

Marek Švec (ed.)

KULTÚRA SVETA PRÁCE

Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty



Bratislava 2013

Editor: JUDr. Marek Švec, PhD.

Autori: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

JUDr. Marek Švec, PhD.

JUDr. Ing. Miriam Galandová, LL.M., FCCA

JUDr. Simona Schuszteková

Ing. Ľuboslava Minková

Recenzenti: Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

JUDr. Ivica Hodálová, PhD.

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2013

Recenzovaný zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“.

Za odbornú, obsahovú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

ISBN 978 – 80 – 89149 – 32 – 2

O B S A H

Predhovor	4
Pracovný čas z pohľadu legislatívca	5
<i>JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.</i>	
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	
Labour Law Association / Asociácia pracovného práva	
Pracovná cesta v kontexte nepretržitého odpočinku po práci a miesta výkonu práce	21
<i>JUDr. Marek Švec, PhD.</i>	
Odborový zväz KOVO, Fakulta sociálnych vied UCM v Trnave	
Labour Law Association / Asociácia pracovného práva	
<i>JUDr. Simona Schuszteková</i>	
Odborový zväz KOVO, Právnická fakulta TU v Trnave	
Labour Law Association / Asociácia pracovného práva	
Pracovná cesta, vysielanie a vzdelávanie zamestnancov – pracovnoprávne a daňové aspekty	32
<i>JUDr. Ing. Miriam Galandová, LL.M., FCCA</i>	
PRK Partners s.r.o., Bratislava; Katedra obchodného a finančného práva, Právnická fakulta Univerzity Komenského, Bratislava	
<i>doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.</i>	
PRK Partners s.r.o., Bratislava; Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta;	
Labour Law Association / Asociácia pracovného práva.	
Najčastejšie aplikačné problémy pri uplatňovaní zákona o cestovných náhradách v praxi	56
<i>Ing. Ľuboslava Minková</i>	
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	
Zoznam použitej literatúry	66

PREDHOVOR

Pracovnoprávny inštitút pracovnej cesty predstavuje, napriek pomerne jednoduchej právnej úprave obsiahnutej len v § 57 Zákonníka práce, jeden z najvýznamnejších prostriedkov zmeny obsahu pracovných podmienok zamestnanca. Pravidelný zjednodušený pohľad na pracovnú cestu len ako na zmenu miesta výkonu práce pre zamestnávateľa na určité obdobie nekorešponduje so sekundárnymi dopadmi realizácie pracovnej cesty napr. do oblasti pracovného času a odpočinku po práci, zodpovednostných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo do finančných nárokov zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi s ohľadom napr. na úhradu vzniknutých nákladov.

Objavujúce sa početné praktické problémy s aplikáciou relevantného právneho rámca primäl expertnú skupinu projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“ k rozhodnutiu o prejavení detailnejšieho záujmu k problematike pracovnej cesty a k príprave predkladaného recenzovaného zborníka vedeckých článkov. Autorský kolektív sa tak zaoberal vo svojich článkoch napr. otázkami súvisiacimi s rozvrhovaním pracovného času zamestnancov, vysielaním zamestnancov, systémom sociálneho zabezpečenia i daňovými povinnosťami subjektov.

Bratislava, november 2013

JUDr. Marek Švec, PhD.
editor

Pracovná cesta z pohľadu legislatívca

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

1. okruh: Miesto výkonu práce a pravidelné pracovisko

a) Pracovná cesta podľa Zákonníka práce a podľa zákona o cestovných náhradách

Z hľadiska Zákonníka práce možno identifikovať dva druhy pracovných ciest:

- a) pracovná cesta, na ktorú sa zamestnanec môže vyslať bez jeho súhlasu a
- b) pracovná cesta, na ktorú sa zamestnanec môže vyslať, len ak s vyslaním súhlasí.

Relevantným ustanovením je v tomto prípade § 57 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, podľa ktorého: „Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu **mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca** na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.“.

Uvedené znamená nasledovné:

- ak ide o pracovnú cestu **v rámci obvodu obce pravidelného pracoviska** (napr. Zelená 5, Bratislava – obvod obce je Bratislava a pracovná cesta je v Bratislave) **alebo bydliska zamestnanca**, nevyžaduje sa súhlas zamestnanca, ak sa určila pracovná cesta,
- ak ide o pracovnú cestu **mimo obvodu obce pravidelného pracoviska** (napr. Zelená 5, Bratislava a pracovná cesta je do Trnavy) **alebo bydliska zamestnanca** (bydlisko a pracovisko môže byť v praxi rôzne) – vyžaduje sa súhlas zamestnanca **s výnimkou:**
 - vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce (napr. druh práce - vodič medzimestskej dopravy),
 - vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého miesta výkonu práce,

- ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve (t.j. zamestnanec súhlasí priamo v pracovnej zmluve s vysielaním na pracovné cesty; na rozdiel do právnej úpravy v ČR je túto dohodu potrebné vyjadriť priamo v pracovnej zmluve, nie mimo nej).

Na tomto mieste je potrebné poukázať, že v prípade § 57 Zákonníka práce rozhoduje o tom, či sa na vykonanie pracovnej cesty vyžaduje súhlas zamestnanca geografické určenie – obvod obce pravidelného pracoviska (Zákonník práce pravidelné pracovisko nevymedzuje – viď. ďalej) alebo bydliska zamestnanca (je to miesto, kde zamestnanec zvyčajne býva a nie je tu väzba na trvalý alebo prechodný pobyt).

Zákon č. 283/2002 Z. z. v § 2 ods. 3 o cestovných náhradách definuje tzv. **pravidelné pracovisko**:

- 1) Pravidelné pracovisko podľa tohto zákona je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom.
- 2) 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.
- 3) Ak ide o zamestnancov, ktorým **častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania**, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu.³⁾

(podľa § 2 zákona č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov je „*Pobytom na účely evidencie pobytu občanov sa rozumie trvalý pobyt a prechodný pobyt.*“, podľa § 3 ods. 1 „*Trvalý pobyt je pobyt občana spravidla v mieste jeho stáleho bydliska na území Slovenskej republiky.*“, podľa § 8 ods. 1 „*Prechodný pobyt je pobyt občana mimo miesta trvalého pobytu, kde sa občan dočasne zdržiava, ak má trvať viac ako 90 dní; prechodný pobyt je tiež pobyt občana trvalo žijúceho v zahraničí, ktorý má na území Slovenskej republiky trvať viac ako 90 dní.*“)

§ 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách vymedzuje pracovnú cestu: Pracovná cesta podľa tohto zákona je **čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko** (odsek 3), vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia 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.

Z uvedeného vyplýva, že miesto výkonu práce a pravidelné pracovisko môžu byť určené rovnako ale aj odlišne, napr. miesto výkonu práce Zelená 5, Bratislava a pravidelné pracovisko: Bratislava.

Z tohto hľadiska:

- **súhlas s pracovnou cestou** sa viaže na pravidelné pracovisko (ak ide o pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca)
- **náhrady za pracovnú cestu** sa odvíjajú od toho, že zamestnanec nastúpil na pracovnú cestu, t.j. cestuje na výkon práce do iného miesta ako je jeho pravidelné pracovisko, vracia sa z miesta výkonu práce (čas cesty) a výkon práce mimo pravidelného pracoviska,
- **pracovná cesta ako taká z hľadiska Zákonníka práce** sa realizuje mimo miesta výkonu práce.

V praxi tak nastáva situácia, že zamestnanec má ako miesto výkonu práce určené sídlo spoločnosti ako pravidelné pracovisko Bratislavu (napr. vodič MHD). V tejto súvislosti je zamestnanec de facto na pracovnej ceste, ak vykonáva prácu mimo miesta výkonu práce (miesto výkonu práce je sídlo zamestnávateľa), pričom pokiaľ ide o výkon práce na pravidelnom pracovisku v zmysle § 57 Zákonníka práce, sa na ňom nevyžaduje súhlas zamestnanca a zamestnancovi nepatria cestovné náhrady (keďže z hľadiska zákona o cestovných náhradách nie je zamestnanec na pracovnej ceste).

V Zákonníku práce sa teda uvádzajú tieto tri pojmy:

- 1) **miesto výkonu práce** – povinne sa dojednáva v pracovnej zmluve a predstavuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa z hľadiska toho, kde sa práca môže vykonávať (miest výkonu práce môže ich byť aj viac) (s určitými výnimkami – pracovná cesta)
- 2) **pravidelné pracovisko** – fakultatívne sa dojednáva vo väzbe na určenie, kedy je zamestnanec na pracovnej ceste z hľadiska zákona o cestovných náhradách (v praxi by malo byť širšie ako miesto výkonu práce alebo rovnaké – v ČR je to inak – najviac v rozsahu obce),
- 3) **pracovisko** – ide o určenie konkrétneho miesta, kde sa má vykonávať práca, napr. v prípade veľkých objektov – konkrétna výrobná hala, kancelária, dielňa; uvedené má význam napr. z hľadiska požiadavky podľa § 81 písm. b) Zákonníka práce - zamestnanec je povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, t.j. nielen

v mieste výkonu práce, ale na pracovisku (kde ma byť pripravený na výkon práce a začať pracovať); obdobne § 88 v prípade pružného pracovného času, atď.). Pracovisko je spravidla užšie vymedzené (za istých okolností rovnako) ako miesto výkonu práce. Pojem pracovisko nie je v Zákonníku práce zadefinované (vymedzuje ho napr. pre svoje účely nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko, kde sa v § 2 stanovuje, že „Pracoviskom sa na účely tohto nariadenia vlády rozumie miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce.“.)

Judikatúra v súvislosti s viacerými miestami výkonu práce a pravidelným pracoviskom uvádza (R 10/1971), že „V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce, z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách je však nutné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.“.

b) Dilema ohľadom dojednania miesta výkonu práce vo väzbe na skutočné miesto výkonu práce a poskytovanie cestovných náhrad

Pracovná zmluva musí vždy (v zmysle § 43 ods. 1 Zákonníka práce) obsahovať podstatné náležitosti. Bez ich dohodnutia nie je pracovná zmluva dostatočne určitá. Podľa § 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce „V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

... b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), ...“

V pracovnej zmluve možno miesto výkonu práce dohodnúť napr.:

- ako jedno miesto výkonu práce,
- ako viac miest výkonu práce, a to kumulatívne alebo alternatívne.

Miesto výkonu práce podľa pracovnoprávnej teórie determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k tomu, kde sa má/môže práca vykonávať (toto neplatí absolútne už aj vo väzbe na znenie § 57 Zákonníka práce – pracovná cesta v obvode pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca sa koná bez súhlasu zamestnanca a ostatné pracovné cesty sa konajú so súhlasom zamestnanca, a to aj dohodnutím v pracovnej zmluve, pričom nedochádza k zmene pracovnej zmluvy ohľadom miesta výkonu práce – t.j.

dispozičné oprávnenie z hľadiska skutočného miesta vykonávania práce sa akoby rozširovalo, avšak len na nevyhnutne potrebné obdobie).

Napr. ak zamestnávateľ dohodne ako miesto výkonu práce Zelená 5, Bratislava znamená to, že práca sa bude vykonávať na Zelenej 5 a nemôže sa (s výnimkami pracovných ciest) vykonávať na inom mieste.

Ak sa má práca vykonávať prevažne v teréne alebo dokonca výlučne v teréne a nie napr. v sídle zamestnávateľa je potrebné uvažovať o tom, ako vhodne naformulovať samotné miesto výkonu práce tak, aby nebolo neurčité.

V tomto prípade majú význam **dve pravidlá (kritéria)**:

1. kritérium: § 37 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, ktorý sa na pracovnoprávne vzťahy aplikuje cez § 1 ods. 4 Zákonníka práce stanovuje, že „*Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.*“.

Prvým kritériom je teda určitosť dojednaného miesta výkonu práce, aby sa dalo identifikovať, kde má zamestnanec vykonávať prácu. Kritérium určitého určenia miesta má zásadný význam na platnosť dojednania pracovnej zmluvy. Miesto výkonu práce je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. Neurčité dojednanie pracovného miesta má v tomto prípade vplyv na platnosť právneho úkonu. Naopak, ak by dostatočne určite nebolo určené pravidelné pracovisko (§ 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách), nemá to vplyv na platnosť pracovnej zmluvy.

Zákonník práce nesankcionuje nedostatok písomnej formy pracovnej zmluvy jej neplatnosťou. V tejto súvislosti je teda potrebné uvažovať o tom, či je možné z dojednania, resp. situácie (ktoré nebola písomne vyjadrené) odvodiť nejaké miesto výkonu práce. Uvedené možno uviesť v súvislosti s tým, že existuje judikát súdu, kde nedojednanie miesta výkonu práce nemalo vplyv na platnosť pracovnej zmluvy. Podľa judikátu R 63/1969 „*Preložením sa rozumie také opatrenie organizácie, podľa ktorého má pracovník sústavne vykonávať prácu na inom mieste (závode alebo obci), než ktoré bolo ako miesto výkonu práce dojednané v pracovnej zmluve. Ak pracovná zmluva neobsahuje dojednanie o mieste výkonu práce, je treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom*

má organizácia (pozn. v súčasnosti zamestnávateľ) prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol pracovník (pozn. v súčasnosti zamestnanec) prijatý. “.

V praxi je potrebné **rozlišovať medzi pracovnou cestou a preložením zamestnanca (zmenou miesta výkonu práce)**. § 57 Zákonníka práce má názov „Pracovná cesta“, pričom však nepostihuje všetky súvislosti pracovnej cesty ale zameriava ale len na otázku požiadavky súhlasu alebo nesúhlasu zamestnanca s pracovnou cestou a riadenia zamestnanca na pracovnej ceste.

Pracovná cesta podľa § 57 Zákonníka práce má dočasný charakter – jej trvanie má byť na „nevyhnutné potrebné obdobie“.

Na základe analógie legis možno pravidlo na „nevyhnutne potrebné obdobie“ aplikovať všeobecne, a teda na posúdenie rozdielu medzi **pracovnou cestou zamestnanca a preložením zamestnanca (t.j. zmenou miesta výkonu práce)**. Podľa § 57 Zákonníka práce je jedným z kritérií pracovnej cesty, ktoré sa musí dodržať skutočnosť, že ide v prípade pracovnej cesty o „nevyhnutne potrebné obdobie“. Pracovná cesta teda môže trvať len po nevyhnutne potrebné obdobie. Nemalo by sa teda stať, že zamestnanec je sústavne na pracovnej ceste alebo trvanie pracovnej cesty je neobmedzené. Podľa judikátu R 26/1985 *„Bylo-li místo výkonu práce ... vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, potom jednostranné opatření organizace směřující k tomu, aby pracovník pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť i v sídle organizace, je nutno posuzovat jako přeložení pracovníka“*. Z uvedeného je možné odvodit, že ak by cieľom pracovnej cesty bol sústavný výkon práce na inom mieste, išlo by o obchádzanie ustanovení Zákonníka práce o mieste výkonu práce.

Z hľadiska určitej skupiny zamestnancov tu môže nastať problém. Ide o nastavenie šírky miesta výkonu práce pre napr. zamestnancov v doprave alebo zamestnancov, ktorí poskytujú servis a montáže zariadení. Ak sa nastaví napr. miesto výkonu práce ako sídlo zamestnávateľa, potom sa dostávajú permanentne do situácie, že sú vyslaní na nejakej pracovnej ceste. V danom prípade však možno argumentovať, že sú to rôzne pracovné cesty, nie jedna, v mnohých prípadoch variuje miesto, kde sa práca vykonáva (u zákazníka), prípadne sa vracajú do sídla/prevádzky zamestnávateľa (doprava). V danom prípade teda užšie určenie miesta výkonu práce (sídlo zamestnávateľa) nie je v rozpore s § 43 Zákonníka práce ani s uvedenou judikatúrou. V prípade ak ide o „mobilného“ zamestnanca (nielen v zmysle zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave), ktorý sa

pohybuje po území okresu, kraja, SR (vodič v doprave, servisný pracovník, apod.) by sa teda nemalo uvažovať o tom, že by nastala situácia, kedy by sa malo takto miesto výkonu práce (napr. zo sídla zamestnávateľa) prekvalifikovať.

Pokiaľ však ide napr. zamestnanca napr. konkrétnej prevádzky zamestnávateľa, ktorý je dlhodobo na pracovnej ceste v inej prevádzke (a napr. v pôvodnej prevádzke prácu ani nevykonáva) možno uvažovať o tom, že skutočným miestom výkonu práce je práca v inej prevádzke. Pracovná cesta je vždy časovo obmedzený úsek, kedy sa dočasne mení miesto, kde sa bude práca vykonávať (bez zmeny v pracovnej zmluve).

V nadväznosti na vyššie uvedené problémy je v praxi možné stretnúť sa s rôznymi vymedzeniami miesta výkonu práce z hľadiska šírky vymedzenia miesta:

- sídlo spoločnosti,
- sídlo prevádzky,
- obec, časť obce, mesto
- okres, kraj,
- Slovenská republika.

2. kritérium:

K prvému kritériu možno uviesť to druhé, ktoré sa uvádza napr. v komentári k ZP ČR, t.j. že **nemožno spravodlivo od zamestnanca požadovať, aby znášal zvýšené náklady, ktorému v súvislosti s pracovnou cestou vzniknú** (sem sa napr. zaraďujú aj zvýšené stravovacie náklady, zvýšené cestovné náklady). Uvedené sa argumentuje ochrannou funkciou pracovného práva a povahou závislej práce.¹

V ZP SR z tohto hľadiska chýba ustanovenie ako je to v ČR, kde podľa § 34a ZP ČR (č. 262/2006 Sb.) *„Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být*

¹ BĚLINA, M – DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck. 2012. s. 229.

sjednáno širěji než jedna obec.“. Obdobne v § 152 ZP ČR sa stanovuje, že „*Cestovnými výdaji, za ktoré poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při*

a) pracovní cestě (§ 42), (pozn. podobne ako v SR)

b) cestě mimo pravidelné pracoviště, (pozn. t.j. aj v prípade ak to nie je kvalifikované ako pracovná cesta, pretože miesto výkonu práce bolo dohodnuté širšie ako obec, a teda pravidelným pracoviskom je len obec).

c) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,

d) přeložení (§ 43),

e) dočasném přidělení (§ 43a),

f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,

g) výkonu práce v zahraničí.

V nadväznosti na to nastáva dilemma medzi dojednaním miesta výkonu práce podľa skutočného stavu (zamestnanec pracuje na území obvodu obce, okresu, kraja, prípadne aj SR v niektorých prípadoch úplne bez súvislosti so sídlom zamestnávateľa) a medzi aplikáciu vyššie uvedeného pravidla o neznášaní nákladov zamestnancom. Napr. servisný technik pre Bratislavský kraj skutočne vykonáva prácu v Bratislavskom kraji a nie v sídle spoločnosti (zamestnanec zároveň býva niekde v Bratislavskom kraji).

V tejto súvislosti už aj pracovnoprávna teória priznáva, že za istých okolností môže byť ako miesto výkonu práce dojednané aj územie SR.² K uvedenému je však potrebné dodať, že dojednanie takto širokého miesta výkonu práce by muselo byť odôvodnené povahou práce a zároveň cieľom by nemohlo byť pozbavenie zamestnanca nárokov, ktoré vyplývajú zo zákona o cestovných náhradách (v prípade miesta výkonu práce na území SR by žiadne nároky zo zákona o cestovných náhradách nevznikli). V tomto prípade chýba práve porovnateľné ustanovenie ako v ČR.

Je veľmi ťažké predstaviť si takéto práce bez súvislosti so sídlom zamestnávateľa, pretože, aby mohlo byť ako miesto výkonu práce vymedzené ako územie SR, muselo byť ísť o permanentnú prácu v teréne pričom zamestnanec by nemal skutočnú väzbu k žiadnemu

² BARANCOVÁ, H.: *Zákoník práce. Komentár*. 2 vydanie. Praha: C.H.Beck. 2011. s. 332. Obdobnej aj BĚLINA, M. - DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck. 2012. s. 222.

miestu (napr. sídlo zamestnávateľa, odkiaľ by odchádzal a kam by prichádzal z pracovnej cesty). Napr. vodič medzimestskej dopravy na linke Bratislava – Košice síce de facto vykonáva prácu na území SR, ale má 1) pravidelné určenú trasu a 2) pravidelné vychádza z jedného miesta a do neho sa aj vracia, napr. Bratislava; v prípade stavebných prác je možné určiť sídlo zamestnávateľa a v prípade miesta konkrétnej stavby je možné prípadne aj vyhotoviť so súhlasom zamestnanca dohodu o zmene miesta výkonu práce alebo zamestnanca vyslať na pracovnú cestu.

Ak by sa aj pripustilo dojednanie miesta výkonu práce – Slovenská republika, nad tento rámec (Európa, Svet) už nemožno ísť, aj keby zamestnanec skutočne takto mobilne pracoval (napr. letecká doprava, montáž a servis zariadení po štátoch EÚ). Uvedené súvisí s dodržaním režimov, ktoré vyplývajú z medzinárodného súkromného práva, t.j. či v tomto prípade ide o vyslanie zamestnanca na výkon práce v rámci poskytovania služieb vo väzbe na smernicu 96/71/ES (§ 5 ods. 6 Zákonníka práce) alebo v zmysle nariadenia č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I), resp. zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom, ak ide o miesto výkonu práce na území iného štátu a zároveň náklady zamestnanca pri výkone práce v inom štáte sú spravidla podstatne vyššie.

c) Vyslanie na pracovnú cestu, dočasné pridelenie a vyslanie zamestnanca na výkon práce do iného členského štátu

Zamestnanec môže byť vyslaný na pracovnú cestu aj k inému zamestnávateľovi. V danej situácii je ale potrebné **odlíšiť**:

A) pracovnú cestu, kde sa zamestnanec vysielajú na vykonávanie druhu práce, ktorý ma zamestnanec dohodnutý v pracovnej zmluve s cieľom poskytnúť službu, ktorú poskytuje jeho zamestnávateľ na základe zmluvy pre iný subjekt (napr. montáž zariadenia, vykonanie stavebných prác pod dozorom a riadením vysielajúceho zamestnávateľa) – zamestnanec koná v rámci predmetu činnosti zamestnávateľa a zamestnávateľ naďalej riadi zamestnanca. **Ak ide o zahraničnú pracovnú cestu je potrebné posúdiť dve situácie:**

A1) ide o postup v rámci poskytovania služieb - aplikácia § 5 ods. 6 Zákonníka práce (vo väzbe na smernicu 96/71/ES) - **dočasné vyslanie zamestnanca**, kde ide o tri situácie podľa čl. 1 ods. 3 smernice:

Táto smernica platí vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1 prijímajú niektoré z nasledujúcich nadnárodných opatrení:

- a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu **v réžii a pod vedením podniku** na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiacej na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo*
- b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku **v skupinovom vlastníctve** na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo*
- c) **prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou**, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah*

A2) ide o zahraničnú pracovnú cestu mimo rámca poskytovania služieb – napr. zamestnanec sa zúčastňuje odborného seminára, štáže, apod., kde nejde o zmluvný vzťah v rámci poskytovania služieb – nejde o aplikáciu § 5 ods. 6 Zákonníka práce.

B) dočasné pridelenie podľa § 58 Zákonníka práce, kde sa zamestnanec prideľuje k užívateľskému zamestnávateľovi, aby ho ten riadil a vykonával nad ním dozor a zamestnanec vykonáva práce podľa pokynov užívateľského zamestnávateľa. Zákonník práce tu stanovuje obmedzenie podľa § 58a ods. 1 Zákonníka práce: „*Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody.*“. Na pracovnú cestu (tuzemskú alebo zahraničnú potom môže zamestnanca vyslať aj užívateľský zamestnávateľ).

2. okruh: Náhrada za stratu pracovného času

V § 96b Zákonníka práce sa od 1. januára 2013 upravil nový (resp. obnovený) inštitút tzv. náhrady za straty času. Podstatou nového inštitútu je, že zamestnanec je na pracovnej ceste (§

57 Zákonníka práce – je jedno, či na vnútroštátnej alebo zahraničnej), pričom čas pracovnej cesty (napr. 6:00 do 20:00) zamestnancovi zasahuje do času, ktorý už je mimo rámca jeho pracovnej zmeny určenej na deň pracovnej cesty (napr. 6:00 do 18:00, 8:00 – 16:00) a **nejde ani** o pracovnú pohotovosť (zamestnanec nie je pripravený na výkon práce – neočakáva sa jeho prípadný výkon práce), ani o prácu nadčas (nejde o výkon práce nad rámec pracovnej zmeny).

V praxi ide o čas cesty zamestnanca na miesto výkonu práce na pracovnej ceste, ktoré je mimo jeho miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (napr. z Bratislavy do Zvolena) alebo cestu späť z miesta výkonu práce (napr. zo Zvolena do Bratislavy).

Podľa Zákonníka práce je tento čas je kvalifikovaný ako jeho **doba odpočinku**. Pokiaľ však ide o kvalitu odpočinku, počas cestovania alebo v čase, keď zamestnanec nemôže plnohodnotne odpočívať, resp. využiť čas podľa uváženia je jeho kvalita spravidla znížená.

Praktická situácia:

- nástup na pracovnú cestu z Bratislavy do Zvolena o 6:00,
- cesta do Zvolena cca 2h 10 minút (aj s prestávkou), príchod do Zvolena 8:10,
- výkon práce vo Zvolene od 8:30 do 16:30 (s prestávkou od 12:00-12:30),
- cesta zo Zvolena cca 2h 10 min (so započítaním prestávky), príchod do Bratislavy 18:40.

Pracovná zmena je určená na čas od 8:30 do 16:30.

Ak by zamestnanec necestoval, začal by výkon práce o 8:30 a skončil o 16:30. Čas od 6:00 do 8:30 a čas od 16:30 do 18:40 je pre neho **stratou času**. V zmysle Zákonníka práce **je to doba odpočinku**.

§ 96b Zákonníka práce dáva zamestnávateľovi možnosť poskytnúť zamestnancom náhradu za stratu času s **dvoma možnosťami**:

1. **dohodnutá peňažná náhrada** alebo
2. **náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku**.

Uplatnenie tohto inštitútu sa viaže na:

- dohodu so zástupcami zamestnancov (zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník, odborová organizácia) alebo
- dohodu v kolektívnej zmluve (odborová organizácia).

V nadväznosti na to vzniká otázka o možnosti použitia § 96b tam, kde nepôsobia zástupcovia zamestnancov, t.j. či spojenie „môže dohodnúť“ znamená obmedzenie len na tieto dva prípady alebo nie. Možno sa domnievať, že spojenie „môže dohodnúť“ nie je spojené so slovom „len“, t.j. spojenie nie je „možno dohodnúť len“ a zároveň možno aplikovať § 12 Zákonníka práce (t.j. ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov a vyžaduje sa dohoda s nimi, zamestnávateľ môže postupovať autonómne) postupu bez ich súhlasu, dojednania s nimi). Ide o fakultatívne (dispozitívne) ustanovenie, zamestnávateľ ho môže ale nemusí využiť.

Peňažná náhrada

Pokiaľ ide o peňažnú náhradu, jej výška je založená na dohode („*dohodnutá peňažná náhrada*“). Zákonník práce nestanovuje v tejto súvislosti žiadne pravidlá. V praxi môže ísť o sumu napr. 30 centov za hodinu, alebo kumulatívnu sumu, ak strata času presiahne v nejaký deň určitý čas, napr. nad 4 hodiny sa vyplatia 2 eurá, apod.

Náhradné voľno

Pokiaľ ide o náhradné voľno, poskytne sa za stratu času náhrada mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 Zákonníka práce). Zamestnávateľ sa dohodne o započítaní úseku pracovnej cesty, ktorá nie je pracovným časom, pracovnou pohotovosťou, ani prácou nadčas, t.j. napr. za dve hodiny pracovnej cesty mimo pracovného času (straty času) patria dve hodiny náhradného voľna. Nemožno vylúčiť ani možnosť započítania v určitom pomere, napr. za dve hodiny cesty sa poskytne jedna hodina náhradného odpočinku (2:1) alebo sa zhodnocuje len časť pracovnej cesty napr. po 20:00 alebo len čas, keď je zamestnanec na ceste do miesta výkonu práce, apod.

V tejto súvislosti sa v § 144a ods. 1 písm. c) Zákonníka práce od 1.1.2013 stanovuje, že „*ako výkon práce sa posudzuje aj doba c) náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b*“.

3. okruh: Pružný pracovný čas a pracovná cesta

V § 89 Zákonníka práce sa od 1.9.2011 vymedzuje vzťah medzi pružným pracovným časom a pracovnou cestou. Podľa § 89 Zákonníka práce sa *„pružný pracovný čas sa neuplatní, ak sa zamestnanec vysielá na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel **určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.**“*

V § 89 Zákonníka práce ide aj o vnútroštátnu aj o zahraničnú pracovnú cestu. V ustanovení sa nerozlišuje medzi dĺžkou pracovnej cesty, ako ani jej vzťahom k základnému pracovnému času alebo voliteľnému pracovnému času.

Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách *„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.“*

V nadväznosti na to možno urobiť jednu úvahu vo vzťahu, 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 (napr. iba do času príchodu alebo iba do času odchodu), prípadne aj do oboch úsekov. V praxi môžu nastať tieto prípady:

a) prípad, keď sa zamestnanec vysielá na celodennú pracovnú cestu

Napr. u zamestnanca je nastavenie pružného pracovného času nasledovné:

- základný pracovný čas od 9:00 do 15:00 (povinná prítomnosť v práci) a
- voliteľný pracovný čas od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00 (voliteľný príchod a odchod z práce).

Zamestnanec je vyslaný na pracovnú cestu s nástupom na pracovnú cestu o 7:00 a skončením pracovnej cesty o 19:00 alebo s nástupom o 8:30 a skončením pracovnej cesty o 17:00, apod.

V uvedenom prípade zamestnanec v daný deň nedisponuje možnosťou určiť si začiatok a koniec pracovnej zmeny v rámci voliteľného pracovného času. Určením nástupu na pracovnú cestu a konca pracovnej cesty (a to aj fakticky – príchodom) zamestnanec toto právo stráca.

V danom prípade je teda potrebné nahradiť pružný pracovný čas (napr. povinne – základný pracovný čas od 9:00 do 15:00 a voliteľne – voliteľný pracovný čas od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00) **určením:**

- začiatku pracovnej zmeny napr. 8:00 a
- konca pracovnej zmeny napr. 16:00

(Do úvahy pri určení dĺžky pracovnej zmeny je potrebné vziať aj pravidlá o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času - § 86 a § 87 Zákonníka práce).

Zároveň sa uplatnia aj podmienky § 57 Zákonníka práce a zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách – napr. z hľadiska času nástupu na pracovnú cestu a času jej skončenia, ktorý môže byť iný ako začiatok a koniec pracovnej zmeny – v takejto situácii možno použiť na kompenzáciu aj § 96a).

b) situácia, keď sa zamestnanec nevysíela na celodennú pracovnú cestu

Úvaha sa týka práve tejto situácie. Vzniká otázka, či je potrebné (a vhodné) za každých okolností, keď počas pracovnej zmeny nastane pracovná cesta, rušiť pružný pracovný čas a stanovovať pevný začiatok a koniec pracovného času. V rámci tejto situácie môže nastať dve možnosti:

b1) pracovná cesta zasiahne len do základného pracovného času

b2) pracovná cesta zasiahne do základného aj do voliteľného pracovného času

b1) pracovná cesta zasiahne len do základného pracovného času

V prvom prípade z praktického hľadiska nemá zmysel rušiť pružný pracovný čas. Napr. zamestnanec je vyslaný na pracovnú cestu z Bratislavy do Trnavy v očakávanom rozsahu 4 hodiny od 10:30 do 14:30. Pracovný čas je určený ako pružný pracovný čas – základný od

9:00 do 15:00 a voliteľný od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Samozrejme nie vždy sa dá presne určiť skončenie pracovnej cesty napr. aj z ohľadom na dĺžku rokovania, ktoré sa môže predĺžiť, skutočnú dĺžku trvania dopravy na miesto a z miesta výkonu práce, ale ak možno očakávať, že dĺžka pracovnej cesty nemá vplyv na právo zamestnanca určiť si príchod a odchod z práce, nemá význam rušiť v ten deň pružný pracovný čas a zamestnancovi určovať, aby pracoval v presne stanovenej pracovnej zmene napr. od 8:00 do 16:30.

Pracovná cesta je výkonom práce mimo dohodnutého miesta výkonu práce, a to aj v rámci obce, kde sa vykonáva práca (napr. za pracovnú cestu možno považovať aj účasť na školení zamestnávateľa so sídlom na jednej ulici v Bratislave, ktoré sa uskutočňuje na inom mieste v Bratislave).

V tomto prípade by sa aplikácia § 89 mohla upraviť v podmienkach zamestnávateľa tak, aby to vyhovovalo aj zamestnancovi aj zamestnávateľovi.

b2) pracovná cesta zasiahne do základného aj do voliteľného pracovného času

V druhom prípade pracovná cesta zasiahne nielen do pružného pracovného času ale aj do voliteľného pracovného času. Napríklad základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a pružný pracovný čas je od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Zamestnanec bol na pracovnej ceste len od 8:00 do 14:00 a teda už voliteľnom pracovnom čase musí byť na pracovisku /pred 9:00/.

Tu sa dá uvažovať v dvoch možnostiach, t.j. či ponechať zamestnancovi možnosť naďalej si zvoliť odchod z pracoviska (o 15:00 je už späť z pracovnej cesty a aj keby nebol, je otázne, keďže pružný pracovný čas sa vyrovnáva v určitom období, či by mu mala byť odobraná možnosť odísť skôr) alebo nie /a určiť fixne čas od 8:00 do 16:30/.

Zároveň vyvstáva aj ďalšia otázka, či zamestnanec nemôže prísť od práce aj napr. o 7:00, t.j. ak pracovná cesta začína o 8:00 a je to najneskorší príchod do práce, a nie v každom prípade to znamená nemožnosť začať pracovať pred 8:00 (napr. administratívna práca). V danom prípade je dôležitý najneskorší príchod do práce a určenie pracovnej zmeny od 8:00 do 16:30 by mohlo byť obmedzujúce (osem hodín zamestnanec pri príchode do práce odpracuje už o 15:30, zamestnanec môže mať záujem pracovať už od skorších hodín).

V tejto súvislosti sa tiež možno prihovoriť za určitú mieru flexibility. Pri pružnom pracovnom čase totiž **zamestnanec môže vyrovnať svoju neprítomnosť v práci v iných dňoch**. Osobitne to platí o **poslednom dni pružného pracovného obdobia** (napr. ak ide o mesačné pružné obdobie založené na kalendárnom mesiaci je to posledný pracovný deň kalendárneho mesiaca alebo ak ide o pružný pracovný týždeň je to posledný pracovný deň kalendárneho týždňa). Napr. zamestnanec má pred posledným dňom nadpracované dve hodiny, aby mohol odísť z práce v piatok o 15:00. Ak by sa pružný pracovný čas zrušil, znamenalo by to vyšší rozsah odpracovaných hodín ako je stanovený prevádzkový pracovný čas.

Z uvedeného možno urobiť záver, že rušenie pružného pracovného času v deň pracovnej cesty má skôr význam pri celodennej pracovnej ceste, zahraničných pracovných cestách, pri pracovných cestách, kedy zamestnanec nie je v mieste, kde vykonáva prácu podľa pracovnej zmluvy.

Pracovná cesta v kontexte nepretržitého odpočinku po práci a miesta výkonu práce

JUDr. Marek Švec, PhD. – JUDr. Simona Schuszteková

1. Pracovná cesta – všeobecné východiská

Pracovnoprávny inštitút pracovnej cesty predstavuje, napriek pomerne jednoduchej právnej úprave obsiahnutej v zásade len v § 57 Zákonníka práce, jeden z najvýznamnejších prostriedkov zmeny obsahu pracovných podmienok zamestnanca. Pravidelný zjednodušený pohľad na pracovnú cestu len ako na zmenu miesta výkonu práce pre zamestnávateľa na určité obdobie nekorešponduje so sekundárnymi dopadmi realizácie pracovnej cesty napr. do oblasti pracovného času a odpočinku po práci, zodpovednostných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo do finančných nárokov zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi s ohľadom napr. na úhradu vzniknutých nákladov. V uvedenej súvislosti musíme vnímať i samotnú konštrukciu § 57 Zákonníka práce vo väzbe na možnosť/nemožnosť zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi výkon pracovnej cesty s/bez jeho súhlasu. Existujúce problémy v pracovnoprávných vzťahoch, kedy sa zamestnávatelia snažia obchádzať zákonom vyžadovaný súhlas zamestnanca s realizáciou pracovnej cesty prostredníctvom rôznych výkladov predmetného ustanovenia nás privádza ku konštatovaniu o potrebe novelizácie spomínaného ustanovenia Zákonníka práce aj so zreteľom na neskôr uvádzané problémové okruhy.

Najčastejším spôsobom akým si zamestnávatelia zabezpečujú súhlas zamestnancov na realizáciu pracovnej cesty je súhlas daný priamo v pracovnej zmluve, a to už pri uzatváraní pracovného pomeru. Ustanovenie § 57 Zákonníka práce súhlas s možnosťou vysielanie na pracovné cesty daný v pracovnej zmluve pripúšťa, ale umožňuje zabezpečenie súhlasu s pracovnou cestou aj ad hoc, t.j. zamestnanec dáva súhlas na každú jednu pracovnú cestu samostatne. Prax poukazuje na fakt, že tento spôsob je využívaný zamestnávateľmi minimálne a títo tak naplňajú obsah uvedenej dikcie ustanovenia súhlasom zamestnanca daného priamo v jeho pracovnej zmluve. Hlavným motívom je skutočnosť, že do budúcnosti tak pomerne jednoducho eliminujú prípadné odmietania účasti na pracovných cestách zamestnancami. Keďže akákoľvek zmena pracovnej zmluvy podlieha súhlasu oboch zmluvných strán, je krajne pravdepodobné, že ku zmene takéhoto ustanovenia takmer nikdy nedôjde. Zamestnanci sa tak vopred, na celú dobu existencie pracovného pomeru zaväzujú ku

akceptovaniu vysielania na pracovné cesty, ktorých dĺžku a miesto vyslania vopred ani nepoznajú. Máme za to, že je minimálne v rozpore s dobrými mravmi, aby sa zamestnanec, ktorého vysielanie na pracovné cesty nevyplýva z povahy jeho práce a pracovného zaradenia, a teda nastupoval na pracovné miesto s vedomím, že ku zmene miesta výkonu práce bude dochádzať viac menej sporadicky, vopred zaväzoval ku niečomu, čo v budúcnosti môže vážnym spôsobom narušovať jeho osobný a súkromný život. V tejto súvislosti vystupuje do popredia i otázka, či je uvedený postup v súlade s ustanovením § 17 ods. 1 Zákonníka práce, na základe ktorého sa za platný považuje len taký právny úkon, v ktorom sa zamestnanec nevzdáva vopred svojich práv. Máme za to, že je úplne prirodzené, aby zamestnanec vyjadroval svoj prípadný súhlas či nesúhlas až po tom, čo obdržal kompletne informácie s obsahom pracovnej cesty, t.j. kde, kedy, na ako dlho a akým spôsobom bude na pracovnú cestu.

Ustanovenie § 57 Zákonníka práce evokuje, že ak zamestnanec raz už svoj súhlas s vyslaním na pracovnú cestu udelil, akékoľvek odsúhlasovanie konkrétnych pracovných ciest, neprichádza do úvahy. Ide teda o generálny súhlas s vysielaním na akékoľvek pracovné cesty bez znalosti konkrétnych skutočností, ktoré sa danej cesty týkajú. To ešte viac umocňuje už aj tak slabšie postavenie zamestnanca ako subjektu pracovnoprávneho vzťahu.

Nedostatkom tohto ustanovenia sa javí aj skutočnosť, že súhlas s pracovnou cestou, pokiaľ nie je daný zamestnancom v pracovnej zmluve (a ak predpokladáme, že táto je písomná), nemusí byť písomný, a teda o podmienke platnosti takejto dohody podmienením písomnej formy už ani nemôžeme uvažovať. Ak vezmeme do úvahy fakt, že vyslanie na pracovnú cestu predstavuje pomerne rozsiahly zásah do obsahu pracovného pomeru týkajúci sa miesta výkonu práce, je spôsob a forma prejavu súhlasu zamestnanca, aj v nadväznosti na ustanovenie § 54 Zákonníka práce, ktorý ukladá povinnosť zamestnávateľovi vyhotoviť každú zmenu pracovných podmienok písomne, pomerne vágna (nejasná).

Základný všeobecný právny rámec, ktorý upravuje pracovnú cestu, predstavujú ustanovenia § 57 Zákonníka práce, niektoré čiastkové otázky sú obsiahnuté aj v § 89 a § 92 Zákonníka práce. Osobitný právny predpis *lex specialis* tvorí zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, ktorého účelom je úprava poskytovania náhrad výdavkov a iných plnení pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k inej fyzickej alebo právnickej osobe, pri vyslaní do členského štátu Európskej únie a pod.. Primárny právno-teoretický problém pri posudzovaní rôznych nárokov zamestnanca tvorí samotný vzťah uvedených právnych predpisov v oblasti konkrétnych pracovnoprávnych

inštitútov. Napriek tomu, že Zákonník práce predstavuje právny predpis tzv. lex generalis, t.j. všeobecnú právnu reguláciu a zákon o cestovných náhradách sa zameriava skôr na finančné otázky pracovnej cesty, v určitých aspektoch zákon o cestovných náhradách uvádza osobitnú právnu úpravu vzťahov, ktorú Zákonník práce jednoducho neobsahuje. Jej následné zovšeobecnenie aj na iné právne vzťahy, zákonom o cestovných náhradách neupravené, spôsobuje v právnej praxi podstatný rozpor v interpretáciách nárokov zamestnancov. Typickým príkladom načrtnutého prípadu je práve posudzovanie obdobia, mimo rámca pracovného času zamestnanca, stráveného zamestnancom bez jeho zavinenia, inak ako plnením pracovných úloh. Niektorí odborníci považujú predmetné obdobie za pracovný čas, iní dôvodia ustanovením § 37 zákona o cestovných náhradách a považujú ho síce za výkon práce, ale bez zohľadnenia ustanovení § 85 a násl. Zákonníka práce o pracovnom čase a jeho rozvrhovaní.

2. Pracovná cesta v kontexte pracovného času a nepretržitého odpočinku po práci

Posudzovanie obdobia, počas ktorého prichádza k realizácii pracovnej cesty, môžeme považovať popri inštitúte súhlasu zamestnanca s realizáciou pracovnej cesty za jeden z podstatných nedostatkov právnej úpravy. Všeobecné konštatovanie v uvedenej súvislosti tvorí premisa, že právny poriadok sa predmetnou problematikou v podstate nezaoberal a neupravuje situáciu realizácie pracovnej cesty mimo rozvrhu pracovného času zamestnanca. Zákonník práce teda v zásade vo svojich ustanoveniach nerieši otázku rozvrhovania pracovného času počas realizácie pracovnej cesty. Osobitnú právnu úpravu môžeme identifikovať výlučne v § 89 Zákonníka práce, ktorý obsahuje ustanovenie dotýkajúce sa situácie vzájomného stretu realizácie pracovnej cesty a pružného pracovného času. V takomto prípade sa zavedené rozvrhnutie pracovného času zamestnanca pružným spôsobom neuplatní a zamestnávateľ je povinný pre účel pracovnej cesty určiť pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny. Podobná povinnosť však neexistuje v prípade klasického rozvrhovania pracovného času v súlade s § 86 alebo § 87 Zákonníka práce. V predmetnom prípade sa preto vychádza z § 90 ods. 4 Zákonníka práce, kde je začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určený zamestnávateľom po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámený písomnou formou na mieste zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné.

Počas realizácie pracovnej cesty prichádza k existencii rôznych období, ktorých posudzovanie s ohľadom na existujúcu právnu úpravu nie je jednoznačné – obdobia, počas ktorého prichádza k skutočnému výkonu práce a období, počas ktorých k výkonu práce neprichádza (napr. doba cestovania do miesta výkonu práce alebo doba, počas ktorej sa zamestnanec

nachádza na pracovnej ceste napr. po skončení rokovania a čaká do ďalšieho dňa na výkon práce). Doba trvania pracovnej cesty môže pravidelne prekračovať dĺžku pracovnej zmeny pripadajúcu na konkrétny pracovný deň, čím sa dostávame do situácie nevyhnutnosti posúdenia takéhoto obdobia, ktoré zasahuje už do denného nepretržitého odpočinku zamestnanca nielen z pohľadu prípadného poskytnutia finančnej kompenzácie vzniknutých náhrad, ale aj z pohľadu problematiky pracovného času.

Začiatok pracovnej cesty je, v zmysle § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách, stanovený na okamih nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Takéto vymedzenie pracovnej cesty z pohľadu jej trvania je však využiteľné len pre účel zákona o cestovných náhradách, t.j. obdobie, za ktoré vzniká zamestnancovi nárok na poskytnutie tzv. cestovných náhrad. Analogická aplikácia vymedzenia doby trvania pracovnej cesty z pohľadu pracovného času a jeho rozvrhovania však nie je prípustná nielen s ohľadom na znenie § 37 zákona o cestovných náhradách, kde zákon v slovnom spojení „na účely tohto zákona“ preukázateľne vymedzuje aplikáciu zavedenej terminológie výlučne v obsahu zákona o cestovných náhradách. Z pohľadu zákona o cestovných náhradách sa preto javí posúdenie uvedených období za jednoduchšie, na rozdiel od Zákonníka práce, vo vzťahu k samotnému pracovnému času. Za predpokladu zohľadnenia vymedzenia okamihu začiatku pracovnej cesty od nástupu na pracovnú cestu zamestnancom sa dané obdobie, až do okamihu skutočného výkonu práce v rámci pracovného času považuje v zmysle § 37 za výkon práce vtedy, ak sú naplnené zákonom predpokladané podmienky:

- obdobie trvanie pracovnej cesty musí spadať do pracovného času zamestnanca,
- zamestnanec nevykonáva pracovné úlohy bez vlastného zavinenia.

§ 37 zákona o cestovných náhradách vo svojom ustanovení preto upravuje výlučne situáciu, kedy trvanie pracovnej cesty spadá do obdobia pracovného času zamestnanca, počas ktorého sa vyskytne okamih, kedy zamestnanec neplní pracovné úlohy (napr. pri presúvaní sa na miesto výkonu práce) a zákon aj predmetné obdobie považuje za výkon práce. Dovedené do dôsledkov môžeme pri vzájomnej komparácii § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách s § 37 zákona o cestovných náhradách dospieť k zaujímavému zisteniu. Napriek tomu, že zákon o cestovných náhradách v § 2 ods. 1 určuje okamih začatia pracovnej cesty pre účely poskytovania cestovných náhrad, t.j. teoreticky obsiahne aj obdobie, ktoré nespadá do pracovného času zamestnanca, § 37 upravuje len tú situáciu, kedy neprichádza k plneniu pracovných úloh v období, ktoré spadá do pracovného času zamestnanca. Zákon o cestovných

náhradách ako *lex specialis* však už nerieši situáciu posúdenia obdobia trvania pracovnej cesty mimo rámca pracovného času zamestnanca, ktoré netrávi plnením pracovných úloh bez jeho zavinenia. Subsidiárne síce môžeme odkázať na Zákonník práce a prípadné posúdenie predmetného obdobia ako práce nadčas, to však len v prípade, ak zamestnanec počas tohto obdobia plní pracovné úlohy. Zákonník práce a ani zákon o cestovných náhradách však nerieši obdobie mimo rámca pracovného času, počas ktorého neprichádza k plneniu pracovných úloh bez zavinenia zamestnanca. V nadväznosti na znenie § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách sa síce predmetné obdobie nevykonávania pracovných úloh zamestnancom mimo rámca pracovného času započíta ako rozhodujúce obdobie pre výpočet nároku na rôzne cestovné náhrady, to však bez akéhokoľvek vzťahu k problematike pracovného času a dobe odpočinku podľa § 92 Zákonníka práce.

Do načrtnutej komplikovanej právnej situácie vstupuje i nedostatočná pracovnoprávna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce. Zákonník práce presne nevymedzuje okamih začatia pracovnej cesty. Môžeme sa len odôvodnene domnievať, že v súlade s ustanovením § 57 Zákonníka práce sa jej začiatok viaže na pokyn zamestnávateľa, ktorý určuje okrem iného aj miesto jej nástupu, s jej realizáciou bez ohľadu na aktuálne posúdenie, do akého obdobia jej výkon spadá. Subsidiárne použitie jej začiatku podľa zákona o cestovných náhradách neobstojí, s ohľadom na uvádzaný vzťah zákona o cestovných náhradách a záväznosť jeho terminológie použiteľnej len pre účely poskytovania cestovných náhrad. Posúdenie načrtnutej realizácie pracovnej cesty podľa Zákonníka práce nie je jednoduché, najmä vo vzťahu k samotnému obdobiu trvania pracovnej cesty mimo rámca pracovného času zamestnanca, počas ktorého neprichádza k plneniu pracovných úloh bez zavinenia zamestnanca.

Za modelový príklad by sme mohli zobrať situáciu, kde predpokladáme ustanovený pracovný čas zamestnanca od 8:00 do 16:00 a začiatok pracovnej cesty od 4:00 s miestom výkonu práce v Košiciach a miestom nástupu do pracovnú cestu zamestnanca v sídle spoločnosti v Bratislave. Pracovná cesta spočíva v presune na miesto výkonu práce do Košíc od 4:00 do 8:00, následný výkon práce od 8:00 do 16:00, presun späť do Bratislavy od 16:00 do 20:00. Problém pochopiteľne nevznikne v prípade obdobia spadajúceho do pracovného času zamestnanca, t.j. od 8:00 do 16:00. V tomto prípade ide o pracovný čas zamestnanca, počas ktorého plní pracovné úlohy. Akým spôsobom však môžeme klasifikovať obdobie spadajúce do časového rámca cesty na/z pracovnej cesty, ktoré nie je totožné s pracovným časom zamestnanca (od 4:00 do 8:00 a 16:00 do 20:00)? Predmetnú situáciu Zákonník práce pre účely rozvrhnutia pracovného času vôbec nerieši. Pokiaľ by išlo o výkon práce nad rámec

určeného pracovného času zamestnanca, právny spor by nevznikol, pretože by sme daný časový úsek klasifikovali ako prácu nadčas v zmysle § 97 Zákonníka práce. V tomto prípade však zamestnanec bezprostredne neplní pracovné úlohy, ale bez jeho priameho zavinenia vykonáva úkony bezprostredne spojené s pracovnými úlohami. V praxi sa preto objavujú v zásade dva právne názory. Zaužívanou praxou je klasifikovať predmetné obdobie ako čas strávený na pracovnej ceste, za ktorý patria zamestnancovi cestovné náhrady. S ohľadom na predchádzajúci výklad takáto identifikácia vychádza zo zákona o cestovných náhradách (v zmysle definície pracovnej cesty § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách) a pre účely klasifikácie predmetného obdobia v zmysle Zákonníka práce je neaplikovateľná. Zákonník práce v zmysle § 85 rozoznáva v zásade len dva druhy období – pracovný čas a dobu nepretržitého denného odpočinku. Čas strávený na pracovnej ceste ale predstavuje určité obdobie sui generis, ktoré nie je možné podradiť ani pod jeden z uvedených právnych inštitútov. Právne neostojí ani argumentácia, že ak aj nepodradíme uvedený čas pod žiadny z vyššie uvedených právnych inštitútov, „odmenou“ pre zamestnanca za takto strávený čas na pracovnej ceste sú cestovné náhrady. V tejto súvislosti sa žiada ozrejmiť, že cestovné náhrady nie sú a nikdy nebudú suplovať odmenu (mzdu) zamestnanca za akýkoľvek čas, ktorý strávi na pracovnej ceste a ako z ich samotného názvu vyplýva, slúžia primárne na úhrady nákladov spojených s vyslaním na pracovnú cestu. Je teda potrebné ich striktne separovať o mzdy a prípadných mzdových zvýhodnení, ktoré pripadajú do úvahy aj počas pracovnej cesty zamestnanca a teda nikdy nebudú odmenou za akýkoľvek pracovný čas.

S odkazom na existujúcu právnu úpravu by bolo možné teoreticky uvažovať o podradení predmetného obdobia pod pracovný čas, a to z niekoľkých dôvodov. Výkon pracovnej cesty v súlade s § 57 je závislý od pokynov zamestnávateľa, keďže zamestnanec je povinný realizovať pracovnú cestu spôsobom a za takých podmienok, ktoré z nich vyplývajú. Počas pracovnej cesty si tak zamestnávateľ ponecháva dispozičné oprávnenie nad zamestnancom a určuje mu nielen kvantitatívne (dĺžku trvania pracovnej cesty), ale aj kvalitatívne podmienky jej uskutočnenia (spôsob dopravy, typ ubytovania, resp. prípadné prenocovanie a podobne). Zamestnanec sa nemôže sám rozhodovať o spôsobe uskutočnenia pracovnej cesty a porušenie stanovených podmienok jej uskutočnenia musíme vnímať ako porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, následkom ktorého vznikajú pre zamestnávateľa oprávnenia súvisiace napr. s možnosťou skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo uplatnenia pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca. Zamestnanec je, v súlade s § 85 ods. 1 Zákonníka práce, k dispozícii zamestnávateľovi, plní jeho pokyny a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy či iných pracovnoprávnych predpisov (napr. v zmysle

zachovávaní lojality k zamestnávateľovi, nakladaní s jemu zverenými pracovnými prostriedkami a podobne). Na druhej strane však možno cítiť určitú disproporciu pri porovnaní s klasickým vnímaním pracovného času, kedy prichádza k skutočnému výkonu práce, resp. ku plneniu pracovných úloh.

