



LEGISLATÍVNY ALARM *pre personalistov*

Prehľad zmien • vzory na stiahnutie • vaše povinnosti

UKÁŽKOVÉ ČÍSLO

PREVRAT V ZÁVISLEJ PRÁCI
SZČO OD 1. 1. 2026

V OHNI NOVÝCH PRAVIDIEL
ZAMESTNÁVANIA CUDZINCOV V ROKU 2026

KEĎ VÝPOVEĎ NESTAČÍ:
NAJVÄČŠIE RIZIKÁ PRE PERSONALISTOV

+ KU KAŽDEJ TÉME:
VZOR TLAČIVA NA STIAHNUTIE

KALENDÁR POVINNOSTÍ HR

TIRÁŽ

VYDAVATEĽ:

Nakladateľství Forum, s.r.o.,
organizačná zložka
www.forum-media.sk

ADRESA REDAKCIE:

Tallerova 4, 811 02 Bratislava

ZÁKAZNÍCKE ODDELENIE:

office@forum-media.sk
tel.: 02 / 20 62 00 10
fax: 02 / 20 62 00 19

ŠÉFREDAKTORKA:

Bc. Soňa Stiedlová

FOTOGRAFIE:

BigStockPhoto, FreepikPixabay,
archív autorov

GRAFICKÁ ÚPRAVA

A ZLOM E-MAGAZÍNU:
Renáta Brtnická

JAZYKOVÁ KOREKTÚRA:

Andrea Vargovčíková

ROČNÉ PREDPLATNÉ:

179 eur (bez DPH)

OBJEDNÁVKA PREDPLATNÉHO:

office@forum-media.sk
fax: 02 / 20 62 00 19

INFORMÁCIE O PREDPLATNOM:

tel.: 02 / 20 62 00 10

ROČNÍK:

1. ročník

PERIODICITA:

E-magazín vychádza ako mesačník.

Akékoľvek šírenie E-magazínu
je povolené výhradne
so súhlasom vydavateľa.

Redakcia si vyhradzuje právo na jazy-
kovú a štylistickú úpravu príspevkov.

Redakcia nezodpovedá za jazykovú
ani vecnú správnosť príspevkov.

© Nakladateľství Forum s.r.o.,
organizačná zložka, 2026.

OBSAH

KALENDÁR POVINNOSTÍ

Kľúčové zodpovednosti a nevyhnutné kroky3

LEGISLATÍVNE ZMENY V HR

Zamestnávanie SZČO na hrane zákona v roku 20264

Totálny prevrat závislej práce od 1. 1. a na čo si dať pozor
pri spolupráci so SZČO?

**VZOR: Žiadosť o vydanie potvrdenia o neporušení
zákazu nelegálneho zamestnávania7**

ZAMESTNÁVANIE CUDZINCŮV

**V ohni nových pravidiel zamestnávania cudzincov
v roku 20268**

Čo sa pre vás v praxi mení? Nové pravidlá, nové povinnosti,
nové riziká

**VZOR: Prísľub na prijatie štátneho príslušníka
tretej krajiny do zamestnania 12**

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

**Keď výpoveď nestačí: Právne riziká, ktorým čelia
personalisti 13**

Ako správne zvoliť spôsob ukončenia pracovného vzťahu
a minimalizovať riziko pracovnoprávných sporov

VZOR: Dohoda o skončení pracovného pomeru16

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

**Kolektívne pracovnoprávne vzťahy:
Vaša povinnosť informovať zamestnancov 18**

Bez zástupcov zamestnancov to nesmiete spraviť:
kto má právo na informácie a kto rozhoduje o zmenách?

VZOR: Kolektívna zmluva 22

CHECKLIST

CHECKLIST k legislatívnym zmenám25

Kľúčové zodpovednosti a nevyhnutné kroky

Od 1. januára

**Aktualizácia
pracovnoprávných zmlúv
a pracovných podmienok
v súlade s platnými legislatívnymi
zmenami, najmä v nadväznosti na:**

zvýšenie minimálnej mzdy,
úpravu sadzieb zdravotných
a sociálnych odvodov,
predĺženie obdobia vyplácania
nemocenských dávok z 10 na 14 dní,
zmenu definície závislej
práce.



Do 31. januára

**Príprava na
ukončenie povinnosti
evidenčných listov
dôchodkového
poistenia (ELDP):**
doručenie ELDP za všetkých
zamestnancov, ktorým bol
pracovnoprávny vzťah
ukončený.

Od 31. marca

**Ročné
zúčtovanie
preddavkov na daň:**

vykonať ročné zúčtovanie
pre zamestnancov, ktorí
podali žiadosť a predložili
doklady do
15. februára.



**Povinnosti
s predstihom**

Od 1. mája 2026

**Príprava
na nové GDPR**

**Zamestnávateľ je povinný
pripraviť sa na uplatňovanie nových
pravidiel ochrany osobných údajov, najmä:**
revíziu interných smerníc a procesov spracúvania
osobných údajov,
aktualizáciu informačných povinností
voči zamestnancom,
preverenie bezpečnostných opatrení
a spracovateľských zmlúv,
školenie zamestnancov, ktorí
pracujú s osobnými údajmi.

Od 7. júna 2026

**Transparentné
odmeňovanie**

**Ste povinný zabezpečiť
transparentnosť odmeňovania tým, že:**

informujete zamestnancov
o priemerných mzdách na porovnateľných
pracovných pozíciách alebo

zverejňujete rozdiely v odmeňovaní.

V prípade, že zistené rozdiely
v odmeňovaní presiahnu stanovený
limit, ste povinný prijať primerané
nápravné opatrenia.

Zamestnávanie SZČO na hrane zákona v roku 2026

Totálny prevrat závislej práce od 1. 1. a na čo si dať pozor pri spolupráci so SZČO?

JUDr. Gabriel Havrilla

Advokát a konateľ advokátskej kancelárie HAVRILLA & Co. s.r.o.

Ako sa mení od 1. 1. definícia závislej práce a čo to znamená pre vás? Prečo môže byť spolupráca so SZČO pre zamestnávateľov výhodná, no zároveň extrémne riziková? Ktoré situácie už naplňajú znaky závislej práce a aké následky hrozia pri porušení Zákonníka práce?

Zamestnávanie SZČO (samostatne zárobkovo činných osôb) sa v súčasnosti stáva bežnou situáciou. Najčastejším dôvodom na zamestnávanie SZČO je cieľ vyhnúť sa plateniu odvodov za zamestnanca. Na začiatok si však vysvetlíme **rozdiel medzi zamestnancom v pracovnoprávnom vzťahu a SZČO**. Za SZČO sa považuje fyzická osoba, ktorá dosahuje príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa osobitného predpisu. Zatiaľ čo zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa **závislú prácu v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce**.

Zákonník práce definuje závislú prácu ako prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, **podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom**. V takomto prípade musí byť uzatvorený pracovnoprávny pomer v zmysle Zákonníka práce. Od **1. januára 2026** sa však definícia závislej práce zmení. Po novom sa bude za **závislú prácu chápať práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca**, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene. Nová právna úprava už nevyžaduje pracovný čas určený zamestnávateľom. Zamestnávatelia však musia dávať pozor aj na to, aby sa nedopúšťali nelegálneho zamestnávania.

Na druhej strane, právna úprava definuje aj nelegálnu prácu. Nelegálna práca je závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo pre fyzickú oso-

bu, ktorá je podnikateľom a nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu.

Za nelegálne zamestnávanie sa považuje zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu:

- I. fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah ani štátnozamestnanecký pomer,
- II. fyzickej osoby a má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer a nesplnil si oznamovaciu povinnosť voči Sociálnej poisťovni podľa § 231 zákona č. 461/2003 Z. z., a to do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa § 231 zákona č. 461/2003 Z. z. na prihlásenie do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak sa táto kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty na prihlásenie do tohto registra,
- III. štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu zákona č. 82/2005 o službách zamestnanosti,
- IV. štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore so zákonom o pobyte cudzincov a zákonom o azyle.



Aj vtedy, ak zamestnávateľ zamestnáva SZČO, ktorá však vykonáva závislú prácu, sa zamestnávateľ dopúšťa nelegálneho zamestnávania, pretože dochádza k výkonu nelegálnej práce.

Nelegálne zamestnávanie má negatívny vplyv najmä na daňové a odvodové povinnosti. Zamestnávateľ tak nemôže uzavrieť pracovnú zmluvu so SZČO podľa Zákonníka práce. Slovenská právna úprava nevylučuje zamestnávanie SZČO, ale nesmie pri tom dôjsť k naplneniu znakov závislej práce podľa Zákonníka práce. V takomto prípade právny vzťah medzi subjektmi má byť založený občianskoprávnou alebo obchodnoprávnou zmluvou. Obsah takejto zmluvy však zmluvné strany musia prispôbiť spôsobu a skutočnému priebehu vykonávania práce. V takejto zmluve sa napr. **neurčuje pracovný čas, ale termíny na dodanie tovaru, SZČO bude používať vlastné zariadenie, SZČO bude pracovať u seba a nie v priestoroch zamestnávateľa pod.** Zákoník práce však jasne stanovuje, že závislá práca sa nemôže vykonávať v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu ani v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Zamestnávatelia musia myslieť aj na to, aby nepodporovali tzv. **Švarcsystém**. Ide o situáciu, keď sa zastiera výkon závislej práce prácou na živnosť. **Ide o závislú prácu vykonávanú SZČO mimo pracovného pomeru alebo mimo obdobného pracovného vzťahu pre zamestnávateľa.** Takéto konanie sa považuje za nelegálne, pretože obchádza zákon. Označenie vychádza z praxe podnika-

teľa Miroslava Švarca zo stavebníctva, ktorý na začiatku 90. rokov zrušil pracovné pomery so zamestnancami, požiadal ich, aby si vybavili živnosti, a potom s nimi uzavrel obchodné zmluvy. Obsah a spôsob výkonu ich práce sa však nezmenil. Ak zamestnávatelia zamestnávajú zamestnancov takýmto spôsobom, **obchádzajú zákon.** V súčasnosti k takýmto situáciám dochádza čoraz častejšie.

Je dôležité, aby si zamestnávatelia dávali pozor, aby nedošlo k naplneniu „Švarcsystému“, ku ktorému dochádza, ak:

- **ide o vzťah nadriadenosti a podriadenosti SZČO,** ktorá plní príkazy zamestnávateľa,
- **práca nie je časovo obmedzená,** napr. dokončením projektu,
- **SZČO používa na výkon pracovných činností pomôcky a priestory zamestnávateľa** (bez prenájmu alebo akejkoľvek dohody),
- **SZČO pracuje v mene zamestnávateľa** (napr. používa jeho firemné vizitky a tým vyvoláva dojem, že je zamestnancom a nie dodávateľom),
- **výkon práce sa vykonáva na náklady a zodpovednosť odberateľa,**
- **výkon práce má pevne dohodnutý a pravidelný pracovný čas,**
- **práca sa vykonáva dlhodobo a výlučne pre jedného zamestnávateľa.**

Zamestnávatelia pri zamestnávaní SZČO musia dbať hlavne **na obsah právneho vzťahu a posúdiť riziká,**

ktoré s tým súvisia. V prípade takéhoto zmluvného vzťahu však SZČO nemá právne nároky, ktoré Zákonník práce priznáva zamestnancovi (napr. platená dovolenka, zabezpečenie pracovných pomôcok, odstupné pri skončení pracovného pomeru). Odvody do sociálneho a zdravotného poistenia si hradí sám, čo sa premieňa do výšky jeho dávok a nárokov.

Zamestnávateľia ako podnikateľské subjekty sa viac prikláňajú k zmluvnej spolupráci so živnostníkmi najmä z dôvodu zníženia nákladov (ako sú odvody a povinné zamestnanecké benefity), väčšej zmluvnej voľnos-

„ Ak zamestnávate zamestnanca na SZČO, ktorá však vykonáva závislú prácu, dopúšťate sa nelegálneho zamestnávania!

ti a flexibility pri nastavení podmienok spolupráce a nižšej administratívnej záťaže, pretože nejde o bežného zamestnanca. Obdobne tieto výhody vnímajú aj SZČO, pretože si môžu fakturovať vyššiu odmenu, uplatniť si paušálne náklady, znížiť si daňový základ o paušálne výdavky a na začiatku podnikania neplatia odvody do Sociálnej poisťovne.

Ak sú však naplnené podmienky závislej práce, je nevyhnutné obsadiť pozície pracovným pomerom podľa Zákonníka práce. V opačnom prípade by zmluvná spolu-

Pri uzatváraní zmluvného vzťahu musíte dbať na:

- I. Musíte si vybrať správnu zmluvnú formu, ktorá závisí výlučne od obsahu vykonávanej práce.
- II. Zároveň si musíte položiť otázku, či má vykonávaná práca znaky závislej práce. Ak áno, v takom prípade musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah.
- III. Ak dochádza k výkonu práce, ktorá nie je kvalifikovaná ako závislá práca, musí ísť o oblasť občianskeho alebo obchodného práva, či ide o takú prácu, ktorá vykazuje právne znaky podnikania.
- IV. Nezabudnúť na to, že za spôsobenú škodu živnostníci na rozdiel od zamestnancov zodpovedajú v plnej výške.
- V. Aby nepodporovali „Švarcsystém“.
- VI. Na sankcie pri nelegálnom zamestnávaní.

práca so SZČO znamenala porušovanie a obchádzanie zákona (naplnenie znakov „Švarcsystému“).

Uvedené však nie je správne vykladať v tom duchu, že zamestnávateľ ako podnikateľský subjekt za žiadnych okolností nemôže nadviazať zmluvnú spoluprácu so SZČO. Preto je vždy kľúčové posúdiť, či v konkrétnom prípade sú alebo nie sú naplnené podmienky závislej práce.



ŽIADOST O VYDANIE POTVRDENIA O NEPORUŠENÍ ZÁKAZU NELEGÁLNEHO ZAMESTNAVANIA

Údaje o žiadateľovi:

Meno, priezvisko alebo názov spoločnosti

Presná adresa podľa výpisu z obchodného, živnostenského alebo iného registra

IČO

Tel.:

E-mail

Inšpektorát práce (pozn.: uvedie sa adresa konkrétneho inšpektorátu práce, ktorý je príslušný na vydanie predmetného potvrdenia – krajská príslušnosť; kontakty na krajské inšpektoráty práce možno nájsť na <https://www.ip.gov.sk/>)

V

, dňa

Vec: Žiadosť o vydanie potvrdenia o tom, že žiadateľovi nebola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania

V zmysle § 7 ods. 3 písm. n) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov žiadam inšpektorát práce o vydanie potvrdenia o tom, že uvedenému žiadateľovi nebola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období

☐ 2 rokov* ☐ 3 rokov* ☐ 5 rokov* pred podaním tejto žiadosti.

**Poznámka: Žiadateľ v žiadosti určí jedno z období 2, 3, alebo 5 rokov, ktorého sa toto potvrdenie bude týkať. Toto obdobie vyplýva z požiadaviek príslušnej legislatívy (napr. pri poskytnutí príspevku podľa § 70 ods. 7 písm. c) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov – 2 roky, a pod.).*

Účel vydania potvrdenia: (pozn. žiadateľ tu uvedie to, na aký účel sa predmetné potvrdenie vyžaduje, najmä odkazom na konkrétne ustanovenie právneho predpisu, z ktorého takáto podmienka vyplýva, uvedením subjektu, ktorý toto potvrdenie vyžaduje a dôvodu, pre ktorý sa toto potvrdenie vyžaduje).

.....
podpis žiadateľa

Príloha: správny poplatok 2 eur (1 eur v prípade podania žiadosti elektronickými prostriedkami)

Poznámka: Od platenia správnych poplatkov sú oslobodené fyzické a právnické osoby uvedené v § 4 zákona č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov (napr. štátne orgány, obce, vyššie územné celky a rozpočtové organizácie).

V ohni nových pravidiel zamestnávania cudzincov v roku 2026

Čo sa pre vás v praxi mení? Nové pravidlá, nové povinnosti, nové riziká

Ing. Peter Varga

Špecialista na zamestnávanie cudzincov: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Môžete po novom zamestnať cudzinca hneď po podaní žiadosti o pobyt, alebo musíte čakať na vyjadrenie polície? Kedy sa mesačná úhrada za ubytovanie sezónneho pracovníka považuje za neprimerane vysokú a ako ju správne vypočítať? Viete, ktoré papierové formuláre skončili a prečo vám ich úrad práce už nemusí prijať?

Zákonom č. 151/2025 Z. z., sa zmenili aj ustanovenia zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti týkajúce sa zamestnávania cudzincov na území Slovenskej republiky. Aké zmeny vás čakajú?

1. Prvá zmena je v § 21 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti, ktorý stanovuje, **v ktorých prípadoch môže zamestnávateľ zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny na území SR.** V uvedenom ustanovení sa pod písmenami g) a h) pridáva možnosť zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny aj v čase, keď ešte nemá udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, ale má podanú kompletnú žiadosť o obnovu prechodného pobytu a cudzinecká polícia koná v tejto veci, pričom úrad práce vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta so súhlasom.

Zamestnávateľ môže zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý:

- g) má vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,** ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, a má prijatú žiadosť o vydanie modrej karty alebo žiadosť o obnovenie modrej karty spolu so všetkými náležitostami podľa osobitného predpisu odo dňa prijatia žiadosti o vydanie modrej karty spolu so všetkými náležitostami podľa osobitného predpisu do právoplatného skončenia konania o vydaní modrej karty alebo konania o obnovení modrej karty,
- h) má vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,** ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, a má prijatú žiadosť o udelenie pre-

chodného pobytu na účel zamestnania alebo **žiadosť o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania spolu so všetkými náležitostami** podľa osobitného predpisu odo dňa prijatia žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania spolu so všetkými náležitostami podľa osobitného predpisu do právoplatného skončenia konania o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania alebo **konania o obnovení prechodného pobytu na účel zamestnania.**



Zamestnávateľ musí získať potvrdenie o prijatí kompletnej žiadosti o prechodný pobyt a kópiu pracovnej zmluvy a zaslať ich úradu práce.

Po prijatí žiadosti o prechodný pobyt pracovník na oddelení cudzineckej polície vydá žiadateľovi potvrdenie o prijatí tejto žiadosti, na ktorej potvrdí informáciu, či bola **žiadosť podaná kompletne.** Zamestnávateľ má povinnosť vyžiadať od štátneho príslušníka tretej krajiny toto potvrdenie a jeho kópiu, ako aj kópiu pracovnej zmluvy spolu s oznámením o nástupe do zamestnania zaslať úradu práce, ak zamestnanie bude v zmysle uvedených ustanovení.

2. Ďalšia zmena sa týka oblasti dočasného pridelenia štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorá nastala v § 21 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti.



Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá vykonáva činnosť najmenej tri roky pred podaním žiadosti podľa § 21b ods. 1 písm. a), môže dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. b) alebo písm. h) na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v krajine podľa § 12 písm. ad). Agentúra dočasného zamestnávania podľa predchádzajúcej vety môže štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. b) **v rámci udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania po skončení dočasného pridelenia jedenkrát dočasne prideliť za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok k inému užívateľskému zamestnávateľovi** na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, podľa § 21b ods. 1 písm. b).



PRÍKLAD

Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) požiadala úrad práce o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta pre štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý bude dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi (UZ1) na obdobie 24 mesiacov. Úrad práce vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta na požadované obdobie. UZ1 však po roku zníži objem výroby a predčasne ukončí dohodu o dočasnom pridení štátneho príslušníka tretej krajiny. ADZ oznámi úradu práce skončenie dočasného pridenia tohto zamestnanca. Táto ADZ potom uzatvorí dohodu o dočasnom pridení s novým užívateľským zamestnávateľom (UZ2) a požiadala úrad práce o vydanie nového potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta v zmysle § 21b ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti, pričom v príslube na zamestnanie alebo v pracovnej zmluve musí byť uvedená mzda minimálne v rovnakej výške, ako bola stanovená počas predchádzajúceho pridenia. Úrad práce vystaví nové potvrdenie na zostávajúce obdobie, aké bolo uvedené na predchádzajúcom potvrdení o možnosti obsadenia voľného miesta. Počas

tohto presunu zamestnanca k novému užívateľskému zamestnávateľovi musí mať platný prechodný pobyt na účel zamestnania. O túto zmenu nemôže žiadať iná ADZ.

3. V súvislosti s dočasným pridením štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý pracuje na základe **potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta**, pribudli povinnosti agentúry dočasného zamestnávania, ako aj užívateľského zamestnávateľa.

Zamestnávateľ/ADZ je v zmysle § 23b ods. 1 a ods. 2 povinný odovzdať:

- štátnemu príslušníkovi tretej krajiny najneskôr pri jeho nástupe do **zamestnania kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta**,
- užívateľskému zamestnávateľovi najneskôr pri nástupe dočasne prideného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa **kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta**.

Užívateľský zamestnávateľ je povinný v zmysle § 23b ods. 12 písomne informovať úrad, ak štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil uňho na výkon práce do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu dočasne prideného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa. V zmysle uvedeného ustanovenia je užívateľský zamestnávateľ povinný si vyžiadať od štátneho príslušníka tretej krajiny platný doklad o pobyte alebo potvrdenie o prijatí kompletnej žiadosti o udelenie/obnovu prechodného pobytu na účel zamestnania vydané cudzineckou políciou.

Užívateľský zamestnávateľ oznámi úradu práce nenastúpenie dočasne prideného zamestnanca, štátneho príslušníka tretej krajiny na **predpísanom formulári (prí-**



Užívateľský zamestnávateľ nahlási úradu práce nenastúpenie dočasne prideného zamestnanca – štátneho príslušníka tretej krajiny – cez formulár dostupný na stránkach upsvr.gov.sk.

loha č. 13) zverejnenom na stránkach upsvr.gov.sk v časti zamestnávanie cudzincov. Na základe uvedeného oznámenia potom úrad práce môže zrušiť vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta v zmysle § 21b ods. 13.

4. V oblasti zamestnávania štátneho príslušníka tretej krajiny, u ktorého sa nevyžaduje povolenie na zamestnanie ani potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta, sa **mení ustanovenie § 23a písm. t), ktoré sa týka úspešných absolventov strednej alebo vysokej školy na území SR.**



V zmysle uvedeného ustanovenia môže zamestnávateľ zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý úspešne absolvoval štúdium na strednej škole alebo štúdium na vysokej škole na území Slovenskej republiky a ktorý má oprávnený pobyt na území Slovenskej republiky alebo má prijatú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania spolu so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu.

Za oprávnený pobyt na území SR sa v tomto prípade považuje **platný prechodný pobyt na účel štúdia**, prechodný pobyt na účel zamestnania alebo obnovený prechodný pobyt na 9 mesiacov štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý po úspešnom skončení štúdia alebo výskumnej činnosti chce zostať na území SR.



PRÍKLAD

Štátny príslušník tretej krajiny úspešne ukončil 1. stupeň vysokoškolského štúdia, získal bakalársky diplom a pokračuje v štúdiu na vysokej škole, pričom má udelený prechodný pobyt na účel štúdia. Zamestnávateľ môže zamestnať tohto cudzinca na základe § 23a písm. e), kde je zamestnanie obmedzené na 80 hodín mesačne, alebo ho môže zamestnať aj na základe § 23a písm. t), v ktorom nie je takéto obmedzenie.

5. Keďže elektronizácia pokročila aj v štátnej správe, od 1. 9. 2025 sa v ustanovení § 23b ods. 5 upravila možnosť, **akou formou môže zamestnávateľ úradu práce zaslať požadované informácie.**

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva občana členského štátu Európskej únie, jeho rodinných príslušníkov, rodinných príslušníkov občana Slovenskej republiky alebo štátneho

príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. a) tretieho bodu alebo štvrtého bodu alebo podľa § 23a, poskytuje úradu údaje **elektronickými prostriedkami na formulári**, ktorého vzor určí ústredie, podpísanom kvalifikovaným elektronickým podpisom, najneskôr do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a najneskôr do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania.



PRÍKLAD

Do 31. 8. 2025 boli dostupné a akceptované listinné formuláre, tzv. informačné karty (prílohy č. 8a, 8b, 9a, 9b), na ktorých zamestnávateľ oznamoval úradu práce začiatok a skončenie zamestnania/vyslania občana členského štátu EÚ alebo štátneho príslušníka tretej krajiny na území SR. Ak zamestnávateľ po 1. 9. 2025 zašle požadované údaje na týchto už neplatných formulároch, úrad práce ich nebude akceptovať a vyzve zamestnávateľa na zaslanie údajov elektronickými prostriedkami na predpísanom formulári podpísanom kvalifikovaným elektronickým podpisom, čiže prostredníctvom príslušnej služby zriadenej na ústrednom portáli verejnej správy slovensko.sk.

Obdobne sa od 1. 9. 2025 postupuje aj v prípade žiadostí o udelenie povolenia na zamestnanie. Ak zamestnávateľ podáva žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie, úrad práce akceptuje len žiadosti zaslané cez príslušnú službu zriadenú na ústrednom portáli verejnej správy, t. j. elektronickými prostriedkami, podpísanú kvalifikovaným elektronickým podpisom na predpísanom formulári.

6. Zmenilo sa ustanovenie § 21 ods. 4 týkajúce sa definície sezónneho zamestnania štátneho príslušníka

tretej krajiny, pričom sa predĺžilo obdobie výkonu sezónneho zamestnania.

V zmysle ustanovenia § 21 ods. 4 sezónne zamestnanie na účely zákona o službách zamestnanosti je činnosť, ktorej vykonávanie nepresahuje 240 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a je viazané na určité obdobie roka opakujúcou sa udalosťou alebo opakujúcim sa sledom udalostí spojených so sezónnymi podmienkami, počas ktorých sa vyžaduje podstatne vyšší objem práce. Zoznam odvetví sezónnych zamestnaní ustanovuje všeobecne záväzný právny predpis, a to vyhláška MPSVaR č. 190/2017 Z. z.

Zmenili sa aj podmienky ubytovania sezónnych pracovníkov. V prípade, že ubytovanie zabezpečuje alebo sprostredkúva zamestnávateľ, musí zamestnávateľ preukázať, že ubytovacie zariadenie spĺňa všetky náležité požiadavky týkajúce sa prevádzky tohto zariadenia počas obdobia trvania zamestnania, s uvedením mesačnej primeranej úhrady za ubytovanie a čistej mesačnej mzdy zamestnanca. Ďalej musí preukázať, že mesačná úhrada za ubytovanie nie je neprimerane vysoká vzhľadom na mesačnú čistú mzdu štátneho príslušníka tretej krajiny a kvalitu ubytovania. Uvedené informácie zasiela úrad práce na predpísanom formulári (príloha č. 8) zverejnenom na stránkach uprsvr.gov.sk v časti zamestnávanie cudzincov, pričom doloží aj kópiu nájomnej zmluvy alebo inej zmluvy upravujúcej podmienky ubytovania s uvedením mesačnej úhrady za ubytovanie.

Upozornenie na základe prípadov z aplikáciej praxe v prípade zmeny zamestnania

Úrad práce vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta na účel konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania [§ 21b ods.1 písm. a)], alebo ak už má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania [§ 21b ods. 1 písm. b)].

Ak štátny príslušník tretej krajiny ešte nemá udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, no úrad práce už vydal pre iného zamestnávateľa potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta na účel konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ďalší zamestnávateľ nemôže žiadať o vydanie ďalšieho potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta. Musí počkať, kým cudzincovi nebude udelený prechodný pobyt alebo kým úrad práce nezruší potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta na základe oznámenia prvého zamestnávateľa o nenaštúpení cudzinca do zamestnania.

V prípade ubytovania v súkromí sa predkladá čestné vyhlásenie cudzinca o vlastníctve nehnuteľnosti alebo čestné vyhlásenie fyzickej osoby alebo právnickej osoby o poskytnutí ubytovania cudzincovi na území Slovenskej republiky najmenej na predpokladané obdobie zamestnania a doklad preukazujúci oprávnenie na užívanie nehnuteľnosti, ak ide o čestné vyhlásenie užívateľa nehnuteľnosti.

Podrobnosti o primeranosti úhrady za ubytovanie štátneho príslušníka tretej krajiny zabezpečované alebo sprostredkované zamestnávateľom sú uvedené v § 7 vyhlášky MPSVR č. 212/2025 Z. z.



Mesačná úhrada za ubytovanie od zamestnávateľa je primeraná, ak nepresahuje 40 % čistej mzdy a po jej odpočítaní zostáva aspoň životné minimum.

Mesačná úhrada za ubytovanie zabezpečované alebo sprostredkované zamestnávateľom nie je neprimerane vysoká, ak:

- **nepresahuje sumu, ktorou je 40 % mesačnej čistej mzdy** štátneho príslušníka tretej krajiny, a
- **suma, ktorou je rozdiel medzi sumou mesačnej čistej mzdy štátneho príslušníka tretej krajiny a mesačnou úhradou za ubytovanie** zabezpečované alebo sprostredkované zamestnávateľom, dosahuje najmenej sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu (výška životného minima od 1. 7. 2025 je 284,13 €).

Zmena v zákone o pobyte cudzincov

Okrem zákona o službách zamestnanosti sa od 1. 9. 2025 menili aj ustanovenia v zákone o pobyte cudzincov (§ 32 ods. 1, § 34 ods. 2, § 38 ods. 4 a § 40 ods. 2), ktoré sa týkajú lehôt platnosti vydaných potvrdení o možnosti obsadenia voľného miesta, ktoré polícia akceptuje pri podaní žiadostí o prechodný pobyt. Táto lehota sa predlžuje z 90 dní na 180 dní.



PRÍKLAD

Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta bolo úradom práce vydané 1. 6. 2025, žiadosť o prechodný pobyt podával cudzinec na oddelení cudzineckej polície 15. 9. 2025. Od vydania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta už uplynulo viac ako 90 dní, keďže však žiadosť o prechodný pobyt bola podaná po 1. 9. 2025, keď už je lehota, ktorú akceptuje cudzinecká polícia, 180 dní, žiadosť bola prijatá.

PRÍSĽUB NA PRIJATIE ŠTÁTNEHO PRÍSLUŠNÍKA TRETEJ KRAJINY DO ZAMESTNANIA

Názov zamestnávateľa _____

Sídlo _____

IČO _____

Štatutárny zástupca (meno, priezvisko, titul) _____

spoločnosti _____

týmto dávam svoj prísľub, že pána/pani _____

dátum narodenia _____

štátna príslušnosť _____

po udelení prechodného pobytu prijmem do zamestnania na pracovnú pozíciu _____

názov a číselný kód zamestnania (SK ISCO) _____

druh ekonomickej činnosti (SK NACE) _____

na obdobie od _____ do _____

s miestom výkonu práce _____
(okres, obec, ulica, číslo)

výška hrubej mesačnej mzdy _____ €

počet prac. hodín za týždeň/mesiac _____

Id VPM nahláseného voľného pracovného miesta _____

užívateľsky zamestnávateľ (názov, sídlo, IČO – vyplňať iba v prípade dočasného pridelenia ADZ)

Prísľub je platný do: _____

Svojim podpisom potvrdzujem správnosť a pravdivosť údajov uvedených v tomto prísľube.

V _____, dňa _____

.....
pečiatka a podpis zamestnávateľa
(štatutárny zástupca)

Súhlasím s dočasným pridelením štátneho príslušníka tretej krajiny v zmysle údajov uvedených v tomto prísľube
(vyplňať iba v prípade dočasného pridelenia).

V _____, dňa _____

.....
pečiatka a podpis zamestnávateľa
(štatutárny zástupca)

Keď výpoveď nestačí: Právne riziká, ktorým čelia personalisti

Ako správne zvoliť spôsob ukončenia pracovného vzťahu a minimalizovať riziko pracovnoprávných sporov

Mgr. Alexandra Mišinová, LL.M.

Špecialistka na pracovné právo, pôsobí na Najvyššom súde SR

Je dohoda o skončení pracovného pomeru skutočne vždy najbezpečnejším riešením? Kedy sa organizačná zmena stáva len formálnou zámienkou a kedy obstoí pred súdom? Aké chyby zamestnávateľa robia najčastejšie pri výpovediach a okamžitom skončení pracovného pomeru?

Skončenie pracovného pomeru predstavuje jednu z **najcitlivejších oblastí pracovného práva**. V praxi ide o situácie, ktoré často sprevádzajú emócie, napätie a zvýšené riziko sporov. Práve rozhodnutia zamestnávateľa týkajúce sa skončenia pracovného pomeru patria medzi najčastejšie napádané úkony v pracovnoprávných sporoch pred všeobecnými súdmi.

Cieľom tohto článku je nielen systematicky priblížiť jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce, ale najmä poukázať na **najčastejšie aplikačné chyby**, rizikové situácie a ponúknuť praktické odporúčania pre zamestnávateľov, ktoré môžu výrazne znížiť pravdepodobnosť súdneho sporu alebo jeho neúspechu.

Právny rámec skončenia pracovného pomeru

Základná právna úprava skončenia pracovného pomeru je obsiahnutá v § 59 až § 80 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Pracovný pomer možno skončiť

Zákonník práce rozlišuje tieto spôsoby skončenia pracovného pomeru:

- dohodou,
- výpoveďou,
- okamžitým skončením,
- skončením v skúšobnej lehote,
- uplynutím času pri pracovnom pomere na určitý čas.

výlučne spôsobmi, ktoré zákon výslovne pripúšťa, pričom akýkoľvek iný postup je neplatný.

Z pohľadu praxe je mimoriadne dôležité zdôrazniť, že formálne správne označenie spôsobu skončenia pracovného pomeru samo osebe nestačí. **Rozhodujúce je splnenie všetkých hmotnoprávných aj procesných podmienok**, ktoré zákon s konkrétnym spôsobom skončenia spája.

Skončenie pracovného pomeru dohodou – najbezpečnejšie riešenie?

Právna podstata dohody

Dohoda o skončení pracovného pomeru (§ 60 Zákonník práce) predstavuje konsenzuálny spôsob ukončenia pracovného vzťahu. Vyžaduje sa písomná forma a súhlas oboch strán.

V praxi ide o najčastejšie využívaný spôsob skončenia pracovného pomeru, najmä preto, lebo:

- **nevzniká výpovedná lehota**,
- **znižuje sa riziko súdneho sporu**,
- **umožňuje flexibilne upraviť dátum skončenia pracovného pomeru**.

Praktické riziká dohody

Zamestnávateľa však často podceňujú skutočnosť, že aj dohoda môže byť predmetom súdneho sporu. Rizikovými sú najmä situácie, keď:

- zamestnanec tvrdí, že bol k **podpisu dohody donútený**,
- **dohoda neobsahuje jasne formulovaný dôvod** (ak je uvedený),
- **podpis dohody je výsledkom nátlaku** alebo hrozby výpovede.

Odporúčanie pre zamestnávateľov:

- Ak je dohoda iniciovaná zamestnávateľom, je vhodné:
- viesť o jej uzatvorení písomný záznam,
- poskytnúť zamestnancovi primeraný čas na rozmyslenie,
- zvážiť poskytnutie odstupného aj nad rámec zákona ako „kompenzáciu za konsenzus“.

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Výpoveď zo strany zamestnávateľa je možná výlučne z dôvodov taxatívne uvedených v § 63 Zákonníka práce. Najčastejšie ide o:

- **organizačné dôvody,**
- **nadbytočnosť zamestnanca,**
- **neuspokojivé pracovné výsledky,**
- **porušenie pracovnej disciplíny.**

V aplikačnej praxi je mimoriadne problematická najmä výpoveď z organizačných dôvodov. Súdna prax dlhodobo zdôrazňuje, že zamestnávateľ musí preukázať:

- reálnu **existenciu organizačnej zmeny,**
- príčinnú súvislosť medzi **zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca,**
- **nemožnosť ďalšieho zamestnávania zamestnanca.**

Typické chyby zamestnávateľov:

- **formálne organizačné zmeny** bez reálneho obsahu,
- opätovné **obsadenie zrušeného pracovného miesta,**
- neurčité alebo **nesprávne formulované výpovedné dôvody.**

Praktický tip:

Pred podaním výpovede z organizačných dôvodov by mal zamestnávateľ:

- prijať písomné rozhodnutie o organizačnej zmene,
- archivovať dokumentáciu o zmene,
- zosúladiť interné organizačné schémy so skutočným stavom.

Okamžité skončenie pracovného pomeru – výnimočný nástroj

Okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 Zákonníka práce) je najprísnejším zásahom do pracovného vzťahu a súdy ho vykladajú mimoriadne reštriktívne.

Zamestnávateľ ho môže uplatniť len v prípade:

- závažného **porušenia pracovnej disciplíny,**
- **právoplatného odsúdenia zamestnanca** za úmyselný trestný čin.





V praxi je problémom najmä nesprávne posúdenie miery porušenia pracovnej disciplíny. Nie každé porušenie povinností dosahuje takú závažnosť, aby odôvodňovalo okamžité skončenie.

Odporúčanie:

Pred okamžitým skončením pracovného pomeru je vhodné:

- **zdokumentovať skutkový stav** (svedkovia, záznamy, kamerové systémy),
- **zvážiť predchádzajúce upozornenia** zamestnanca,
- **konzultovať postup** s právnikom.



PRÍKLAD na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Zamestnankyňa odevov, pani Maliská, pracovala ako krajčírka. Počas pracovného času si šila odevy do vlastného šatníka z materiálu, ktorý patril firme. Keď to jej zamestnávateľ zistil, okamžite s ňou ukončil pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. V tomto prípade je na okamžité ukončenie pracovného pomeru zamestnávateľ oprávnený, keďže ide o jedno zo závažných porušení pracovnej disciplíny definovaných v pracovnom poriadku.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej lehote

Skúšobná lehota umožňuje obom stranám skončiť pracovný pomer bez uvedenia dôvodu. Napriek tomu však ani tento spôsob nie je absolútne bez rizika.

Súdna prax pripúšťa preskúvanie skončenia pracovného pomeru v skúšobnej lehote, keby bolo:

- **diskriminačné,**
- **v rozpore s dobrými mravmi,**
- **účelové** (napr. obchádzanie zákazu výpovede).

Praktické odporúčanie:

Aj keď zákon nevyžaduje uvedenie dôvodu, zamestnávateľ by mal mať interné zdôvodnenie rozhodnutia pre prípad budúceho sporu.



PRÍKLAD na ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v skúšobnej lehote

Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom pracovnú zmluvu dňa 8. 6. 2025. V zmluve sa dohodli na skúšobnej lehote v trvaní dvoch mesiacov. V polovici júla však zamestnávateľ zistil, že novoprijatý zamestnanec nemá dostatočné znalosti na výkon danej práce. Preto sa rozhodol, že s ním pracovný pomer ukončí. Dňa 16. 7. 2025 mu osobne doručil písomné oznámenie o tom, že k 20. 7. 2025 s ním ukončuje pracovný pomer.

Preventívne tipy pre zamestnávateľov

Skončenie pracovného pomeru je oblasť, kde sa prevencia vypláca viac než nasledujúca obrana v spore. Medzi základné preventívne opatrenia patria:

- **dôsledná personálna dokumentácia,**
- **pravidelné hodnotenie zamestnancov,**
- **jasne formulované pracovné poriadky** a interné smernice,
- **včasná komunikácia** so zamestnancom.

Zamestnávateľ, ktorý dokáže preukázať transparentnosť, proporionalitu a zákonnosť svojho postupu, má v prípadnom súdnom spore výrazne lepšiu pozíciu. Záverom možno konštatovať, že správne zvolený spôsob skončenia pracovného pomeru a jeho korektná realizácia predstavujú nielen právnu povinnosť, ale aj významný nástroj riadenia pracovnoprávných vzťahov a ochrany zamestnávateľa pred zbytočnými spormi.

DOHODA O SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

uzatvorená podľa § 60 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

sídlo: _____

IČO: _____

zápis v obchodnom registri Okresného súdu _____, oddiel _____, vložka číslo _____

konajúca prostredníctvom: _____

(ďalej len "zamestnávateľ")

a

dátum narodenia: _____

rodné číslo: _____

trvalý pobyt: _____

osobné číslo: _____

(ďalej len "zamestnanec")

sa nižšie uvedeného dňa, mesiaca a roka dohodli v súlade s ustanovením § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len "Zákonník práce") na tejto Dohode o skončení pracovného pomeru (ďalej len "Dohoda"):

1. Dňa _____ uzatvorili zamestnávateľ a zamestnanec pracovnú zmluvu v znení neskorších dodatkov (ďalej len "pracovná zmluva"), na základe ktorej zamestnanec vykonáva druh práce – _____.
2. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že pracovný pomer, ktorý vznikol medzi zamestnávateľom a zamestnancom na základe pracovnej zmluvy, skončí podľa § 60 Zákonníka práce dohodou dňom _____, a to z dôvodu pretrvávajúceho neuspokojivého plnenia pracovných úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru zamestnanca, a to aj napriek písomnej výzve zamestnávateľa zo dňa _____ na odstránenie nedostatkov, keďže k odstráneniu nedostatkov nedošlo ani v primeranom čase odo dňa doručenia výzvy zamestnávateľa.
3. Skončenie pracovného pomeru nemá za následok zánik povinnosti dodržiavať mlčanlivosť o informáciách dôvernej povahy vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a príslušných právnych predpisov, ktorá zostáva v platnosti aj po skončení pracovného pomeru.
4. Zamestnanec je povinný najneskôr v posledný pracovný deň pred skončením pracovného pomeru
 - a) dostaviť sa na personálne oddelenie zamestnávateľa z dôvodu vysporiadania záväzkov spojených so skončením pracovného pomeru, a
 - b) odovzdať všetky predmety, ktoré mu boli zapožičané počas trvania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

