

Davis & Morgan

www.davismorgan.sk

Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo

Úplné znenia platné v roku **2025**

ZÁKONNÍK

& PRÁCE CESTOVNÉ NÁHRADY

Celoročný interaktívny komplet najnovších úplných znení zákonov s elektronickými publikáciami, aktualizáciami a servisným webom

Vždy aktuálny stav

Zákonník práce / Zákon o cestovných náhradách / Sadzby cestovných náhrad a ďalšie vždy aktuálne zadarmo na preberanie na

ZakonnikPrace365.sk

Aktualizácie,
e-booky,
on-line
služby



V cene:



Ekonomický software

POHODA

Zákonník práce & Cestovné náhrady 2025

Prehľad predpisov

Zákonník práce	Zákon o cestovných náhradách
Strana 4	Strana 48
Stravné a základné náhrady za používanie cestných motorových vozidiel	Základné náhrady stravného v eurách alebo v inej mene v jednotlivých krajinách
Strana 59	Strana 60

Nový on-line servis ZADARMO: ZakonnikPrace365.sk!
Úplné znenia, novely, bonusy, e-booky na prevzatie

POHODA

Ekonomický software

Ideálne
pre komplexné
spracovanie podvojného
a jednoduchého účtovníctva

www.pohoda.sk



mPOHODA

mobilná fakturácia a predaj

Aplikácia, s ktorou vystavíte doklady z mobilu a ľahko ich pošlete svojej účtovníčke

www.mpohoda.sk



ZÁKONNÍK PRÁCE & CESTOVNÉ NÁHRADY 2025. E-book v pdf, 1. vydanie. Právny stav 1. ledna 2025.

ZakonnikPrace365.sk

© 2025 DonauMedia, s. r. o., Tallerova 4, Bratislava. E-mail: newsletter@newsletter.cz. Vyrobené v EÚ.

ISBN 978-80-8183-222-2

Právne upozornenie: Znenie textov v tejto publikácii bolo preverené so všetkou dostupnou starostlivosťou, vydavateľ ani predajca však nepreberajú žiadne záruky za eventuálne škody vzniknuté jej použitím a nezodpovedajú teda za to, ak by na základe textov zverejnených v tejto publikácii ktokoľvek konal alebo sa zdržal konania a v súvislosti s tým mu vznikla akákoľvek škoda materiálnej alebo nemateriálnej povahy. Autorské práva k tejto publikácii sú predmetom ochrany podľa zákonov ČR a SR a ich nositeľom je výhradne vydavateľ. Rozmnožovanie a šírenie celku alebo častí tejto publikácie akýmkoľvek spôsobom bez výslovného písomného dovolenia vydavateľa je zakázané.

Súhrnný prehľad noviel

V tomto prehľade sú uvedené novely, ktoré vstúpili do účinnosti v priebehu roka 2024 (od 2. januára 2024 ďalej) a novely, ktoré vstúpili do účinnosti od 1. januára 2025. Ďalšie informácie sú súčasťou aktualizáčného servisu a prehľadov na servisnej stránke ZakonnikPrace365.sk alebo Zakony365.sk a tu sú aj uvedené úplné znenia vždy s aktuálnou účinnosťou ku konkrétnemu dátumu.

■ **Zákonník práce**

Zákonník práce bol novelizovaný zákonmi č. 309/2023 Z. z., č. 172/2024 Z. z., č. 178/2024 Z. z., č. 323/2024 Z. z. a č. 324/2024 Z. z.

Novela zákonom č. 309/2023 Z. z. o premenách obchodných spoločností a družstiev a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- **Dátum publikovania:** 28. júla 2023
- **Účinnosť zmien:** 1. marca 2024

Novela zákonom č. 172/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 10. júla 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2025

Novela zákonom č. 178/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 12. júla 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. augusta 2024

Novela zákonom č. 323/2024 Z. z. ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 27. novembra 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2025

Novela zákonom č. 324/2024 Z. z. ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

- **Dátum publikovania:** 27. novembra 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2025

■ **Zákon o cestovných náhradách**

Zákon o cestovných náhradách bol novelizovaný zákonom č. 297/2024 Z. z.

Novela zákonom č. 297/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 19. novembra 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. decembra 2024 / 1. januára 2025

■ **Sadzby cestovných náhrad**

Novelizované bolo Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách a Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného. Sadzby stravného v eurách alebo v inej mene v jednotlivých krajinách neboli v priebehu roka 2024 ani k 1. januáru 2025 novelizované.

Nové 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

- **Dátum publikovania:** 18. apríla 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. mája 2024

Nové Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 211/2024 Z. z. o sumách stravného

- **Dátum publikovania:** 1. augusta 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. septembra 2024

Poznámky k novelám v priebehu roka 2025, opravy, doplnky
Priebežné informácie o novelách: ZakonnikPrace365.sk



Vždy aktuálny text pracovnej legislatívy:

Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce,

v znení zákona č. 165/2002 Z. z., č. 408/2002 Z. z., č. 210/2003 Z. z., č. 461/2003 Z. z., č. 5/2004 Z. z., č. 365/2004 Z. z., č. 81/2005 Z. z., č. 244/2005 Z. z., č. 131/2005 Z. z., č. 570/2005 Z. z., č. 231/2006 Z. z., č. 124/2006 Z. z., č. 348/2007 Z. z., č. 200/2008 Z. z., č. 460/2008 Z. z., č. 49/2009 Z. z., č. 184/2009 Z. z., č. 574/2009 Z. z., č. 543/2010 Z. z., č. 48/2011 Z. z., č. 257/2011 Z. z., č. 406/2011 Z. z., č. 512/2011 Z. z., č. 251/2012 Z. z., č. 252/2012 Z. z., č. 345/2012 Z. z., č. 361/2012 Z. z., č. 233/2013 Z. z., č. 58/2014 Z. z., č. 103/2014 Z. z., č. 183/2014 Z. z., č. 307/2014 Z. z., č. 14/2015 Z. z., č. 61/2015 Z. z., č. 351/2015 Z. z., č. 378/2015 Z. z., č. 440/2015 Z. z., č. 82/2017 Z. z., č. 85/2017 Z. z., č. 335/2017 Z. z., č. 63/2018 Z. z., č. 347/2018 Z. z., č. 376/2018 Z. z., č. 307/2019 Z. z., č. 319/2019 Z. z., č. 365/2019 Z. z., č. 380/2019 Z. z., č. 63/2020 Z. z., č. 66/2020 Z. z., č. 157/2020 Z. z., č. 294/2020 Z. z., č. 326/2020 Z. z., č. 76/2021 Z. z., č. 215/2021 Z. z., č. 412/2021 Z. z., Uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., č. 125/2022 Z. z., č. 222/2022 Z. z., č. 248/2022 Z. z., č. 350/2022 Z. z., č. 376/2022 Z. z., č. 1/2023 Z. z., č. 50/2023 Z. z., č. 309/2023 Z. z., č. 530/2023 Z. z., č. 172/2024 Z. z., č. 178/2024 Z. z., č. 323/2024 Z. z. a č. 324/2024 Z. z.

Ako sú novelizácie v texte úplného znenia vyznačené:

- obyčajné písmo – základný text vrátane všetkých noviel z predchádzajúcich rokov
- **tučné ležaté písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti v priebehu roka 2024 (symbol ☒ znamená vypustený text bez náhrady)
- **tučné písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti od 1. januára 2025 (symbol ☒ znamená vypustený text bez náhrady)
- *ležaté písmo* – redakčné poznámky

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činnosti vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľa sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Čl. 4

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávateľa sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. 7

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Čl. 8

Zamestnávateľa sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávateľa majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľa majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Čl. 11

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Pôsobnosť Zákonníka práce

§ 1

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace.

(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

(3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

(4) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

(5) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon ale-

bo osobitný predpis neustanovuje inak.

(6) V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

§ 2

(1) Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

(2) Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa vzťahuje tento zákon, ak to výslovne ustanovuje alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.

(3) Na právne vzťahy profesionálnych športovcov pri výkone športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a na právne vzťahy športových odborníkov pri výkone činnosti na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

§ 3

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa osobitného predpisu, a zamestnancov pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu prevádzkovateľa plynárenskej prepravnej siete, zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, pedagogických zamestnancov, profesionálnych náhradných rodičov, zamestnancov, ktorí sú divadelnými umelcami alebo hudobnými umelcami, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky a zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.

(4) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, výbušných predmetov a výbušných pyrotechnických zloží sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 4

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 5

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

- dĺžku pracovného času a odpocínok,
- dĺžku dovolenky,
- minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,
- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov,
- rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,

- podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),
- podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,
- náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítavať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby.

(4) Pri vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky podľa odseku 6 písm. c)

- užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú,
- užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hosťujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie,
- sa neuplatňujú § 57 ods. 2 a § 58 ods. 7.

(5) Ustanovenia odsekov 2 a 3 nebránia uplatňovaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

(6) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné

- vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

(7) Vysielajúci zamestnávateľ je

- hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
- domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

(8) Vyslaný zamestnanec je

- hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie,
- domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

(9) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužívajú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak

