

Vysielanie zamestnancov na pracovné cesty

Pri vysielaní zamestnanca na pracovnú cestu je prvom rade potrebné vychádzať z § 57 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý dáva zamestnávateľovi možnosť vyslať zamestnanca na nevyhnutné potrebné obdobie na pracovnú cestu.

Zamestnávateľ potrebuje súhlas zamestnanca, ak ho vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca.

Zamestnávateľ **nepotrebuje súhlas zamestnanca s vyslaním na pracovnú cestu**, ak:

- ide o pracovnú cestu v rámci obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca,
- vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce,
- sa zamestnanec dohodol v pracovnej zmluve, že bude vykonávať pracovné cesty.

Maximálna doba trvania pracovnej cesty nie je zákonom určená. Jej trvanie je vo všeobecnosti vymedzené na nevyhnutne potrebné obdobie. Vždy však musí ísť len o prechodné plnenie úloh.

Výkon práce na pracovnej ceste nesmie presahovať druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve.

Dočasne prideleného zamestnanca môže podľa § 57 ods. 2 Zákonníka práce počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ; mimo obdobia dočasného pridelenia na pracovnú cestu zamestnanca bude môcť vyslať zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania.