

Pripravujeme

PORADCA 4/2026

■ Miestne dane a poplatky

– zákon s komentárom

Miestne dane a poplatky sú ukladané buď obcou alebo vyšším územným celkom. K miestnym daniam, ktoré môže ukladať obec, patrí daň z nehnuteľností, daň za psa, daň za užívanie verejného priestranstva, daň za ubytovanie, daň za predajné automaty, daň za nevýherné hracie prístroje, daň za vjazd a zotrvanie motorového vozidla v historickej časti mesta, daň za jadrové zariadenie.

Obec ukladá miestny poplatok za komunálne odpady a drobné stavebné odpady. Zdaňovacím obdobím miestnych daní a poplatku je kalendárny rok. Správu miestnych daní vykonáva príslušná obec. Daň z nehnuteľností – správu dane z nehnuteľností vykonáva obec, na ktorej území sa nehnuteľnosť nachádza.

Daň za psa, daň za užívanie verejného priestranstva, daň za ubytovanie, daň za predajné automaty, daň za nevýherné hracie prístroje, daň za vjazd a zotrvanie motorového vozidla v historickej časti mesta, daň za jadrové zariadenie a poplatok za komunálne odpady a drobné stavebné odpady – správu dane pri týchto miestnych daniach a poplatku za komunálne odpady a drobné stavebné odpady vykonáva obec, ktorá ich na svojom území zaviedla. V Bratislave a v Košiciach správu miestnych daní a poplatku za komunálne odpady a drobné stavebné odpady vykonávajú ich mestské časti, ak tak ustanoví štatút mesta.



**VYDAVATEĽSTVO
PORADCA**
radí, rieši problémy
vydáva publikácie

PORADCA

2026/3 – 31. ročník

legislatíva

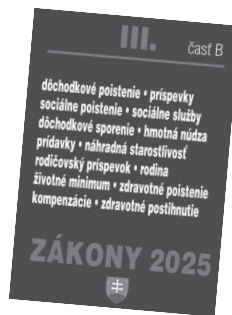
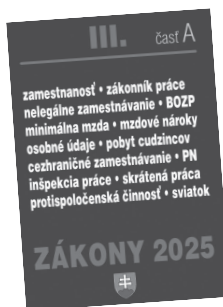
L

■ Zákon o službách zamestnanosti

s komentárom 2

ING. LUKÁŠ FUDÁK

- zamestnávateľ • zamestnanec • úrad práce
- evidovaný v evidencii nezamestnaných
- uchádzať o zamestnanie • príspevok na dochádzku za prácou
- aktívne opatrenie • záujemca o zamestnanie
- znevýhodnený uchádzač o zamestnanie
- služby zamestnanosti • partnerstvo
- ústredie práce • vhodné zamestnanie
- voľné pracovné miesto • povolenie na zamestnanie
- sprostredkovanie zamestnania za úhradu
- agentúra dočasného zamestnávania



Zákon o službách zamestnanosti

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
s komentárom

Ing. Lukáš Fudák

Služby zamestnanosti sú činnosti a opatrenia, ktoré zabezpečuje štát prostredníctvom úradov práce alebo iné subjekty s cieľom podporiť zamestnanosť a uľahčiť ľuďom prístup na trh práce. Ich úlohou je sprostredkovať vhodné zamestnanie, pomôcť zamestnávateľom získať pracovníkov a prispieť k znižovaniu nezamestnanosti. Služby zamestnanosti sa neobmedzujú len na sprostredkovanie práce, ale predstavujú komplexný systém podpory pre ľudí aj firmy. Pre uchádzačov o zamestnanie znamenajú pomoc pri orientácii na trhu práce, zvyšovanie kvalifikácie, finančnú podporu počas nezamestnanosti a motiváciu aktívne si hľadať prácu. Pre zamestnávateľov sú nástrojom, ako rýchlejšie nájsť zamestnancov, získať príspevky na vytváranie pracovných miest alebo využiť poradenské služby pri výbere ľudí. Pre štát a spoločnosť zabezpečujú stabilitu na trhu práce, pomáhajú predchádzať sociálnym problémom spojeným s nezamestnanosťou a podporujú hospodársky rast. Okrem povinných úloh majú služby zamestnanosti aj preventívnu a rozvojovú funkciu, pričom sa snažia predchádzať dlhodobej nezamestnanosti, podporujú znevýhodnené skupiny obyvateľstva a reagujú na nové trendy, ako sú digitalizácia, zelené pracovné miesta aj potreba mobility.

Úvod

Služby zamestnanosti tvoria základný nástroj štátu pri zabezpečovaní práva občanov na prístup k práci. Ich hlavným cieľom je podporovať zamestnanosť, znižovať nezamestnanosť a vytvárať rovnováhu medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Služby zamestnanosti upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Služby zamestnanosti sa zaoberajú podporou občanov na trhu práce.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú uchádzačom o zamestnanie širokú škálu služieb. Patria sem najmä

- evidencia a sprostredkovanie vhodného zamestnania,
- odborné poradenské služby,
- podpora pri zvyšovaní kvalifikácie a vzdelávania,
- finančné príspevky na uľahčenie zamestnávania alebo podnikania.

Dôležitou súčasťou služieb zamestnanosti je aj aktívna politika trhu práce – teda nástroje, ktoré pomáhajú občanom získať pracovné návyky a zamestnať sa, napríklad prostredníctvom rekvalifikácií, príspevkov na samostatnú zárobkovú činnosť či aktívnych prác.

Služby zamestnanosti sa poskytujú nielen nezamestnaným občanom, ale aj zamestnávateľom, ktorí hľadajú pracovníkov. Štát tak plní úlohu sprostredkovateľa a partnera, ktorý prispieva k efektívnemu fungovaniu trhu práce.

Od kvality a dostupnosti služieb zamestnanosti závisí nielen úspešnosť jednotlivcov pri hľadaní práce, ale aj celková konkurencieschopnosť a sociálna stabilita spoločnosti.

Dňa 29. mája 2025 bola schválená novela zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Novela zákona č. 151/2025 Z. z. nadobudla účinnosť 1. 9. 2025.

Cieľom novely zákona je úprava právneho rámca poskytovania služieb zamestnanosti úradom práce, sociálnych vecí a rodiny zabezpečením činností zameraných na vyhľadávanie pracovného miesta a ponuku vhodného zamestnania za účelom sprostredkovania zamestnania osobám, ktoré sú členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi. Zavádza sa úprava aktívnych opatrení na trhu práce za úče-

lom zlepšenia a zefektívnenia integrácie najviac zraniteľných osôb na trh práce, najmä dlhodobo nezamestnaných a osôb s nízkou kvalifikáciou, podporou ich pracovného začleňovania, rozvojom sociálnych kompetencií a získavaním vedomostí a zručností potrebných pre trh práce. Novelou zákona sa zabezpečí aj zosúladienie právneho rámca najmä v oblasti aktívnych opatrení na trhu práce a podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím s aktuálnymi potrebami aplikateľnej praxe za účelom zlepšenia ich efektívnosti a účinnosti.

Novela zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o službách zamestnanosti, upravuje:

- oblasť poskytovania služieb zamestnanosti osobám v hmotnej núdzi,
- rozšírenie skupiny účastníkov právneho vzťahu na účel zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti o osobu v hmotnej núdzi,
- rozšírenie pôsobnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o sprostredkovanie vhodného zamestnania osobe v hmotnej núdzi,
- povinnosti osoby v hmotnej núdzi voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny pri sprostredkovaní zamestnania na účel ponuky vhodného zamestnania, obdobne ako v prípade uchádzača o zamestnanie,
- poskytovanie náhrady časti cestovných výdavkov pre osobu v hmotnej núdzi pri absolvovaní vstupného pohovoru alebo výberového konania,
- poskytovanie príspevku na dochádzku za prácou aj pre osobu v hmotnej núdzi, ktorá nastúpi do zamestnania,
- rozšírenie aktívnych opatrení na trhu práce na osobu v hmotnej núdzi za účelom podpory začlenenia sa na trh práce,
- oblasť aktívnych opatrení na trhu práce,
- zjednodušenie procesu zisťovania trvania dočasnej PN uchádzača o zamestnanie a osoby v hmotnej núdzi nadväzne na zavedenie elektronických PN a prepojenie informačných systémov MPSVR SR a NCZI,
- rámec podmienok, ktoré musí agentúra dočasného zamestnávania spĺňať počas celého obdobia platnosti povolenia a vykonávania činnosti,
- zavedenie povinnosti pre právnickú osobu, fyzickú osobu, ktorá je zamestnávateľom, a samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorým sa poskytuje príspevok podľa zákona o službách zamestnanosti alebo príspevok podľa § 54

zákona o službách zamestnanosti, spĺňať podmienky podľa § 70 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti počas celého obdobia poskytovania príspevku z dôvodu efektívneho vynakladania finančných prostriedkov z verejných zdrojov,

- povinnosť zamestnávateľov podávať žiadosť o poskytnutie príspevku podľa zákona o službách zamestnanosti a príspevku podľa § 54 zákona o službách zamestnanosti elektronickými prostriedkami z dôvodu zníženia administratívnej záťaže úradov práce, sociálnych vecí a rodiny,
- rozšírenie možnosti vykonávať aktivačnú činnosť dlhodobo nezamestnaným občanom v hmotnej núdzi formou vykonávania služieb vo verejnom záujme v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu a pod. u právnických osôb, ktoré vykonávajú svoju činnosť v oblastiach vymedzených zákonom o službách zamestnanosti a túto činnosť nevykonávajú za účelom dosiahnutia zisku,
- zavedenie vypracovania zámeru aktivačnej činnosti, ktorý bude prílohou žiadosti, pre subjekty, ktoré budú organizovať aktivačnú činnosť,
- podporu vykonávania aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec v rámci mikroregiónu na základe spolupráce obcí podľa § 20a zákona Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov s podporou dopravy dlhodobo nezamestnaných občanov v hmotnej núdzi do miesta vykonávania menších obecných služieb pre obec alebo služieb vo verejnom záujme, ak miesto vykonávania aktivačnej činnosti je mimo územia obce, v ktorej má dlhodobo nezamestnaný občan v hmotnej núdzi trvalý pobyt,
- oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny,
- prijatie legislatívnych opatrení v súvislosti s formálnym oznámením Európskej komisie C(2024) 1036 final zo dňa 13. marca 2024, týkajúce sa konania o porušení zmlúv podľa čl. 258 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- na základe poznatkov aplikačnej praxe niektoré ustanovenia piatej časti zákona o službách zamestnanosti v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny.

V nadväznosti na vyššie uvedený cieľ sa prijala aj legislatívna úprava zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zámerom predmetnej právnej úpravy je posilnenie podpory aktívneho prístupu a motivácie príjemcov pomoci v hmotnej núdzi prijať ponuku vhodného zamestnania a uplatniť sa na trhu práce. Uvedené zmeny sa týkajú úpravy podmienok poskytovania plnej výšky dávky v hmotnej núdzi prijatím ponuky vhodného zamestnania, úpravy aktivačného príspevku odstupňovaním jeho výšky podľa miery aktivácie a rozšírenia možnosti vykonávania menších obecných služieb v rámci regiónu. Okrem toho sa rozširuje cieľová skupina pre vznik nároku na príspevok na nezaopatrené dieťa aj na deti zúčastňujúce sa výchovy a vzdelávania v materských školách alebo študujúcich na stredných a vysokých školách.

Novela zákona o pobyte cudzincov upravuje:

- predĺženie obdobia, na ktoré sa udeľuje prechodný pobyt na účel sezónneho zamestnania, a to najviac na 240 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a obnovuje prechodný pobyt na účel sezónneho zamestnania, a to najviac na obdobie, ktoré spolu s predchádzajúcim udeleným prechodným pobytom na výkon sezónneho zamestnania súhrnne nepresiahne 240 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Novela zákona v zákone o hmotnej núdzi upravuje:

- zvýhodnené posudzovanie príjmu z pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu po dobu 6 mesiacov pre tých členov domácnosti, ktorí nastúpia do zamestnania, a to raz za 24 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom vznikol prvý pracovný pomer alebo obdobný pracovný vzťah a začalo zvýhodneného posudzovania príjmu,
- vyňatie daňového bonusu a zamestnaneckej prémie z okruhu príjmov na účely pomoci v hmotnej núdzi,
- podmienky vzniku nároku na dávku v hmotnej núdzi jej podmienením prijatím sprostredkované vhodné zamestnanie,
- rozšírenie možnosti vykonávania menších obecných služieb na účely § 10 aj mimo územia obce, ktorej je člen domácnosti obyvateľom, a s tým súvisiace zavedenie poskytovania finančného príspevku obci na čiastočnú úhradu nákladov na prepravu člena domácnosti na vykonávanie menších obecných služieb alebo prác na predchádzanie mimoriadnej situácie mimo územia obce, ktorej je obyvateľom,
- podmienky trvania nároku na ochranný

príspevok tak, aby obdobie nároku nebolo časovo limitované, ako aj rozšírenie dôvodu pre začatie nároku na ochranný príspevok v prípade uplatnenia právomoci posudkového lekára ukončiť dočasnú pracovnú neschopnosť člena domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi,

- odstupňovanie sumy aktivačného príspevku na tri úrovne podľa miery aktivácie a opätovné zavedenie možnosti vzniku nároku na aktivačný príspevok aj pre zamestnaných,
- umožnenie vzniku nároku na aktivačný príspevok aj členovi domácnosti, ktorý nie je evidovaným uchádzačom o zamestnanie, ak sa zúčastňuje napr. na vzdelávaní, requalifikácii alebo projektoch a programoch organizovaných v rámci aktívnych opatrení trhu práce,
- rozšírenie nároku na príspevok na nezaopatrené dieťa, aj na nezaopatrené dieťa, ktoré navštevuje materskú školu alebo študuje v dennej forme štúdia na strednej škole alebo vysokej škole.

Zmenu v zákone o službách zamestnanosti prináša aj nový zákon č. 150/2025 Z. z. o niektorých opatreniach na zvýšenie odolnosti Slovenskej republiky v oblasti obrany a bezpečnosti, o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Prináša zmeny v súvislosti s nahradením aktívnych záloh ozbrojených síl Slovenskej republiky jednotlivými druhmi záloh Národných obranných síl a s cieľom zamedziť vzniku situácií, pri ktorých

by uchádzači o zamestnanie, ktorí sú zároveň zaradení v operačných zálohách, pohotovostných zálohách a branných zálohách a vykonávajú pravidelné cvičenie, výcvik branných záloh alebo plnia úlohy ozbrojených síl Slovenskej republiky počas doby svojho zaradenia, boli vyradení z evidencie nezamestnaných v dôsledku svojho zaradenia a vykonávania činností z neho plynúcich.

S účinnosťou od 1. septembra 2025 nadobúda účinnosť aj Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 212/2025 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 106/2013 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov. Po novom sa upravujú:

- podrobnosti o primeranosti úhrady za ubytovanie štátneho príslušníka tretej krajiny zabezpečované alebo sprostredkúvané zamestnávateľom,
- výška príspevku na cestovné výdavky na dopravu dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi do miesta vykonávania aktivačnej činnosti,
- výška príspevku na dochádzku za prácou a zoznam dokladov, ktoré sú súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku na dochádzku za prácou.

Práce a mzdy



P R E H Ľ A D

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

PRVÁ ČASŤ	ZÁKLADNÉ USTANOVENIE	§	1	7
DRUHÁ ČASŤ	ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU	§	2-10	8
TRETIA ČASŤ	SLUŽBY ZAMESTNANOSTI	§	11-18	34
ŠTVRTÁ ČASŤ		§	19-20b	53
PIATA ČASŤ		§	21-24	61
ŠIESTA ČASŤ	SLUŽBY ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÉ PRÁVNICKOU OSOBOU A FYZICKOU OSOBOU	§	25-31	109
SIEDMA ČASŤ	AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE	§	32-54	124
ÔSMA ČASŤ	PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM	§	55-60	198
DEVIATA ČASŤ	POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA	§	62-65b	231
DESIATA ČASŤ	EVIDENCIA ÚDAJOV A POHLADÁVOK	§	66-67a	240
JEDENÁSTA ČASŤ	KONTROLNÁ ČINNOSŤ	§	68-68b	243
DVANÁSTA ČASŤ	SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	§	69-73	246

Príloha č. 1

ZOZNAM OSOBNÝCH ÚDAJOV A INÝCH ÚDAJOV SPRACÚVANÝCH NA ÚČELY TOHTO ZÁKONA	279
---	-----

Príloha č. 2

ZOZNAM DOKLADOV, KTORÉ SÚ SÚČASŤOU ŽIADOSTI O ZARADENIE DO EVIDENCIE UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE, A DOKLADOV, KTORÉ UCHÁDZAČ O ZAMESTNANIE PREDKLADÁ NA ÚČELY SPROSTREDKOVANIA ZAMESTNANIA	285
--	-----

Príloha č. 3

ZOZNAM SKENOVANÝCH DOKLADOV PREDKLADANÝCH NA ÚČELY TOHTO ZÁKONA	286
---	-----

Príloha č. 4

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE	287
--	-----

o službách zamestnanosti

a o zmene a doplnení niektorých zákonov

v znení

zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z. z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005 Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., (úplné znenie zákona č. 389/2006 Z. z.), zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., (úplné znenie zákona č. 330/2008 Z. z.), zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 562/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 266/2009 Z. z., zákona č. 463/2009 Z. z., zákona č. 594/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 136/2010 Z. z., zákona č. 373/2010 Z. z., zákona č. 120/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 231/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 468/2011 Z. z., zákona č. 324/2012 Z. z., zákona č. 96/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 352/2013 Z. z., zákona č. 436/2013 Z. z., zákona č. 495/2013 Z. z., zákona č. 310/2014 Z. z., zákona č. 311/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 336/2015 Z. z., zákona č. 353/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 389/2015 Z. z., zákona č. 91/2016 Z. z., zákona č. 310/2016 Z. z., zákona č. 81/2017 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 57/2018 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 64/2018 Z. z., zákona č. 108/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 317/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., zákona č. 221/2019 Z. z., zákona č. 223/2019 Z. z., zákona č. 225/2019 Z. z., zákona č. 374/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 95/2020 Z. z., zákona č. 127/2020 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 264/2020 Z. z., zákona č. 9/2021 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 215/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 480/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 92/2022 Z. z., zákona č. 101/2022 Z. z., zákona č. 112/2022 Z. z., zákona č. 113/2022 Z. z., zákona č. 426/2022 Z. z., zákona č. 430/2022 Z. z., zákona č. 488/2022 Z. z., zákona č. 65/2023 Z. z., zákona č. 160/2024 Z. z., zákona č. 292/2024 Z. z., zákona č. 311/2024 Z. z., zákona č. 376/2024 Z. z.,

zákona č. 150/2025 Z. z. a zákona č. 151/2025 Z. z.

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

PRVÁ ČASŤ ZÁKLADNÉ USTANOVENIE

§ 1

Predmet úpravy

Tento zákon upravuje právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti.

Komentár k § 1

Toto ustanovenie je deklaratívne, čo znamená, že jeho cieľom je vyjadriť, čo je predmetom úpravy zákona ako celku. V právnej teórii sa ozna-

čuje ako tzv. vecný rozsah zákona.

Pod pojmom tento zákon upravuje rozumieme, že ide o štandardnú legislatívnu formuláciu, ktorá vymedzuje právnu normu ako záväznú a aplikovateľnú. Znamená to, že tento zákon:

- **zakladá právne vzťahy,**
- **upravuje ich obsah** (práva, povinnosti),
- **umožňuje ich vymáhanie, kontrolu a sankcionovanie.**

Pod právnymi vzťahmi sa myslí:

- **vzťah medzi fyzickými osobami a štátom,** napr. medzi uchádzačom o zamestnanie a úradom práce,
- **vzťahy medzi zamestnávateľmi a orgánmi verejnej správy,**
- **vzťahy medzi štátom a súkromnými agentúrami práce.**

Odkazy k textu sú uvedené na str. 271.

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

Patria sem všetky práva a povinnosti, ktoré zákon ustanovuje, ako napríklad

- **nárok na sprostredkovanie zamestnania,**
- **povinnosť spolupracovať s úradom práce,**
- **nárok na príspevky a pod.**

Pri poskytovaní služieb zamestnanosti sa zákon nevzťahuje na akékoľvek pracovnoprávne vzťahy, pretože tie upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ale špecificky na oblasť služieb zamestnanosti, čo je osobitný systém nástrojov a služieb štátu pre:

- **podporu trhu práce,**
- **spostredkovanie zamestnania,**
- **zníženie nezamestnanosti.**

Tieto služby môžu poskytovať:

- **štát,** a to prostredníctvom úradov práce,
- **súkromné agentúry,** ktoré musia disponovať povolením,
- **zamestnávateľa** v priamej súčinnosti so štátom.

Aj keď súčasné znenie ustanovenia § 1 je minimalistické, podľa právnej teórie a zároveň aj rozhodovacej praxe vyplýva, že zákon o službách zamestnanosti sa vzťahuje najmä na tieto oblasti:

- **Evidencia uchádzačov o zamestnanie**
- **Sprostredkovanie zamestnania**
- **Poradenské a rekvalifikačné služby**
- **Finančná pomoc v nezamestnanosti**
- **Pôsobnosť a oprávnenia úradov práce**
- **Regulácia agentúr dočasného zamestnávania a sprostredkovania práce**
- **Príspevky a dotácie na podporu zamestnanosti**
- **Zodpovednosť a sankcie v prípade porušenia povinnosti.**

Pre zamestnávateľa, úrad práce i agentúru ustanovenie vymedzuje, že všetky ďalšie ustanovenia zákona sa majú čítať v kontexte služieb zamestnanosti, tiež že zákon neupravuje priamo pracovné zmluvy, výplaty, dovolenky, pretože na to je určený Zákonník práce, ale upravuje paralelný vzťah, teda ako sa osoba dostáva na trh práce a aké podmienky musí plniť pri hľadaní zamestnania.

Ustanovenie vytvára základný rámec pôsobnosti zákona. Aj keď je formulovaný minimalisticky, má významné právne dôsledky, pretože zakladá priestor na detailnú reguláciu oblasti služieb zamestnanosti, ktorou štát aktívne ovplyvňuje trh práce a zamestnanosť.

DRUHÁ ČASŤ ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

§ 2

(1) Účastník právneho vzťahu na účely tohto zákona je

- a) orgán štátnej správy,
- b) Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny⁽¹⁾ (ďalej len „ústredie“),
- c) úrad práce, sociálnych vecí a rodiny⁽¹⁾ (ďalej len „úrad“),
- d) samosprávny kraj,
- e) obec,
- f) občianske združenie, nezisková organizácia a nadácia podľa osobitných predpisov,⁽²⁾
- g) zamestnávateľ,
- h) partnerstvo podľa § 10,
- i) uchádzač o zamestnanie podľa § 6,
- j) záujemca o zamestnanie podľa § 7,
- k) zamestnanec,
- l) samostatne zárobkovo činná osoba,
- m) **právnická osoba, ktorá má sídlo na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt,** ktorá vykonáva alebo zabezpečuje činnosti podľa tohto zákona, najmä pri sprostredkovaní zamestnania, odborných poradenských službách, vzdelávaní a príprave pre trh práce,
- n) štátny príslušník krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, alebo osoba bez štátnej príslušnosti (ďalej len „štátny príslušník tretej krajiny“),
- o) **osoba v hmotnej núdzi.**

(2) Rovnaké postavenie v právnych vzťahoch vznikajúcich podľa tohto zákona ako občan Slovenskej republiky má aj

- a) občan členského štátu Európskej únie,
- b) rodinný príslušník občana členského štátu Európskej únie a rodinný príslušník občana Slovenskej republiky, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretej krajiny a ktorí majú oprávnený pobyt na území Slovenskej republiky,
- c) štátny príslušník Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska a jeho rodinný príslušník, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktorí si uplatnili právo na voľný pohyb podľa osobitného predpisu^(2a) a ktorým toto právo zostáva zachované podľa medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná,^(2b)
- d) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl^(2c) alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,^(2c)
- e) štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má

v Slovenskej republike udelený pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny s priznaným postavením osoby s dlhodobým pobytom Európskej únie³⁾ (ďalej len „dlhodobý pobyt“).

(3) Držiteľ modrej karty Európskej únie vydanéj podľa osobitného predpisu^{3a)} (ďalej len „modrá karta“) má na účely vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie rovnaké právne postavenie ako občan Slovenskej republiky.

(4) Členský štát Európskej únie na účely tohto zákona je členský štát Európskej únie okrem Slovenskej republiky, iný štát, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, a Švajčiarska konfederácia.

(5) Cudzina na účely tohto zákona je štát, ktorý nie je členským štátom Európskej únie.

(6) Rodinný príslušník občana členského štátu Európskej únie a rodinný príslušník občana Slovenskej republiky podľa odseku 2 písm. b) na účely tohto zákona je jeho

- a) manžel,
- b) priamy potomok, ktorý je mladší ako 21 rokov alebo ktorý je nezaopatrenou osobou, a takýto potomok jeho manžela,
- c) závislý priamy príbuzný vo vzostupnej línii a takýto príbuzný jeho manžela.

(7) **Osoba v hmotnej núdzi na účely tohto zákona je fyzická osoba, ktorá**

a) je členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi, okrem člena domácnosti, ktorý je

1. v pracovnom pomere^{3b)} alebo v obdobnom pracovnom vzťahu^{3c)} s dohodnutým týždenným pracovným časom najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času alebo

2. v osobitnom postavení^{3d)} a

b) nie je uchádzačom o zamestnanie.

Komentár k § 2

Znenie ods. 1 a 2 predstavuje základné výkladové ustanovenie, ktoré určuje, kto sa môže zapojiť do právnych vzťahov v oblasti služieb zamestnanosti a kto má rovnaké práva ako občan SR. Zohľadňuje pluralitu subjektov, ktorými sú štát, samospráva, neziskový sektor, fyzické aj právnické osoby a zároveň reflektuje európsku integráciu a ochranu cudzincov v právnom systéme.

Ods. 1

Znenie vymedzuje okruh subjektov, ktoré môžu byť účastníkmi právnych vzťahov v oblas-

ti služieb zamestnanosti. Týmto sa určuje, kto je oprávnený a povinný konať v rámci vzťahov upravených týmto zákonom, a to napríklad

- **žiadať o príspevky,**
- **poskytovať služby,**
- **spolupracovať s úradmi práce,**
- **podliehať kontrole, atď.**

Písm. a)

Orgán štátnej správy

Pod orgánmi štátnej správy rozumieme centrálné štátne inštitúcie, ako napríklad ministerstvá, ktoré sa podieľajú na tvorbe a realizácii štátnej politiky zamestnanosti. Keď hovoríme o ministerstvách, tak ide hlavne o **Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR**.

Poznámka

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVR SR) je ústredný orgán štátnej správy, ktorý má na starosti predovšetkým oblasť sociálnej politiky, trhu práce a rodinnej politiky.

Medzi hlavné kompetencie ministerstva patria tieto oblasti:

- **trh práce a zamestnanosť** – tvorí a realizuje politiku zamestnanosti, pripravuje legislatívu týkajúcu sa zamestnávania, riadi úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj aktívne opatrenia na podporu zamestnanosti,
- **sociálne veci** – spravuje systém sociálnej pomoci, dávok v hmotnej núdzi, sociálnych služieb a kompenzácií pre osoby so zdravotným postihnutím,
- **rodinná politika** – pripravuje opatrenia na podporu rodín, rodičovstva a starostlivosti o deti, ako napr. príspevky pri narodení dieťaťa, rodičovský príspevok,
- **sociálne poistenie** – má zodpovednosť za oblasť dôchodkového a nemocenského poistenia, spolupracuje so Sociálnou poisťovňou,
- **ochrana práce a pracovné podmienky** – dohliada na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pracovnoprávne vzťahy.

K podriadeným organizáciám a inštitúciám patrí Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR), Sociálna poisťovňa, Inšpektorát práce, Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny plní kľúčovú úlohu v zabezpečení sociálnej stability, pričom ovplyvňuje životy pracujúcich, nezamestnaných, rodín, seniorov aj znevýhodnených

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

skupín. Jeho opatrenia priamo zasahujú **do kvality života obyvateľov** Slovenska.

Písm. b)

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny podľa zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Jeho úlohou je koordinácia činnosti úradov práce, pričom vykonáva najmä **analytickú, metodickú, štatistickú a riadiacu funkciu**, taktiež schvaľuje projekty a poskytuje financie. Dá sa povedať, že ide o praktickú inštitúciu, s ktorou občania prichádzajú do kontaktu najčastejšie. Zatiaľ čo ministerstvo tvorí legislatívu a strategické dokumenty, ústredie spolu s regionálnymi úradmi zabezpečuje priame služby pre občanov, čo je teda vyplácanie dávok, evidencia nezamestnanosti a ochrana práv detí.

Poznámka

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR) je štátna inštitúcia, ktorá spadá pod Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Má centrálnu riadiacu úlohu v oblasti zamestnanosti, sociálnych vecí a starostlivosti o rodinu.

Medzi hlavné úlohy ÚPSVR patrí

- **riadenie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny** na celom Slovensku – tie sú priamo v regiónoch a poskytujú služby občanom,
- **podpora zamestnanosti** – evidencia uchádzačov o zamestnanie, sprostredkovanie práce, aktívne opatrenia na trhu práce, rekvalifikačné kurzy,
- **sociálna pomoc** – poskytovanie dávok v hmotnej núdzi, príspevkov na bývanie a iných sociálnych dávok,
- **podpora rodín a detí** – vyplácanie rodičovského príspevku, prídavkov na dieťa, príspevkov pri narodení dieťaťa a ďalších dávok určených rodinám,
- **sociálno-právna ochrana detí a sociálna kuratela** – opatrenia na ochranu práv detí, starostlivosť o ohrozené rodiny, spolupráca s centrami pre deti a rodiny, čo sú bývalé detské domovy,
- **podpora osôb so zdravotným postihnutím** – sprostredkovanie kompenzácií a príspevkov, podpora integrácie na trhu práce.

Písm. c)

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny podľa zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamest-

nanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Ide o lokálne výkonné orgány štátu, ktoré vykonávajú priamy kontakt s občanmi a zamestnávateľmi. Jeho úlohou je hlavne **evidencia uchádzačov, sprostredkovanie zamestnania aj kontrola čerpania príspevkov**.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny je prvým kontaktným miestom pre občana, ktorý potrebuje pomoc v oblasti zamestnania, sociálnej podpory alebo riešenia rodinných problémov. Zabezpečuje praktickú realizáciu sociálnej politiky štátu priamo v regiónoch.

Poznámka

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR) regionálny alebo okresný úrad je miestna inštitúcia štátnej správy, ktorá pôsobí pod Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Je to teda úrad, s ktorým občania priamo komunikujú vo svojom meste či okrese.

Medzi hlavné úlohy úradu patrí

- **zamestnanosť a trh práce** – evidencia uchádzačov o zamestnanie, sprostredkovanie práce a spolupráca so zamestnávateľmi, organizácia rekvalifikačných kurzov a projektov na podporu zamestnanosti, poskytovanie podpory v nezamestnanosti v priamej spolupráci so Sociálnou poisťovňou,
- **sociálne veci** – poskytovanie dávok v hmotnej núdzi a príspevkov na bývanie, pomoc osobám v ťažkej sociálnej situácii, sociálne poradenstvo a sprostredkovanie sociálnych služieb,
- **rodinná politika** – vyplácanie prídavkov na dieťa, rodičovského príspevku, príspevku pri narodení dieťaťa, agenda súvisiaca s pestúnskou starostlivosťou a osvojením, pomoc rodinám v kríze,
- **sociálno-právna ochrana detí a kuratela** – dohľad nad deťmi v náhradnej starostlivosti, práca s rodinami, kde je ohrozený vývoj dieťaťa, opatrenia proti domácejmu násiliu a zanedbávaniu starostlivosti,
- **osoby so zdravotným postihnutím** – vybavovanie žiadostí o peňažné príspevky na kompenzáciu, podpora zamestnávania ZŤP osôb.

Písm. d)

Samosprávny kraj

Môže byť partnerom pri riešení regionálnej zamestnanosti a zároveň môže realizovať **vzdelávacie a rozvojové programy**.

Samosprávny kraj umožňuje občanom priamejšie rozhodovanie o verejných veciach v regió-

ne, pretože jeho predstavitelia sú volení priamo obyvateľmi. Je to dôležitý článok miestnej demokracie a regionálneho rozvoja.

Poznámka

Samosprávny kraj, čiže vyšší územný celok – VÚC, je územná samospráva, ktorá spravuje širšie regióny Slovenska. Má vlastné orgány a kompetencie, ktoré sú odlišné od štátnej správy, ako sú ministerstvá a úrady. Na Slovensku máme 8 samosprávnych krajov, a to Bratislavský, Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický, Prešovský a Košický. K orgánom samosprávneho kraja patrí

- **zastupiteľstvo samosprávneho kraja** – volený orgán obyvateľmi kraja, prijíma rozhodnutia a schvaľuje rozpočet,
- **predseda samosprávneho kraja (župan)** – najvyšší predstaviteľ kraja, volený priamo občanmi. Zastupuje kraj navonok a zabezpečuje výkon rozhodnutí,
- **úrad samosprávneho kraja** – administratívny aparát, ktorý pripravuje a vykonáva rozhodnutia.

VÚC má viaceré kompetencie v rôznych oblastiach

- **školsťvo** – zriaďuje a spravuje stredné školy a školské zariadenia.
- **doprava** – stará sa o cesty II. a III. triedy, regionálne autobusové spojenia.
- **zdravotníctvo** – spravuje niektoré nemocnice, polikliniky a zdravotnícke zariadenia.
- **sociálne služby** – domovy sociálnych služieb, zariadenia pre seniorov.
- **kultúra** – knižnice, múzeá, galérie, osvetové strediská.
- **regionálny rozvoj a cestovný ruch** – podpora investícií, rozvoja regiónu, turizmu.

Písm. e)

Obec

Zapája sa najmä pri aktívnych prácach, a to napr. v rámci opatrení pre dlhodobo nezamestnaných, ktorým poskytuje pracovné návyky. Zároveň spolupracuje s úradmi pri vytváraní verejnoprospešných pracovných miest.

Obec je **základná jednotka územnej samosprávy a v oblasti služieb zamestnanosti zohráva doplnkovú a podpornú úlohu** popri štátnej správe, a to najmä úradoch práce. Jej význam v rámci zamestnanosti, je predovšetkým ten, že je najbližšie k občanom, pozná miestne potreby a problémy, vie flexibilne reagovať na nezamestnanosť prostredníctvom krátkodobých pracovných miest a programov a má dôležitú úlohu pri

aktivizácii dlhodobo nezamestnaných a pri rozvoji miestneho pracovného trhu.

Poznámka

K hlavným kompetenciám obce v oblasti služieb zamestnanosti patrí

- **spolupráca s úradom práce** – ide o spoluprácu pri riešení nezamestnanosti a pri zabezpečovaní programov aktívnej politiky trhu práce,
- **organizovanie menších pracovných príležitostí** – obec môže vytvárať verejnoprospešné práce, a to napr. údržba verejných priestranstiev, opravy ciest, čistenie obce. Tie sú určené najmä pre dlhodobo nezamestnaných,
- **poskytovanie základných informácií občanom** – ide o informácie o možnostiach zamestnania a spolupráca pri miestnych rozvojových projektoch, ktoré môžu priniesť nové pracovné miesta,
- **podpora komunitných služieb** – napríklad sociálne služby alebo obecné podniky, ktoré môžu zamestnávať miestnych obyvateľov,
- **prevencia sociálneho vylúčenia** – obec aktívne spolupracuje pri integrácii znevýhodnených skupín. Ide napr. o ľudí so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných, marginalizovaných komunít.

Písm. f)

Občianske združenie, nezisková organizácia a nadácia

Ide o mimovládne organizácie, ktoré sa môžu zapojiť do vzdelávania, poradenstva, zamestnávania znevýhodnených osôb.

Poznámka

Tieto organizácie sú upravené v osobitných právnych predpisoch, na ktoré sa zákon o službách zamestnanosti odvoláva, a to

- zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.

Občianske združenie (OZ) je dobrovoľné, neziskové združenie občanov, ktoré vzniká podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Ľudia sa v ňom spájajú, aby spoločne presadzovali svoje záujmy, ciele alebo vykonávali verejnoprospešné

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

aktivity. Medzi základné znaky občianskeho združenia patrí dobrovoľnosť, pri ktorom je členstvo slobodné a dobrovoľné, ďalej neziskovosť, pretože jeho cieľom nie je dosahovanie zisku, a to aj keď môže podnikat', výnosy musia ísť späť na činnosť OZ, samosprávnosť, pretože združenie si samo určuje vnútornú štruktúru a pravidlá či stanovy, nakoniec právna subjektivita, na základ ktorej po registrácii na Ministerstve vnútra SR je OZ právnickou osobou.

Neziskové organizácie sú dôležitou súčasťou občianskej spoločnosti. Dopĺňujú činnosť štátu a samosprávy v oblastiach, kde verejná správa nestačí. Často prinášajú inovácie, aktivizujú dobrovoľníkov a spájajú komunitu. Nezisková organizácia je právnická osoba, ktorej cieľom nie je dosahovanie zisku, ale poskytovanie verejnoprospešných služieb. Zisk, ak vznikne, sa nevypláca zakladateľom ani členom, ale musí sa použiť na ďalší rozvoj činnosti organizácie.

Nadácia je nezisková právnická osoba, ktorej účelom je zhromažďovanie majetku a jeho využívanie na verejnoprospešné ciele. Na rozdiel od občianskeho združenia či iných neziskových foriem nemá členov a je založená zakladateľskou listinou alebo zakladacou zmluvou. Nadácie zohrávajú dôležitú úlohu v spoločnosti – prepájajú súkromný a verejný sektor, umožňujú využívanie finančných prostriedkov na prospešné účely a podporujú rozvoj občianskej spoločnosti.

Písm. g)

Zamestnávateľ

Právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva ľudí. Môže žiadať o príspevky na vytváranie pracovných miest, zároveň má povinnosti voči uchádzačom o zamestnanie a úradu práce.

Poznámka

Zamestnávateľ je fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva pracovníkov na základe pracovnoprávneho vzťahu (najčastejšie pracovná zmluva podľa Zákonníka práce). Má viacero povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, ale i práv. Je kľúčovým subjektom trhu práce, vytvára pracovné príležitosti, podieľa sa na hospodárskom rozvoji spoločnosti, nesie zodpovednosť za pracovné podmienky a sociálne zabezpečenie zamestnancov.

Písm. h)

Partnerstvo podľa § 10

Inštitút partnerstva, a to napr. medzi samosprávou, firmami, školami, podporuje spoluprácu pri riešení nezamestnanosti v regiónoch. V služ-

bách zamestnanosti ide o spoluprácu rôznych subjektov, a to verejných, súkromných aj neziskových, ktoré sa podieľajú na riešení problémov nezamestnanosti, podpore pracovných príležitostí a rozvoji trhu práce. Partnerstvo má umožniť, aby **opatrenia neboli len v rukách štátu, ale aby sa na nich podieľala aj samospráva, zamestnávateľia, odbory či tretí sektor.**

Inštitút partnerstva v službách zamestnanosti znamená, že boj proti nezamestnanosti a rozvoj pracovného trhu nie je len úlohou štátu, ale vyžaduje spoluprácu viacerých partnerov – samospráv, zamestnávateľov, odborov, škôl a neziskových organizácií.

Písm. i)

Uchádzač o zamestnanie (§ 6)

Ide o osobu evidovanú na úrade práce, ktorá aktívne hľadá prácu, Má práva napr. na príspevky, i sprostredkovanie, ale aj povinnosti, a to napr. poskytovanie súčinnosti. Uchádzač o zamestnanie je fyzická osoba, ktorá **nemá pracovné miesto a aktívne hľadá zamestnanie.** Na Slovensku sa jeho postavenie často rieši prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Uchádzač o zamestnanie je hlavným cieľom služieb zamestnanosti, ich aktívna spolupráca s úradom práce umožňuje efektívnejšie riešiť nezamestnanosť a poskytovanie podpory uchádzačom zlepšuje fungovanie trhu práce a sociálnu stabilitu.

Písm. j)

Záujemca o zamestnanie (§ 7)

Ide o osobu, ktorá nie je evidovaná ako uchádzač o zamestnanie, ale má záujem o zamestnanie a chce využiť služby úradu, a to napr. v rámci poradenstva.

Záujemca o zamestnanie je fyzická osoba, ktorá **má záujem nájsť si pracovné miesto,** ale nemusí byť teda ešte registrovaná na úrade práce ako uchádzač o zamestnanie. Ide o širšiu kategóriu než uchádzač a táto kategória zahŕňa všetkých, ktorí chcú pracovať, vrátane tých, ktorí sa ešte oficiálne nezaregistrovali.

Písm. k)

Zamestnanec

Ide o osobu, ktorá je v pracovnom pomere a môže využívať niektoré služby, ako napr. kariérne poradenstvo alebo rekvalifikáciu. Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá má uzavretú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom a vykonáva prácu na jeho účet za odmenu, ktorou je mzda alebo plat. V kontexte služieb zamestnanosti je dôležitý, pretože jeho **pracovnoprávny status ovplyvňu-**

je prístup k službám, ochranu zamestnancov a povinnosti zamestnávateľa. Zamestnanec môže využívať poradenské a rekvalifikačné služby len vo výnimočných prípadoch, napr. pri zmene zamestnania alebo hrozbe prepustenia. Úrady práce sledujú štatistiku zamestnanosti, kde zamestnanci predstavujú súčasť pracovnej sily. Zamestnanec môže byť cieľovou skupinou programov na zvýšenie kvalifikácie alebo mobility na trhu práce.

Písm. l)

Samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO)

Touto osobou je napr. živnostník, ktorý môže byť:

- prijímateľom príspevkov, a to ide napr. o príspevok na začatie podnikania,
- zamestnávateľom pre iných.

Samostatne zárobkovo činná osoba je fyzická osoba, ktorá **vykonáva ekonomickú činnosť na vlastný účet a vlastnú zodpovednosť**, bez pracovnej zmluvy so zamestnávateľom. Ide napríklad o živnostníkov, remeselníkov, konzultantov či umelcov.

SZČO nie je považovaná za zamestnanca a nie je klasickým uchádzačom o zamestnanie. Môže však využiť poradenstvo pri podnikaní, kurzy a rekvalifikácie poskytované úradmi práce. Tiež pri strate príjmu, a to napr. z dôvodu ukončenia podnikania, sa môže registrovať ako uchádzač o zamestnanie a získať podporu v nezamestnanosti. K **právam a možnostiam SZČO** patrí využívať služby úradov práce pre podporu podnikania a rekvalifikácie, zúčastňovať sa na programoch podnikateľských zručností a finančnej gramotnosti, zároveň pri registrácii ako uchádzač môže získať poradenstvo, kurzy a finančnú podporu.

Písm. m)

Právnická alebo fyzická osoba na území SR, ktorá vykonáva činnosti podľa tohto zákona

Takouto osobou sú najmä o agentúry dočasného zamestnávania, vzdelávacie spoločnosti, poskytovatelia poradenských služieb.

Agentúra dočasného zamestnávania je právnická osoba alebo podnikateľ, ktorý dočasne zamestnáva pracovníkov a vysíla ich k iným zamestnávateľom na vykonávanie práce. Ide o sprostredkovanie práce na určitý čas, pričom agentúra zostáva formálnym zamestnávateľom pracovníka.

Význam agentúr pre služby zamestnanosti je predovšetkým ten, že umožňujú rýchle reagovanie na potreby pracovného trhu, zvyšujú flexibili-

tu zamestnanosti, poskytujú skúšobnú dobu pre zamestnávateľov aj pracovníkov, sú vhodné pre sezónne, projektové alebo krátkodobé práce.



Upozornenie

Právnu úpravou odseku 1 písm. m) od 1. 9. 2025 sa z dôvodu jednoznačnosti precizuje legálna definícia účastníka právneho vzťahu doplnením podmienky sídla právnickej osoby na území Slovenskej republiky a podmienky trvalého pobytu fyzickej osoby na území Slovenskej republiky.

Písm. n)

Štátny príslušník tretej krajiny

Pod treťou krajinou rozumieme krajinu mimo EÚ a sú to napr. občania Ukrajiny, Srbska, Indie atď. V rámci zákona majú špecifickú pozíciu, ktorá je predmetom úpravy v ustanoveniach § 21 až § 22.

Štátny príslušník tretej krajiny je osoba, ktorá nie je občanom Slovenskej republiky ani členského štátu Európskej únie (EÚ), Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) alebo Švajčiarska. Ide teda o cudzinca z krajiny mimo EÚ alebo EHP. Pre vstup na slovenský trh práce **potrebujú povolenie na prácu alebo modrú kartu**, prípadne iné pracovnoprávne oprávnenie. Úrady práce môžu poskytovať poradenstvo, sprostredkovanie práce a rekvalifikačné kurzy, ale často za podmienok stanovených zákonom o pobyte a zamestnávaní cudzincov. Nie vždy majú rovnaký prístup k dákam v nezamestnanosti ako občania SR či EÚ, pričom to závisí od typu pobytu a právneho postavenia.

Medzi ich **povinnosti** patrí mať platné povolenie na pobyt a prácu, dodržiavať zákony SR vrátane pracovnoprávných predpisov a k **právam** patrí využívať služby úradov práce podľa platnej legislatívy, podieľať sa na rekvalifikačných kurzoch a programoch zamestnanosti, ak sú pre nich dostupné.

Štátni príslušníci tretích krajín môžu dopĺňať pracovnú silu v oblastiach s nedostatkom zamestnancov, prispievajú k diverzite a flexibilitě trhu práce a úrady práce ich evidujú pri monitorovaní zamestnanosti a plánovaní pracovnej politiky.

Písm. o)

Osoba v hmotnej núdzi

Táto osoba môže byť účastníkom vzťahu, ak sa napr. zapája do aktívnych prác, žiada príspevok.

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

Upozornenie

Zavedenie nového písmena o) v súvislosti s právnou úpravou zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorej cieľom je posilnenie podpory aktívneho prístupu a motivácie príjemcov pomoci v hmotnej núdzi prijať pracovnú ponuku a uplatniť sa na trhu práce pri zachovaní ochranných prvkov zákona, sa rozširuje okruh účastníkov právneho vzťahu na účely tohto zákona o osobu v hmotnej núdzi.

