

Tuzemská cesta

Zamestnancovi vyslanému na tuzemskú pracovnú cestu patria nasledujúce **nárokové náhrady** :

- náhrada preukázaných cestovných výdavkov,
- náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie,
- stravné,
- náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu rodiny.

§ 4 a 5 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách

Náhrada preukázaných cestovných výdavkov

Cestovné výdavky sú **všetky výdavky zamestnanca, ktoré vynaložil v súvislosti s uskutočnenou tuzemskou pracovnou cestou na dopravu**:

- výdavky za cestovné lístky,
- letenky,
- ležadlá,
- lôžka,
- taxi (pozor – v praxi sa často výdavok za taxi považuje nesprávne za potrebný vedľajších výdavok),
- miestna pravidelná verejnú dopravu.

Pri uznávaní cestovných výdavkov treba vždy vychádzať z toho, aký **spôsob a druh dopravy bol pred vyslaním zamestnanca na tuzemskú pracovnú cestu určený** zamestnávateľom v podmienkach tuzemskej pracovnej cesty.

Cestovné výdavky preukazuje zamestnanec dokladom z konkrétne určeného druhu a spôsobu dopravy. Všetky doklady musia byť časovo a vecne v súlade s časom a miestom konania tuzemskej pracovnej cesty.

V prípade, že zamestnanec cestovné výdavky nepreukáže (napr. z dôvodu straty), **zamestnávateľ ich môže uznať aj bez preukázania** (§ 35 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách) - a to vo výške s prihliadnutím na spôsob dopravy, ktorý zamestnancovi určil v podmienkach tuzemskej pracovnej cesty.

§ 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách

Náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie

Zamestnanec má **nárok na preukázaný výdavok na ubytovanie**. Na ubytovanie nie sú zákonom o cestovných náhradách ustanovené žiadne limity a nemôže si ich určiť ani zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise. **Zamestnanec má vždy nárok na preukázaný výdavok za ubytovanie**.

Zamestnávateľ môže ovplyvniť sumu výdavku na ubytovanie iba tak, že zamestnancovi na tuzemskej pracovnej ceste ubytovanie zabezpečí. Zamestnanec je povinný ubytovať sa v ubytovacom zariadení, ktoré mu zamestnávateľ zabezpečí.

Zamestnávateľ tiež môže zamestnancovi určiť v podmienkach tuzemskej pracovnej cesty **spôsob ubytovania** (hotel do určitej kategórie, ubytovňa, penzión a pod.), nie však finančný limit na ubytovanie. Ak si zamestnanec nemôže takto určený spôsob ubytovania v konkrétnom mieste konania tuzemskej pracovnej ceste zabezpečiť, potom má nárok vždy na náhradu preukázateľného výdavku na ubytovanie na základe dokladu.

Výdavky za ubytovanie preukazuje zamestnanec dokladom v podobe hotelového účtu alebo účtu zo súkromného ubytovacieho zariadenia.

Zamestnávateľ má povinnosť vždy požadovať od zamestnanca predloženie dokladu za výdavky na ubytovanie a v prípade straty dokladu požadovať vystavenie náhradného dokladu. Ak sa nepodarí získať náhradný doklad o ubytovaní, zamestnávateľ môže uznať tento výdavok aj bez preukázania (§ 35 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z.).

§ 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách

Náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov

Potrebné vedľajšie výdavky sú všetky ostatné výdavky, **ktoré zamestnancovi vzniknú v súvislosti s**:

- **plnením úloh na tuzemskej pracovnej ceste** (napr. poplatok za telefón, fax, poplatok za použitie internetu, vstupné na výstavu, veľtrh) alebo
- **podmienkami tuzemskej pracovnej cesty** (napr. poplatok za použitie garáže, poplatok za parkovanie, poplatok za výmenu šekov, poplatok za diaľnicu, tunel, kompu).

Rozsah týchto výdavkov nie je v zákone o cestovných náhradách vymedzený. Nevyhnutnosť a účelnosť vynaloženia konkrétnych výdavkov posudzuje zamestnávateľ.

V prípade, že zamestnanec potrebné vedľajšie výdavky nepreukáže (napr. z dôvodu straty), zamestnávateľ môže uznať tieto výdavky aj bez preukázania (§ 35 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z.).

§ 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách

Náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu rodiny

Podmienky pre poskytovanie náhrady výdavkov za cesty k návšteve rodiny:

- Zamestnancovi patrí len náhrada preukázaných cestovných výdavkov.
- Náhrada sa poskytuje za splnenia podmienky, ak pracovná cesta trvá podľa podmienok pracovnej cesty viac ako 7 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní.
- Z časového hľadiska sa náhrada poskytuje jedenkrát týždenne, avšak možno dohodnúť poskytovanie náhrady za dlhšiu dobu (napr. jeden krát za 10 dní, jedenkrát za 14 dní), najdlhšie však za 1 mesiac. Dlhšia doba môže byť dohodnutá v pracovných zmluvách (u každého zamestnanca môže byť táto doba iná), v kolektívnych zmluvách (v ktorej sa dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom) alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom.

- Náhrada sa v zásade poskytuje do miesta pobytu rodiny - prechodný pobyt alebo trvalý pobyt, ale zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na poskytovaní tejto náhrady aj do iného miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ktorá sa prechodne zdržiava na inom mieste, napr. počas dovolenky, prázdnin a pod.

Návštevou rodiny sa tuzemská pracovná cesta prerušuje. Preto je potrebné zo strany zamestnávateľa presne určiť čas prerušenia pracovnej cesty a čas pokračovania pracovnej cesty a to z dôvodu správneho určenia výšky stravného v deň prerušenia a v deň pokračovania pracovnej cesty.

Rodina zamestnanca je jeho manžel, vlastné deti, osvojené deti, deti zverené zamestnancovi do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, vlastní rodičia, osvojiteľia, opatrovníci, pestúni, prípadne ďalšie osoby žijúce v domácnosti so zamestnancom, ak majú pobyt (trvalý pobyt alebo prechodný pobyt) na území Slovenskej republiky.

§ 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách

Stravné

Zamestnanec má nárok na stravné, ak jeho pracovná cesta **trvá najmenej 5 hodín v rámci jedného kalendárneho dňa**. Stravné je určené pevnou sumou pre jednotlivé časové pásma a z tohto dôvodu sa jeho použitie zo strany zamestnanca nepreukazuje.

Trvanie tuzemskej pracovnej cesty za každý kalendárny deň je rozdelené na tri časové pásma:

- 5 až 12 hodín,
- nad 12 hodín do 18 hodín,
- nad 18 hodín.

Stravné sa pri tuzemskej pracovnej ceste poskytuje za každý kalendárny deň pracovnej cesty podľa dĺžky trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni.

Poskytovanie stravného pre osobitnú skupinu zamestnancov

Ak v **rámci jedného kalendárneho dňa zamestnanec vykoná niekoľko tuzemských pracovných ciest**, nárok na stravné sa posudzuje za každú pracovnú cestu samostatne.

Pri **viacdňovej tuzemskej pracovnej ceste** sa každý kalendárny deň vo vzťahu k nároku na stravné posudzuje samostatne.

Ak **zamestnanec, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania**, vykoná

- počas kalendárneho dňa viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest,
- počas dvoch kalendárnych dní pracovnú cestu, ktorá trvá v každom kalendárnom dni menej ako 5 hodín a ktorá celkovo trvá najmenej 5 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
- počas jednej pracovnej zmeny v rámci dvoch kalendárnych dní viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest.

So zamestnancom, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno dohodnúť v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru:

- iné podmienky poskytovania stravného oproti zákonnej úprave,
- nižšie sumy stravného oproti štátom garantovanej výške, najviac však o 5 %.

(§ 5 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách)

Bezplatne zabezpečené stravovanie

Bezplatne zabezpečené stravovanie spĺňa tieto podmienky:

- zamestnanec na toto stravovanie nemôže mať výdavok,
- stravovanie musí byť poskytnuté zamestnancovi preukázaným spôsobom,
- nie je stanovená hodnota (cena) bezplatne zabezpečeného stravovania - ide o nepeňažné plnenie.

Zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu znamená zabezpečenie **troch hlavných jedál** počas tuzemskej pracovnej cesty a kalendárneho dňa, čo znamená raňajky, obed a večera.

Zamestnávateľ stravné zamestnancovi neposkytuje, ak má zamestnanec preukázateľne zabezpečené na tuzemskej pracovnej ceste bezplatné stravovanie v celom rozsahu.

Čiastočne zabezpečené bezplatné stravovanie znamená zabezpečenie **jedného alebo dvoch hlavných jedál** počas tuzemskej pracovnej cesty a kalendárneho dňa (napr. zabezpečenie len obeda, len večere, raňajok a obeda a pod.).

Zamestnávateľ nárokové stravné zamestnancovi **kráti**, ak má zamestnanec preukázateľne zabezpečené na tuzemskej pracovnej ceste čiastočné bezplatné stravovanie (napr. len obed ale v plnej výške).