5. Podľa § 76a Zákonníka práce zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume [] – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, keďže ide o prvé skončenie pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok uvedený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, ale to len za splnenia podmienky, že zamestnávateľovi zamestnanec preukáže, že požiadal pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr do 10 pracovných dní po jeho skončení o poskytnutie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku uvedeného v citovanom ustanovení; zamestnancovi patrí odchodné v rovnakej sume aj v prípade, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, ale to len za splnenia podmienky, že zamestnanec zamestnávateľovi preukáže, že mu bol predčasný starobný dôchodok priznaný na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
6. Odchodné, mzda resp. náhrada mzdy za posledný mesiac alebo jeho časť trvania pracovného pomeru, vrátane náhrady mzdy za dovolenku nevyčerpanú ku dňu skončenia pracovného pomeru na základe tejto Dohody, budú zamestnancovi vyplatené v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru podľa tejto Dohody.
7. Zamestnávateľ a zamestnanec sa týmto dohodli, že zamestnanec nie je oprávnený na iné finančné náhrady alebo iné výhody vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru a/alebo po jeho skončení, okrem tých, ktoré sú uvedené v odseku 6. tejto Dohody. Zamestnanec týmto vyhlasuje, že okrem nárokov, ktoré mu vznikli alebo vzniknú podľa odseku 6. tejto Dohody (i) v súvislosti so skončením pracovného pomeru nemá a neuplatňuje voči zamestnávateľovi žiadne nároky, či pohľadávky a (ii) ku dňu nadobudnutia účinnosti tejto Dohody boli všetky jeho nároky a pohľadávky voči zamestnávateľovi s konečnou platnosťou a v plnom rozsahu vysporiadané, okrem nárokov uvedených v odseku 6. tejto Dohody.
8. Túto Dohodu možno meniť len na základe dohody oboch zmluvných strán, a to výlučne písomnou formou.
9. Na práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tejto Dohody sa vzťahujú najmä ustanovenia Zákonníka práce a iné všeobecne záväzné právne predpisy a interné predpisy zamestnávateľa, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy.
10. Zmluvné strany súhlasia s obsahom tejto Dohody, ktorá je vyhotovená v 2 (dvoch) rovnopisoch a z ktorých jedno vyhotovenie dostane zamestnávateľ a jedno zamestnanec. Zamestnanec svojim podpisom súčasne potvrdzuje prevzatie jedného vyhotovenia tejto Dohody.
11. Táto Dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpísania obidvoma zmluvnými stranami.

Za zamestnávateľa []

V [], dňa []

.....
 Podpis zamestnávateľa

Za zamestnanca []

V [], dňa []

.....
 Podpis zamestnanca

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy: Vaša povinnosť informovať zamestnancov

**Bez zástupcov zamestnancov to nesmiete spraviť:
kto má právo na informácie a kto rozhoduje o zmenách?**

JUDr. Zdeňka Dvoranová

Špecialista na pracovné právo s dlhoročnou praxou

V akom rozsahu ste ako zamestnávateľ povinný informovať zamestnancov o svojej činnosti a hospodárskej situácii? Aké kompetencie majú odborové organizácie, zamestnanecké rady a zamestnaneckí dôverníci a ako sa líši ich postavenie?

Podľa čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce 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.

Zákonník práce zakotvuje okrem nepriamej účasti aj priamu účasť zamestnancov na poskytovaní informácií o činnosti zamestnávateľa. **Článok 4 rozlišuje právo zamest-**

dy nemá tendenciu poskytovať informácie samotným zamestnancom pri absencii pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa.

Pracovný pomer je pre zamestnanca existenčnou záležitosťou, preto **má právo na informácie o svojom zamestnávateľovi** a možnosť vyjadrovať sa k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré sa ho dotýkajú, a predkladať svoje návrhy.

Zástupcovia zamestnancov

Zákonník práce zakotvuje pluralitu zástupcov zamestnancov, ktorí sa nepriamo zúčastňujú na riadení. Podľa § 11a Zákonníka práce zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. Preto za zástupcov zamestnancov pre oblasť pracovnoprávných vzťahov okrem oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci **nemožno považovať zástupcov na ochranu práce**. V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

Odborová organizácia je občianske združenie podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov a má právnu subjektivitu, ktorú získava na evidenčnom princípe. Evidenčný princíp platí nielen pre odborové organizácie, ale aj pre organizácie zamestnávateľov bez možnosti zasahovania štátnych orgánov do procesu ich konštituovania. Odborová organizácia vystupuje ako

” Zamestnanec má právo byť informovaný o zamestnávateľovi, vyjadrovať sa k rozhodnutiam, ktoré ho ovplyvňujú, a predkladať vlastné návrhy.

nancov na informácie o činnosti zamestnávateľa, ktoré sa majú poskytovať zamestnancom pravidelne, a právo na informácie, ak súvisia so zásadnými otázkami ekonomiky a rozvoja činnosti zamestnávateľa. Oprávneným subjektom uvedených práv sú sami zamestnanci, ktorí si môžu uvedené práva uplatňovať prostredníctvom zástupcov zamestnancov.

Predmetná zásada rozlišuje medzi plnením informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov a zamestnancom samotným. Zamestnávateľ nieke-



jeden zo subjektov pracovného práva. Odborová organizácia je povinná podľa § 230 Zákonníka práce **písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu**. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie. Túto povinnosť má zamestnávateľ aj vtedy, ak sa zamestnanci rozhodnú na pracovisku založiť aj viac odborových organizácií. Základnú časť týchto povinností upravuje § 240 Zákonníka práce.



Prerokovanie medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov prebieha jasne s cieľom dosiahnuť dohodu, pokiaľ zákon nestanovuje inak.

Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, **má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca s ponukou členstva v nej**. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá uňho pôsobí, v rozsahu podľa § 230b Zákonníka práce. Odborová organizácia, ktorá

pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o svojej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o svojej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o svojej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme. Okrem toho je potrebné dohodnúť spôsob informovania zamestnancov v zmysle § 229 Zákonníka práce.

Zamestnanecká rada a odborová organizácia môžu u zamestnávateľa ako zástupcovia zamestnancov pôsobiť popri sebe, ale aj samostatne. Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zákonník práce neupravuje právnu subjektivitu zamestnaneckej rady. Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov. U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. Zástupcovia zamestnancov môžu pôsobiť u zamestnávateľa súbežne. V praxi sú rôzne situácie, buď u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, alebo pôso-

Zamestnanci sa prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie, ako je právo na informácie o hospodárskej a finančnej situácii a vývoji činnosti, na vyjadrenie a podávanie návrhov,
- d) kontrolnou činnosťou.

bí jedna alebo viac odborových organizácií, súčasne tam môže pôsobiť aj zamestnanecká rada alebo u zamestnávateľa pôsobí len zamestnanecká rada. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak. **Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu**, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti voči príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia alebo nie, rozhoduje je stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

S cieľom zabezpečiť spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka. **Zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.**

Podľa § 229 Zákonníka práce zamestnanci 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 majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo z obdobných pracovných vzťahov. Zastupovanie zamestnancov prostredníctvom zástupcov zamestnancov smeruje k zabezpečeniu spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok zamestnancov. **Z hľadiska praxe je užitočné, ak si sociálni partneri na pracovisku zamestnávateľa vymedzia priestor priamej a nepriamej účasti zamestnancov na riadení**, ktorý vymedzuje najmä Zákonník práce a zákon o kolektívnom vyjednávaní, najmä akým spôsobom budú potrebné informácie poskytovať zástupcovia zamestnancov priamo zamestnancom pri nepriamej účasti na riadení. Rozsah informácií, ako aj vhodný čas ich poskytnutia by si mali sociálni partneri určiť.

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazujú alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. **Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.**

Na uvedené účely zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská. Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji svojej činnosti, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Na tento účel majú kontrolné oprávnenia podľa § 239 Zákonníka práce.

Právo na informácie zamestnancov a zástupcov zamestnancov – prehľad (podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce a ďalších právnych predpisov)

Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP).

Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol (§ 47 ods. 4 ZP).

Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP). Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP).

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania, poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 písm. d) ZP).

Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú (§ 98 ods. 7 ZP).

Zamestnanci 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 majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak (§ 229 ZP).

Podľa čl. 10 Základných zásad Zákonníka práce zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie. V prípade rozporu ich záujmov majú zamestnanci právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Informovanie

Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§ 238 ZP). Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia (§ 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

Individuálne vykazovanie informácií o udržateľnosti

Účtovná jednotka, ktorá má povinnosť podľa odseku 1 alebo odseku 2, je povinná informovať zástupcov zamestnancov na príslušnej úrovni o tejto povinnosti a prerokovať s nimi príslušné informácie a spôsoby získavania informácií o udržateľnosti vrátane ich kontroly, a ak je to potrebné, oznámiť stanovisko zástupcov zamestnancov správneho orgánu, riadiacemu orgánu alebo dozornému orgánu účtovnej jednotky.

- Individuálny ESG reporting — vrátane opatrení, ktoré sa týkajú sociálnej oblasti, ako je participácia zástupcov zamestnancov a zamestnancov.
- Zástupcovia zamestnancov na príslušnej úrovni, kde sa prijímajú rozhodnutia alebo posudzuje sa povinnosť reportingu — napr. podniková úroveň (celá účtovná jednotka), prípadne aj európska zamestnanecká rada (ak ide o nadnárodnú skupinu), tam, kde reálne pôsobia vo vzťahu k danej účtovnej jednotke — buď odborová organizácia v podniku, zamestnanecká rada, alebo zamestnanecký dôverník.
- Ide teda o prienik medzi účtovným právom a pracovným právom.

(§ 20c zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve – Výročná správa).

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi:

Základnou organizáciou _____

zastúpenou _____

Základnou organizáciou _____

zastúpenou _____

na strane jednej (ďalej len odborové organizácie)

a

_____, zastúpenou riaditeľom

_____, na strane druhej (ďalej len organizácia)

1. Základné ustanovenia

1. Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť pracovno-právne vzťahy medzi zamestnancami a organizáciou ako zamestnávateľom v súlade so Zákonníkom práce (ďalej len „ZP“) a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi tak, aby sa vytvárali dobré predpoklady na uspokojenie potrieb zamestnancov.

2. Rozsah platnosti kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva platí pre zamestnancov _____
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína dňom DD. MM. RRRR a končí sa dňom DD. MM. RRRR.

3. Základné podmienky pre činnosť odborovej organizácie

1. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, v ktorej je zamestnanec členom. V prípade uvedenom v predchádzajúcej vete vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.
2. Vzťahy medzi odborovými organizáciami pôsobiacimi v organizácii a organizáciou sa riadia ustanoveniami § 229 až § 232 ZP.

3. Organizácia prizýva v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce zástupcov príslušných odborových orgánov na porady vedenia, ktorých programom sú otázky týkajúce sa priamo záujmov zamestnancov v oblastiach pracovnoprávných, mzdových, ekonomických a sociálnych.
4. Organizácia umožní vstup do priestorov aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborových organizácií, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy organizácie. Pre rokovanie odborových organizácií poskytne organizácia na vyžiadanie primeranú miestnosť.

4. Skúšobná doba

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je X mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

5. Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania nasledovných prác: _____

6. Pracovný čas

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Pracovný čas zamestnanca je najviac _____ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách a dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac _____ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac _____ hodín týždenne bez prestávky.

7. Prestávky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.
2. Začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie je na jednotlivých strediskách, úsekoch a pracoviskách nasledovný: _____

8. Práca nadčas

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac _____ hodín.
2. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

9. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu

1. Vzhľadom na podmienky prevádzky, ktoré vyžadujú, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, v nedeľu a v noci je určené mzdové zvýhodnenie nasledovne:
 - za prácu v sobotu v sume 1,61 EUR,
 - za prácu v nedeľu v sume 3,22 EUR,
 - za prácu v noci v sume 1,25 EUR.

10. Odstupné a odchodné

1. Organizácia poskytne zvýšené odstupné vo výške jedného priemerného zárobku zamestnanca pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2. ZP.
2. Organizácia poskytne odchodné vo výške dvojnásobku priemerného zárobku zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

11. Stravovanie zamestnancov

1. Organizácia zabezpečí v súlade so ZP stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení ak nie je ďalej uvedené inak.
2. Zamestnancom organizácia poskytne za každú odpracovanú zmenu jedno teplé hlavné jedlo (obed, večera) vrátane primeraného nápoja vo výške úhrady od zamestnanca podľa internej smernice organizácie.

12. Ubytovanie zamestnancov

1. Zamestnancom s miestom trvalého pobytu mimo sídla organizácie poskytne organizácia pri dostatku voľných ubytovacích kapacít primerané ubytovanie na základe samostatných zmlúv o ubytovaní. Organizácia môže poskytnúť zamestnancovi zľavu z ceny ubytovania.

13. Športová činnosť zamestnancov

1. Organizácia poskytne zamestnancom na športové vyžitie športové priestory a plochy podľa spracovaného rozvrhu využitia priestorov.

14. Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok RRRR. Platnosť nadobúda kolektívna zmluva dňom jej podpisu zo strany zmluvných strán a účinnosť od mesiaca, v ktorom bola podpísaná.
2. Znenie tejto kolektívnej zmluvy je možné meniť a dopĺňať len v písomnej podobe na základe vzájomného písomného súhlasu oboch zmluvných partnerov.
3. Kolektívna zmluva bola vyhotovená v troch origináloch, z ktorých každá zmluvná strana dostane jeden originál.
4. Táto kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
5. Odborové organizácie zabezpečia oboznámenie zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Odborová organizácia s väčším počtom členov sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov, ktorí nie sú členmi odborovej organizácie, s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi organizácia s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

V Bratislave

Podpisy:

CHECKLIST K LEGISLATÍVNÝM ZMENÁM

Zmena definície závislej práce od 1. 1. 2026

Overiť, či pracovné zmluvy zodpovedajú novej definícii závislej práce

☐

Skontrolovať kontrakty so SZČO a dohodármi, posúdiť riziko švarcsystému

☐

Aktualizovať interné smernice a príručky HR

☐

Zmeny v minimálnej mzde a príplatkoch v roku 2026

Upraviť mzdy podľa novej minimálnej mzdy 2026

☐

Skontrolovať príplatky za prácu cez noc, víkendy a sviatky

☐

Aktualizovať mzdové výpočty v účtovníctve a mzdovom softvéri

☐

PN a náhrady príjmu od 1. 1. 2026

Upraviť interné procesy náhrady mzdy pri PN zo 10 na 14 dní

☐

Prekontrolovať interné účtovníctvo a mzdové procesy

☐

Informovať zamestnancov o zmenách

☐

Dni pracovného pokoja a pohotovostné pravidlá

Skontrolovať kalendár sviatkov a pracovných dní podľa nových pravidiel:
8. máj, 15. september, 17. november už nie sú dňom pracovného odpočinku

☐

Upraviť plánovanie dovolení a pohotovostných zmien

☐

Interná dokumentácia a procesy

☐

Aktualizovať pracovné zmluvy a dodatky

Skontrolovať vnútorné smernice HR

☐

Zaviest pravidlá transparentného odmeňovania

☐

Urobiť interný audit pracovnoprávných vzťahov a dokumentácie

☐