

## Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukladanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokovat'. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

# Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Práca a zamestnanosť](#) > [Zamestnanec a zamestnávateľ](#) > [Cestovné náhrady](#)

## Cestovné náhrady

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom **náhradu výdavkov, ktoré im vzniknú v súvislosti s výkonom práce**.

Podmienky poskytovania náhrad výdavkov a iných plnení upravuje [zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách](#).

Zákon o cestovných náhradách presne vymedzuje **právne úkony**, pri ktorých vzniká nárok na náhradu a **okruh osôb**, ktorým tento nárok vzniká. Rozlišuje tiež náhrady, ktoré majú pre zamestnanca **nárokový charakter** a náhrady, ktoré majú **nenárokový (fakultatívny) charakter**.

### 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.

### Spôsob a forma vyslania na pracovnú cestu

Zamestnávateľ **písomne určí**:

- miesto nástupu na pracovnú cestu,
- miesto výkonu práce,
- čas trvania,
- spôsob dopravy a
- miesto skončenia pracovnej cesty.

V praxi sa realizuje vyslanie na pracovnú cestu a určenie jej podmienok formou rôznych tlačív, napr. tlačivo „Cestovný príkaz“ alebo „Vyslanie na pracovnú cestu“.

**Zákon o cestovných náhradách žiadne tlačivo neustanovil pre zamestnávateľa ako záväzné tlačivo.**

Je v právomoci každého zamestnávateľa, aby sa rozhodol, či bude používať tlačivá, ktoré sú na tento účel v obehu a v predaji, alebo si vypracuje svoje vlastné tlačivo, pričom jeho štruktúru, formu a obsah určí sám.

### Trvanie pracovnej cesty

Pracovná cesta je časovo ohraničená dobou **od nástupu zamestnanca na cestu do skončenia tejto pracovnej cesty**.

Pracovná cesta je vždy dlhší časový úsek, ako je čas samotného výkonu práce na pracovnej ceste.

**Do času trvania pracovnej cesty sa započítava:**

- čas od miesta nástupu na pracovnú cestu do miesta výkonu práce na pracovnej ceste,
- čas výkonu práce a
- čas do príchodu do miesta skončenia pracovnej cesty.

### Pravidelné pracovisko zamestnanca

Pracovná cesta je, keď zamestnanec vykonáva prácu na inom mieste, ako je jeho pravidelné pracovisko.

**Pravidelné pracovisko zamestnanca** je v prvom rade vždy miesto písomne dohodnuté medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V prípade, ak také miesto nie je dohodnuté, za pravidelné pracovisko zamestnanca sa až potom považuje miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve - § 43 ods. 1 písm. b Zákonníka práce

V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce (obec, organizačná jednotka, alebo inak určené miesto). Z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách je však nevyhnutné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.

So zamestnancom, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu – prechodný pobyt alebo trvalý pobyt.

Zákon o cestovných náhradách definuje osobitne a presne miesto pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad dočasne pridelenému zamestnancovi na účely jeho pracovných ciest počas dočasného pridelenia, na ktoré ho môže vyslať iba užívateľský zamestnávateľ.

**Miesto pravidelného pracoviska** dočasne prideleného zamestnanca na účely pracovných ciest, ktoré vykoná počas dočasného pridelenia je **miesto jeho výkonu práce dohodnuté podľa § 58 ods. 5 Zákonníka práce v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve**. Na tento účel sa všeobecná úprava týkajúca sa miesta pravidelného pracoviska v 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách **nevzťahuje na dočasne prideleného zamestnanca** t. j. dočasne pridelený zamestnanec si nemôže dohodnúť miesto pravidelného pracoviska iným miestom; ak by dočasne pridelený zamestnanec bol zaradený do skupiny zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, nemôže si dohodnúť miesto pravidelného pracoviska ani v mieste jeho pobytu (trvalý alebo prechodný pobyt).

## Nárokové cestovné náhrady

Nárokové cestovné náhrady sú **náhrady, ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť**. Zamestnanec si pri uplatňovaní práva na nárokové náhrady musí splniť zákonom stanovené podmienky.

Nárokové cestovné náhrady **nie sú predmetom dane z príjmov zo závislej činnosti**, ak sa poskytujú v súvislosti s výkonom závislej činnosti do výšky, na ktorú zamestnancovi vznikne nárok.

## Nenárokové cestovné náhrady

Nenárokové cestovné náhrady **nie je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi**. Ich poskytovanie je založené na dohode:

- zamestnávateľa a zamestnanca v pracovnej zmluve alebo inej písomnej dohode,
- zamestnávateľa a odborovej organizácie, t. j. ich poskytovanie je dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo
- ich poskytovanie závisí od rozhodnutia zamestnávateľa (napr. na základe vnútorného predpisu).

Nenárokové cestovné náhrady **sa považujú u zamestnanca za predmet dane** a sú pre neho zdaniteľným príjmom a súčasne vymeriavacím základom na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie.

## Kedy sa poskytujú cestovné náhrady?

- Pracovná cesta (tuzemská pracovná cesta, zahraničná pracovná cesta),
- dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi (ďalej len „dočasné pridelenie“),
- vyslanie zamestnanca do členského štátu Európskej únie (ďalej len „vyslanie do štátu EÚ“),
- vznik pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu (ďalej len „vznik pracovného pomeru“),
- výkon práce v zahraničí,
- cesta v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť (ďalej len „cesta mimo rozvrhu pracovnej zmeny“),
- pracovná cesta dočasne prideleného zamestnanca, na ktorú ho môže vyslať iba užívateľský zamestnávateľ.

## Okruh osôb, ktorým sa poskytujú cestovné náhrady

- Zamestnanci v pracovnom pomere alebo v štátnozamestnaneckom pomere, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- členovia družstiev, ak podľa stanov podmienkou členstva je aj pracovný vzťah,
- fyzické osoby činné na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov – IX. časť Zákonníka práce),
- osoby, o ktorých to ustanovuje priamo zákon o cestovných náhradách (napr. zahraniční zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné cesty u slovenského zamestnávateľa na základe dohody o vzájomnej výmene zamestnancov - § 17, rodinným príslušníkom zamestnanca, ktorý má podľa pracovnej zmluvy výkon práce v zahraničí – IV. časť),
- osoby, o ktorých to ustanovuje osobitný predpis (napr. starostovia miest a obcí, poslanci obecného zastupiteľstva, predseda vyššieho územného celku, poslanci vyššieho územného celku, audítori, daňoví poradcovia a pod.),
- osoby, ktoré sú vymenované alebo zvolené do orgánov právnickej osoby a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu (člen predstavenstva, člen dozornej rady, člen správnej rady, člen poradného orgánu, člen koordinačného orgánu, konateľ spoločnosti a pod.),
- osoby, ktoré plnia pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu úlohy a nie sú k právnickej osobe alebo fyzickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu ani v inom právnom vzťahu, ak poskytovanie cestovných náhrad je dohodnuté (napr. dobrovoľníci v občianskych združeniach),
- dočasne pridelení zamestnanci na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi podľa § 58 Zákonníka práce.

## 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. 73/2024 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 368/2023 Z. z. o sumách stravného - účinnosť od 1. 10. 2023