Za zabezpečené stravovanie sa nepovažuje:

- poskytnutie obvyklého pohostenia (káva, obložený chlebič, obložená zemiarka, minerálna voda a pod.). Stravné slúži zamestnancovi na zabezpečenie si teplého jedla.
- poskytnutie zamestnancovi rôznych „stravovacích poukážok - gastro lístkov“. V tomto prípade sa zamestnancom poskytuje len určitá peňažná hodnota formou „lístka“ a nie stravovanie (napr. obed).

Krátenie stravného

Stravné sa kráti o vypočítanú nominálnu hodnotu, ktorá sa vypočíta zo stravného pre časové pásmo nad 18 hodín.

- Za bezplatne zabezpečené raňajky o 25 %.
- Za bezplatne zabezpečený obed o 40 % .
- Za bezplatne zabezpečenú večeru o 35 %.

Pri sumách stravného podľa opatrenia MPSVR SR č. 176/2019 Z. z. sa stravné, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa bude krátiť v prípade zabezpečenia:

- raňajok o 2,90 € ($11,60 \text{ €} \times 25 \% = 2,90 \text{ €}$),
- obeda o 4,64 € ($11,60 \text{ €} \times 40 \% = 4,64 \text{ €}$) a
- večere o 4,06 € ($11,60 \text{ €} \times 35 \% = 4,06 \text{ €}$).

Vo väzbe na vypočítanú nominálnu (menovitú) mieru krátenia stravného za bezplatne poskytnuté raňajky, bezplatne poskytnutý obed a za bezplatne poskytnutú večeru je potrebné upozorniť na to, že sa **nezaokrúhľuje** vypočítaná **nominálna (menovitá) miera krátenia**, ale podľa § 5 ods. 10 zákona o cestovných náhradách sa zaokrúhľuje až vypočítané, **určené stravné**, a to na **najbližší eurocent nahor**. Týmto spôsobom sa zaokrúhľuje stravné za každý kalendárny deň samostatne, nezaokrúhľuje sa stravné za pracovnú cestu ako celok.

Určené stravné = nárok na stravné pre dané časové pásmo v rámci kalendárneho dňa – vypočítaná miera krátenia za bezplatne zabezpečené jedlo (raňajky, obed, večera) bez zaokrúhlenia.

Ak má zamestnanec so zamestnávateľom dohodnuté iné podmienky poskytovania stravného, nominálna hodnota krátenia za raňajky, obed a večeru sa vypočíta z najvyššie dohodnutej sumy stravného medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Vypočítaná miera krátenia sa nezaokrúhľuje. Zaokrúhľuje sa až vypočítané stravné a to vždy na najbližší eurocent nahor.

Stravné sa kráti o vypočítanú nominálnu mieru krátenia. Kráti sa stravné, na ktoré má zamestnanec nárok v rámci kalendárneho dňa podľa času trvania tuzemskej pracovnej cesty.

Dôvody nekrátenia stravného

Stravné sa v prípade bezplatne zabezpečeného jedla nekráti, **ak zamestnanec stravovanie nemohol využiť z nejakých vážnych a opodstatnených dôvodov**, ktoré nezavinil (napr. skorší odlet lietadla, plnenie úloh zamestnávateľa čase podávania bezplatného stravovania a pod).

Ak zamestnanec z dôvodov, ktoré nezavinil zabezpečené jedlo, resp. poskytnuté raňajky nemohol prevziať, má právo tieto dôvody uviesť vo vyúčtovaní tuzemskej pracovnej cesty a oprávnený zamestnanec zamestnávateľa tento aspekt posúdi.

(§ 5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách)

Vylúčenie poskytovania stravného počas prerušenia tuzemskej pracovnej cesty

Zamestnanec nemá nárok na stravné počas:

- dohodnutého prerušenia tuzemskej pracovnej cesty na žiadosť zamestnanca v období pred začiatkom výkonu práce na pracovnej ceste alebo v období po skončení výkonu práce na pracovnej ceste (§ 3 ods. 2).
- prerušenia tuzemskej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny (§ 4 ods. 1 písm. e).

(§ 5 ods. 10 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách)

Rozsah nenárokových náhrad

Zamestnancovi pri vyslaní na tuzemskú pracovnú cestu môže zamestnávateľ poskytnúť tieto **nenárokové náhrady**:

- stravné alebo bezplatné stravovanie (§ 5 ods. 3 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách),
- iné a vyššie náhrady (§ 9 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách).

Stravné alebo bezplatné stravovanie pri tuzemskej pracovnej ceste kratšej ako 5 hodín:

- stravné v peňažnom plnení až do sumy stravného ustanovené pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
- bezplatné stravovanie (napr. bezplatný obed).

Iné a vyššie náhrady môžu aplikovať len zamestnávateľa, ktorí odmeňujú zamestnancov podľa Zákonníka práce (§ 9 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách).

Legislatíva

- Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
- Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 143/2019 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného

Sem vložte text