Osoba v hmotnej núdzi je fyzická osoba alebo rodina, ktorá **nemá dostatočný príjem na uspokojenie základných životných potrieb**, ako sú strava, bývanie, ošatenie a zdravotná starostlivosť. Tento status sa často stanovuje podľa platnej legislatívy o sociálnych dávkach. Osoby v hmotnej núdzi sú špeciálnou cieľovou skupinou úradov práce, pretože často čelia prekážkam pri hľadaní zamestnania, a to že napr. nemajú dostatok kvalifikácie, či zdravotné alebo sociálne problémy. Úrady práce im poskytujú **poradenstvo, sprostredkovanie práce a aktívne programy zamestnanosti**, aby im pomohli opätovne sa uplatniť na trhu práce. Môžu byť zapojení do verejnoprospešných prác alebo programov zamestnanosti, pričom dostávajú podporu na pokrytie základných životných potrieb. K ich **právam** patrí využívať služby úradu práce, získavať poradenstvo, absolvovať rekvalifikačné kurzy, zúčastňovať sa na programoch aktívnej politiky trhu práce a k **povinnostiam** spolupracovať s úradom práce, aktívne vyhľadávať pracovné príležitosti, zúčastňovať sa na dohodnutých aktivitách, ako napr. kurzy, workshopy, verejnoprospešné práce. Tieto osoby pomáhajú predchádzať dlhodobej nezamestnanosti a sociálnemu vylúčeniu, umožňujú integráciu osôb v hmotnej núdzi na trh práce a tiež znižujú sociálne napätie a záťaž na sociálny systém.

Ods. 2

Rovnosť postavenia s občanom SR

Znenie tohto odseku zabezpečuje rovnaké zaobchádzanie s vybranými skupinami osôb, ktoré nie sú občanmi SR, ale majú oprávnený pobyt či štatút na území SR. Ide o implementáciu európskeho práva na voľný pohyb osôb a ochrany zraniteľných skupín, ktorými sú azylanti, osoby s doplnkovou ochranou, dlhodobý pobyt.

Všetky tieto osoby majú rovnaké práva a povinnosti ako občan SR, čo znamená, že sa môžu evidovať ako uchádzači, získať príspevky, zúčastniť sa rekvalifikácie atď. Umožňuje to **nediskriminačný prístup k trhu práce**, v súlade s **EÚ právom a medzinárodnými záväzkami**. Orgány verejnej správy, a to najmä úrady práce, musia pri aplikácii zákona brať do úvahy tieto kategórie ako rovnocenné.

Písm. a)

Občan členského štátu EÚ

Uvedená osoba má rovnaké právo na prístup k službám zamestnanosti ako občan SR, a to na základe slobody pohybu pracovníkov (čl. 45 ZFEÚ).

Občan členského štátu Európskej únie (EÚ), Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) alebo Švajčiarska je fyzická osoba s občianstvom týchto krajín, ktorá má právo **žiť a pracovať na území Slovenskej republiky bez potreby pracovného povolenia**.

Majú rovnaký prístup k službám zamestnanosti ako občania Slovenskej republiky. Môžu sa registrovať na úradoch práce ako uchádzači o zamestnanie alebo záujemcovia o zamestnanie a tiež majú právo na rekvalifikácie, poradenstvo a podporu pri hľadaní práce, vrátane programov aktívnej politiky trhu práce.

K ich právam patrí využívať služby úradu práce, získavať podporu v nezamestnanosti, zúčastňovať sa na kurzoch a rekvalifikáciách, podieľať sa na programoch zamestnanosti a k povinnostiam dodržiavať slovenské pracovné a právne predpisy, spolupracovať s úradom práce pri evidencii alebo hľadaní zamestnania. Občania EÚ **rozširujú pracovnú silu a podporujú mobilitu na trhu práce, umožňujú rýchlejšie reagovanie na potreby zamestnávateľov a tiež prispievajú k diverzifikácii pracovného prostredia a zlepšeniu konkurencieschopnosti trhu práce**.

Písm. b)

Rodinný príslušník občana EÚ alebo SR

Ak má táto osoba oprávnený pobyt, zákon garantuje rovnaké postavenie, aj keď ide o osobu z tretej krajiny.

Rodinný príslušník je **osoba blízka občana vi Slovenskej republiky alebo členského štátu EÚ**, ktorá má právo žiť a v určitých prípadoch aj pracovať na území SR. Ide napríklad o manžela alebo manželku, deti (nezosobášené a závislé) aj iných príbuzných, ak sú závislí alebo žijú v spoločnej domácnosti, podľa zákona. Rodinní príslušníci občanov EÚ alebo SR môžu mať prístup k službám

zamestnanosti, ak majú oprávnenie pracovať na území SR. Môžu sa registrovať ako uchádzači alebo záujemcovia o zamestnanie na úrade práce, pričom úrady práce im poskytujú poradenstvo, sprostredkovanie práce a kurzy rekvalifikácie, aby podporili ich integráciu na trhu práce. K ich právam patrí právo využívať služby úradov práce, zúčastňovať sa programov zamestnanosti, získať podporu pri hľadaní práce a k povinnostiam mať platné oprávnenie na pobyt a prácu, spolupracovať s úradom práce, dodržiavať pracovné a právne predpisy SR. Rodinní príslušníci **prispievajú k zväčšeniu pracovnej sily, podporujú mobilitu pracovníkov a integráciu na trhu práce, úrad práce umožňuje efektívnejšie plánovanie a realizáciu programov zamestnanosti.**

Písm. c)

Štátny príslušník Spojeného kráľovstva a jeho rodinní príslušníci

Ide o osoby, ktoré si uplatnili právo na voľný pohyb podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Špeciálne pre osoby z UK po Brexite, ktorí ak si uplatnili právo pobytu pred 31. 12. 2020, zostávajú im tie isté práva podľa Dohody o vystúpení.

Písm. d)

Azylant alebo osoba s doplnkovou ochranou

Ide o medzinárodne chránené osoby, ktorým štát zaručuje prístup k trhu práce a podporným službám.

Azylant je cudzinec, ktorému bol udelený azyl na území Slovenskej republiky z dôvodu prenasledovania, ohrozenia života alebo vážneho ohrozenia jeho práv v domovskej krajine. Azyl je upravený zákonom č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, rovnako aj doplnková ochrana.

Osoba s doplnkovou ochranou je cudzinec, ktorému nebol udelený azyl, ale štát mu poskytuje ochranu pred vyhodením z dôvodu vojnového konfliktu, mučenia alebo iných vážnych rizík.

Tieto osoby sa môžu registrovať ako uchádzači o zamestnanie alebo záujemcovia o zamestnanie. Majú právo na sprostredkovanie práce, poradenstvo a rekvalifikáciu na úrade práce. Ich prístup k zamestnaniu môže byť podmienený platným pobytom a povolením na prácu, ktoré sú zvyčajne udelené spolu s azylom alebo doplnkovou ochranou. K ich právam patrí právo využívať služby úradu práce, zúčastňovať sa rekvalifikácií a programov aktívnej politiky trhu práce, byť chrá-

nený pred diskrimináciou a k povinnostiam mať povinnosť dodržiavať slovenské právne predpisy, spolupracovať s úradom práce pri hľadaní zamestnania, mať platný doklad pobytu a pracovného oprávnenia. Azylanti a osoby s doplnkovou ochranou **môžu dopĺňať pracovnú silu v oblastiach s nedostatkom pracovníkov, pomáhajú pri integrácii cudzincov na trh práce**, čím znižujú sociálne napätie a podporujú inkluzívnu politiku zamestnanosti.

Písm. e)

Osoba s dlhodobým pobytom EÚ

Táto osoba má štatút udeľovaný cudzincovi po dlhšom legálnom pobyte v EÚ. Má výhodu rovnakého zaobchádzania v sociálnych veciach, vrátane zamestnanosti.

Poznámka

Trvalý pobyt podľa zákona o pobyte cudzincov je aj pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny s priznaným postavením osoby s dlhodobým pobytom Európskej únie

Ods. 3

Znenie ods. 3 až 6 sa venuje osobitnému právnemu postaveniu niektorých cudzincov a výkladovým pojmom. Tieto odseky majú význam najmä **pre účely rovnosti prístupu na trh práce a určenie, ktoré osoby sa považujú za rovnoprávne s občanom SR.**

Držiteľ modrej karty EÚ

Modrá karta EÚ je druh povolenia na pobyt a prácu, ktoré sa vydáva vysoko kvalifikovaným občanom tretích krajín (mimo EÚ), aby mohli pracovať v členských štátoch EÚ.

Poznámka

Podľa zákona o pobyte cudzincov je upravený inštitút prechodného pobytu, ktorým je aj pobyt na základe modrej karty Európskej únie vydanéj podľa zákona o pobyte cudzincov.

Modrá karta oprávňuje štátneho príslušníka tretej krajiny vstúpiť, zdržiavať sa, vykonávať vysokokvalifikované zamestnanie na území Slovenskej republiky, vycestovať z územia Slovenskej republiky počas obdobia, na ktoré je vydaná modrá karta. Modrú kartu udelí policajný útvar, ak nie sú dôvody na zamietnutie žiadosti, štátnemu príslušníkovi tretej krajiny na dobu päť rokov. Ak je doba platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikované-

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

mu zamestnaniu, kratšia ako päť rokov, policajný útvar udelí modrú kartu na dobu platnosti tohto potvrdenia predĺženú o 90 dní, pričom celková dĺžka udelenej modrej karty nesmie presiahnuť päť rokov. Vysokokvalifikované zamestnanie je zamestnanie, na ktorého výkon sa vyžaduje vyššia odborná kvalifikácia a za ktorého výkon patrí štátnemu príslušníkovi tretej krajiny mesačná mzda najmenej v stanovenej výške podľa zákona o pobyte cudzincov. Výška mesačnej mzdy zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas; ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, výška dohodnutej mesačnej mzdy sa pomerne kráti. Vyššia odborná kvalifikácia sa preukazuje rozhodnutím o uznaní dokladu o vysokoškolskom vzdelaní alebo rozhodnutím o uznaní stupňa vysokoškolského vzdelania podľa osobitného predpisu. Ak ide o vysokokvalifikované zamestnanie, vyššiu odbornú kvalifikáciu možno preukázať aj dokladom o získaní vyšších odborných zručností; vyššími odbornými zručnosťami na tento účel sú vedomosti, zručnosti a kompetencie získané odbornou praxou na úrovni porovnateľnej s vysokoškolským vzdelaním, ktoré sú rozhodujúce pre výkon vysokokvalifikovaného zamestnania uvedené v pracovnej zmluve alebo písomnom príslube zamestnávateľa, a ktoré boli získané počas najmenej troch rokov v období siedmich rokov pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty. Ak v čase podania žiadosti o vydanie modrej karty Štatistický úrad Slovenskej republiky nezverejnil údaj o priemernej mesačnej mzde zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok, za priemernú mesačnú mzdu zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok sa považuje priemerná mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnená Štatistickým úradom Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty.

Uvedené znenie odseku 3 zabezpečuje, že držiteľ modrej karty sa môže evidovať ako uchádzač o zamestnanie rovnako ako občan SR.

Významné je to najmä v prípade, **ak osoba stratí zamestnanie, alebo má záujem využiť služby zamestnanosti**, a to napríklad rekvalifikácia, poradenstvo, sprostredkovanie.

Zákon týmto znením teda odstraňuje diskri-

mináciu voči týmto osobám a naplňa zásady voľného pohybu kvalifikovanej pracovnej sily v EÚ.

Ods. 4

Členský štát EÚ

Znenie tohto odseku rozširuje pojem členský štát EÚ aj na ďalšie krajiny, ktoré nie sú priamo členmi EÚ, ale podliehajú režimu voľného pohybu osôb a služieb. Patria sem tieto krajiny:

- Nórsko, Island a Lichtenštajnsko (Dohoda o EHP),
- Švajčiarsko (na základe bilaterálnej dohody s EÚ).

Občania týchto štátov **majú rovnaké postavenie ako občania EÚ**, t. j. môžu sa uchádzať o zamestnanie, evidovať sa, žiadať o príspevky. Je potrebné ich nevyčleňovať z režimu EÚ pri aplikácii zákona.

Ods. 5

Cudzina

Pod týmto pojmom sa rozumejú všetky štáty mimo EÚ, EHP a Švajčiarska. Pojem cudzina sa používa napr.

- pri **zamestnávaní cudzincov**, a to v rámci podmienok práce a povolení,
- pri **overovaní dokladov a kvalifikácie**,
- pri **špecifických podmienkach zamestnania** štátnych príslušníkov tretích krajín.

Ods. 6

Rodinný príslušník občana EÚ alebo SR

Znenie obsahuje legálnu definíciu rodinného príslušníka pre potreby tohto zákona, ktorá sa opiera o smernicu 2004/38/ES, tzv. že ide o **Smernicu o voľnom pohybe osôb**.

Rodinný príslušník má v týchto prípadoch rovnaké postavenie ako občan SR v oblasti služieb zamestnanosti, ak má oprávnený pobyt.

Medzi rodinných príslušníkov patria:

- manžel alebo manželka – manželský vzťah je základným vzťahom,
- deti do 21 rokov alebo nezaopatrené deti, vrátane detí manžela – zabezpečuje ochranu mládeže a mladých dospelých,
- rodičia a svokrovci, a to v prípade, ak sú závislí – ide najmä o starších členov rodiny, ktorí sú ekonomicky závislí na občanovi EÚ alebo SR.

V praxi je veľmi dôležité preukázanie vzťahu a závislosti, a to napr. spoločné bývanie, finančná podpora atď., a rovnako je definícia dôležitá najmä pri priznávaní prístupu k evidencii uchádzačov o zamestnanie a k dávkam.

Poznámka

Odsek	Obsah	Význam
3	Modrá karta – rovnaké postavenie ako občan SR	Podpora vysoko kvalifikovaných migrantov
4	Definícia „členského štátu EÚ“	Zahŕňa aj EHP a Švajčiarsko
5	Definícia „cudziny“	Označuje tretie krajiny mimo EÚ/EHP/CH
6	Definícia „rodinného príslušníka“	Umožňuje rovnaký prístup ako občan SR

Upozornenie

Účelom nového ustanovenia účinného od 1. 9. 2025 je definovať osobu v hmotnej núdzi ako novozaradeného účastníka právnych vzťahov na účely tohto zákona vo väzbe na úpravy zavedené v zákone č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Ods. 7

Tento nový odsek zavádza **legálnu definíciu osoby v hmotnej núdzi** výlučne na účely zákona o službách zamestnanosti, t. j. nejde o definíciu platnú vo všetkých oblastiach práva.

Znenie predstavuje presnú definíciu osoby v hmotnej núdzi pre účely služieb zamestnanosti. Ide o prakticky dôležité ustanovenie, ktoré umožňuje identifikovať kto môže byť zaradený do aktivačných činností, a kto nespadá pod tento pojem z dôvodu pracovného statusu alebo evidencie na úrade práce.

Týmto sa zabezpečuje cieľové smerovanie opatrení na podporu zamestnatelnosti osôb, ktoré nepracujú, nie sú aktívne evidované, a teda sú potenciálne ohrozené dlhodobou nezamestnanosťou.

Zákon o službách zamestnanosti používa pojem **osoba v hmotnej núdzi** napríklad pri:

- **aktivačných činnostiach,**
- **poskytovaní niektorých príspevkov** (napr. aktivačný príspevok),
- **zaradení do programov zamestnatelnosti.**

Aby sa v praxi predišlo nejednoznačnostiam, zákon teraz presne vymedzuje, kto spadá pod tento pojem v kontexte tohto konkrétneho zákona.

Člen domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi

To znamená, že musí ísť o osobu, ktorá patrí do domácnosti, ktorej bol priznaný nárok na pomoc v hmotnej núdzi podľa zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi. Táto osoba však nesmie byť vylúčená podľa písmena bod 1 alebo 2, čo predstavujú výnimky.

Výnimky

- **zamestnanie na polovičný úväzok alebo viac**

Ak osoba pracuje v pracovnom pomere alebo v obdobnom vzťahu, ako napr. štátnozamestnanecký pomer a má dohodnutý týždenný pracovný čas minimálne polovicu ustanoveného, nie je považovaná za osobu v hmotnej núdzi podľa tohto zákona, aj keď jej domácnosť pomoc dostáva.

Poznámka

Pracovný pomer upravuje osobitný a základný pracovnoprávny predpis, ktorým je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Obdobný pracovný vzťah je vymedzený napríklad

- ustanovením § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka,
- zákonom č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
- zákonom č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
- zákonom č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákonom č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- **osobitné postavenie**

Pri osobe v osobitnom postavení pravdepodobne ide o osoby, ktoré z povahy svojej situácie nespĺňajú predpoklady na účasť v opatreniach aktívnej politiky zamestnanosti, ako napríklad osoby so zdravotným postihnutím, opatrovatelia, alebo osoby s výnimkou zo spolupráce s úradom práce podľa osobitných predpisov. Tento pojem je

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

definovaný v súvisiacom právnom predpise, ktorým je zákon o pomoci v hmotnej núdzi.

Poznámka

Podľa zákona o pomoci v hmotnej núdzi je členom domácnosti v osobitnom postavení člen domácnosti, ktorý je uvedený v § 7 ods. 2 písm. a), b), d), e) a g) až k), okrem člena domácnosti, u ktorého posudkový lekár pri posúdení zdravotného stavu podľa § 11 ods. 3 nepotvrdí, že jeho nepriaznivý zdravotný stav bude trvať bez prerušenia ďalej, ktorý má nárok na aktivačný príspevok podľa § 12 ods. 3 písm. a) až d) a f) alebo ktorému sa poskytuje príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, ktorým je fyzická osoba uznaná za invalidnú podľa zákona o sociálnom poistení, ktorým je rodič alebo fyzická osoba, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu, ak sa osobne, celodenne a riadne stará o dieťa do troch rokov veku, ktorým je osamelý rodič alebo osamelá fyzická osoba, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu, ak sa osobne, celodenne a riadne stará o dieťa do šiestich rokov veku, alebo ktorý sa zúčastňuje na rozvoji pracovných zručností.

Nie je uchádzačom o zamestnanie

Osoba **nemôže byť zároveň evidovaná ako uchádzač o zamestnanie** podľa § 6 zákona. Význam je predovšetkým v tom, že ak je osoba v evidencii ako uchádzač, má iné postavenie, pretože môže dostávať príspevky aj aktívnu podporu zamestnania.

Ak nie je uchádzačom, ale je v hmotnej núdzi, môže byť nasadená do aktivačných opatrení.

Znenie odseku 7 má **viacero právnych dôsledkov**, ako napríklad identifikácia osôb, ktoré môžu byť zaradené do tzv. aktivačných prác alebo projektov, ako napr. obce môžu na túto skupinu cieľiť verejnoprospešné práce, tiež určenie nárokov a povinností v oblasti poskytovania príspevkov a opatrení na trhu práce, a nakoniec aj odlišenie od uchádzačov o zamestnanie, ktorí podliehajú inému režimu.

P ríklad

Žena, 35 rokov, nezamestnaná, žije v domácnosti poberajúcej dávky, nie je evidovaná na úrade práce.

Je osobou v hmotnej núdzi podľa § 2 ods. 7?
Áno.

Muž, 45 rokov, zamestnaný na 60 % úväzok, člen domácnosti v hmotnej núdzi.

Je osobou v hmotnej núdzi podľa § 2 ods. 7?

Nie.

Mladík, 22 rokov, evidovaný ako uchádzač o zamestnanie, člen domácnosti v hmotnej núdzi.

Je osobou v hmotnej núdzi podľa § 2 ods. 7?

Nie.

Osoba v domácnosti, ktorá opatruje ťažko zdravotne postihnutého člena rodiny (v osobitnom postavení).

Je osobou v hmotnej núdzi podľa § 2 ods. 7?

Nie.

§ 3

Zamestnávateľ

(1) Zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

(2) Za zamestnávateľa na účely tohto zákona sa považuje aj

- organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikat' na území Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,⁴⁾ a
- právnická osoba, ktorá má sídlo na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, ktorá vykonáva činnosti podľa tohto zákona, najmä sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb alebo vykonávanie vzdelávania a prípravy pre trh práce na území Slovenskej republiky,
- právnická osoba, ktorá má sídlo na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, ktorá nie je zamestnávateľom a ktorá chce prijať fyzickú osobu do pracovného pomeru alebo do obdobného pracovného vzťahu a z toho dôvodu požiada úrad o poskytnutie informačných

a poradenských služieb pri výbere zamestnanca podľa § 42, príspevku podľa § 50 alebo § 56, príspevku v rámci projektu alebo programu podľa § 54 alebo ktorá chce prijať uchádzača o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe podľa § 51,

- d) **právnická osoba, ktorá má sídlo na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt**, ktorá nie je zamestnávateľom a ktorá má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny.

Komentár k § 3

Ustanovenie definuje, kto je zamestnávateľom na účely tohto zákona. Táto definícia má zásadný význam pre určenie, na koho sa vzťahujú povinnosti a oprávnenia v oblasti služieb zamestnanosti, ako aj pri čerpaní príspevkov a ďalších nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

Ods. 1

Znenie presne vymedzuje, kto sa považuje za zamestnávateľa výlučne na účely zákona o službách zamestnanosti, nie vo všeobecnosti, ako napr. podľa Zákonníka práce alebo daňového práva.

Uvedená definícia je kľúčová pre uplatňovanie nárokov a plnenie povinností v systéme aktívnej politiky trhu práce. Subjekt, ktorý nespĺňa stanovené kritériá, ako napr. zahraničná firma bez sídla v SR alebo SZČO bez zamestnancov, nemá postavenie zamestnávateľa podľa tohto zákona, a teda nemá nárok na podporu a ani sa naň nevzťahujú niektoré povinnosti podľa tohto zákona.

Je to legálna definícia, ktorá slúži ako východisko pre aplikáciu všetkých ďalších ustanovení, ktoré sa týkajú zamestnávateľov, a to napríklad:

- **povinnosť nahlasovať voľné pracovné miesta,**
- **možnosť žiadať o príspevky na vytváranie miest,**
- **účasť v programoch aktívnej politiky trhu práce,**
- **spolupráca s úradmi práce.**

V rámci tohto ustanovenia sa na zamestnávateľa vzťahuje znenie zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

Zamestnávateľ

- **Právnická osoba**

Právnickou osobou je napríklad obchodná spoločnosť, čiže s.r.o., a.s., nezisková organizácia,

štátny podnik, obec, škola, nemocnica a pod.

Právnická osoba musí spĺňať zásadné podmienky, a to že musí mať:

- **sídlo na území SR, alebo**
- **sídlo organizačnej jednotky** na území SR, a to napr. pobočka zahraničnej firmy registrovaná na Slovensku.

Uvedeným sa vylučujú čisto zahraničné spoločnosti bez zastúpenia v SR, pretože na účely tohto zákona nie sú zamestnávateľmi.

- **Fyzická osoba**

Touto osobou je napr. živnostník (SZČO), podnikajúci podľa živnostenského alebo iného oprávnenia. Aj fyzická osoba musí spĺňať základné podmienky, a to že musí mať trvalý pobyt na území SR, pričom hovoríme o občianskej alebo dlhodobej pobytovej väzbe na Slovensko.

Podmienka a povinnosť niekoho zamestnávať

Okrem formálnych kritérií, medzi ktoré patrí sídlo alebo pobyt, musí subjekt skutočne zamestnávať fyzickú osobu. Jeho povinnosťou je zamestnávať fyzickú osobu

- **v pracovnom pomere**, čiže na základe pracovnej zmluvy podľa Zákonníka práce,
- **v obdobnom pracovnom vzťahu**, ktorým je
 - štátnozamestnanecký pomer,
 - služobný pomer policajtov alebo hasičov,
 - iné formy zamestnania mimo klasickej pracovnej zmluvy, ktoré však majú pracovný charakter a sú platené.

Podmienka zamestnávania sa netýka SZČO, ktoré nevyužívajú zamestnancov, ale len osoby, ktoré reálne zamestnávajú iných.

Zamestnávateľ

- **môže žiadať o príspevky** na zamestnanie znevýhodnených osôb upravených v ustanoveniach § 50, § 51,
- **má povinnosť**
 - nahlasovať voľné pracovné miesta,
 - spolupracovať s úradom práce,
 - umožniť kontrolu využívania verejných priestrodokov,
- **má prístup k službám zamestnanosti**, napr. sprostredkovanie pracovníkov, poradenstvo, podpora rekvalifikácií.

Ods. 2

Uvedené znenie rozširuje definíciu zamestnávateľa, pričom ide o tzv. funkčnú definíciu, ktorá pripúšťa ako zamestnávateľa aj subjekt, ktorý **momentálne nezamestnáva nikoho, ale plánuje vytvoriť nové pracovné miesto** a žiada

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

o príspevok zo systému služieb zamestnanosti.

Zámer zákonodarcu bolo zamedziť zbytočnému formalizmu, pri ktorom by napr. živnostník nemohol požiadať o príspevok na vytvorenie pracovného miesta len preto, že ešte nikoho nezamestnáva.

Znenie tohto odseku sa týka:

- **právnických osôb**, ktorými je s.r.o. alebo nezisková organizácia,
- **fyzických osôb – podnikateľov**, ktorými sú živnostníci, SZČO podľa osobitných zákonov.

Ako sme už uviedli, tak tieto osoby v danom čase nezamestnávajú žiadne osoby, ale majú záujem zapojiť sa do opatrení aktívnej politiky trhu práce.

Podmienky uznania za zamestnávateľa

Aby mohol subjekt vystupovať ako zamestnávateľ na účely služieb zamestnanosti, musí splniť základné podmienky, medzi ktoré patrí

- **Podnikateľské oprávnenie podľa osobitného predpisu**

Ide napr. o živnostenské oprávnenie, zápis v obchodnom registri, registráciu podľa zákona o slobodnom povolani, ktorú vykonáva advokát, architekt... alebo zákon o poľnohospodárskej činnosti, a pod. Subjekt na uvedené účely musí byť **legálne oprávnený vykonávať podnikanie**.

- **Žiadosť o príspevok**

- príspevok na zriadenie chráneného pracoviska podľa § 56,
- príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 49,
- príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta pre uchádzača o zamestnanie podľa § 50,
- príspevky na mzdu a mentoring v rámci národných projektov.

Táto podmienka zabezpečuje, že zákonná definícia sa aktivuje až vtedy, keď má subjekt reálny záujem o podporu v oblasti zamestnávania.



Upozornenie

Právnu úpravou sa od 1. 9. 2025 z dôvodu jednoznačnosti precizuje legálna definícia pojmu zamestnávateľ, a to doplnením podmienky sídla právnickej osoby na území Slovenskej republiky a podmienky trvalého pobytu fyzickej osoby na území Slovenskej republiky.

Splnenie ďalších zákonných podmienok

- bezúhonnosť,
- bez nedoplatkov voči štátu,

- dodržanie pravidiel poskytovania štátnej pomoci,
- súlad s verejným záujmom,
- schopnosť vytvoriť a udržať pracovné miesto počas požadovaného obdobia.

V prípade, že tento subjekt nespĺňa tieto zákonné podmienky, nie je možné ho považovať za zamestnávateľa, a teda nemá nárok na podporu.

P príklad

Živnostník, ktorý sám podniká, plánuje rozšíriť svoje aktivity a zamestnať dlhodobu nezamestnaného. Chce požiadať úrad práce o príspevok na vytvorenie pracovného miesta.

Bez tohto ustanovenia by nespĺňal podmienky zamestnávateľa podľa odseku 1, lebo ešte nikoho nezamestnáva.

Vďaka odseku 2 však môže úrad posudzovať aj jeho ako zamestnávateľa, ak má oprávnenie, podá žiadosť a splní podmienky.

Súvislosti s inými ustanoveniami

- § 50 – príspevok na zamestnanie znevýhodneného UoZ,
- § 49 – príspevok na SZČO (tu môže byť žiadateľ aj osoba, ktorá sa chce stať SZČO),
- § 53 – aktivačný príspevok pri vytvorení pracovného miesta,
- § 56 – chránené pracovné miesta pre znevýhodnených.

Znenie odseku 2 umožňuje, aby aj budúci zamestnávateľ získal pomoc, čím sa podporuje vznik nových pracovných miest a flexibilita pri čerpaní podpory.



Upozornenie

V znení účinnom od 1. 9. 2025 predstavuje uvedené ustanovenie dôležitú legislatívnu úpravu, ktorá rozširuje pojem zamestnávateľ o subjekty bez aktuálneho zamestnania osôb, ak majú podnikateľské oprávnenie a plánujú zapojiť sa do nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Táto zmena odstraňuje zbytočné bariéry pre získanie podpory a posilňuje dostupnosť opatrení pre začínajúcich alebo rozširujúcich sa podnikateľov.

§ 4

Zamestnanec

(1) Zamestnanec na účely tohto zákona je fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

(2) Za zamestnanca na účely tohto zákona sa nepovažujú zamestnanci cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchoven-skú činnosť.⁸⁾

Komentár k § 4

Zákon v tomto ustanovení definuje, kto sa na účely služieb zamestnanosti považuje za zamestnanca. Nejde teda o univerzálnu definíciu zamestnanca podľa Zákonníka práce, ale o špecifický výklad pre účely aplikácie nástrojov aktívnej politiky trhu práce a ďalších ustanovení zákona o službách zamestnanosti. Ustanovenie vymedzuje pojem zamestnanca funkčne a účelovo, výlučne pre potreby zákona o službách zamestnanosti. Základom je existencia pracovného alebo obdobného pracovného vzťahu. Duchovní sú výslovne vyňatí z pôsobnosti tohto zákona ako zamestnanci, čo odráža osobitný status ich činnosti v právnom poriadku Slovenskej republiky.

Ods. 1

Zamestnanec – fyzická osoba

Ide o osobu, ktorá je v:

- **pracovnom pomere,**
- **obdobnom pracovnom vzťahu.**

– Pracovný pomer

Pracovným pomerom je pracovný vzťah na plný alebo čiastočný úväzok. Pracovný pomer podľa ZP je zmluvný vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý vzniká na základe pracovnej zmluvy podľa Zákonníka práce. V pracovnom pomere sa zamestnanec zaväzuje vykonávať prácu pre zamestnávateľa a zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať mu za to mzdu a vytvárať podmienky na výkon práce.

– Obdobný pracovný vzťah

Ide napr. o služobný pomer, niektoré dohody o prácach mimo pracovného pomeru, a to ak spĺňajú znaky závislej práce.

Rozhodujúci je charakter právneho vzťahu a jeho súlad s pracovnoprávnymi predpismi, najmä Zákonníkom práce a osobitnými predpismi pre verejnú službu, štátnu službu, ozbrojené zložky atď.

Zákon o službách zamestnanosti síce bližšie nešpecifikuje, čo konkrétne pokladá za obdobný pracovný vzťah, ale z výkladu a praxe možno zaradiť napríklad:

- **štátnozamestnanecké vzťahy** – policajti, vojaci, colníci,
- **samosprávne pracovné vzťahy** – úradníci obcí, VÚC,

- **služobné pomery** – napr. justiční čakatelia, sudcovia,
- **niektoré dohody**, ak vykazujú znaky závislej práce.

Výnimkou pri obdobných pracovných vzťahoch sú podnikatelia, SZČO, osoby pracujúce na základe zmlúv občianskeho práva, a to mandátne zmluvy, zmluvy o dielo a pod. Tieto osoby sa považujú za iný typ subjektov, ako napr. SZČO podľa § 5.

Poznámka

Pracovné vzťahy a pracovný pomer na účely tohto ustanovenia sú upravené

- **zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ktorý definuje pracovný pomer a pracovnoprávne vzťahy,**
- **zákon č. 73/1998 Z. z. o služobnom pomere príslušníkov ozbrojených zborov,**
- **zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe.**

Ods. 2

Znenie odseku 2 zavádza výslovnú výnimku, ktorou sú zamestnanci cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchoven-skú činnosť. To znamená, že títo nie sú na účely tohto zákona považovaní za zamestnancov.

Ide najmä o **kňazov, farárov, duchovných, rabínov, imámov**, a ďalšie osoby vykonávajúce liturgickú, pastoračnú alebo duchovnú službu.

Tieto osoby sú vymedzené **zákonom č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností**, ktorý teda relevantne vymedzuje výnimky z odseku 2.

Základným dôvodom týchto výnimiek je charakter činnosti, ktorá je výlučne náboženský a duchovný, nie ekonomický ani trhový.

Z hľadiska verejných zdrojov a služieb zamestnanosti nie je cieľom zákona podporovať pracovné miesta duchovných cez opatrenia ako príspevky na zamestnávanie, rekvalifikácie, APZ atď.

Odluka cirkví od štátu

Podľa znenia čl. 1 ods. 1 Ústavy SR platí, že Slovenská republika je zvrchovaný, demokratický a právny štát. Neviaže sa na nijakú ideológiu ani náboženstvo.

Zamestnanci cirkevných škôl, zariadení, charitatívnych organizácií, ak nevykonávajú duchoven-skú činnosť, môžu byť považovaní za zamestnancov, ak sú v pracovnom pomere alebo obdobnom vzťahu.

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

Dôsledky ustanovenia výnimky

Zamestnávateľ žiadajúci o príspevok podľa tohto zákona musí zamestnať osobu, ktorá spĺňa túto definíciu. Duchovné osoby **nemôžu byť cieľovou skupinou opatrení aktívnej politiky trhu práce ako zamestnanci**. To znamená, že ak napr. farár zamestná kostolníka alebo administratívneho pracovníka, títo už zamestnancami podľa zákona byť môžu.

§ 5

Samostatne zárobkovo činná osoba

(1) Samostatne zárobkovo činná osoba na účely tohto zákona je fyzická osoba, ktorá

- a) je spoločníkom verejnej obchodnej spoločnosti, komanditnej spoločnosti alebo spoločnosti s ručením obmedzeným, konateľom alebo členom dozornej rady spoločnosti s ručením obmedzeným, členom predstavenstva alebo dozornej rady akcovej spoločnosti alebo jednoduchej spoločnosti na akcie alebo prokuristom podľa osobitného predpisu,⁴⁾
- b) prevádzkuje živnosť podľa osobitného predpisu,⁹⁾
- c) vykonáva činnosť podľa osobitných predpisov,¹⁰⁾
- d) vykonáva poľnohospodársku výrobu vrátane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách podľa osobitného predpisu,¹¹⁾
- e) vykonáva činnosť agentúry dočasného zamestnávania podľa § 29,
- f) vykonáva činnosť agentúry podporovaného zamestnávania podľa § 58.

(2) Samostatná zárobková činnosť na účely tohto zákona je činnosť, ktorú vykonáva alebo prevádzkuje samostatne zárobkovo činná osoba podľa odseku 1.

(3) Za samostatne zárobkovo činnú osobu sa nepovažuje fyzická osoba podľa odseku 1 písm. a) odo dňa vstupu obchodnej spoločnosti do likvidácie.

Komentár k § 5

Uvedené ustanovenie vymedzuje samostatne zárobkovo činnú osobu (SZČO) pre potreby zákona o službách zamestnanosti, teda najmä na účely:

- **evidencie osôb na trhu práce,**
- **oprávnenia uchádzať sa o príspevky,**
- **vykonávania opatrení aktívnej politiky trhu práce (APZ),**
- **ako jeden z účastníkov právnych vzťahov podľa § 2.**

Nejde o všeobecné daňové či sociálne defi-

novanie SZČO, ale o funkčné určenie osoby ako aktívne činného ekonomického subjektu mimo pracovnoprávneho vzťahu.

