cudzej mene), preukáže zamestnanec nárok v eurách podľa bankového výpisu, t. j. na prepočet skutočných výdavkov sa použije komerčný kurz, za ktorý sa cestovná náhrada realizoval, t. j. kurz podľa bankového výpisu.

Ak by mal zamestnanec poskytnutý preddavok na stravné v hotovosti na základe dohody v eurách, stravné v cudzej mene pre príslušnú krajinu by sa prepočítalo kurzom ECB, ktorý bol vyhlásený k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta začala, t. j. na tento prepočet by sa aplikovalo ustanovenie § 36 ods. 6 ZCN.

Príklad 2

Zamestnanec bol vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do Českej republiky a bol mu poskytnutý v hotovosti preddavok na stravné v sume 600 CZK. Ostatné výdavky zamestnanec na základe dohody hradil zapožičanou platobnou kartou zamestnávateľa v eurách; výdavky v českých korunách boli strhnuté v eurách. Podľa internej smernici je deň uskutočnenia účtovného prípadu na účtovanie cestovných náhrad určený na deň predloženie vyúčtovania náhrad zamestnancom. Stravné vo vyúčtovaní náhrad bolo totožné s poskytnutým preddavkom. Vo vyúčtovaní sa nevyúčtováva nedoplatok/preplatok, ale vo vyúčtovaní sa preukazuje opodstatnenosť realizovaných platieb platobnou kartou.

Príklad 3

Zamestnanec bol vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do Českej republiky a bol mu poskytnutý v hotovosti preddavok na stravné v sume 300 CZK. Ostatné výdavky zamestnanec na základe dohody hradil zapožičanou platobnou kartou zamestnávateľa v eurách; výdavky v českých korunách boli strhnuté v eurách. Podľa internej smernici je deň uskutočnenia účtovného prípadu na účtovanie cestovných náhrad určený na deň predloženie vyúčtovania náhrad zamestnancom. Podľa vyúčtovania náhrad má zamestnanec nárok na doplatok stravného v sume 300 CZK, ktorý po dohode sa zamestnancovi vyplatí v eurách. V tomto prípade sa pre prepočet nedoplatku v sume 300 CZK nepoužije kurz podľa § 36 ods. 6 ZCN (z dôvodu, že preddavok na stravné bol poskytnutý v mene ustanovenej pre Českú republiku), ale pre prepočet sa použije sa kurz podľa zákona o účtovníctve z dôvodu, že ide o aplikáciu § 36 ods. 12 ZCN, t. j. na základe dohody sa poskytuje nedoplatok nie v českých korunách, ale v eurách; vo vyúčtovaní náhrad sa vyúčtuje nedoplatok na stravnom v eurách a preukazuje sa opodstatnenosť realizovaných platieb na ostatné výdavky platobnou kartou.

Najčastejšie chyby pri poskytovaní preddavku na náhrady

- Neposkytujú sa preddavky na zahraničnú pracovnú cestu alebo na vyslanie zamestnanca na výkon práce do členského štátu Európskej únie, pričom pri týchto skutočnostiach je zamestnávateľ povinný preddavok poskytnúť, a to aj bez žiadosti zamestnanca.
 - Pri tuzemskej pracovnej ceste sa odmietne poskytnúť preddavok, aj keď zamestnanec o preddavok požiada.
 - Neposkytuje sa preddavok na pracovnú cestu, ak zamestnanec nepredložil písomné doklady na vyúčtovanie za predchádzajúcu pracovnú cestu.
 - Neprevezme sa cestovný príkaz na vyúčtovanie náhrad, ak zamestnanec nedodrží lehotu 10 pracovných dní, resp. predĺženú lehotu, pričom nejde o premlčaciu lehotu ale iba o poriadkovú lehotu.
 - Kurzom, ktorý je určený iba na prepočet hodnoty stravného z jednej meny na druhú, ak sa stravné ako preddavok na zahraničnú pracovnú cestu poskytne v inej mene, ako je mena ustanovená opatrením MF SR, sa prepočítavajú aj iné náhrady, preplatok alebo nedoplatok zo zahraničnej pracovnej cesty.
- (13) Pri vyúčtovaní pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona zamestnávateľ v prípade potreby zaokrúhľuje
- a) celkový nárok zamestnanca v eurách bez poskytnutého preddavku na najbližší eurocent nahor,
 - b) celkový nárok zamestnanca v cudzej mene bez poskytnutého preddavku na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nahor,
 - c) preplatok v eurách alebo jeho časť v eurách na najbližší eurocent nadol,

- d) preplatok v cudzej mene alebo jeho časť v cudzej mene na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nadol,
- e) nedoplatok v eurách alebo jeho časť v eurách na najbližší eurocent nahor,
- f) nedoplatok v cudzej mene alebo jeho časť v cudzej mene na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nahor.

Príklad

Zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste v trvaní do 6 hodín do Rakúska vznikol nárok iba na stravné ($45 \text{ €} \times 25 \% = 11,25 \text{ €}$) a vreckové vo výške 5 %, t. j. $0,5625 \text{ €}$ ($11,25 \text{ €} \times 5 \% = 0,5625 \text{ €}$); celkový nárok zamestnanca je vo výške 11,8125 €.

Vyúčtovanie zahraničnej pracovnej cesty zamestnanca pri tej istej výške skutočných výdavkov vo väzbe na rôznu výšku poskytnutého preddavku a zaokrúhlenie:

| Poskytnutý preddavok | Nárok zamestnanca | Rozdiel (preplatok+, nedoplatok-) | Zaokrúhlený preplatok (zamestnanec) | Zaokrúhlený nedoplatok (zamestnávateľ) |
|----------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|--|
| 12 | 11,8125 € | + 0,1875 € | 0,18 € | * |
| 11 | 11,8125 € | - 0,8125 € | * | 0,82 € |
| 0 ^{o)} | 11,8125 € | - 11,8125 € | * | 11,82 € |

*^{o)} Vzhľadom na to, že podľa § 36 ods. 1 ZCN je zamestnávateľ povinný pri zahraničnej pracovnej ceste poskytnúť zamestnancovi preddavok, k tejto situácii by nemalo v praxi dochádzať; ak z objektívnych dôvodov sa preddavok pred zahraničnou pracovnou cestou neposkytne, pri vyúčtovaní sa poskytne celkový nárok, ktorý sa zaokrúhli nahor

**§ 36a
Splatnosť náhrad**

Náhrady poskytované podľa tohto zákona sú splatné v lehote podľa § 36 ods. 8. Ak má zamestnávateľ z dôvodu neprítomnosti zamestnanca na pracovisku zamestnávateľa znemožnené v lehote splatnosti poskytnúť náhrady v cudzej mene, poskytnie ich v lehote splatnosti v eurách.

§ 37

Čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa na účely tohto zákona považuje za výkon práce.

Príklad – iba z pohľadu ZCN

U zamestnávateľa je ustanovený 37,50 hodinový týždenný pracovný čas. Pevná pracovná doba je od 8.00 hod. do 15.00 hod. Pohyblivá pracovná doba je od 6.30 h do 8.00 h a od 15.00 h do 19.00 h. Na účely pracovných ciest je určený pevný pracovný čas od 8.00 h do 16.00 h (vrátane prestávky na oddych a jedlo).

Zamestnanec je vyslaný na pracovnú cestu, na ktorú nastupuje o 6.00 h a domov príde o 18.00 h, avšak v rámci tejto pracovnej cesty vykonával prácu len od 7.00 h do 15.00 h. Pri ceste domov nastúpil do auto o 15.00 h a o 18.00 h bol doma. Uvedenému zamestnancovi chýbajú hodiny so splnenia mesačného pracovného fondu a chce si ich doplniť hodinami z uvedenej pracovnej cesty, t. j. hodinami od 15.00 h do 18.00 h. Môže si tento čas zamestnanec započítať do odpracovaných hodín?

V tomto prípade sa do odpracovaného času na pracovnej ceste počíta len čas od 8.00 h. do 16.00 h, t. j. iba 7,30 h. (t. j. čas bez prestávky na odpočinok a jedlo v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca). Čas od 6.00 h do 7.00 h je iba čas na pracovnej ceste strávený cestovaním, čas od 7.00 h do 8.00 h je u zamestnanca práca nadčas, pretože vykonával prácu mimo pracovného času, čas od 8.00 h do 16.00 h je výkon práce, čas od 16.00 h do 18.00 h je iba čas na pracovnej ceste strávený cestovaním.

Príklad - iba z pohľadu ZCN

Pracovný čas u zamestnávateľa je určený od 8.00 h do 16.00 h. Zamestnanec nastúpil na pracovnú cestu o 8.00 hodine. Školenie trvá do od 9.00 h do 16.00 h. Cesta do miesta skončenia pracovnej cesty trvá od 16.30 h do 17.30 h.

Žiadame vysvetlenie k týmto otázkam:

- 1. Považuje sa za odpracovanú dobu čas strávený cestovaním od 8.00 h do 9.00 h?*
- 2. Ak nie, musí si zamestnanec tento čas nadpracovať?*
- 3. Je čas od skončenia školenia od 16.00 h po začiatok cestovania domov do 16.30 h nadčasom?*
- 4. Je nadčasom cesta domov od 16.30 h do 17.30 h alebo si musí zamestnanec túto dobu nadpracovať?*

Za výkon práce na pracovnej ceste sa považuje čas od 8.00 h do 16.00 h, t. j. aj čas cestovania v rámci pracovného času zamestnanca, t. j. aj čas od 8.00 h do 9.00 h.

Čas skončenia školenia je totožný s časom skončenia pracovného času zamestnanca. Čas od 16.00 h do 16.30 h je čas, ktorý zamestnanec strávil na pracovnej ceste po pracovnom čase bez výkonu; tento čas sa nemôže považovať za prácu nadčas, lebo zamestnanec nemal výkon práce.

Čas od 16.30 h do 17.30 h je iba čas cestovania z pracovnej cesty po pracovnom čase zamestnanca. Tento čas sa nemôže považovať za prácu nadčas, lebo zamestnanec nemal výkon práce (napr. u vodiča s dohodnutým druhom práce vodič by to ale bola práca nadčas, lebo by vykonával prácu po pracovnom čase). Nie je dôvod, aby si tento čas zamestnanec nadpracoval, lebo z pracovnej cesty cestoval po svojom pracovnom čase; čas cestovania by si zamestnanec nenadpracovával ani v prípade, ak by cestoval z pracovnej cesty počas pracovného času.

Príklad – iba z pohľadu ZCN

Podľa § 2 ods. 1 ZCN je pracovná cesta čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste, až do času skončenia tejto cesty. Aký čas sa počíta za odpracovaný na uvedenej pracovnej ceste?

U zamestnávateľa je určený pružný pracovný čas. Pre pracovné cesty má ustanovenú pracovnú dobu od 8.00 h do 16.00 h. V stredu ráno zamestnanec prišiel do práce o 8.00 h a poobede nastúpi na pracovnú cestu o 13.00 h. Ide napr. z Popradu do Bratislavy služobným autom, pričom sám riadi motorové vozidlo, do Bratislavy príde večer o 19.00 h. Vo štvrtok ráno o 7.00 h nastúpi na pracovnú cestu a k zákazníkovi príde o 7.45 h, kde pracuje od 7.45 h do 12.00 h, od 12.00 h do 12.30 h má zamestnanec prestávku na oddych a jedlo. V práci u zákazníka pokračuje od 12.30 h do 16.30 h. O 16.30 h ide z Bratislavy späť do Popradu, pričom sám riadi služobné auto. Z pracovnej cesty sa vráti vo štvrtok o 23.15 h.

1. deň trvania pracovnej cesty

Za výkon práce na pracovnej ceste sa považuje čas od 8.00 h do 16.00 h (bez prestávky na obed); tento čas je pracovným časom. Čas od 16.00 h do 19.00 h je len cesta na pracovnú cestu po pracovnom čase (bez výkonu práce) a čas od 19.00 h do 24.00 h je len čas strávený na pracovnej ceste (bez výkonu práce).

2. deň trvania pracovnej cesty

Čas od 7.00 h do 7.45 h je len čas na pracovnej ceste strávený cestovaním do miesta výkonu práce na pracovnej ceste (nezapočítava sa do pracovného času). Čas od 7.45 h do 8.00 h je časom výkonu práce mimo rozvrhu pracovného času a pracovnej zmeny, t. j. práca nadčas (nezapočítava sa do pracovného času). Čas od 8.00 h do 16.00 h je výkon práce (bez prestávky na obed), tento čas je pracovným časom. Čas od 16.00 h do 16.30 h je časom výkonu práce mimo rozvrhu pracovného času a pracovnej zmeny, t. j. práca nadčas (nezapočítava sa do pracovného času). Čas od 16.30 h do 23.15 h je len cesta z pracovnej cesty bez výkonu práce (nezapočítava sa do pracovného času a nejde ani o prácu nadčas).

Uvedené posúdenie času stráveného na pracovnej ceste platí v prípade, ak zamestnanec nemá vedenie motorového vozidla dohodnuté ak druh práce v pracovnej zmluve. V prípade, že by mal vedenie motorového vozidla dohodnuté ako druh práce v pracovnej zmluve, čas vedenia motorového vozidla po pracovnom čase by sa posudzoval ako výkon práce mimo pracovného času a pracovnej zmeny, t. j. išlo by o prácu nadčas.