Zákonník práce však čas strávený na pracovnej ceste za pracovný čas nepovažuje a preto v zmysle § 85 ods.2 Zákonníka práce môžeme v súčasnom právnom stave považovať predmetné obdobie jedine za dobu odpočinku. Musíme však podotknúť, že takýto právny záver je z pohľadu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov absolútne neprijateľný. Zamestnanec je povinný počas takejto „doby odpočinku“ plniť pokyny zamestnávateľa a dokonca ich nesplnenie môže viesť k disciplinárnym pracovnoprávnym následkom (t.j. porušeniu pracovnej disciplíny). Je možné plniť počas doby odpočinku pokyny zamestnávateľa a ich nesplnenie zo strany zamestnávateľa postihnúť v zmysle Zákonníka práce? Môže vôbec zamestnávateľ ukladať zamestnancovi pokyny na obdobie odpočinku? Je takýto postup v súlade s právnym poriadkom SR, kedy prichádza k rozšíreniu dispozičného oprávnenia zamestnávateľa aj mimo pracovného času? Pokiaľ za základné kritérium pracovného času považujeme povinnosť zamestnanca plniť pokyny zamestnávateľa v zmysle § 85 ods. 1 Zákonníka práce, môže sa rovnaká povinnosť uplatniť analogicky aj v prípade doby odpočinku? Aký význam a zmysel má potom §96b Zákonníka práce, ktorý priznáva zamestnancovi dohodnutú peňažnú náhradu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy za dobu odpočinku? Nejde o logický nezmysel?

Osobitnú kapitolu v načrtnutom probléme predstavuje pracovnoprávny inštitút nepretržitého denného odpočinku v zmysle § 92 Zákonníka práce. Zákonník práce v § 92 uvádza určité obmedzenia nepretržitého denného odpočinku, ktoré umožňuje porušiť len v mimoriadnych prípadoch (§ 92 ods. 2 Zákonníka práce napr. nepretržitá prevádzka, naliehavé opravárenské práce, mimoriadna udalosť a pod.). Za predpokladu, že by sme dané sporné obdobie posúdili ako pracovný čas, vznikala by zamestnávateľovi automatická povinnosť poskytovania náhradného voľna v stanovených vyrovnávacích obdobiach, keďže by sme právne aprobovali zjavný zásah do nepretržitého denného odpočinku, ktorý prislúcha zamestnancovi na oddych a zotavenie po práci. Dnešný stav, keď síce poskytneme zamestnancovi za predmetné obdobie určité cestovné náhrady, ale neriešime časový okamih začatia a skončenia pracovnej cesty vo vzťahu k § 92 Zákonníka práce, spôsobuje v praxi neprijateľné situácie v priamom rozpore aj s požiadavkou slovenského právneho poriadku na ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci, či rozpor s európskou legislatívou. Považujeme za

neakceptovateľné, keď napr. zamestnanec odíde na pracovnú cestu o 4:00 ráno a vráti sa o 22:00, aby nevznikla zamestnávateľovi žiadna povinnosť poskytnúť a zamestnancovi právo čerpať na určitý oddych po práci a musí ísť napr. opätovne na 8:00 ráno do práce, keď mu začína nová pracovná zmena. Jedinú výnimku upravuje § 92 ods. 4 Zákonníka práce, kde sa predpokladá, že 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 8 hodín. Pokiaľ však pracovná cesta skončí napr. o 22:00, zamestnancovi nepatrí žiadne náhradné voľno či čas na nevyhnutný odpočinok. Obsahovo i samotný spomínaný odsek 4 je absurdný, keďže nie je právne odôvodniteľné, prečo by sa toto voľno malo poskytnúť až po uplynutí 24. hodiny a prečo len v rozsahu 8 hodín, keď prišlo k zjavnému skráteniu nepretržitého denného odpočinku po práci v zmysle § 92 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Ako sme uviedli, poskytnutie nepretržitého denného odpočinku má nespochybniteľný význam z hľadiska ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci. Principiálne nevidíme žiadny rozdiel medzi reálnym výkonom práce na pracovisku (mieste výkonu práce) a časom stráveným na pracovnej ceste, najmä prihliadnuc na prípad, ak zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu riadi pridelené motorové vozidlo, ktorým sa na ňu prepravil. Reálna fyzická únava organizmu zamestnanca nie je diferencovaná podľa typu činnosti, ktoré vykonáva a ani od miesta výkonu práce (pri pracovných cestách v zahraničí, najmä pri prekonávaní rôznych časových pásiem je fyzická záťaž organizmu ešte vyššia práve z tohto dôvodu) preto vyznieva viac než absurdne. Neexistuje žiadny právny argument odôvodňujúci prečo na strane jednej je nevyhnutné zachovať najmenej 12 hodinový nepretržitý denný odpočinok zamestnanca, na strane druhej to však v prípadoch ak je na pracovnej ceste neplatí.

Rovnako vychádzajúc z ustanovenia § 92 ods. 2 a analogicky aj § 93 Zákonníka práce, nie je možné nahrádzať priznaný nepretržitý odpočinok jeho ekonomickým ekvivalentom (časté odôvodnenie v podobe poskytnutých cestovných náhrad, ktoré supľujú len vzniknuté náklady). Nepochopiteľne preto pôsobí v uvedenej súvislosti § 96b Zákonníka práce, ktorý umožňuje zamestnávateľovi v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Hoci zákonodarca v uvedenej súvislosti umožňuje zamestnávateľovi dohodnúť náhradné voľno za posudzované časové obdobie, samotné ustanovenie je konštruované značne neštandardne. Primárne by takéto ustanovenie nemalo byť dispozitívne, ale vzhľadom na zjavné porušenie priznaného nepretržitého denného odpočinku by sa mala zamestnávateľovi

ustanoviť obligatórna povinnosť, ako v prípade § 92 ods. 2 Zákonníka práce, poskytnúť zamestnancovi do 30 dní náhradné voľno s náhradou mzdy za čas strávený zamestnancom na pracovnej ceste mimo rozvrhu pracovných zmien, ktorý nie je prácou nadčas. Následne pôsobí možnosť jeho kompenzácie prostredníctvom peňažnej náhrady nezmyselne, keď už v súčasnosti opakovane aj Súdny dvor Európskej únie judikoval, že základná časť dovolenky na oddych a zotavenie nemôže byť preplatená, čo analogicky z pohľadu účelu priznania dovolenky alebo denného nepretržitého odpočinku zodpovedá aj základnému rozsahu nepretržitého denného odpočinku po práci (zohľadnené v § 116 ods. 3 Zákonníka práce).

Vyššie popísané úvahy nás tak vedú k prípadnej otázke novelizácie ustanovení Zákonníka práce v zmysle zavedenia nového obdobia klasifikácie určitých časových úsekov pri realizácii pracovnej cesty, pri ktorých by sa uplatňovali aj osobitné pravidlá podobne ako napr. v prípade pracovnej pohotovosti. Zákonník práce by do textu ustanovení zaviedol nový pojem obdobia charakterizovaného ako času stráveného na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovných zmien strávený inak ako plnení pracovných úloh, napr. úkonov, ktoré s plnením pracovných úloh bezprostredne súvisia a následne by obligatórne zaviedol povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno v rámci vymedzeného časového obdobia. § 96b by tak bol modifikovaný a obsiahnutý v § 92 Zákonníka práce, resp. osobitným spôsobom v § 93 (viacdenné trvanie pracovnej cesty). Prax sa pochopiteľne s uvedeným spôsobom vysporiadala a už dnes je vo viacerých kolektívnych zmluvách obsiahnuté ustanovenie o poskytnutí náhradného voľna. Z pohľadu zamestnancov je však § 96b konštruovaný spôsobom, ktorý ich núti zakladať určitú formu zastúpenia zamestnancov na pracovisku, ak chcú požívať výhody § 96 b Zákonníka práce. Takýto princíp by nebol nesprávny, analogicky sa uplatňuje aj v prípade kolektívnej zmluvy a kolektívneho vyjednávania, ak by znenie Zákonníku práce v súčasnom znení i samotná právna prax neporušovali základný princíp pracovnoprávnej ochrany zamestnancov – poskytnutia dostatočného nepretržitého odpočinku po práci. Nehovoriac o samotnej dohode medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, ak aj príde k ich konštituovaniu a uzatvoreniu dohody podľa § 96b Zákonníka práce.

Špecifický prípad predstavuje v predmetnom kontexte pracovná pohotovosť, ktorej existenciu možno analogicky použiť ako odôvodnenie potreby konštituovania nového pojmu v ustanovení § 85 Zákonníka práce („čas strávený na pracovnej ceste“) a úprave jeho právneho režimu. Pracovná pohotovosť predstavuje, podobne ako v prípade času stráveného

na pracovnej ceste, priamy zásah do plynutia nepretržitého denného odpočinku zamestnanca od okamihu skončenia pracovného času. Na rozdiel od času stráveného na pracovnej ceste však zákonodarca v § 96 Zákonníka práce rieši vzájomný vzťah medzi určeným týždenným pracovným časom (rozvrhom pracovných zmien) a uplatňovaním inštitútu pracovnej pohotovosti. Primárnym obmedzením je stanovenie maximálne prípustného rozsahu výkonu pracovnej pohotovosti bez súhlasu zamestnanca (obdobu povinnosti zamestnanca realizovať pracovnú cestu podľa pokynov zamestnávateľa) a následne zákon pripúšťa možnosť ich zvýšenia po dohode so zamestnancom. Obmedzenie 100 hodín však predstavuje pomyselnú právom aprobevanú hranicu prípustného zásahu do priznaného nároku zamestnanca na nepretržitý denný odpočinok po práci. Podobné obmedzenie nie je možné nájsť v prípade času stráveného na pracovnej ceste, keďže opakovane pripomíname, že takýto pracovnoprávny inštitút Zákonník práce nepozná.

Vyriešenie načrtnutého právneho problému by neprispelo nielen ku zvýšeniu právnej istoty v rámci pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, ale i k personálnej agende samotných zamestnávateľov, ktorí by sa mohli potenciálne vystaviť hrozbe súdneho sporu v zmysle nedodržania ustanovení § 92 Zákonníka práce o nepretržitom dennom odpočinku.

3. Pracovná cesta a miesto výkonu práce

Výkon pracovnej cesty, resp. vôbec potreba realizácie pracovnej cesty, je úzko previazaná na samotný obsah pracovnej zmluvy s ohľadom na miesto výkonu práce. Všeobecne platí premisa, že čím širšie je zadefinované miesto výkonu práce, tým nie je rozšírená len dispozičná právomoc zamestnávateľa, ale súčasne zaniká aj možnosť zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi výkon pracovnej cesty. Negatívnym aspektom takejto situácie je najmä skutočnosť, že zamestnanec plní pracovné úlohy v rámci miesta výkonu práce a zaniká mu nárok na poskytovanie cestovných náhrad. Popísaná situácia sa bohužiaľ stáva štandardnou predovšetkým s ohľadom na ustanovenie § 57 Zákonníka práce, kde je výkon pracovnej cesty mimo obvod obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca viazaný na súhlas zamestnanca s tým, že Zákonník práce v druhej vete umožňuje prelomiť túto zásadu v okamihu, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva z dohodnutého výkonu práce alebo miesta výkonu práce zamestnanca, resp. ak je táto možnosť dohodnutá priamo v pracovnej zmluve. Pokiaľ by sme si z predmetného ustanovenia § 57 vybrali práve len samotné určenie miesta výkonu práce, právny poriadok umožňuje v súčasnom právnom stave vyhnúť sa potrebe dosiahnutia súhlasu zamestnanca pri realizácii pracovnej cesty (napr.

pri predpokladanom nesúhlase zamestnanca) zamestnávateľovi tak, že príde jednoducho k širšiemu vymedzeniu miesta výkonu práce. Vychádzajúc z ustanovenia § 43 ods. 1 Zákonníka práce je síce miesto výkonu práce podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, Zákonník práce však nekladie na jeho vymedzenie žiadne špecifické nároky, resp. nedáva šírku jeho vymedzenia do súvzťažnosti s charakterom vykonávanej práce pri zohľadnení normatívneho textu pracovnoprávnej úpravy. Ustanovenie § 43 ods. 1 Zákonníka práce ponúka iba demonštratívny výpočet možností dohodnutia miesta výkonu práce v slovnom spojení „obec, časť obce alebo inak určené miesto“, následkom čoho sa stáva, že niektoré kategórie zamestnancov majú ako miesto výkonu práce dohodnuté aj všetky členské štáty Európskej únie. Načrtnutá právna úprava je tak z nášho pohľadu ochrany zamestnanca pri jednostrannej zmene pracovných podmienok zamestnanca v podobe pracovnej cesty nedostatočná a umožňuje zamestnávateľovi vyhnúť sa právnemu režimu pracovnej cesty s odkazom na § 57 Zákonníka práce i zákona o cestovných náhradách a plnenie pracovných úloh, ktoré by mali byť zabezpečené prostredníctvom pracovnej cesty. Chýbajúci normatívny text Zákonníka práce významne determinuje aj možnosti pracovnoprávnej ochrany zamestnanca pred popísaným konaním zamestnávateľa. V zásade individuálna autonómia vôle zamestnanca pri podpise pracovnej zmluvy neumožňuje domáhať sa v procese ochrany zmeny predmetného ustanovenia, resp. požadovať zúženie miesta výkonu práce z pohľadu vykonávanej práce, keďže zamestnanec prejavil súhlas s takouto zmluvnou podmienkou. Nepríde tak i k naplneniu ustanovenia § 17 Zákonníka práce o neplatnosti právneho úkonu z uvedených dôvodov a predmetné určenie miesta výkonu práce je nevyhnutné vnímať ako platne dohodnuté. Použitie všeobecných zásad Zákonníka práce je síce možné, ale argumentovať sa dá nanajvýš všeobecnou pracovnoprávnou ochranou zamestnanca a výkonom práv a povinností v súlade s dobrými mravmi v čl. 2 s odkazom na § 13 Zákonníka práce.

Pracovná cesta, vysielanie a vzdelávanie zamestnancov

– pracovnoprávne a daňové aspekty

JUDr. Ing. Miriam Galandová, LL.M., FCCA – doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

V porovnaní s nedávnou minulosťou mnohí zamestnanci vykonávajú prácu nielen na pracovisku, v dohodnutom mieste výkonu práce, ale čoraz častejšie sa bežným stávajú pracovné cesty či výkon práce v zahraničí. Nie je neobvyklé, ak je účelom pracovnej cesty aj vzdelávanie zamestnancov.

Pracovná cesta

Pojem pracovnej cesty nie je v Zákonníku práce definovaný. Zamestnávateľ môže podľa § 57 Zákonníka práce zamestnanca vyslať na pracovnú cestu **mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca** na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. Súhlas zamestnanca nie je potrebný, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

Podľa § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách sa za pracovnú cestu považuje **čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty**. Je potrebné preto rozlišovať úpravu pracovnej cesty podľa Zákonníka práce a podľa zákona o cestovných náhradách, predmetom ktorého je poskytovanie cestovných náhrad. Zákon o cestovných náhradách sa vzťahuje nielen na zamestnancov v pracovnom pomere, pre potreby príspevku sa budeme venovať len *právnej úprave týkajúcej sa zamestnancov v pracovnom pomere*.

Miesto vyslania na pracovnú cestu môže byť tak na území Slovenskej republiky ako aj v zahraničí.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že pre vyslanie na pracovnú cestu je potrebný súhlas zamestnanca. **Súhlas zamestnanca** s pracovnou cestou môže byť *individuálny*, t.j. zamestnanec vyjadří vždy súhlas s konkrétnou pracovnou cestou alebo *všeobecný*, t.j. so všetkými pracovnými cestami, na ktoré ho vyšle zamestnávateľ. Zákonník práce neupravuje formu súhlasu na vyslanie na pracovnú cestu, a preto okrem písomnej formy, môže byť súhlas aj ústny, prípadne konkludentný.

Zákonník práce počíta so situáciou, kedy **nie je potrebný súhlas zamestnanca**. Ide o situáciu, kedy je zamestnanec vyslaný *na pracovnú cestu v rámci obvodu obce pravidelného*

pracoviska alebo jeho bydliska a situáciu, kedy je možnosť vysielania na pracovné cesty *dohodnutá v pracovnej zmluve* („predchádzajúci súhlas“). Zákonník práce však nevylučuje, že by takáto možnosť nemohla byť dohodnutá aj v osobitnej zmluve, či dohode.

Súhlas zamestnanca nie je potrebný aj vtedy, ak by zamestnanec zastával takú *pracovnú pozíciu, ktorá si vyžaduje, aby zamestnanec v rámci plnenia pracovných úloh aj cestoval*, t.j. zamestnávateľ očakáva od zamestnanca na jeho pracovnej pozícii, že prácu vykonáva aj mimo pracoviska a zamestnanec je s takouto praxou uzrozumený (tzv. „cestovná pracovná pozícia“). Môže ísť o rôzne pozície vrcholového manažmentu, od ktorého sa očakávajú časté stretnutia s obchodnými partnermi, o rôznych predajcov/kyne, ktorí navštevujú zákazníkov zamestnávateľa, či o pozície, v rámci ktorých zamestnanci/kyne poskytujú rôzne služby, servis klientom v ich sídlach, domácnostiach. Určenie tzv. cestovných pracovných pozícií by malo byť odôvodnené a primerané, t.j. nemala by sa týkať tých pozícií, ktoré sú typické výkonom práce na pracovisku (ako je napr. pozícia predavača/ky, operátora/ky vo výrobe).

Pre určenie pracovnej cesty je dôležitý pojem **pravidelné pracovisko**. Tento pojem je zakotvený aj v zákone o cestovných náhradách. Okrem pojmu pravidelné pracovisko sa v rámci pracovnoprávných vzťahov používa pojem miesto výkonu práce a pracovisko.

Šírka dispozičného oprávnenia zamestnávateľa závisí od dohodnutého druhu práce a od vymedzenia **miesta výkonu práce**. Miesto výkonu práce je potrebné vymedziť najmä určito a zrozumiteľne, a to buď uvedením adresy obce, prípadne ulice, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorom bude zamestnanec vykonávať prácu alebo iným spôsobom vymedzeným územím (okres, kraj, región a pod.). V pracovnej zmluve možno dohodnúť *jedno alebo viacero miest výkonu práce*³, vymedzenie miesta výkonu práce bude závisieť od konkrétneho organizačného usporiadania zamestnávateľa (či zamestnávateľ vykonáva svoju činnosť na viacerých miestach alebo má svoju činnosť sústredenú na jednom mieste), druhu vykonávanej práce

³ R 10/1971: V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce; z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách je však potrebné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce. Z IV., s. 397: Ak má byť práca vykonávaná nie na jednom, ale na viacerých miestach, je potrebné ako miesto výkonu dohodnúť všetky tieto miesta. Ak sa má však práca vykonávať v rôznych miestach, ktoré pri uzatváraní pracovnej zmluvy nemožno vopred konkrétne stanoviť, je potrebné miesto výkonu práce vymedziť iným spôsobom. Môže sa vymedziť podľa konkrétnych podmienok, za ktorých sa má práca vykonávať, napríklad dohodnutím určitej časti územného obvodu alebo určením trasy územného obvodu, prípadne dohodnutím celého územného obvodu.

(napr. pre pozíciu riaditeľa marketingu a reklamy bude miesto výkonu práce dohodnuté širšie, pre pozíciu predavačky v potravinách užšie).

Pojem miesta výkonu práce sa odlišuje od pojmu **pracovisko**. Miesto výkonu práce sa môže, ale aj nemusí zhodovať s pojmom pracovisko. Pracoviskom sa rozumie *určitý ohraničený priestor* alebo organizačná zložka, v ktorých zamestnanec dohodnutú prácu vykonáva, napríklad dielňa, prevádzka, cech, sklad, kancelária, oddelenie, učtáreň a podobne.

Dôležitým pojmom na posúdenie, či ide o pracovnú cestu pre účely poskytnutia cestovných náhrad, je **pravidelné pracovisko**.⁴ Tento pojem *nie je totožný s miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve*, ktoré môže byť dohodnuté aj širšie, prípadne alternatívne. Pravidelné pracovisko je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Až v prípade, že také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu. Zákon o cestovných náhradách nevymedzuje tieto kategórie zamestnancov, mohlo by ísť napr. o montážnikov, kontrolórov, geodetov a pod.⁵

Pravidelné pracovisko by malo byť dohodnuté užšie ako je to v prípade miesta výkonu práce. Malo by ísť *o dohodnutie územia jednej obce, prípadne užšie, konkrétnou adresou, vždy by to však malo byť len jedno miesto*. Zákon o cestovných náhradách priamo neurčuje pravidelné pracovisko, dáva teda možnosť zamestnancovi a zamestnávateľovi sa na pravidelnom pracovisku dohodnúť. Zákon stanovuje pravidelné pracovisko až v prípade, keď k dohode nedôjde. Miesto pravidelného pracoviska nemôže jednostranne určiť zamestnávateľ, je potrebná individuálna dohoda so zamestnancom (t.j. pravidelné pracovisko nemožno určiť v internom predpise zamestnávateľa pre všetkých zamestnancov alebo v kolektívnej zmluve).⁶

Na základe vyššie uvedeného možno pracovnou cestou rozumieť **časovo obmedzené vyslanie zamestnanca** jeho zamestnávateľom k výkonu dohodnutého druhu práce mimo dohodnutého miesta výkonu práce.⁷ Pracovná cesta je *jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa, v dôsledku ktorého dochádza k zmene obsahu pracovného pomeru*.

⁴ § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách: 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. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu.

⁵ Por. MINKOVÁ, L.: *Cestovné náhrady v praxi*. Bratislava, EPOS 2006, s. 103,104.

⁶ Por. MINKOVÁ, L.: *Cestovné náhrady v praxi*. Bratislava, EPOS 2006, s. 106.

⁷ HOCHMAN, J. - KOTTNAUER, A. - ÚLEHLOVÁ, H. - TRYLČ, L.: *Zákoník práce. Komentár*. Praha: Linde 2007, s. 174.

K vyslaniu zamestnanca na pracovnú cestu je však potrebný súhlas zamestnanca.⁸ Zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na pracovnú cestu buď v rámci územia Slovenskej republiky alebo do zahraničia.

Vzhľadom na účel pracovnej cesty, vyslanie na pracovnú cestu musí mať **časovo obmedzené trvanie**. Zákonník práce ani iný právny predpis nestanovuje minimálnu ani maximálnu dobu trvania pracovnej cesty. Umožňuje však vyslanie na pracovnú cestu **na nevyhnutne potrebné obdobie** (§ 57 Zákonníka práce). Keďže nie je určená maximálna doba trvania pracovnej cesty, je potrebné *vychádzať zo zásady primeranosti v každom konkrétnom prípade*. Prostredníctvom inštitútu pracovnej cesty by nemalo dochádzať k neúmerne dlhým pracovným cestám, čím by fakticky došlo k jednostrannému preloženiu zamestnanca. V určitých prípadoch, kedy zamestnanec počas pracovnej cesty vykonáva aj iný než dohodnutý druh práce, by zneužitím inštitútu pracovnej cesty mohlo dôjsť aj k obchádzaniu jednostranného preradenia na iný druh práce).⁹

Obdobie trvania konkrétnej pracovnej cesty by malo byť *odôvodnené objektívnymi potrebami zamestnávateľa*. Trvanie pracovnej cesty tak môže závisieť od toho, či sa zamestnanec v rámci pracovnej cesty zúčastní krátkodobého školenia alebo vykonáva práce na určitom projekte po dlhší čas (napr. obdobie 2-3 mesiacov).

Na pracovnej ceste podľa § 57 Zákonníka práce zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal. Podľa § 3 ods. 1 zákona o cestovných náhradách zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu, písomne určí miesto jeho nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty a ďalšie podmienky pracovnej cesty. Zamestnávateľ by mal pri určovaní podmienok pracovnej cesty prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca. Spôsob určenia podmienok pracovnej cesty právne predpisy výslovne neupravujú, v praxi sú využívané formuláre cestovných príkazov. Zamestnávateľ môže určiť podmienky pracovnej cesty len pre jedného zamestnanca alebo viacerým zamestnancom súčasne.

Počas pracovnej cesty patria zamestnancovi cestovné náhrady podľa zákona o cestovných náhradách.

⁸ GALVAS, M.: *Pracovní cesta*. In: GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: MU Právnická fakulta 2012, s. 281 – 282.

⁹ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint 2007, s. 435.

Daňové aspekty

Daňová uznateľnosť výdavkov (nákladov) súvisiacich s pracovnou cestou na strane zamestnávateľa

V prvom kroku je potrebné daňovú uznateľnosť výdavkov súvisiacich s pracovnou cestou na strane zamestnávateľa posudzovať na základe tzv. všeobecného testu daňovej uznateľnosti, v zmysle ktorého je pojem „daňový výdavok“ definovaný v § 2 písm. i) zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o dani z príjmov**“) ako „výdavok (náklad) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie príjmov preukázateľne vynaložený daňovníkom, zaučtovaný v účtovníctve daňovníka alebo zaevidovaný v evidencii daňovníka [...], ak tento zákon neustanovuje inak“ (ďalej len „**všeobecný test daňovej uznateľnosti**“). Rámec pre daňovú uznateľnosť výdavkov zákon o dani z príjmov ďalej vymedzuje v § 19 ods. 1, tak, že preukázaný výdavok (náklad) možno zahrnúť do daňových výdavkov len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, za predpokladu, že výšku výdavku (nákladu) limituje tento zákon alebo jeho zahrnutie v zdaňovacom období upravuje tento zákon v inej výške ako osobitný predpis.

Explicitne medzi daňové výdavky, ktoré možno uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v zákone radí zákon o dani z príjmov v § 19 (2) písm. d) aj cestovné náhrady a ustanovuje, že za daňové výdavky sa považujú len do výšky, na ktorú vzniká nárok podľa osobitných predpisov, a vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste poskytované podľa osobitného predpisu, pričom v poznámke pod čiarou odkazuje na zákon o cestovných náhradách.

Ako vyplýva z vyššie uvedeného, zákon o dani z príjmov jednoznačne limituje daňovú uznateľnosť cestovných náhrad len do výšky, na ktoré vzniká zákonný nárok. Ak sa teda zamestnávateľ rozhodne poskytovať cestovné náhrady vo vyššej výške (nad zákonný limit), náhrady poskytované nad rámec zákonného nároku nebudú predstavovať pre zamestnávateľa daňový výdavok. Pre určenie daňového režimu týchto výdavkov zamestnávateľ bude potrebné analyzovať zákonné nároky zamestnancov, a aj skutočnosť, či tieto náklady spĺňajú všeobecný test daňovej uznateľnosti; inými slovami, či príslušná pracovná cesta mala skutočne súvis s podnikateľskými aktivitami zamestnávateľa.

Vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste zákon o dani z príjmov explicitne vymedzuje ako daňový výdavok z dôvodu, že zamestnávateľ v zmysle zákona o cestovných náhradách (§14) už nemá povinnosť, ale len možnosť poskytovať zamestnancovi vreckové pri pracovnej ceste. Táto úprava platí len od 1.1.2011; dovtedy bol zamestnávateľ povinný popri náhrade preukázaných potrebných vedľajších výdavkov zamestnancovi poskytovať aj vreckové.

Zákon o cestovných náhradách však umožňuje zamestnávateľovi poskytovať vreckové vo výške do 40% stravného. V tejto súvislosti Finančné riaditeľstvo SR vo svojom pokyne¹⁰ uvádza, že suma vreckového poskytnutého vo výške prevyšujúcej 40 % stravného sa považuje za nedaňový výdavok. Legislatívna úprava však nie je tak jednoznačná ako to vyplýva z pokynu Finančného riaditeľstva SR. Zákon o dani z príjmov ustanovuje, že vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste poskytované podľa osobitného predpisu (zákona o cestovných náhradách) je daňovým výdavkom. V zmysle § 9 zákona o cestovných náhradách však môže zamestnávateľ poskytovať aj iné a vyššie cestovné náhrady. Pravdou je, že v poznámke pod čiarou odkazuje zákon o dani z príjmov len na § 14 zákona o cestovných náhradách. Takúto právnu silu poznámky pod čiarou však vzhľadom na dôsledky, ktoré má podľa názoru prezentovaného v pokyne predstavovať (t.j. obmedzenie daňovej uznateľnosti len v nadväznosti na § 14 a bez zohľadnenia § 9 zákona o cestovných náhradách), možno považovať minimálne za diskutabilnú.

Zdaňovanie cestovných náhrad na strane zamestnanca

V zmysle § 5 ods. 5 zákona o dani z príjmov predmetom dane nie je cestovná náhrada poskytovaná v súvislosti s výkonom závislej činnosti do výšky, na ktorú vznikne zamestnancovi nárok podľa osobitných predpisov, okrem vreckového poskytovaného pri zahraničnej pracovnej ceste. Uvedené naznačuje, že podobne ako daňová uznateľnosť cestovných náhrad na strane zamestnávateľa aj zdaňovanie na strane zamestnanca bude závisieť od skutočnosti, či poskytnutá náhrada predstavuje zákonný nárok. Ak áno, nebude sa jednať o zdaniteľný príjem zamestnanca s výnimkou vreckového poskytovaného pri zahraničnej pracovnej ceste. Od 1. januára 2011 sa vreckové poskytované pri zahraničnej pracovnej ceste považuje za zdaniteľný príjem zamestnanca bez ohľadu na jeho výšku.

Náhrada za stratu času

Okrem cestovných náhrad podľa zákona o cestovných náhradách môže byť zamestnancovi poskytnutá aj **náhrada za stratu času** podľa Zákonníka práce. Tento nový inštitút zaviedla novela Zákonníka práce účinná od 1.1.2013.

Mnohí zamestnancami v rámci pracovnej cesty strávia relatívne dlhý čas cestovaním, ktoré nespadne do rozvrhu pracovnej zmeny. *Tento čas nie je považovaný za pracovný čas,*

¹⁰ Pokyn DR SR k daňovému posudzovaniu vreckového pri zahraničnej pracovnej ceste v súlade s ustanoveniami zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov; dostupné k 30.10.2013 na http://www.dr.sr.sk/drsr/slovak/danovy_subjekt/pokyny_dr_sr/data/dppo_2012_11_vreckove.pdf.

a keďže zamestnanec nenakladá s týmto časom podľa svojej vôle, je sporné, či ide o čas odpočinku. Zákonodarca z dôvodu garantovania určitej kompenzácie síce zakotvil zaujímavý inštitút náhrady za stratu času, ale jeho priznanie zamestnancovi záleží od toho, či bude náhrada za stratu času dohodnutá so zástupcami zamestnancov (v súčasnosti, kedy sa zamestnávateľa snažia šetriť na mzdových nákladoch a mnohí zamestnávateľa majú existenčné problémy, možno predpokladať, že v mnohých prípadoch k dohode so zástupcami zamestnancov nedôjde).

Podľa § 96a Zákonníka práce sa zamestnávateľ môže 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 (tzv. náhrada za stratu času).

Vzhľadom na to, že u mnohých zamestnávateľov na Slovensku nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je otázne, či náhradu za stratu času možno dohodnúť individuálne so zamestnancom alebo ju môže jednostranne poskytnúť zamestnávateľ (napr. podmienky a spôsob vyplácania ustanoví v internom predpise).

Vychádzajúc z ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť, možno konštatovať, že náhradu za stratu času možno uplatňovať aj u zamestnávateľov, u ktorých nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Je však potrebné pri stanovení pravidiel poskytovania náhrady za stratu času rešpektovať zásadu rovnakého zaobchádzania.

Daňové aspekty

Daňové aspekty na strane zamestnávateľa

Daňová uznateľnosť náhrady za stratu času môže byť problematická, nakoľko zákon o dani z príjmov za daňové výdavky označuje mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancov len v rozsahu ustanovenom pracovnoprávnymi predpismi. Kľúčové teda bude či náhrada za stratu času v konkrétnom prípade je uhrádzaná na základe a v rozsahu stanovenom pracovnoprávnymi predpismi. Pokiaľ tomu tak nie je alebo zamestnávateľ uhrádza náhradu za stratu času vo väčšom rozsahu, nejednalo by sa o daňový výdavok.

V tejto súvislosti je zaujímavé pristiť sa pri pojme „pracovnoprávny predpis“.

Legislatíva nedáva na túto otázku jednoznačnú odpoveď. Z dostupnej judikatúry je možné dovodiť, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa podpisom stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon)¹¹. S odvolaním sa na judikatúru možno dovodiť, že ak povinnosť vyplatiť náhradu za stratu času bude vyplývať z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, takýto výdavok sa bude pre zamestnávateľa považovať za daňový výdavok. Problematickejšie sa však javí, ak táto povinnosť vyplýva napríklad z pracovnej zmluvy alebo z iného mzdového interného predpisu v rámci spoločnosti. Je minimálne otázne, či tieto možno považovať za pracovnoprávne predpisy. Posudzovanie daňových výdavkov za týchto okolností automaticky ako nedaňových by však viedlo k znevýhodňovaniu menších spoločností, resp. spoločností, ktoré podnikajú v odvetviach, kde sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa neuzatvárajú. Ako vyplýva z informácií uverejnených na portáli daňovej správy, ani v rámci daňovej správy nie je pohľad na túto problematiku jednotný¹².

Daňová aspekty na strane zamestnanca

Pre zamestnanca príjem vo forme náhrady straty času predstavuje zdaniteľný príjem zo závislej činnosti, ktorým sa rozumie, okrem iného, pravidelný, nepravidelný alebo jednorazový príjem, a to bez ohľadu na právny dôvod, ktorý vypláca zamestnávateľ zamestnancovi v súvislosti s výkonom závislej činnosti.

Pracovná cesta a vysielanie zamestnancov do zahraničia

V súčasnosti dochádza nielen k úzkej špecializácii činností zamestnávateľov, ale aj zameraniu zamestnancov. Dochádza tak k situáciám, kedy niektorí zamestnávatelia požičiavajú svojich zamestnancov (či už vysoko kvalifikovaných odborníkov alebo manuálne zručných zamestnancov) iným zamestnávateľom, prípadne ich v rámci poskytovania služieb vysielajú na dočasný výkon práce do zahraničia k užívateľským zamestnávateľom.

Aby nedochádzalo k tomu, že vyslaným zamestnancom nebudú garantované tie pracovné podmienky, ktoré majú porovnateľní zamestnanci hostiteľského zamestnávateľa, a aby nedochádzalo k vzniku sociálneho dumpingu, ktorý možno považovať za nástroj

¹¹ Uznesenie Najvyššieho súdu, sp. zn. 4 M Cdo 7/2009 zo dňa 27. júla 2009, dostupné k 30.10.2013 na <http://www.najpravo.sk/judikatura/pracovne-pravo/ostatne/naroky-z-kolektivnej-zmluvy.html?print=1>

¹² Pozri bod 2. v Zápise zo zasadnutia Komisie pre zabezpečenie jednotného metodického výkladu za oblasť dane z príjmov konanej dňa 13.12.2012 na MF SR, dostupné k 30.10.2013 na http://www.drsr.sk/drsr/slovak/poskytovanie_informacii/zovseobecnene_informacie/data/2013_05_28_komisia.pdf

neférovej konkurencie na trhu, pracovnoprávna úprava určuje podmienky vyslania zamestnancov tak na národnej ako aj nadnárodnej úrovni.¹³

Nadnárodné vyslanie zamestnancov je súčasťou **slobody voľného poskytovania služieb** a je upravené smernicou Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov¹⁴ v rámci poskytovania služieb (Smernica 96/71/ES)¹⁵ a následne aj v právnych poriadkoch jednotlivých členských štátoch EÚ.

Pojem **vyslanie** zamestnancov (realizované v medzinárodnom meradle) však Smernica 96/71/ES ani normy medzinárodného pracovného práva nedefinujú. Pracovný pomer medzi vysielajúcim zamestnávateľom (tzv. právny zamestnávateľom) a vyslaným zamestnancom trvá, nedochádza k jeho skončeniu ani prerušeniu, len zamestnanec dočasne vykonáva prácu pre iného zamestnávateľa na území iného štátu než obvykle pracuje (tzv. ekonomický, užívateľský zamestnávateľ). Zamestnávateľ prostredníctvom práce svojich zamestnancov poskytuje službu ekonomickému zamestnávateľovi.

Možno konštatovať, že vysielanie má dve základné formy. Prvou formou je **“klasické” vyslanie** zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi mimo domovského štátu v rámci poskytovania služby a druhou formou je požičanie zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi do zahraničia (tzv. **medzinárodný prenájom pracovnej sily/ požičiavanie zamestnancov**).¹⁶

V prípade **“klasického” vyslania** vyslaný zamestnanec vykonáva prácu pre svojho právneho zamestnávateľa, hoci v inom štáte, v ktorom jeho zamestnávateľ nepôsobí. Zamestnanec zostáva v podriadenosti právneho zamestnávateľa, realizuje úlohy podľa jeho pokynov a právny zamestnávateľ mu zabezpečuje všetky plnenia vyplývajúceho z pracovnoprávneho vzťahu. Medzi právnym a ekonomickým zamestnávateľom je zvyčajne uzatvorená obchodnoprávna zmluva, predmetom ktorej vymedzenie poskytovanej služby a

¹³ Podrobnejšie: BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo*. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva 2010, s. 493.

¹⁴ Vzhľadom na to, že slovenská pracovnoprávna terminológia používa pojem zamestnanec, budeme z dôvodu zjednotenia pojmov používať pojem zamestnanec a nie pojem pracovník.

¹⁵ Smernica bola publikovaná v Úradnom vestníku L 18 z 21. januára 1997.

¹⁶ Por. ŠTEFKO, M. - BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck 2010, s. 828.; RYTÍŘOVÁ, L. - TEPPROVÁ, J.: *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 17-18.

odmeny.¹⁷ Výkon práce teda súvisí do určitej miery s predmetom činnosti právneho zamestnávateľa, jeho obchodných aktivít (zamestnávateľ totiž poskytuje takú službu, ktorú je oprávnený poskytovať).

Ak právny **zamestnávateľ poskytuje – požičiava svojho zamestnanca** užívateľskému zamestnávateľovi, zamestnanec síce zostáva naďalej zamestnancom právneho zamestnávateľa, ktorý mu poskytuje všetky pracovnoprávne plnenia, užívateľský zamestnávateľ mu však udeľuje pokyny, koordinuje jeho prácu, často je zamestnanec začlenený aj do jeho organizačnej štruktúry. V prípade požičania zamestnanca je totiž podstatný vklad zamestnanca spočívajúci v jeho výkone, nie v poskytnutí služby ako v prípade klasického vyslania. Možno vo všeobecnosti konštatovať, že v prípade medzinárodného prenájmu pracovnej sily ide o poskytnutie osobitného druhu služby – výkonu práce zamestnancov, nie služby, ktorá spočíva v činnosti¹⁸ právneho zamestnávateľa (hoci nie je možné zamestnancov považovať za tovar ani službu). Medzi právnym a ekonomickým (užívateľským) zamestnávateľom je tiež obvykle uzatvorená obchodnoprávna zmluva, predmetom ktorej je požičanie zamestnancov a odmeny za ich poskytnutie.¹⁹

Smernica 96/71/ES v článku 1 ods. 3 upravuje tri modely vyslania:

- a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- c) prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny

¹⁷ Por. RYTÍŘOVÁ, L. - TEPPROVÁ, J.: *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, s. 107.

¹⁸ Pozn. v prípade zamestnávateľa, ktorého predmetom činnosti je práve požičiavanie zamestnancov uvedené neplatí

¹⁹ Por. RYTÍŘOVÁ, L. - TEPPROVÁ, J.: *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, s. 150 a násl..

vzťah. Tento tretí model sa v odbornej literatúre označuje za medzinárodný prenájom pracovnej sily.

Súčasne aj v článku 4 preambuly k Smernici 96/71/ES je stanovené, že poskytovanie služieb môže mať formu buď práce vykonávanej podnikom vo vlastnej réžii a pod vlastným riadením na základe zmluvy uzatvorenej medzi týmto podnikom a stranou, pre ktorú sú uvedené služby určené, alebo formu prenajatia pracovníkov inému podniku v rámci verejnoprávnej či súkromnoprávnej zmluvy.

Zákonník práce takéto výslovné rozlíšenie modelov vyslania nepozná. Neupravuje priamo ani pojem medzinárodný prenájom pracovnej sily. Určitú spätosť možno badať v rámci úpravy dočasného pridelenia (požičiavania zamestnancov) v § 58 Zákonníka práce (ako jedného zo spôsobu vyslania zamestnancov v súlade s § 5 ods. 6 Zákonníka práce). Rozlišovanie medzi klasickým vyslaním a požičiavaním zamestnancov je dôležité aj pre účely posúdenia daňových implikácií.

Vo vzťahu k zadefinovaniu pojmu vyslanie je okrem skutočnosti, že zamestnanec je vyslaný svojím zamestnávateľom do zahraničia k inému zamestnávateľskému subjektu, podstatným atribútom **dočasnosť**²⁰ vyslania. Hoci Smernica 96/71/ES neupravuje konkrétne tak minimálnu ako ani maximálnu dobu trvania, dočasnosť vyslania možno vyvodiť priamo z jej ustanovení ako aj z definície vyslaného pracovníka. Za vyslaného zamestnanca (pracovníka) považuje zamestnanca, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje (článok 2 ods. 1 Smernice 96/71). Dočasnosť vyslania vyplýva aj z definície vyslaného zamestnanca. Podľa § 5 ods. 4 Zákonníka práce *vyslaným zamestnancom je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje*. Vymedzenie časového obdobia vyslania zamestnancov však upravujú koordinačné pravidlá v oblasti práva sociálneho zabezpečenia.

Z pohľadu pracovného práva je preto potrebné *dočasnosť*²¹ *posudzovať v každom prípade osobitne*. Posúdenie dočasnosti tak bude závisieť najmä od charakteru poskytnutej služby (napr. inak bude potrebné postupovať pri službe, ktorá sa týka zavedenia novej

²⁰ Podrobnejšie: BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva 2010, s. 497.

²¹ Podrobnejšie: BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. 2. vydanie. Praha: C.H.Beck 2012, s. 126.

výrobnej linky do podniku a inak pri službe, predmetom ktorej je stavba podniku, zábavného centra a pod.).

Dočasnosť vyslania je potrebné odlíšiť od situácie stáleho výkonu práce v cudzine. Ak by nastala situácia, že by vyslanie bolo dohodnuté na neobmedzený čas, resp. by došlo k výkonu práce zamestnancom v cudzine na neurčitý čas, nešlo by o vyslanie. Ak by takáto situácia nastala v niektorom členskom štáte EÚ, tak by sa mali uplatňovať ustanovenia práva EÚ týkajúce sa práva o voľnom pohybe zamestnancov.²² V prípade vyslania súvisiaceho s treťou krajinou, resp. príslušníkom tretej krajiny bolo by potrebné skúmať, či vznikol platný pracovný pomer u ekonomického zamestnávateľa.

Pri vysielaní zamestnancov z domovského štátu do iného členského štátu EÚ sa pracovné podmienky zamestnancov spravujú v tzv. tvrdom jadre príslušnými pracovnoprávnymi predpismi hostiteľského štátu. Zamestnávateľ musí mať preto informácie o pracovnom práve, pracovných podmienkach štátu, kam zamestnancov vysielajú.²³ Súčasne však vysielajúci zamestnávateľ musí posúdiť výhodnosť každej pracovnej podmienky tzv. tvrdého jadra tak podľa práva hostiteľského štátu ako aj podľa práva domovského štátu. Po posúdení musí vysielajúci zamestnávateľ garantovať zamestnancovi výhodnejšiu pracovnú podmienku tzv. tvrdého jadra.

Za pracovné podmienky tzv. tvrdého jadra sa podľa článku 3 ods. 1 Smernice 96/71 považuje:

- a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;
- b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;
- c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;
- d) podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie;
- e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;
- f) ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;
- g) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.

²² BARANCOVÁ, H.: *Dočasné vyslanie zamestnancov do Európskej únie v judikatúre SD DS*. In: BARANCOVÁ, H. - HODÁLOVÁ, I. - LACKO, M. – MATLÁK, J. - OLŠOVSKÁ, A. - SKIČKOVÁ, D. - TOMAN, J.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk s.r.o. 2009, s. 200.

²³ BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava, Sprint dva 2010, s. 498.

Spôsob vysielania zamestnancov rieši Smernica 96/71/ES len rámcovo, uvedením troch právnych modelov dočasného vyslania. Zákonník práce v ust. § 5 neupravuje, akým spôsobom možno vyslať zamestnanca do iného členského štátu EÚ, len v odseku 6 umožňuje vysielanie do členského štátu EÚ podľa § 58 Zákonníka práce.

Slovenský Zákonník práce upravuje len pracovné podmienky zamestnancov, ktorí sú vyslaní na územie Slovenskej republiky (§ 5 ods. 2 ods. 2 až 6). Spôsob a podmienky vyslania si rieši vysielajúci zamestnávateľ v súlade s jeho domovskou právnou úpravou.

V tejto súvislosti je potrebné si uvedomiť, že *zamestnancovi nemožno jednostranne meniť miesto výkonu práce a druh práce (okrem výnimiek upravených v Zákonníku práce, napr. preradenie zamestnanca podľa § 55 Zákonníka práce, vyslanie na pracovnú cestu bez súhlasu zamestnanca podľa § 57 Zákonníka práce)*. Vzhľadom na to, že pri vysielaní dochádza k podstatným zmenám pracovných podmienok, je pre vyslanie potrebný súhlas dotknutého zamestnanca.

Možno konštatovať, že vysielanie je potrebné realizovať na základe **dohody**²⁴ oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Zákonník práce však neupravuje typickú dohodu o vyslaní zamestnanca, preto dohoda o vyslaní zamestnanca môže byť upravená už v priamo v pracovnej zmluve alebo v dohode o zmene pracovných podmienok.

Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v priebehu trvania pracovného pomeru na tom, že chcú zmeniť dohodnutý obsah pracovného pomeru, t.j. zmeniť pracovné podmienky, práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, môžu tak urobiť na základe **dohody o zmene pracovných podmienok uzatvorenej podľa § 54 Zákonníka práce**.²⁵ Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľovi a zamestnancovi nebránia nijaké obmedzenia kedykoľvek uzatvoriť dohodu, na základe ktorej bude zamestnanec vyslaný na výkon práce do iného členského štátu EÚ. Okrem dohody so zamestnancom zvyčajne uzatvára právny zamestnávateľ dohodu s ekonomickým zamestnávateľom, predmetom ktorej sú podmienky dodania služby ako aj dohodnutie si ceny za poskytnutú službu.²⁶

Možnosť vyslania zamestnanca do členského štátu EÚ prostredníctvom **inštitútu dočasného pridelenia** upravuje § 5 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého ak je zamestnanec vyslaný podľa § 58 Zákonníka práce do členského štátu EÚ, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa spravujú právom štátu, na ktorého území prácu vykonáva.

²⁴ ŠTEFKO, M. - BĚLINA, M. a kol: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck 2010, s. 82.5

²⁵ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C.H.Beck 2012, s. 130.

²⁶ Por. BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava, Sprint dva 2010, s. 498.

Zákonník práce upravuje dočasné pridelenie zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi v § 58 a môže mať dvojakú formu, a to dočasné pridelenie zamestnanca prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania, ktorá je v pozícii zamestnávateľa (tzv. agentúrna práca) alebo prostredníctvom samotného zamestnávateľa. Dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 a § 58a Zákonníka práce sa uzatvára medzi zamestnancom a zamestnávateľom a medzi zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom.

Vzhľadom na to, že neexistuje striktná úprava vymedzenia spôsobu vyslania, je v aplikačnej praxi problémom, akým spôsobom vyslať zamestnanca na výkon práce do zahraničia v rámci poskytovania služieb v zmysle Smernice 96/71/ES.

V súvislosti s pojmom vyslanie sa v Zákonníku práce okrem § 5 ods. 2, tento pojem týka aj pracovnej cesty uvedený v § 57 Zákonníka práce.

Počas **pracovnej cesty** je zamestnanec stále zamestnancom svojho zamestnávateľa. Vykonáva prácu v rámci dohodnutého druhu prác pre zamestnávateľa a v prospech zamestnávateľa (t.j. nie pre užívateľského zamestnávateľa). Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu určuje miesto nástupu na pracovnú cestu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty ako aj ďalšie podmienky pracovnej cesty a zamestnancovi dáva pokyny na plnenie pracovných úloh. Zákonník práce neupravuje možnosť poverenia zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, aby riadil jeho prácu

Možno konštatovať, že *v prípade vyslania zamestnanca* je zamestnanec, na rozdiel od pracovnej cesty, *viacej zaangažovaný u užívateľského zamestnávateľa*. O pracovnú cestu teda nepôjde v prípade, ak by vyslaný zamestnanec vykonával prácu priamo pre užívateľského zamestnávateľa alebo bol začlenený do jeho organizačnej štruktúry, prípadne vystupoval a konal v mene užívateľského zamestnávateľa.²⁷

V porovnaní s právnymi modelmi dočasného vyslania podľa Smernice 96/71 dočasné vyslanie zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu nevykazuje právne charakteristiky dočasného vyslania zamestnancov podľa uvedenej Smernice 96/71, a preto by inštitút pracovnej cesty nemal byť využívaný na vysielanie zamestnancov zo Slovenska.

Tento záver možno vyvodiť aj zo skutočnosti, že vyslanie zamestnanca na *výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi* by mal byť *so súhlasom zamestnanca*, zatiaľ čo inštitút pracovnej cesty umožňuje v niektorých prípadoch zamestnanca vyslať na zahraničnú

²⁷ RANDLOVÁ, N.: *Formy vysílání zaměstnanců a jejich odlišení od přidělování (pronájmu) zaměstnanců v rámci EU*. In Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie (zborník). Trnava: PF TU 2008, s. 72.

pracovnú cestu aj bez jeho súhlasu. Ďalším rozdielom medzi pracovnou cestou a vysielaním zamestnancov v rámci poskytovania služieb je aj v tom, že počas trvania pracovnej cesty má zamestnanec tie pracovné podmienky, ktoré má dohodnuté u svojho vysielajúceho zamestnávateľa, zatiaľ čo *v prípade vyslania v rámci poskytovania služieb je potrebné garantovať pracovné podmienky tzv. tvrdého jadra* podľa ich výhodnosti (t.j. je potrebné porovnať pracovné podmienky vysielajúceho zamestnávateľa a hostiteľského zamestnávateľa).

Podľa § 6 ods. 1 zákona o cestovných náhradách zamestnancovi patria počas dočasného pridelenia náhrady v rozsahu a vo výške ako pri pracovnej ceste. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie (t.j. v súlade s § 5 ods. 6 Zákonníka práce), patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.

Zamestnancovi, ktorému sa poskytuje stravné a ktorý je v tom čase vyslaný na pracovnú cestu, poskytuje zamestnávateľ náhradu, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia (§ 6 ods. 3 zákona o cestovných náhradách) a môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi aj náhradu preukázaných sťahovacích výdavkov (§ 6 ods. 4 zákona o cestovných náhradách).

Daňové aspekty „vysielania“ zamestnancov do zahraničia

Vysielanie zamestnancov do zahraničia predstavuje z daňového hľadiska pomerne komplexnú problematiku. Ako bolo naznačené vyššie, vysielanie zamestnancov do zahraničia sa môže realizovať v rôznych formách, s ktorými sa spájajú aj odlišné daňové dôsledky. Medzi základné formy možno zaradiť:

(i) vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu, kedy zamestnanec vykonáva na území iného štátu prácu priamo podľa pokynov slovenského zamestnávateľa,

(ii) poskytnutie zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi do zahraničia, tzv. medzinárodný prenájom pracovnej sily. V tomto prípade zamestnanec ostáva naďalej zamestnaný u vysielajúceho slovenského subjektu, ktorý ho „požičia“ hostiteľskému subjektu. Zamestnanec v čase vyslania vykonáva prácu podľa pokynov hostiteľského subjektu. V daňovej oblasti sa táto forma spája s tzv. konceptom ekonomického zamestnania, nakoľko hostiteľský subjekt sa pre účely daní spravidla považuje za zamestnávateľa, hoci pracovnú zmluvu má zamestnanec uzavretú s vysielajúcim subjektom.

Napríklad s medzinárodným prenájomom pracovnej sily sa zvyčajne nespája riziko vzniku stálej prevádzkarne vysielajúceho zamestnávateľa, ale zamestnancove príjmy spravidla podliehajú v krajine vyslania zdaneniu bez ohľadu na dĺžku pobytu.

Daňové aspekty na strane zamestnávateľa

Daňovú uznateľnosť nákladov zamestnávateľa súvisiacich s vysielaním zamestnancov je potrebné skúmať najmä z perspektívy všeobecného testu daňovej uznateľnosti a so zohľadnením výslovnej úpravy daňovej uznateľnosti v zákone o dani z príjmov (špecificky sa v tejto kapitole venujeme daňovej uznateľnosti cestovných náhrad a nákladom na vzdelávanie zamestnancov).

Okrem daňovej uznateľnosti nákladov je z pohľadu zamestnávateľa kľúčovým daňovým aspektom, ktorý je potrebné riešiť v súvislosti s vysielaním zamestnancov do zahraničia, otázka vzniku stálej prevádzkarne vysielajúceho zamestnávateľa v štáte vyslania. Stála prevádzkareň²⁸ predstavuje daňovú prítomnosť daňového nerezidenta na území určitého štátu. Zdaneniu v štáte, kde vznikla stála prevádzkareň, potom spravidla podliehajú všetky príjmy nerezidenta priraditeľné jeho stálej prevádzkarni, bez ohľadu na to či boli reálne dosiahnuté na území konkrétneho štátu. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že stála prevádzkareň nemá právnu subjektivitu. K vzniku stálej prevádzkarne môže dôjsť napríklad v prípade, ak prítomnosť zamestnancov vykonávajúcich prácu pre vysielajúceho zamestnávateľa v štáte prekročí určitý čas (napr. 183 dní v akomkoľvek období 12 po sebe idúcich mesiacov) alebo vysielajúci zamestnávateľ zriadi pobočku alebo kanceláriu v štáte vyslania, ktorá slúži na poskytovanie služieb v mene vysielajúceho zamestnávateľa.

Na posúdenie otázky vzniku stálej prevádzkarne je potrebné posudzovať legislatívu v štáte, kam je zamestnanec vyslaný a v nadväznosti na tamojšiu právnu úpravu zohľadniť ustanovenia príslušnej zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia (za predpokladu, že štát, kam bol zamestnanec vyslaný a Slovenská republika zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia uzatvorili).

Daňové aspekty na strane zamestnanca

Z pohľadu zamestnanca je dôležité skúmať, či jeho vyslaním do zahraničia nevzniká povinnosť odvádzať z jeho príjmov daň v štáte, do ktorého bol vyslaný (štát vyslania). Každý štát má svoje pravidlá a preto je primárne potrebné analyzovať právne predpisy v štáte, do ktorého bol zamestnanec vyslaný ako aj účinky príslušnej zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia na tieto pravidlá.

V prípade, že pobyt zamestnanca je dlhodobejší, prípadne zamestnanec získa v krajine vyslania prechodný alebo dokonca trvalý pobyt, môže sa zamestnanec stať tzv. daňovým

²⁸ permanent establishment

rezidentov v štáte vyslania. Fyzická osoba je spravidla povinná v štáte, kde je daňovým rezidentom, zdaňovať celosvetový príjem. Typickým testom na získanie statusu daňového rezidentstva je pobyt na území krajiny viac ako 183 dní v kalendárnom roku, trvalý pobyt či domicil na území krajiny. Ak sa na základe pravidiel podľa vnútroštátnych predpisov fyzická osoba stane rezidentom vo viacerých krajinách, rezidenstvo sa určuje podľa pravidiel obsiahnutých v príslušnej zmluve o zamedzení dvojitého zdanenia (za predpokladu, že existuje).

Pracovná cesta za účelom vzdelávania

Významným nástrojom konkurencie zamestnávateľov je v súčasnosti aj kvalifikácia zamestnancov, a preto mnohí zamestnávatelia sú ochotní investovať do vzdelávania zamestnancov. Je aj v záujme samotných zamestnancov starať sa o svoju kvalifikáciu, čím si zvyšujú svoju hodnotu na trhu práce.

Pracovné právo poskytuje zamestnávateľovi, ktorý má záujem o neustále zlepšovanie kvalifikácie svojich zamestnancov a investuje nemalé finančné prostriedky na tento účel, právne nástroje, prostredníctvom ktorých môže *zamestnancov zaviazat', aby po určitý čas u neho pracovali, prípadne uhradili náklady vynaložené na vzdelávanie, ak skončia pracovný pomer u zamestnávateľa.*

Zákonník práce dokonca v § 153 zakotvuje povinnosť zamestnávateľov starať sa o vzdelávanie zamestnancov. Zákonník práce rozlišuje medzi prehlbovaním a zvyšovaním kvalifikácie, samotný pojem jednotlivých druhov kvalifikácií však nedefinuje. V aplikačnej praxi je často sporné, v ktorých prípadoch možno uzatvoriť dohodu o zvýšení kvalifikácie a kedy dohodu o prehlbení kvalifikácie.

Prehlbovaním kvalifikácie sa „rozumie aj jej udržovanie a obnovovanie. ***O prehlbovanie kvalifikácie*** pôjde vtedy, keď prehlbovanie, udržovanie, resp. obnovovanie kvalifikácie sa uskutočňuje v rámci toho istého kvalifikačného stupňa, získaného príslušným vzdelaním, t.j. ide o kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na tej istej horizontálnej úrovni bez zmeny kvalifikačného stupňa, ktorý predstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni. Fakticky ide o permanentnú inováciu profesionálnych znalostí zamestnanca, potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy.“²⁹ *Prehlbovanie kvalifikácie* sa považuje podľa § 154 ods. 3 Zákonníka práce za

²⁹ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint 2005, s. 669.

výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Zamestnanec je dokonca na strane jednej povinný sústavne prehľbovať si kvalifikáciu a zamestnávateľ je na strane druhej oprávnený prehľbovanie kvalifikácie zamestnancovi aj nariadiť.

Za získanie, **zvýšenie kvalifikácie** podľa pracovnoprávnej teórie možno považovať takú „kvalitatívnu zmenu v obsahu vzdelávania, ktorá sa premieta do zvýšenia kvalifikačného stupňa.“ Zvyšovanie kvalifikácie je podľa § 140 ods. 1 Zákonníka práce *prekážkou v práci na strane zamestnanca*. Zamestnávateľ nemôže nariadiť zamestnancovi zvyšovať si kvalifikáciu. Ak si zamestnanec chce zvyšovať kvalifikáciu, zamestnávateľ môže, ale nemusí so zvyšovaním kvalifikácie súhlasiť. Je na rozhodnutí zamestnávateľa, či umožní zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu. V prípade, že zamestnávateľ súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, zamestnanec má podľa § 140 ods. 3 nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy³⁰ v rozsahu určenom Zákonníkom práce.

Zamestnávateľ zvyčajne súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca najmä vtedy, ak predpokladané zvýšenie kvalifikácie je v súlade s jeho potrebami.

Osobitným spôsobom upravuje Zákonník práce vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov (§ 140 ods. 4, 6-8 Zákonníka práce).

Ak zamestnávateľ investuje do vzdelávania zamestnanca, jeho prvoradým cieľom je, aby takýto zamestnanec u neho pracoval a dosahoval kvalitný výkon práce. Zamestnávateľovi, ktorý umožní svojmu zamestnancovi zvyšovať si kvalifikáciu, totiž vzniknú určité náklady, spočívajúce najmä v náhrade mzdy za poskytnuté pracovné voľno. Do nákladov môže zamestnávateľ zahrnúť aj iné výdavky súvisiace so zvyšovaním kvalifikácie, napr. školné, preplatenie učebných pomôcok, cestovných náhrad a pod. Môžu ale nastať situácie, kedy zamestnanec získanú kvalifikáciu u zamestnávateľa nevyužije a skončí pracovný pomer. Zamestnávateľ očakáva, že mu zamestnanec vráti investované náklady.

Zákonník práce takúto situáciu rieši a v súlade s § 155 umožňuje, aby zamestnávateľ so zamestnancom uzatvoril *kvalifikačnú dohodu*, obsahom ktorej sú *vzájomné záväzky*

³⁰ Ak zamestnávateľ súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, musí mu poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní, dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky, päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória, 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania, desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce. Za pracovné voľno poskytnuté na vykonanie opravnej skúšky nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.

zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšiť kvalifikáciu a hradiť náklady. Stabilizačný záväzok zamestnanca spočíva v tom, že zamestnanec sa zaviaže, že po určitý čas po skončení kvalifikácie bude u zamestnávateľa pracovať a neskončí pracovný pomer. Majetkovoprávny záväzok zamestnanca, podmienený nesplnením stabilizačného záväzku, spočíva v povinnosti uhradiť zamestnávateľovi náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie. Ak zamestnanec splní stabilizačný záväzok, majetkovoprávny záväzok nevznikne.³¹ Zákonník práce v § 155 vymedzuje vyššie uvedené záväzky alternatívne.

Dohodu o zvýšení kvalifikácie musí zamestnávateľ so zamestnancom pod sankciou neplatnosti uzatvoriť **písomne**. Zákonník práce v § 155 ods. 2 kogentným spôsobom určuje **obsah** dohody o zvýšení kvalifikácie. Dohoda o zvýšení kvalifikácie musí obsahovať:

- druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia
- študijný odbor a označenie školy
- dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a
- druhy nákladov a ich celkovú sumu³², ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u zamestnávateľa.

Zákonník práce však obmedzuje zmluvnú voľnosť účastníkov pracovného pomeru, a to v čase stabilizačného záväzku zamestnanca. Celková dohodnutá **doba zotrvania**³³ v pracovnom pomere nesmie prekročiť **päť rokov**. Ak by zamestnanec splnil svoj záväzok zotrvať v pracovnom pomere iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

V určitých prípadoch môže trvať pracovný pomer zamestnanca, ale zamestnanec nevyužíva svoju kvalifikáciu pre zamestnávateľa (zamestnanec nevykonáva prácu z dôvodu prekážky na jeho strane), preto ust. § 155 ods. 4 Zákonníka práce do doby zotrvania v pracovnom pomere nezapočítava čas:

³¹ Porov. PUDÍK, V.: *Spory ze stabilizačních dohod*. Praha: Práce 1988, s. 51.

³² R 10/1980: Najvyššiu celkovú sumu, do ktorej možno od zamestnanca požadovať náhradu nákladov vynaložených na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie, možno uviesť v dohode aj iným spôsobom než číselným vyjadrením určitej sumy. Stačí, ak je uvedená tak určito, že nemôžu vzniknúť pochybnosti o tom, čo chceli účastníci dohodnúť.

R 7/1984: Súčasťou nákladov, ktoré je zamestnanec povinný uhradiť v prípade nesplnenia záväzku, je aj náhrada mzdy, ktorá tvorí spravidla najväčšiu časť celkovo vynaložených nákladov zamestnávateľa.

Povinnosť na úhradu sa vzťahuje aj na študijný príspevok, stravovanie a zľavu na cestovnom

³³ Hoci sa zamestnanec zaviaže zotrvať v pracovnom pomere po určitý čas, môžu nastať situácie, kedy zamestnanec nepracuje a získanú kvalifikáciu nevyužíva v prospech zamestnávateľa. Zákonník práce tieto doby nezapočítava do stabilizačného záväzku zamestnanca. Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa podľa § 155 ods. 4 Zákonníka práce nezapočítava čas základnej služby, náhradnej služby a civilnej služby, rodičovskej dovolenky a výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 Zákonníka práce,
- c) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

Môže nastať aj opačná situácia, kedy zamestnávateľ nevyužíva prácu zamestnanca, a preto Zákonník práce počíta so situáciou, kedy podľa § 155 ods. 6 nevzniká povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov, a to najmä v prípade, ak

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov,
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce,
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,
- e) zamestnávateľ porušil ustanovenia tohto zákona vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

Prehlbovanie kvalifikácie môže byť v určitých pre zamestnávateľa značne finančne náročné. Má preto záujem určitým spôsobom zaviazať zamestnanca aj v prípade prehlbovania kvalifikácie. Zákonník práce na základe § 155 ods. 5 umožňuje zamestnávateľovi uzatvoriť dohodu podľa § 155 ods. 2 aj v prípade prehlbovania kvalifikácie. Zmluvná voľnosť účastníkov pracovného pomeru je však obmedzená výškou *predpokladaných nákladov, ktoré musia byť vo výške aspoň 1 700 eur*.

V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu. Dohoda o prehlbení kvalifikácie musí byť pod sankciou neplatnosti uzatvorená v písomnej forme a obsahovať tie isté náležitosti ako dohoda o zvýšení kvalifikácie.

Daňové aspekty

Daňová uznateľnosť nákladov na vzdelávanie na strane zamestnávateľa

Aspekt, ktorý zamestnávateľa pri poskytovaní vzdelávania zamestnancom zvažujú, je aj dopad na ich daňovú povinnosť. Ak totiž výdavok nie je daňový, neznižuje základ dane a tým sa reálna cena, ktorú zamestnávateľ za vzdelávanie zamestnanca zaplatí, zvyšuje.

Všeobecný test daňovej uznateľnosti uvádzame v predchádzajúcej časti príspevku týkajúcej sa daňovej uznateľnosti výdavkov (nákladov) súvisiacich s pracovnou cestou (str.36). Rovnaké východiská platia aj pre posudzovanie daňových výdavkov na vzdelávanie. Konkrétnejšie daňovú uznateľnosť výdavkov vynaložených na vzdelávanie upravuje § 19 (2) zákona o dani z príjmov, v zmysle ktorého daňové výdavky, ktoré možno uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, sú aj „výdavky (náklady) na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie vynaložené na [...]vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov, vlastné vzdelávacie zariadenia“.

Na základe uvedeného je možné vo všeobecnosti konštatovať, že výdavky na vzdelávanie a rekvalifikáciu sa budú považovať za daňové výdavky v prípade, že spĺňajú tzv. všeobecný test daňovej uznateľnosti, t.j. boli vynaložené na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov zamestnávateľa a zaúčtované v účtovníctve zamestnávateľa. S praktickou aplikáciou tohto záveru na výdavky na vzdelávanie sa spájajú najmä dve otázky, a to:

1. ako vykladať pojmy „vzdelávanie“ a „rekvalifikácia“; a
2. ako preukazovať vzťah aktivít zamestnávateľa a vzdelávania zamestnancov pre účely posudzovania splnenia Všeobecného testu daňovej uznateľnosti.

V tejto súvislosti je potrebné upozorniť na Pokyn k uplatneniu výdavkov na vzdelávanie a rekvalifikáciu do daňových výdavkov podľa § 19 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov³⁴, ktorý uverejnilo Finančné riaditeľstvo SR na svojej web stránke. Nakoľko však tento pokyn nebol uverejnený v Zbierke zákonov nejedná sa o všeobecne záväzný právny predpis a slúži v zásade len ako interpretačná pomôcka, resp. informuje o interpretačnom postoji Finančného riaditeľstva SR k týmto témam.

K prvej otázke je úvodom potrebné konštatovať, že pojmy „vzdelávanie“ a „rekvalifikácia“ nie sú v zákone o dani z príjmov definované. Uvedené pojmy sú však natoľko široké, že možno pod ne subsumovať takmer všetky formy vzdelávania, t.j. či už zvyšovanie kvalifikácie dosiahnutím vyššieho stupňa vzdelania alebo rôzne kurzy a školenia

³⁴ Dostupné k 12.9.2013 na http://www.drsr.sk/wps/portal/!ut/p/kcxml/ZY5NDoIwGETPwgm-ivLjsgsSkkIEWrCwaYgSxFiK2KByeulGSVzOe5PJQAUIVH09dW2tO9XXN-BQuQIJO2WubaQJGMO_ZgL9cm-_4k667sehks1iS29BDk5JDAw42gl6fQ8HRI9kVu0UBUjfNU0iogk9IWeK8COM_lwwwfMiyDC5bHWILMiAQGJe_uaOY9OfmxEGmf8ufFDia0P8bI6FA!!/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUsvNEIVRS82XzBfMIFUNVY!

zamerané na zdokonaľovanie konkrétnych zručností. Uvedený prístup je v súlade so závermi uvedenými v pokyne.

Oveľa komplikovanejšou sa javí druhá otázka, a to ako pre účely posúdenia daňovej uznateľnosti výdavkov na vzdelávanie u zamestnávateľa preukazovať splnenie tzv. všeobecného testu. V pokyne Finančné riaditeľstvo v tejto súvislosti konštatuje, že *„je potrebné posudzovať každý prípad jednotlivo, pričom zamestnávateľ musí preukázať, že zvýšenie kvalifikácie zamestnancov je potrebné pre výkon jeho činnosti“*.

Ak zamestnávateľ podniká napr. v oblasti poskytovania bankových služieb a zaplatí vybranému zamestnancovi napríklad kurz „základy bankového práva“, javí sa ako nesporné, že súvisiace náklady budú považované za daňovo uznateľné. Avšak v niektorých situáciách vznikajú praktické problémy, respektíve interpretačné rozdiely. Najmä ak sa jedná o výdavky na vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov v oblasti, kde zamestnávateľ ešte nie je aktívny, ale vstup do tohto odvetvia len plánuje. Ak neskôr dosiahne z takejto činnosti príjmy, daňová uznateľnosť nákladov na vzdelávanie, ktoré má za cieľ pripraviť zamestnancov odborne na pôsobenie v novom odvetví, je spravidla obhájiteľná. Čo však v prípade, ak zamestnávateľ začne podnikáť kroky a mapovať situáciu v inom odvetví, vyšle vybraných zamestnancov na školenia, napr. aby získal podklady pre svoje rozhodnutie, či rozšíriť podnikanie do tejto oblasti; nakoniec však vyhodnotí, že to nebude mať želaný efekt a zdaniteľné príjmy nikdy nedosiahne? Je možné sa totiž stretnúť aj s interpretáciou, že ak zamestnávateľ nebude vedieť preukázať súvislosť medzi jeho zdaniteľnými príjmami a takýmto výdavkami na vzdelávanie, nebude sa jednať o daňové výdavky. Záver v zmysle, že „ak tam nie je priame spojenie medzi výdavkami a príjmami, jedná sa o nedaňové výdavky“ považujeme za príliš zjednodušujúci. V praxi je takých výdavkov viacero, kde nie je možné priamu súvislosť určiť, ale ich daňová uznateľnosť sa v praxi nespochybňuje. Domnievame sa, že podnikanie a aj súvisiace daňové výdavky je nutné posudzovať v širšom kontexte, a aj výdavky vedúce k identifikácii, resp. znižovaniu rizikových transakcií by sa mali posudzovať ako daňové výdavky, nakoľko v konečnom dôsledku zvyšujú celkový zisk a tým pádom aj daňovú povinnosť daňovníka.

Každopádne je však možné súhlasiť s konštatovaním v pokyne, že pre posúdenie daňovej uznateľnosti konkrétnych výdavkov je potrebné skúmať každý prípad jednotlivo a vzhľadom na konkrétne okolnosti. Vzhľadom na pracovnoprávne aspekty rozoberané vyššie je však poskytnutie takýchto výdavkov a súvisiace podmienky určite vhodné upraviť v kolektívnej, či pracovnej zmluve alebo v dohode o zvyšovaní kvalifikácie so zamestnancom.