Posudzovanie času stráveného na pracovnej ceste a náhrada za stratu času podľa Zákonníka práce

V praxi sa stále vyskytuje problém pri posudzovaní času zamestnanca, ktorý strávi na pracovnej ceste (uvedený problém nadväzne súvisí aj s posudzovaním ďalších pracovnoprávných nárokov zamestnanca). Ide predovšetkým o čas strávený na pracovnej ceste, ktorej začiatok zamestnávateľ z rôznych dôvodov (napr. kvôli výrazne lacnejším letenkám, kvôli plneniu úloh a pod.) určí aj počas soboty, nedele, prípadne štátneho sviatku. Tak isto ide o čas strávený na pracovnej ceste, pri ktorej sú podmienky určené tak, že zamestnanec nastupuje na pracovnú cestu pred začiatkom pracovného času a vracia sa z pracovnej cesty po skončení pracovného času, resp. doba trvania pracovnej cesty je dlhšia ako je pracovný čas zamestnanca (napr. pracovná cesta trvá aj cez víkendy, počas sviatku a pod.). Zamestnanci si za tento čas automaticky nárokovujú náhradné voľno a žiadajú, aby sa im tento čas započítaval aj do pracovného času. V tejto súvislosti je potrebné čas strávený na pracovnej ceste posudzovať v širších súvislostiach, napr. vo väzbe na posúdenie pracovnej pohotovosti, práce nadčas, práce vo sviatok, práce v sobotu alebo v nedeľu a pod. Z tohto dôvodu sa tento čas musí posudzovať vo väzbe na rôzne skupiny zamestnancov (štátny zamestnanec, zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, zamestnanec

v podnikateľskej sfére) nielen podľa ZCN (ďalej „zákon o cestovných náhradách“), ale aj podľa Zákonníka práce, zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“). Vo väzbe na kompenzáciu času, ktorý zamestnanec strávi na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny sa daný problém vyriešil a od 1. januára 2013 je možné podľa § 96b Zákonníka práce zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca pracovnej zmeny poskytnúť náhradu za stratu času (peňažné plnenie alebo náhradné voFno).

Pracovná cesta na účely poskytovania náhrad výdavkov je definovaná v ustanovení § 2 ods. 1 a 2 ZCN (ďalej „zákon o cestovných náhradách“). Pracovná cesta je vymedzená z časového a miestneho hľadiska; z časového hľadiska je pracovná cesta ohraničená dobou od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce až do ukončenia tejto pracovnej cesty, vrátane doby výkonu práce medzi nástupom a ukončením; z miestneho hľadiska sa pracovnou cestou rozumie skutočnosť, že zamestnanec vykonáva prácu na inom mieste, ako je jeho pravidelné pracovisko. Do času trvania pracovnej cesty sa započítava čas od miesta nástupu na pracovnú cestu do miesta výkonu práce na pracovnej ceste, čas výkonu práce a čas do príchodu do miesta ukončenia pracovnej cesty. Čas nástupu na pracovnú cestu nemusí byť totožný so začiatkom pracovného času zamestnanca. Tak isto ani čas ukončenia pracovnej cesty nemusí byť totožný s časom ukončenia pracovného času. Celkový čas trvania pracovnej cesty môže byť dlhší ako pracovný čas zamestnanca, čas pracovnej cesty je v podstate vždy dlhší ako je čas samotného výkonu práce na pracovnej ceste. V rámci posúdenia rozhodujúcich skutočností viazucich sa na plnenie pracovných úloh na pracovnej ceste má zamestnávateľ v zmysle ustanovenia § 3 ZCN posúdiť i tú skutočnosť, či má zamestnanec na pracovnej ceste vykonávať prácu nadčas (§ 97 Zákonníka práce) alebo či má nariadenú pracovnú pohotovosť (§ 96 Zákonníka práce).

Počas celej doby trvania pracovnej cesty (aj v prípade, že po svojom pracovnom čase, počas víkendu alebo sviatku zamestnanec nevykonáva prácu) patria zamestnancovi cestovné náhrady za podmienok, ktoré upravuje zákon o cestovných náhradách.

Pre posúdenie času zamestnanca, ktorý strávi na pracovnej ceste vo väzbe napr. na cestovné náhrady, pracovný čas, odmeňovanie, náhradu za stratu času podľa Zákonníka práce je potrebné rozlišovať čas:

1. strávený na pracovnej ceste v rámci rozvrhnutého pracovného času zamestnanca – tento čas je potrebné posudzovať podľa § 37 ZCN, podľa Zákonníka práce, podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
2. strávený na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhnutého pracovného času zamestnanca s rozlíšením, či zamestnanec v rámci tohto času vykonával prácu alebo nie – tento čas sa môže posudzovať podľa Zákonníka práce (napr. práca nadčas, práca vo sviatok, pracovná pohotovosť) alebo sa naň vôbec neprihliada (napr. vo väzbe na odmeňovanie).

Pri riešení uvedenej problematiky je potrebné upozorniť aj na § 96b zákona č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2013; zákonom č. 361/2012 Z. z. sa v § 96b zaviedol nový inštitút a to náhrada za stratu času.

1. Čas v rámci rozvrhnutého pracovného času/zmeny

Čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do rozvrhnutého pracovného času/zmeny zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh sa vo väzbe na odmeňovanie považuje podľa § 37 ZCN za výkon práce. Z uvedeného vyplýva, že všetok čas strávený na pracovnej ceste v rámci rozvrhnutého pracovného času/zmeny zamestnanca (čas výkonu práce ale napr. aj čas cestovania), sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda/plat podľa príslušných predpisov s výnimkou tých prípadov, keď prerušenie výkonu práce v rámci pracovnej cesty a pracovného času/zmeny zaviniť zamestnanec sám (§ 37 ZCN).

Zákon o cestovných náhradách neupravuje problematiku pracovného času zamestnanca. Pracovný čas, prácu nadčas, pracovnú pohotovosť, ako aj ostatné pracovnoprávne súvislosti je potrebné posudzovať iba podľa Zákonníka práce aj počas pracovnej cesty. Ustanovenie § 37 zákona o cestovných náhradách iba odlišným spôsobom vo väzbe na odmeňovanie zamestnanca posudzuje čas strávený na pracovnej ceste v rámci rozvrhnutého pracovného času zamestnanca inak, ako plnením pracovných úloh; ide napr. o čas strávený cestovaním v rámci pracovného času/zmeny. Podľa Zákonníka práce by sa čas cestovania v rámci pracovného času považoval za prekážku na strane zamestnávateľa s nárokom na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca; podľa § 37 ZCN sa však všetok čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do rozvrhnutého pracovného času zamestnanca, považuje za výkon práce s nárokom na mzdu/plat, teda napr. aj čas cestovania v rámci pracovného času.

Pracovný čas zamestnanca upravujú ustanovenia § 85 a nasl. Zákonníka práce. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou

zmluvou. Pracovná zmena zamestnanca je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci. Podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určuje zamestnávateľ. Pracovný čas sa u zamestnanca rovnako posudzuje bez ohľadu na to, či má zamestnanec výkon práce na svojom dohodnutom pravidelnom pracovisku, alebo má výkon práce mimo neho, t. j. keď je na pracovnej ceste. Podľa § 89 Zákonníka práce sa pružný pracovný čas neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel ustanoví pevná začiatok a koniec pracovnej zmeny. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ má napr. vo vnútornom predpise určiť pre prípad pracovnej cesty začiatok a koniec pracovnej zmeny, pričom začiatok pracovnej zmeny by mal byť ustanovený tak, aby pracovná zmena začínala najskôr hodinou, ktorou začína základný pracovný čas.

2. Čas mimo rozvrhnutého pracovného času/zmeny

Čas, ktorý nasleduje po skončení pracovného času/zmeny na pracovnej ceste alebo čas pred začiatkom pracovného času na pracovnej ceste, t. j. čas mimo vopred určeného pracovného času/zmeny, je čas strávený na pracovnej ceste v zmysle určených podmienok pracovnej cesty podľa § 3 ZCN, pričom je potrebné rozlišovať čas, počas ktorého zamestnanec pracoval a čas, počas ktorého nepracoval:

- a) Čas strávený na pracovnej ceste mimo rozvrhnutého pracovného času/zmeny, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu, alebo počas ktorého má nariadenú pracovnú pohotovosť, počas ktorej vykonáva prácu (§96 a 96a Zákonníka práce) je posudzovaný ako práca nadčas (nezapočítava sa do pracovného času zamestnanca).

Podľa § 97 ods. 1 Zákonníka práce je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas/zmenu vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Prácu nadčas je potrebné posudzovať u každého zamestnanca individuálne, a to podľa jeho pracovnej náplne, t. j. druhu práce, ktorý ma dohodnutý v pracovnej zmluve (inak sa bude posudzovať napr. čas vodiča, ktorý riadi motorové vozidlo mimo svojho pracovného času a inak u ostatných účastníkov pracovnej cesty, ktorých vezie). Pri posudzovaní času stráveného na pracovnej ceste je potrebné vedieť, aké rozvrhnutie pracovného času/zmeny má zamestnanec. Zamestnávateľ podľa vopred rozvrhnutého pracovného času a pracovnej zmeny zamestnanca vie posúdiť, ktorý čas zamestnanec v rámci pracovnej cesty strávil plnením pracovných úloh, a to tak v rámci rozvrhnutého pracovného času/zmeny, ako aj mimo neho.

- b) Čas strávený na pracovnej ceste mimo rozvrhnutého pracovného času/zmeny, počas ktorého zamestnanec nevykonáva prácu je čas, za ktorý nepatrí zamestnancovi mzda/plat a ani žiadna osobitná náhrada podľa ZCN, napr. náhradné voľno (ak zamestnávateľ odmeňuje zamestnancov podľa Zákonníka práce, môže využiť § 9 ZCN a za tento čas poskytnúť zamestnancovi v rámci iných náhrad nejakú dohodnutú náhradu; iné náhrady majú nenárokový/fakultatívny charakter). Ide napr. o čas, počas ktorého zamestnanec cestuje z pracovnej cesty mimo pracovný čas alebo o čas, ktorý zamestnanec strávi na pracovnej ceste mimo svojho pracovného času (nielen počas pracovného týždňa ale napr. aj počas sviatku, soboty, nedele). Čas strávený na pracovnej ceste v tomto prípade nie je výkonom práce, teda ani prácou nadčas; tento čas sa tiež nezapočítava do pracovného času zamestnanca.

Zamestnávateľ môže za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny poskytnúť náhradu za stratu času za podmienok ustanovených v § 96b Zákonníka práce.

3. Náhrada za stratu času podľa § 96b Zákonníka práce

V § 96b Zákonníka práce sa s účinnosťou od 1. januára. 2013 zaviedol nový inštitút, a to náhrada za stratu času.

Podľa § 96b Zákonníka práce môže zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

§ 96b Zákonníka práce teda umožňuje zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou poskytnúť

- peňažné plnenie alebo
- náhradné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca; podľa § 144a ods. 1 písm. c) Zákonníka práce sa poskytnuté náhradné voľno považuje za výkon práce.

§ 96b Zákonníka práce možno aplikovať v prípadoch uvedených v bode 2, písm. b), t. j. keď je zamestnanec na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, t. j. keď je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, ktorá

začína pred začiatkom pracovnej zmeny a/alebo skončí po pracovnej zmene, a tento čas mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou. V tomto prípade ide o zásah do času voľna/odpočinku zamestnanca a zamestnávateľ môže tento čas kompenzovať náhradným voľnom alebo peňažnou náhradou.

§ 96b Zákonníka práce umožňuje dohodnúť náhradu za stratu času v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov; ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je potrebné pri posúdení ustanovenia § 96b vychádzať z § 12 Zákonníka práce. V prípade aplikácie § 12 Zákonníka práce môže zamestnávateľ rozhodnúť o poskytovaní náhrady za stratu času aj jednostranne.

V praxi môže vzniknúť problém pri posudzovaní uvedenej problematiky v prípadoch, keď pracovná cesta zamestnanca trvá aj niekoľko dní, t. j. môže vzniknúť problém pri posúdení pojmu „čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny“, a to aj vo väzbe na definíciu pracovnej cesty (§ 2 ods. 1 a 2 ZCN).

Aký čas pracovnej cesty sa bude považovať za čas, za ktorý sa bude zamestnancovi poskytovať náhrada za stratu času (peňažné plnenie alebo náhradné voľno) je vecou dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

Vo väzbe na definíciu pracovnej cesty sa môžu napr. dohodnúť, že náhrada za stratu času sa poskytne za celý čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny zamestnanca, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou. Môžu sa však dohodnúť napr. aj tak, že náhrada za stratu času sa zamestnancovi poskytne iba

- za čas cestovania mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny zamestnanca, t. j. iba za čas strávený na pracovnej ceste prekonávaním vzdialenosti medzi miestom výkonu práce na pracovnej ceste a miestom nástupu/miestom skončenia pracovnej cesty,
- ak pracovná cesta bude trvať nad 12 hodín, nad 18 hodín a pod.,

pričom sa dohodnú, že náhrada za stratu času sa poskytne v dohodnutom t. j. v ľubovoľnom rozsahu, a to v peňažnom plnení alebo sa poskytne náhradné voľno.

V súvislosti s vyššie uvedenou problematikou úzko súvisí aj evidencia pracovného času a výkonu práce počas pracovnej cesty. Podľa § 99 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec pracovného úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ by mal viesť takú evidenciu pracovného času zamestnanca, ako aj celkového času zamestnanca stráveného na pracovnej ceste, z ktorej je zrejmé, že u zamestnanca ide o pracovnú cestu, koľko hodín na pracovnej ceste pre zamestnávateľa vykonával prácu, koľko hodín vykonával prácu nadčas, pracovnú pohotovosť, koľko hodín mimo rozvrhu pracovnej zmeny cestoval a pod. Uvedené údaje na účely ZCN môžu byť aj súčasťou prvotnej evidencie k pracovnej ceste, t. j. súčasťou cestovného príkazu/vyslania na pracovnú cestu a pod.

Vo väzbe na aplikáciu § 96b Zákonníka práce musí zamestnávateľ upraviť najmä

- pri pružnom pracovnom čase pracovnú zmenu zamestnanca na účely pracovnej cesty,
- aký čas bude považovať za stratu času (napr. iba čas cestovania mimo rozvrhu pracovnej zmeny),
- akým spôsobom sa bude tento čas sledovať (napr. cez cestovný príkaz) a čo bude za tento čas poskytovať a
- náhradné voľno (aké doklady bude k tomu potrebovať, schvaľovanie náhradného voľna, spôsob čerpania náhradného voľna a pod.) alebo
- peňažné plnenie (aké doklady bude k tomu potrebovať, schvaľovanie peňažného plnenia, výpočet peňažného plnenia vo väzbe na priemerný zárobok zamestnanca, akým spôsobom sa bude vyplácať peňažné plnenie a pod.); v tejto súvislosti upozorňujem na to, že náhrada za stratu času nie je plnenie podľa ZCN, ale plnenie podľa Zákonníka práce.

Upozornenie

Náhradu za stratu času poskytovanú podľa § 96b Zákonníka práce nemožno zamieňať, resp. stotožňovať s § 9 ZCN, podľa ktorého môže zamestnávateľ jednostranne alebo na základe dohody v kolektívnej zmluve alebo na základe dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo inej písomnej dohode poskytovať iné náhrady súvisiace s pracovnou cestou, t. j. napr. aj náhradu za stratu času. Iné náhrady podľa § 9 ZCN môže poskytovať iba zamestnávateľ, ktorý odmeňuje zamestnancov podľa Zákonníka práce. Iné náhrady majú nenárodový/fakultatívny charakter a sú predmetom dane u zamestnanca, ako aj vymeriavacím základom pre sociálne poistenie a zdravotné poistenie. U zamestnávateľa sa takto poskytované náhrady nepovažujú za daňový náklad/výdavok.

Pre lepšiu názornosť uvádzam nasledovný modelový príklad:

Zamestnávateľ vyšle na pracovnú cestu vodiča a referenta. Pracovný čas je u tohto zamestnávateľa ustanovený od 8.00 h do 16.00 h. Pracovná cesta začína o 6.00 h a skončí o 20.00 h.

Od 6.00 h do 7.30 h vodič šoféruje, referent sa vezie. Tento čas je pre vodiča pracou nadčas. Pre referenta to nie je ani práca nadčas, ani pracovná pohotovosť, ani výkon práce.

Od 7.30 h. do 8.00 h referent napr. rokuje s partnerom, tento čas je pre neho pracou nadčas. Pre vodiča to nie je ani práca nadčas, ani pracovná pohotovosť ani výkon práce.

Čas od 8.00 hod. do 16.00 h je pracovným časom vodiča aj referenta bez ohľadu na to, či prácu vykonávajú alebo či čakajú na výkon práce.

V čase od 16.00 h. do 18.00 h referent ešte vykonáva prácu, ktorá bola účelom pracovnej cesty, vodič čaká kedy jeho kolega prácu skončí. Čas medzi 16.00 h a 18.00 h je pre referenta pracou nadčas, pre vodiča je tento čas pracovnou pohotovosťou (v tomto prípade mal vodič dohodnutú pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, t.j. zdržiaval sa na dohodnutom mieste mimo pracoviska a bol pripravený na výkon práce). V prípade, ak by vodič nemal nariadenú ani dohodnutú pracovnú pohotovosť, tento čas je len čas strávený na pracovnej ceste, ktorý nie je ani pracovnou pohotovosťou ani pracou nadčas.

Po 18.00 h vodič vezie referenta, jeho jazda končí o 20.00 h. Pre vodiča je tento časový úsek pracou nadčas, pre referenta je to už len čas, ktorý nie je ani výkonom práce ani pracovnou pohotovosťou ani pracou nadčas, a to aj v prípade, že by túto cestu absolvoval referent tak, že by sám aj šoféroval. Vedenie vozidla by preňho bolo pracou nadčas len v prípade, že by ho mal dohodnuté ako druh práce v pracovnej zmluve.

Najčastejšie chyby pri posudzovaní času stráveného na pracovnej ceste

- Nesprávne sa posudzuje čas strávený na pracovnej ceste či už v rámci pracovného času, alebo mimo pracovného času vo vzťahu k výkonu práce, práce nadčas, pracovnej pohotovosti a pod. a to vo väzbe na druh práce a rozvrhnutie pracovného času/zmeny zamestnanca.
- Pri pružnom pracovnom čase nie je podľa § 89 Zákonníka práce určený na účely pracovnej cesty pevný pracovný čas, t.j. pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny. Samotný § 89 Zákonníka práce spôsobuje v praxi problémy pri aplikácii, pretože nerozlišuje medzi dĺžkou pracovnej cesty, ako ani jej vzťahom k základnému pracovnému času alebo voliteľnému pracovnému času, čo spôsobuje v praxi problémy pri jeho aplikácii. V nadväznosti na to vzniká otázka, či má význam rušiť pružný pracovný čas v prípade, ak pracovná cesta zasahuje len do napr. základného pracovného času alebo len do jedného úseku voliteľného pracovného času, prípadne aj do oboch úsekov. V praxi môžu nastať tieto prípady:
 - a) zamestnanec je vyslaný na celodennú pracovnú cestu
 - b) zamestnanec nie je vyslaný na celodennú pracovnú cestu, pričom v tomto prípade môžu nastať dve možnosti, a to
 - pracovná cesta zasiahne len do základného pracovného času
 - pracovná cesta zasiahne do základného aj do voliteľného pracovného času.

§ 37a

Za zamestnanca sa na účely štvrtej časti považuje aj sudca a prokurátor podľa osobitného predpisu.²¹⁾

ŠIESTA ČASŤ PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 38

²¹⁾ § 13c zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslušných a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 530/2004 Z. z.
§ 9 ods. 6 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení zákona č. 530/2004 Z. z.

- (1) Ministerstvo bude pri ustanovení súm stravného (§ 5 ods. 2) vychádzať zo súm stravného platných bezprostredne pred dňom účinnosti zákona a z údajov štatistického úradu o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní.
- (2) Ministerstvo bude pri ustanovení súm základných náhrad (§ 7 ods. 2) vychádzať zo súm základných sadziieb náhrad platných bezprostredne pred dňom účinnosti tohto zákona a z údajov štatistického úradu o indexe cien položiek spojených s nákupom a prevádzkou motorových vozidiel.
- (3) Ministerstvo financií vydá opatrenie, ktorým sa ustanovia základné sadzby stravného v cudzej mene podľa § 13 ods. 2 a 3 tak, aby nadobudlo účinnosť spolu s týmto zákonom. Opatrenie sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia.⁶⁾

§ 38a

- (1) Zamestnancovi, ktorému už bola poskytnutá jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením šatníka a obuvi podľa doterajších predpisov, jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením šatníka a obuvi podľa § 23 pri ďalších dočasných vyslaniach nepatrí.
- (2) Miera krátenia stravného pri zahraničnej pracovnej ceste dohodnutá podľa § 13 ods. 6 pred 1. aprílom 2005, sa upraví podľa tohto zákona.

§ 38b

Náhrady poskytované podľa tohto zákona v slovenských korunách dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom, alebo určené vo vnútornom predpise sa po prepočte konverzným kurzom považujú za náhrady poskytované v eurách. Jednotlivé náhrady sa zaokrúhľia na najbližší eurocent nahor.

§ 38c

- (1) Pri prvom zvýšení súm stravného (§ 8) bude ministerstvo vychádzať z platných súm stravného a z údajov štatistického úradu o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní; za základňu sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého bola naposledy opatrením upravená suma stravného a jej hodnota je 100 %.
- (2) Pri prvom zvýšení súm základných náhrad za používanie cestných motorových vozidiel (§ 8) bude ministerstvo vychádzať z platných súm základných sadziieb náhrad a z údajov štatistického úradu o indexe cien položiek spojených s prevádzkou motorových vozidiel; za základňu sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého bola naposledy opatrením upravená suma náhrad a jej hodnota je 100 %.
- (3) Náhradu výdavkov spojených so zabezpečením vzdelania detí zamestnanca podľa tohto zákona zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prvýkrát od školského roka 2009/2010. Náhrada výdavkov spojených so zabezpečením vzdelávania detí zamestnanca za školský rok 2008/2009 sa poskytuje podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2008.
- (4) Náhrada liečebných výdavkov podľa § 25 ods. 1 a 2, a poskytovanie preddavku podľa § 25 ods. 6 tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2008, na ktoré vznikol zamestnancovi nárok pred 1. januárom 2009, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2008.

§ 38d

- (1) Ministerstvo zahraničných vecí vydá opatrenie podľa § 24 ods. 5 prvýkrát s účinnosťou od 1. júla 2012.
- (2) Zamestnancovi, ktorého dieťa začalo navštevovať základnú školu alebo strednú školu pred 1. júlom 2012 v krajine dočasného vyslania, pre ktorú zamestnávateľ určí podľa § 24 ods. 6 najvyššiu sumu

náhrady výdavkov na vzdelanie nižšiu ako 50 % zo základnej sumy výdavkov na vzdelanie podľa predpisov účinných od 1. júla 2012, patrí náhrada výdavkov na vzdelanie najviac v sume 50 % zo základnej sumy výdavkov na vzdelanie, ak toto dieťa navštevuje túto základnú školu alebo strednú školu.

§ 38e

Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2015

- (1) Pracovné zmluvy a dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru uzatvorené pred 1. marcom 2015, ktoré sú v rozpore s ustanoveniami § 5 ods. 5 a § 13 ods. 6 v znení účinnom od 1. marca 2015, strácajú v tejto časti platnosť 1. marca 2015.
- (2) Od 1. januára 2015 do 30. júna 2017 zamestnávateľ splní povinnosť zabezpečiť zamestnancovi s miestom výkonu práce v zahraničí v súvislosti s predsedníctvom Slovenskej republiky v Rade Európskej únie,²²⁾ na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ byt so štandardným vybavením podľa § 30 pre neho, jeho manžela a deti aj zabezpečením primeraného ubytovania.

§ 39

Zrušujú sa

1. Zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 53/1996 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 323/1996 Z. z.,
2. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 170/1993 Z. z. o poskytovaní náhrad niektorých výdavkov zamestnancom zahraničnej služby v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 189/1996 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/2002 Z. z.

§ 40

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách nadobudol účinnosť 1. júla 2002 okrem § 21, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2003

Zákon č. 81/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z. a o doplnení niektorých zákonov nadobudol účinnosť 1. apríla 2005

Zákon č. 312/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z. nadobudol účinnosť 15. júla 2005.

Zákon č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z. a zákona č. 312/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2007.

Zákon č. 475/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z., zákona č. 312/2005 Z. z. a zákona č. 348/2007 Z. z. nadobúda účinnosť 1. januára 2009.

Zákon č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov nadobudol účinnosť 1. júla 2010 - § 26a a 26b nadobúdajú činnosť 1. januára 2011.

Zákon č. 548/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony nadobudol účinnosť 1. januára 2011. Podľa § 52j ods. 1 novely zákona o dani z príjmov ustanovenie § 5 ods. 5 písm. a) predpisu účinného od 1.

²²⁾ Rozhodnutie Rady z 1. decembra 2009, ktorým sa ustanovujú opatrenia na vykonávanie rozhodnutia Európskej rady o vykonávaní predsedníctva Rady a o predsedníctve prípravných orgánov Rady (2009/908/EÚ) (Ú. v. EÚ L 322, 9.12.2009).

januára 2011 sa použije pri zahraničnej pracovnej ceste, na ktorú bol zamestnanec vyslaný po 31. decembri 2010.

Zákon č. 503/2011 Z. z. o vysielaní civilných expertov na výkon práce v aktivitách krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov nadobudol účinnosť od 1. februára 2012, okrem zmien v § 24, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2012.

Zákon č. 14/2015 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony nadobudol účinnosť od 1. marca 2015 okrem č. I bodov 16 a 17, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. septembra 2015 (Zákonník práce).

Čl. II

Predseda Národnej rady Slovenskej republiky sa splnomocňuje, aby v Zbierke zákonov Slovenskej republiky vyhlásil úplné znenie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zákonom č. 530/2004 Z. z., zákonom č. 81/2005 Z. z., zákonom č. 312/2005 Z. z., zákonom č. 348/2007 Z. z. a týmto zákonom.

Poznámka:

Plné znenie zákona je uverejnené na webovom sídle www.slov-lex.sk

Prehľad súm stravného pri tuzemských pracovných cestách

podľa § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

| | Sumy patria od: | Stravné | | |
|-------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------|
| | | Časové pásma (v hodinách) | | |
| | | 5 až 12 | nad 12 až 18 | nad 18 |
| č. 621/2008 | 1.1.2009 | 3,30 € | 5,00 € | 7,70 € |
| č. 110/2009 | 1.4.2009 | 3,60 € | 5,40 € | 8,30 € |
| č. 533/2010 | 1.1.2011 | 3,80 € | 5,70 € | 8,80 € |
| č. 248/2012 | 1.9.2012 | 4,00 € | 6,00 € | 9,30 € |
| č. 296/2014 | 1.11.2014 | 4,20 € | 6,30 € | 9,80 € |
| č. 309/2016 | 1.12.2016 | 4,50 € | 6,70 € | 10,30 € |
| Č. 148/2018 | 1.6.2018 | 4,80 € | 7,10 € | 10,90 € |

Podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce je príspevok zamestnávateľa najmenej 55% z ceny jedla, najviac do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste 5 -12 hodín.