Zdaňovanie výdavkov na vzdelávanie na strane zamestnanca

Zákon o dani z príjmov v § 5 vymedzuje príjem zo závislej činnosti, medzi ktorý patrí aj príjem zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu. Za takéto príjmy v zmysle § 5 ods. 2 zákona o dani z príjmov sa považujú príjmy „bez ohľadu na ich právny dôvod pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia daňovníkovi s týmito príjmami (ďalej len "zamestnanec") od platiteľa týchto príjmov (ďalej len "zamestnávateľ") alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti“. Zákon o dani z príjmov už v úvodných ustanoveniach (§ 2 písm. c) ustanovuje, že príjmom sa rozumie peňažné plnenie aj nepeňažné plnenie.

Výdavky, ktoré vynaloží zamestnávateľ v súvislosti so vzdelávaním, resp. rekvalifikáciou, teda predstavujú pre zamestnanca nepeňažný príjem, pokiaľ nie sú oslobodené od dane. Vo vzťahu k vzdelávaniu sa za oslobodený príjem považuje (§5 ods. 7 zákona o dani z príjmov) „príjem zamestnanca poskytnutý ako:

- a) suma vynaložená zamestnávateľom na doškolovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa; toto oslobodenie sa nevzťahuje na sumy vyplácané zamestnancovi ako náhrada za ušlý zdaniteľný príjem,

[...]

- d) použitie [...] vzdelávacieho [...] zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom;“

Oslobodenie podľa bodu c) bude využiteľné len výnimočne, nakoľko len málo zamestnávateľov disponuje vlastnými vzdelávacími zariadeniami.

V súvislosti so zdaňovaním zamestnancov teda kľúčovou otázkou bude, či konkrétne zamestnávateľom uhradené vzdelávanie spadá pod pojem „doškolovanie“ a či súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa. Ak totiž zamestnávateľom uhradené vzdelávanie bude tieto podmienky spĺňať, nebude tento nepeňažný príjem zamestnanca podliehať dani z príjmov.

Vo vyššie spomínanom pokyne sa uvádza, že „pod pojmom doškolovanie rozumieme dodatočne vyškoliť zamestnanca na danú plánovanú prácu, resp. zamestnancovi doplniť získanú spôsobilosť, napr. o nové poznatky v odbore“.

Napriek tomu, že pojem doškolovanie nedefinuje žiadny právny predpis, Finančné riaditeľstvo SR sa podľa názoru prezentovaného v pokyne stavia k interpretácii tohto pojmu kategoricky, keď konštatuje „pojem vzdelávanie sa zahŕňa aj stredoškolské, pomaturitné, vysokoškolské vzdelávanie, ktoré nie je považované za doškolovanie zamestnanca, ale ide tu o zvyšovanie kvalifikácie v rámci vzdelávacieho systému napr. získanie vyššieho stupňa

vzdelania (bakalárskeho štúdia, štúdia popri zamestnaní a pod.). Výdavky, ktoré vynaloží zamestnávateľ na vzdelávanie, ktorým zamestnanec získa vyšší stupeň vzdelania, sa nepovažujú podľa § 5 ods. 7 písm. a) zákona o dani z príjmov za oslobodené, nakoľko nejde o doškoľovanie, ale o štúdium. V tomto prípade takto vynaložená suma zamestnávateľom je u zamestnanca zdaniteľným príjmom, z ktorého zamestnávateľ vyberie preddavok na daň podľa § 35 zákona o dani z príjmov v mesiaci jeho poskytnutia. “. Pokyn teda pomerne jednoznačne konštatuje, že zvyšovanie kvalifikácie, resp. ukončenie vyššieho stupňa vzdelania nie je možné pod pojem „doškoľovanie“ subsumovať. S takýmto jednoznačným záverom nie je možné sa stotožniť.

Finančné riaditeľstvo SR bez použitia akéhokoľvek odôvodnenia limituje obsah tohto pojmu len na určité vzdelávanie, resp. rekvalifikáciu. Dnešná dynamická doba si vyžaduje neustále zvyšovanie vzdelania, aby zamestnávateľ ako aj zamestnanec uspel v trhovom prostredí. Napríklad na prácu, ktorú donedávna mohol vykonávať aj človek bez maturitného vzdelania sa na základe zmeny zákonných podmienok dosiahnutie maturitného vysvedčenia môže stať podmienkou. Účasť na vzdelávaní s cieľom dosiahnutia novovyžadovanej kvalifikácie pre zamestnanca (t.j. maturity), ktorý túto prácu dlhodobo vykonáva, by mohlo byť interpretované ako doškoľovanie (berúc do úvahy gramatickú a logickú náplň tohto slova). Paradoxne by takáto situácia napĺňala aj definíciu pojmu „doškoľovanie“, ktorú uvádza vo svojom Pokyne Finančné riaditeľstvo SR. V takomto modelovom prípade by sa o doškoľovanie mohlo jednať. Určite zaujímavým by bolo poznať názor súdu na túto otázku.

Rovnako ako je konštatované v závere v súvislosti s daňovou uznateľnosťou výdavkov na vzdelávanie vynaložených zamestnávateľom, pri posudzovaní oslobodenia na strane zamestnanca bude potrebné skúmať, či nepeňažný príjem zamestnanca predstavuje sumu vynaloženú zamestnávateľom na doškoľovanie a či súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa, a to v kontexte každého prípadu na základe konkrétnych okolností.

Najčastejšie chyby pri uplatňovaní zákona o cestovných náhradách v praxi

Ing. Luboslava Minková

Cestovné náhrady stále tvoria u zamestnávateľa vysokú nákladovú položku a preto ich poskytovanie je veľmi sledovanou oblasťou tak jednotlivými zamestnávateľmi, ale aj kontrolnými orgánmi, ktorými sú predovšetkým finančná správa a z pracovnoprávneho pohľadu inšpektoráty práce. Z uvedených dôvodov by zamestnávatelia mali mať záujem zákon o cestovných náhradách správne aplikovať. Prax však ukazuje, že stále dochádza k nesprávnej aplikácii jednotlivých ustanovení zákona o cestovných náhradách.

Účelom príspevku je upozorniť na najčastejšie chyby pri uplatňovaní zákona o cestovných náhradách v praxi:

§ 1 - účel a osobný rozsah zákona

- K porušovaniu alebo nesprávnej aplikácii zákona o cestovných náhradách dochádza prvotným nesprávnym posúdením právneho úkonu, resp. skutočnosti, ktorý sa má na daný prípad aplikovať.

V tejto súvislosti treba upozorniť na všeobecný problém, ktorý spočíva v tom, že v praxi zamestnávatelia nevedia prvotne správne posúdiť podľa Zákonníka práce, ktorý právny úkon, resp. skutočnosť treba na daný prípad aplikovať a potom dochádza aj k nesprávnemu poskytovaniu náhrad výdavkov. V praxi je niekedy ťažké pre zamestnávateľa posúdiť, či má konkrétny výkon práce zamestnanca na inom mieste ako je jeho pracovisko realizovať napr. vyslaním zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu, alebo má aplikovať smernicu o vysielaní zamestnancov, resp. či zamestnanec by už nemal mať výkon práce 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 zákona o cestovných náhradách, ale aj súvisiacich iných predpisov, napr. zákona o dani z príjmov a to vo väzbe na posúdenie daňových výdavkov zamestnávateľa, ako aj predmetu dane zamestnanca.

- K nesprávnej aplikácii zákona dochádza aj vo vzťahu k osobnému rozsahu zákona – zákon sa aplikuje niekedy na osoby, na ktoré sa zákon nevzťahuje, a to len z dôvodu, že osobe výdavky takéhoto charakteru vznikajú.

- Vo vzťahu k dohodám 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, pričom podľa zákona 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, a to napr. v mieste pobytu zamestnanca, aj keď nejde o zamestnanca, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania.

§ 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 deň, v ktorom mal zamestnanec 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, 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, celé Slovensko, štáty Európskej únie a to za účelom neposkytovať zamestnancovi 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.

§ 3 – určenie podmienok pracovnej cesty

- Neurčujú sa podmienky pracovnej cesty pred pracovnou cestou, ale cestovný príkaz sa vypisuje až po realizácii pracovnej cesty.
- Podmienky pracovnej cesty nie sú určené pri každej pracovnej ceste; 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 mesta/obce sídla zamestnávateľa.
- Podmienky pracovnej cesty sú navzájom z miestneho a časového hľadiska v rozpore – napr. miesto nástupu na pracovnú cestu je určené miesto pobytu a z tohto miesta sa zamestnancovi uznajú cestovné výdavky a čas nástupu je určený až časom odchodu dopravného prostriedku (napr. čas odchodu vlaku, autobusu, ale aj 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, ale aj v prípadoch, že vzdialenosť medzi miestom bydliska zamestnanca alebo sídla zamestnávateľa a miestom výkonu práce na pracovnej ceste je aj do 50 km.
- Neurčuje sa spôsob dopravy v rámci miesta výkonu práce, alebo sa neurčuje spôsob dopravy vôbec.

§ 4 – nárokové náhrady pri pracovnej ceste – ubytovacie výdavky

- Určujú sa limity na ubytovanie pre tuzemské pracovné cesty a pre zahraničné 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.

§ 5 – stravné pri tuzemskej pracovnej ceste

- Stravné sa neposkytuje za celkový čas trvania pracovnej cesty, 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 za celkový čas po spočítaní časov trvania týchto troch pracovných ciest.
- Ak zamestnanec vykoná napr. dvojdnovú 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 25 %,
 - za odchylné podmienky poskytovania stravného považujú také podmienky, ktoré súvisia s výkonom práce, napr. či vodič vezie náklad alebo ide prázdny, ako plní zamestnanec normy, či má zamestnanec 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 pracovnej cesty, pričom podľa zákona 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, 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.
- Stravné počas pracovnej cesty sa poskytuje poskytnutím stravovacej poukážky/gastrolístkov, pričom zákon 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 zákona o cestovných náhradách a samostatne čas strávený na pracovisku v rámci pracovnej zmeny podľa § 152 Zákonníka práce; ak sú splnené podmienky pre poskytnutie obidvoch 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 a pri vyslaní do členského štátu Európskej únie

- Neposkytujú sa náhrady počas dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce k inej fyzickej osobe alebo právnickej osobe; § 6 ods. 1 zákona o cestovných náhradách založil zamestnancovi nárok na náhrady v rozsahu a vo výške ako pri pracovnej ceste.
- Neposkytujú sa náhrady počas vyslania do členského štátu Európskej únie; § 6 ods. 1 zákona o cestovných náhradách 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 nášho práva 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 dočasnom pridelení a pri vyslaní do členského štátu Európskej únie sa v pracovnej zmluve mení miesto výkonu práce, čo vyvoláva problémy pre posúdenie nároku na cestovné náhrady.

§ 7 – náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

- 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 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,
- 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 aj spoločným zamestnancom, 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 a zamestnanec svojvoľne použil cestné motorové vozidlo,
- cena cestovného lístka sa nezisťuje u konkrétneho prepravcu, ale sa vypočítava (napr. počet kilometrov x sadzba podľa sadzobníka 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 dohol 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 sumy stravného a sumy základných náhrad za používanie cestných motorových vozidiel

- Zvýšené sumy stravného a sumy základnej náhrady sa poskytujú už odo dňa účinnosti opatrenia a nie až od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli zverejnené v Zbierke zákonov.

§ 11 – poistenie nevyhnutných 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.

§ 13 – stravné v eurách alebo v cudzej mene

- 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 za celkový čas po spočítaní časov trvania týchto troch zahraničných pracovných ciest.
- Ak zamestnanec vykoná napr. dvojdnú 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 a mene pre cieľovú krajinu a nie v sume a mene pre krajinu, v ktorej zamestnanec strávil najviac hodín, alebo v prípade rovnakého počtu hodín v sume a mene pre krajinu, ktoré je pre zamestnanca výhodnejšie.
- Nesprávne posudzovanie rozhodných časov pre vznik nároku na stravné 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 môže zamestnancovi za zahraničnú pracovnú cestu poskytnúť 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 osobitnej povahy povolania,
 - dohodne vyššia miera krátenia ako umožňuje zákon, t. j. viac ako 25 %,
 - dohodne, že stravné sa nebude poskytovať, ak zahraničná pracovná cesta trvá napr. do 2 hodín; zákon 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 súvisia s výkonom práce zamestnanca, napr. či vodič vezie náklad alebo ide prázdny, ako plní zamestnanec normy, či má zamestnanec 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 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, občerstvenie poskytnuté v lietadle, 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.
 - Stravné sa neposkytuje v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 5 zákona 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 a 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

- Nesprávny výpočet vreckového, napr. zo stravného skutočne poskytnutého zamestnancovi, a nie zo stravného, ktoré je ustanovené pre jednotlivé časové pásma.

§ 17 – dohody o vzájomnej výmene zamestnancov

- Ustanovenie sa aplikuje aj na jednostranné pozvanie zahraničnej osoby alebo zamestnanca a nie iba na dohody o vzájomnej výmene zamestnancov, t. j. na prípady, keď má slovenský zamestnávateľ uzatvorenú dohodu o vzájomnej výmene zamestnancov so zahraničným zamestnávateľom, v rámci ktorej si dohodnú vzájomne hradenie výdavkov pre zamestnancov.

§ 18 – výkon práce v zahraničí

- Zamestnancovi sa hradia výdavky aj počas doby výkonu práce v zahraničí ako nárokové plnenia, pričom zákon 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.

§ 34 – paušalizácia 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).

§ 36 – preddavky a vyúčtovanie náhrad

- Neposkytujú sa preddavky pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri vyslaní zamestnanca na výkon práce do členského štátu Európskej únie; 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.
- Neposkytne sa preddavok na pracovnú cestu, ak zamestnanec nepredložil na vyúčtovanie 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 Ministerstva financií SR, sa prepočítavajú aj iné náhrady, preplatok alebo nedoplatok zo zahraničnej pracovnej cesty.

§ 37 – posudzovanie času stráveného na pracovnej ceste v rámci pracovného času zamestnanca

- Nesprávne sa posudzuje čas strávený na pracovnej ceste či už v rámci pracovného času, alebo mimo pracovného času.
- Pri pružnom pracovnom čase nie je určený na účely pracovnej cesty pevný pracovný čas.

Záver

Vecná problematika, o ktorej by sa pri najbližšej novele zákona o cestovných náhradách mohlo diskutovať:

- pravidelné pracovisko zamestnanca,
- prehodnotiť poskytovanie cestovných náhrad pri dočasnom pridelení,
- prehodnotiť poskytovanie cestovných náhrad pri vyslaní na výkon práce do členského štátu európskej únie v zmysle smernice,
- prehodnotiť krátenie stravného v prípade poskytnutých raňajok v rámci ubytovacích služieb,
- pri zahraničnej pracovnej ceste riešiť časové pásmo do 6 hodín vrátane,
- prehodnotiť náhrady za použitie cestného motorového vozidla,
- poskytovanie cestovných náhrad v rámci projektov/fondov (vo väzbe na daňovú problematiku).

Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVÁ, H.: *Zákoník práce. Komentár.* 2 vydanie. Praha: C.H.Beck, 2011, s. 332.
- BARANCOVÁ, H.: *Zákoník práce. Komentár.* Bratislava: Sprint 2007, s. 435.
- BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie.* Bratislava, Sprint dva 2010, s. 493.
- BARANCOVÁ, H.: *Dočasné vyslanie zamestnancov do Európskej únie v judikatúre SD DS.* In: BARANCOVÁ, H. - HODÁLOVÁ, I. - LACKO, M. - MATLÁK, J. – OLŠOVSKÁ, A. – SKIČKOVÁ, D. - TOMAN, J.: *Pracovné právo v európskej perspektíve.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk s.r.o. 2009, s. 200.
- BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 222.
- BULLA, M.: *Aktuálne otázky voľného pohybu zamestnancov v kontexte európskeho pracovného práva.* In: *Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2010.* Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2011. s. 120 – 129.
- GALVAS, M.: *Pracovní cesta.* In: GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo.* Brno: MU Právnická fakulta 2012, s. 281-282.
- HOCHMAN, J. - KOTTNAUER, A. - ÚLEHLOVÁ, H. - TRYLČ, L.: *Zákoník práce. Komentář.* Praha: Linde 2007, s. 174.
- KAKAŠČÍKOVÁ, J.: *Rodina zamestnanca podľa ustanovení Zákonníka práce.* In: *Právní rozpravy 2011 Hradec Králové: MAGNANIMITAS,* 2011.s. 86 – 92.
- MINKOVÁ, Ľ.: *Cestovné náhrady v praxi.* Bratislava, EPOS 2006, s. 103,104.
- PUDÍK, V.: *Spory ze stabilizačních dohod.* Praha, Práce 1988, s. 51.
- RANDLOVÁ, N.: *Formy vysílání zaměstnanců a jejich odlišení od přidělování (pronájmu) zaměstnanců v rámci EU.* In *Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie (zborník).* Trnava: PF TU 2008, s. 72.
- RYTÍŘOVÁ, L. - TEPPROVÁ, J.: *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie.* 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 17-18.
- ŠTEFKO, M.- BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha, C.H.Beck 2010, s. 828.
- VARGA, P.: *Vybrané problémy vysielania zamestnancov a určenie rozhodného práva.* In: *Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva, medzinárodného práva a európskeho práva z*

hľadiska krajín Vyšehradskej štvorky po ich vstupe do Európskej únie. Žilina : Poradca podnikateľa, spol. s.r.o., [2007], 7 s..

ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A.: Otvorené inovácie: teória a prax. Łódź : Ksiezy Mlyn Dom Wydawniczy Michal Koliński, 2012. 143 s. ISBN 978-83-7729-188-7.

ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A.: Vývoj právnej úpravy výskumnej činnosti v Slovenskej republike so zameraním na inovačný proces. In: TOTH, Š.: Obchod a finance 2013. Praha : Česká zemědělská univerzita v Praze, 2013. s. 64-70. ISBN 978-80-213-2383-4.



KULTÚRA SVETA PRÁCE

Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty

Editor: JUDr. Marek Švec, PhD.

Autori: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.
JUDr. Marek Švec, PhD., Ing. Ľuboslava Minková, JUDr. Simona Schuszteková
JUDr. Ing. Miriam Galandová, LL.M., FCCA

Recenzent: Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD., JUDr. Ivica Hodálová, PhD.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR
Bratislava, 2013

Recenzovaný zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“.

Za odbornú, obsahovú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

ISBN 978 – 80 – 89149 – 32 – 2