1. Od 1.12.2016 do 31. 5.2018 :

Maximálna daňovo uznateľná suma

u zamestnávateľa, ktorý prispieva zamestnancovi je 2,48eur
(55% zo sumy 4,50 eur=2,478 =zaokrúhlene = 2,48 eur)

Minimálna hodnota stravovacej poukážky

podľa §152 ods. 4 Zákonníka práce je 3,38 eur
(75% zo sumy 4,50 eur =3,375 =zaokrúhlene = 3,38 eur)

2. Od 1.6.2018 pre zamestnávateľa platia nasledovné hodnoty

Maximálna daňovo uznateľná suma

u zamestnávateľa, ktorý prispieva zamestnancovi je 2,64eur
(55% zo sumy 4,80 eur=2,64 eur)

Minimálna hodnota stravovacej poukážky

podľa §152 ods. 4 Zákonníka práce je 3,60 eur
(75% zo sumy 4,80 eur =3,60 eur)

ZBIERKA  ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2016

Vyhlasené: 24. 11. 2016

Časová verzia predpisu účinná od: 1.12.2016

Obsah dokumentu je právne záväzný.

309

OPATRENIE

Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

z 9. novembra 2016

o sumách stravného

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 5 ods. 2 zákona č. 269/2006 Z. z. o cestovných náhradách ustanovuje:

§ 1

Sumy stravného pre časové pásma sú

- a) 4,50 eura pre časové pásmo šaz. 12 hodín,
- b) 6,70 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
- c) 10,30 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

§ 2

Zašnúje sa opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 295/2014 Z. z. o sumách stravného.

§ 3

Toto opatrenie nadobúda účinnosť 1. decembra 2016.

Ján Richter v. r.

ZBIERKA  ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2018

Vyhlášené: 25. 5. 2018

Časová verzia predpisu účinná od: 1. 6.2018

Obsah dokumentu je právne záväzný.

148

OPATRENIE

Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
zo 16. mája 2018
o sumách stravného

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách ustanovuje:

§ 1

Sumy stravného pre časové pásma sú

- a) 4,80 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
- b) 7,10 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
- c) 10,90 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

§ 2

Zrušuje sa opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného.

§ 3

Toto opatrenie nadobúda účinnosť 1. júna 2018.

Ján Richter v. r.

632

OPATRENIE

Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

z 18. decembra 2008

**o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel
pri pracovných cestách**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 7 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách ustanovuje:

- a) jednostopové vozidlá a trojkolky je 0,050 eura,
- b) osobné cestné motorové vozidlá je 0,183 eura.

§ 1

Suma základnej náhrady za každý 1 km jazdy pre

§ 2

Toto opatrenie nadobúda účinnosť 1. januára 2009.

Viera Tomanová v. r.

401

OPATRENIE
Ministerstva financií Slovenskej republiky

z 12. decembra 2012,

ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách

Ministerstvo financií Slovenskej republiky podľa § 13 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov ustanovuje:

§ 1

Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách sa ustanovujú takto:

| Krajina | Menový kód | Mena | Základné sadzby stravného |
|---------------------|------------|------------------|---------------------------|
| Afganistan | EUR | euro | 32 |
| Albánsko | EUR | euro | 33 |
| Alžírsko | USD | americký dolár | 42 |
| Andorra | EUR | euro | 42 |
| Angola | EUR | euro | 40 |
| Antigua a Barbuda | USD | americký dolár | 52 |
| Argentína | EUR | euro | 37 |
| Arménsko | EUR | euro | 27 |
| Auštálie | AUD | austrálsky dolár | 74 |
| Azerbajdžan | EUR | euro | 28 |
| Bahamy | USD | americký dolár | 47 |
| Bahrajn | EUR | euro | 39 |
| Bangladéš | EUR | euro | 36 |
| Barbados | USD | americký dolár | 54 |
| Belgicko | EUR | euro | 45 |
| Belize | USD | americký dolár | 45 |
| Benin | USD | americký dolár | 47 |
| Bhután | EUR | euro | 30 |
| Bielorusko | EUR | euro | 39 |
| Bolívia | EUR | euro | 32 |
| Bosna a Hercegovina | EUR | euro | 40 |
| Botswana | EUR | euro | 33 |
| Brazília | EUR | euro | 40 |
| Brunej | EUR | euro | 27 |
| Bulharsko | EUR | euro | 36 |
| Burkina | EUR | euro | 36 |
| Burundi | EUR | euro | 43 |
| Cyprus | EUR | euro | 41 |
| Čad | EUR | euro | 39 |
| Česko | CZK | česká koruna | 600 |
| Čile | EUR | euro | 37 |
| Čierna Hora | EUR | euro | 40 |

| Krajina | Menový kód | Mena | Základné sadzby stravného |
|------------------------|------------|------------------|------------------------------|
| Čína | EUR | euro | 38 |
| Dánsko | DKK | dánska koruna | 380 |
| Dominika | USD | americký dolár | 41 |
| Dominikánska republika | USD | americký dolár | 50 |
| Džibutsko | EUR | euro | 38 |
| Egypt | EUR | euro | 40 |
| Ekvádor | EUR | euro | 45 |
| Eritrea | EUR | euro | 38 |
| Estónsko | EUR | euro | 42 |
| Etiópia | EUR | euro | 40 |
| Fidži | AUD | austrálsky dolár | 55 |
| Filípiny | EUR | euro | 31 |
| Fínsko | EUR | euro | 50 |
| Francúzsko | EUR | euro | 45 |
| Gabon | EUR | euro | 45 |
| Gambia | USD | americký dolár | 33 |
| Ghana | USD | americký dolár | 55 |
| Grécko | EUR | euro | 42 |
| Grenada | USD | americký dolár | 46 |
| Gruzínsko | EUR | euro | 29 |
| Guatemala | USD | americký dolár | 38 |
| Guinea | USD | americký dolár | 43 |
| Guinea-Bissau | USD | americký dolár | 46 |
| Guyana | EUR | euro | 38 |
| Haiti | USD | americký dolár | 55 |
| Holandsko | EUR | euro | 45 |
| Honduras | USD | americký dolár | 38 |
| Chorvátsko | EUR | euro | 40 |
| India | EUR | euro | 38 |
| Indonézia | EUR | euro | 42 |
| Irak | EUR | euro | 35 |
| Irán | EUR | euro | 37 |
| Írsko | EUR | euro | 53 |
| Island | EUR | euro | 55 |
| Izrael | EUR | euro | 48 |
| Jamajka | USD | americký dolár | 56 |
| Japonsko | JPY | japonský jen | 6 500 |
| Jemen | EUR | euro | 35 |
| Jordánsko | EUR | euro | 36 |
| Južná Afrika | EUR | euro | 38 |
| Južný Sudán | EUR | euro | 35 |
| Kambodža | EUR | euro | 29 |
| Kamerun | EUR | euro | 38 |
| Kanada | CAD | kanadský dolár | 65 |
| Kapverdy | USD | americký dolár | 38 |
| Katar | EUR | euro | 35 |
| Kazachstan | EUR | euro | 45 |

| Krajina | Menový kód | Mena | Základné sadzby stravného |
|--|------------|-------------------|------------------------------|
| Keňa | EUR | euro | 45 |
| Kirgizsko | EUR | euro | 37 |
| Kiribati | EUR | euro | 38 |
| Kolumbia | EUR | euro | 39 |
| Komory | EUR | euro | 27 |
| Konzská demokratická republika | EUR | euro | 40 |
| Konzská republika | EUR | euro | 40 |
| Kórejská ľudovodemokratická republika | EUR | euro | 34 |
| Kórejská republika | EUR | euro | 40 |
| Kostarika | USD | americký dolár | 45 |
| Kuba | EUR | euro | 45 |
| Kuvajt | EUR | euro | 38 |
| Laos | EUR | euro | 34 |
| Lesotho | EUR | euro | 32 |
| Libanon | EUR | euro | 37 |
| Libéria | USD | americký dolár | 55 |
| Líbya | EUR | euro | 45 |
| Lichtenštajnsko | CHF | švajčiarsky frank | 80 |
| Litva | EUR | euro | 40 |
| Lotyšsko | EUR | euro | 40 |
| Luxembursko | EUR | euro | 50 |
| Macedónsko | EUR | euro | 37 |
| Madagaskar | EUR | euro | 31 |
| Maďarsko | EUR | euro | 39 |
| Malajzia | EUR | euro | 32 |
| Malawi | EUR | euro | 34 |
| Maldivy | EUR | euro | 41 |
| Mali | USD | americký dolár | 46 |
| Malta | EUR | euro | 45 |
| Maroko | USD | americký dolár | 35 |
| Marshallove ostrovy | EUR | euro | 38 |
| Mauricius | EUR | euro | 34 |
| Mauritánia | EUR | euro | 30 |
| Mexiko | EUR | euro | 35 |
| Mikronézia | EUR | euro | 38 |
| Mjanmarsko | EUR | euro | 41 |
| Moldavsko | EUR | euro | 40 |
| Monako | EUR | euro | 45 |
| Mongolsko | EUR | euro | 40 |
| Mozambik | EUR | euro | 35 |
| Namíbia | EUR | euro | 31 |
| Nauru | EUR | euro | 38 |
| Nemecko | EUR | euro | 45 |
| Nepál | EUR | euro | 36 |
| Niger | USD | americký dolár | 42 |
| Nigéria | EUR | euro | 47 |

| Krajina | Menový kód | Mena | Základné sadzby stravného |
|------------------------------|------------|-------------------|------------------------------|
| Nikaragua | USD | americký dolár | 44 |
| Nórsko | NOK | nórska koruna | 420 |
| Nový Zéland | USD | americký dolár | 48 |
| Omán | EUR | euro | 38 |
| Pakistan | EUR | euro | 35 |
| Palau | EUR | euro | 38 |
| Panama | USD | americký dolár | 42 |
| Papua-Nová Guinea | EUR | euro | 30 |
| Paraguaj | EUR | euro | 31 |
| Peru | EUR | euro | 40 |
| Pobrežie Slonoviny | EUR | euro | 38 |
| Poľsko | EUR | euro | 37 |
| Portugalsko | EUR | euro | 43 |
| Rakúsko | EUR | euro | 45 |
| Rovníková Guinea | USD | americký dolár | 45 |
| Rumunsko | EUR | euro | 43 |
| Rusko | EUR | euro | 39 |
| Rwanda | EUR | euro | 41 |
| Salvádor | USD | americký dolár | 40 |
| Samoa | USD | americký dolár | 36 |
| San Marino | EUR | euro | 45 |
| Saudská Arábia | EUR | euro | 36 |
| Senegal | USD | americký dolár | 41 |
| Seychely | EUR | euro | 35 |
| Sierra Leone | USD | americký dolár | 48 |
| Singapur | EUR | euro | 35 |
| Slovinsko | EUR | euro | 38 |
| Somálsko | EUR | euro | 32 |
| Spojené arabské emiráty | EUR | euro | 35 |
| Spojené kráľovstvo | GBP | anglická libra | 37 |
| Spojené štáty | USD | americký dolár | 60 |
| Srbsko | EUR | euro | 43 |
| Srí Lanka | EUR | euro | 37 |
| Stredoafrická republika | USD | americký dolár | 31 |
| Sudán | EUR | euro | 42 |
| Surinam | EUR | euro | 42 |
| Svazijsko | EUR | euro | 29 |
| Svätá Lucia | USD | americký dolár | 40 |
| Svätý Krištof a Nevis | USD | americký dolár | 57 |
| Svätý Tomáš a Princov Ostrov | USD | americký dolár | 37 |
| Svätý Vincent a Grenadíny | EUR | euro | 38 |
| Sýria | EUR | euro | 30 |
| Šalamúnove ostrovy | EUR | euro | 38 |
| Španielsko | EUR | euro | 43 |
| Švajčiarsko | CHF | švajčiarsky frank | 80 |
| Švédsko | SEK | švédska koruna | 455 |
| Tadžikistan | EUR | euro | 32 |

| Krajina | Menový kód | Mena | Základné sadzby stravného |
|-------------------|------------|----------------|------------------------------|
| Taliano | EUR | euro | 45 |
| Tanzánia | EUR | euro | 42 |
| Thajsko | EUR | euro | 31 |
| Togo | EUR | euro | 36 |
| Tonga | EUR | euro | 38 |
| Trinidad a Tobago | USD | americký dolár | 56 |
| Tunisko | EUR | euro | 37 |
| Turecko | EUR | euro | 44 |
| Turkménsko | EUR | euro | 33 |
| Tuvalu | EUR | euro | 38 |
| Uganda | EUR | euro | 42 |
| Ukrajina | EUR | euro | 37 |
| Urugvaj | EUR | euro | 37 |
| Uzbekistan | EUR | euro | 39 |
| Vanuatu | EUR | euro | 38 |
| Vatikán | EUR | euro | 45 |
| Venezuela | EUR | euro | 46 |
| Vietnam | EUR | euro | 36 |
| Východný Timor | EUR | euro | 38 |
| Zambia | EUR | euro | 33 |
| Zimbabwe | EUR | euro | 39 |

§ 2

Toto opatrenie nadobúda účinnosť 1. januára 2013.

Peter Kažimír v. r.