Zákon týmto ustanovením systematicky a účelovo definuje, kto je SZČO pre účely služieb zamestnanosti. Nejde o univerzálnu definíciu, ale zákon prihliada na **aktívne zapojenie do podnikateľskej činnosti** a možnosti spolupráce s verejnými inštitúciami trhu práce. Výnimka pri likvidácii zabezpečuje, aby podpora bola adresovaná len ekonomicky aktívnym subjektom.

Ods. 1

Znenie tohto odseku obsahuje rozsiahly výpočet foriem SZČO. Zákon tu výslovne uvádza **šesť skupín osôb**, ktoré sa na účely zákona považujú za SZČO. Tento výpočet zohľadňuje širokú škálu **podnikateľských foriem**, ktoré môžu byť zapojené do nástrojov trhu práce.

Písm. a)

Spoločníci a funkcionári obchodných spoločností

Ide o osoby, ktoré vystupujú ako fyzické osoby v obchodných spoločnostiach. Ide o osoby, ktoré reálne ovplyvňujú podnikanie, a to aj vtedy, ak nie sú samy zapísané ako SZČO v živnostenskom registri.

Sú to tieto pozície:

- **spoločník v v.o.s., k.s., s.r.o.,**
- **konateľ s.r.o.,**
- **člen dozornej rady s.r.o.,**
- **člen predstavenstva alebo dozornej rady a.s. alebo j.s.a.,**
- **prokurista** podľa zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

Písm. b)

Živnostníci

Ide o osoby prevádzkujúce **živnosť podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon)**.

Dá sa povedať, že ide o klasických podnikateľov, kde patrí podnikanie na základe remeselných, viazaných alebo voľných živností.

Živnostník podniká **vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť**, vykonáva činnosť **sústavne a za účelom dosiahnutia zisku**, ručí za záväzky celým svojím majetkom a zároveň musí byť zapísaný v živnostenskom registri.

Poznámka

Druhy živností podľa živnostenského zákona sú

- voľné živnosti – nevyžadujú osobitnú od-

bornú spôsobilosť (napr. obchod, administratívne služby),

- remeselné živnosti – vyžaduje sa výučný list alebo prax (napr. murár, stolár, kaderník),
- viazané živnosti – potrebná je špeciálna odborná spôsobilosť (napr. autoškola, účtovníctvo, ostraha).

K povinnostiam živnostníka patrí povinnosť viesť účtovníctvo alebo daňovú evidenciu, platiť dane a odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne, dodržiavať pracovnoprávne a obchodné predpisy.

Význam živnostníkov v službách zamestnanosti

- patria medzi samostatne zárobkovo činné osoby,
- môžu si sami vytvárať pracovné miesto,
- niekedy aj zamestnávajú ďalších pracovníkov, čím vytvárajú nové pracovné miesta,
- sú dôležití pre rozvoj malého a stredného podnikania.

Písm. c)

Iné regulované činnosti

V regulovaných činnostiach pracujú osoby vykonávajúce podnikateľskú činnosť podľa osobitných predpisov. K takým osobám patria:

- advokáti,
- notári,
- lekári,
- architekti,
- daňoví poradcovia atď.

Nejde o živnosť, ale o činnosti viazané na **odbornú kvalifikáciu** alebo zákonné splnenie podmienok.

Poznámka

Regulované činnosti sú upravené viacerými právnymi predpismi, a to napríklad

- zákon Slovenskej národnej rady č. 78/1992 Zb. o daňových poradcov a Slovenskej komore daňových poradcov v znení neskorších predpisov,
- zákon Slovenskej národnej rady č. 138/1992 Zb. o autorizovaných architektov a autorizovaných stavebných inžinieroch v znení neskorších predpisov,
- zákon Slovenskej národnej rady č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok) v znení neskorších predpisov,
- zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 199/1994 Z. z. o psychologickú činnosť a o Slovenskej komore psychológov v znení zákona č. 578/2004 Z. z.,

- zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 200/1994 Z. z. o Komore reštaurátorov a o výkone reštaurátorskej činnosti jej členov v znení zákona č. 136/2010 Z. z.,
- zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 216/1995 Z. z. o Komore geodetov a kartografov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 586/2003 Z. z. o advokácii a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 344/2004 Z. z. o patentových zástupcoch, o zmene zákona č. 444/2002 Z. z. o dizajnoch a zákona č. 55/1997 Z. z. o ochranných známkach v znení zákona č. 577/2001 Z. z. a zákona č. 14/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 442/2004 Z. z. o súkromných veterinárnych lekároch, o Komore veterinárnych lekárov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení zákona č. 488/2002 Z. z. o veterinárnej starostlivosti a o zmene niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 540/2007 Z. z. o auditoroch, audite a dohľade nad výkonom auditu a o zmene a doplnení zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov.

Písm. d)

Polnohospodári

Ide o fyzické osoby vykonávajúce **polnohospodársku činnosť**, vrátane hospodárenia v lesoch, rybníkov a vodných plôch.

Právnym základom, ktorý upravuje poľnohospodársku činnosť, je osobitný predpis, ktorým je napr. zákon č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov.

Poznámka

Polnohospodárska výroba vykonávaná samostatne hospodáriacimi roľníkmi

Polnohospodárskou výrobou vykonávanou podnikateľom, ktorým je samostatne hospodáriaci roľník, ktorého činnosť spočíva vo vykonávaní poľnohospodárskej výroby včítane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách,

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

sa rozumie činnosť fyzickej osoby, ktorá osobne alebo pomocou iných osôb vyrába výrobky poľnohospodárskej výroby za účelom získania trvalého zdroja príjmov, najmä ich predajom, prípadne vykonáva úpravu alebo iné spracovanie svojej poľnohospodárskej produkcie; pokiaľ treba na túto činnosť súhlas podľa osobitných predpisov, len s týmto súhlasom, alebo poskytuje príležitostne práce alebo výkony v súvislosti s poľnohospodárskou výrobou, pri ktorých využíva priestriedky a zariadenia slúžiace poľnohospodárskej výrobe, spravidla v čase, keď sa pre túto výrobu plne nevyužívajú, alebo dobýva nevyhradené nerasty. Samostatne hospodáriaci roľník vykonáva poľnohospodársku výrobu vo vlastnom mene, na vlastný účet a zodpovednosť. Príslušný orgán zapíše samostatne hospodáriaceho roľníka do evidencie na základe jeho ohlásenia. V evidencii je uvedený meno a priezvisko samostatne hospodáriaceho roľníka, miesto jeho trvalého bydliska, rodné číslo, prípadne údaje o osobitnom oprávnení alebo povolení, pokiaľ sa na určitý druh činnosti vyžadujú, a deň zápisu do evidencie. Samostatne hospodáriaci roľník ohlásí príslušnému orgánu do 15 dní zmenu skutočností vedených v evidencii, ako aj ukončenie svojej poľnohospodárskej výroby. O zápise do evidencie vydá príslušný orgán samostatne hospodáriacemu roľníkovi osvedčenie. Súčasne upovedomí príslušný orgán vykonávajúci správu dane, príslušný poisťovník, príslušný orgán štátnej štatistiky a príslušný orgán vykonávajúci sociálne zabezpečenie; rovnako sa postupuje pri zmene a zániku skutočností vedených v evidencii a pri ukončení poľnohospodárskej výroby. Na základe upovedomenia pridelí príslušný orgán štátnej štatistiky samostatne hospodáriacemu roľníkovi identifikačné číslo, ktoré spomenutý orgán zapíše do evidencie. Samostatne hospodáriaci roľníci nakupujú výlučne pre potrebu svojho hospodárstva za ceny bez dane z obratu výrobky uvedené v osobitnom predpise. Samostatne hospodáriaci roľník vedený v evidencii sa môže zapísať do podnikového registra. Návrh na zápis môže v takom prípade podať k začiatku kalendárneho roka, najneskôr do 15. februára bežného roka, a súčasne je povinný o tejto skutočnosti upovedomiť orgán príslušný na evidenciu.

Písm. e)

Agentúry dočasného zamestnávania

Ide o SZČO, ktoré vykonávajú činnosť podľa § 29. Ich činnosť je dôležitá najmä pre oblasť sprostredkovania práce a prenájmu zamestnan-

cov. Ide o špecifického zamestnávateľa, ktorý **zamestnáva pracovníkov na základe pracovného pomeru alebo dohody, a následne ich dočasne prideliť k inému zamestnávateľovi** (tzv. užívateľskému zamestnávateľovi), kde títo pracovníci vykonávajú prácu. **Zamestnanec má pracovnú zmluvu s agentúrou**, ale prácu vykonáva u iného zamestnávateľa.

Agentúra je registrovaná právnická alebo fyzická osoba so špeciálnym povolením od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorá podlieha kontrole a musí dodržiavať pravidlá Zákonníka práce a zákona o službách zamestnanosti. Umožňuje flexibilitu na trhu práce, pretože rýchlo reaguje na potreby firiem (sezónne práce, krátkodobé projekty). Povinnosťou agentúry je vyplácať zamestnancovi mzdu, zabezpečovať pracovnoprávne a odvodové povinnosti, uzatvárať dohodu s užívateľským zamestnávateľom.

Zamestnanec má nárok na rovnaké pracovné a mzdové podmienky ako kmeňoví zamestnanci u užívateľského zamestnávateľa, pričom vykonáva prácu podľa pokynov užívateľského zamestnávateľa.

Užívateľský zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky, BOZP, riadi a kontroluje prácu zamestnanca.

Uvedený inštitút poskytuje **flexibilitu pre firmy**, ktoré potrebujú krátkodobu zvýšiť počet pracovníkov, dáva šancu uchádzačom o zamestnanie získať prax a rýchle zamestnanie a zvyšuje dynamiku a mobilitu pracovného trhu.

Písm. f)

Agentúry podporovaného zamestnávania

Ide o osoby poskytujúce podporu znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, napr. osobám so zdravotným znevýhodnením. Ide o špecializované organizácie, ktoré poskytujú pomoc osobám pri hľadaní práce, uplatnení sa na trhu práce, adaptácii v novom zamestnaní. Ich **cieľom je odstrániť bariéry** v zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím a podporiť ich integráciu do bežného pracovného prostredia. Ich základná činnosť obsahuje sprostredkovanie práce pre osoby so zdravotným postihnutím, poskytovanie odborného poradenstva a pracovnej rehabilitácie, pomoc pri komunikácii so zamestnávateľmi, asistenciu pri úprave pracoviska alebo pracovných podmienok, a zároveň sledujú a podporujú adaptáciu zamestnanca v práci.

Tieto agentúry **fungujú na základe zákona o službách zamestnanosti, sú financované zo štátneho rozpočtu alebo európskych fondov** (prostredníctvom príspevkov od úradov práce),

spolupracujú s úradmi práce, zamestnávateľmi a občianskymi združeniami. Ich činnosťou sa zvyšuje zamestnanosť znevýhodnených osôb, pomáhajú zamestnávateľom prispôsobiť pracovné prostredie, prispievajú k inklúzii a sociálnej spravodlivosti na trhu práce a umožňujú zdravotne postihnutým osobám dosiahnuť ekonomickú nezávislosť a lepšiu kvalitu života.

Ods. 2

Znenie spresňuje pojem samostatná zárobková činnosť, ide teda o tú konkrétnu činnosť, ktorú osoba podľa odseku 1 vykonáva alebo prevádzkuje.

Tým sa umožňuje zákonu presne určiť, čo sa rozumie činnosťou SZČO, napríklad pri posudzovaní nároku na príspevok na podnikanie podľa ustanovenia § 49.

Ods. 3

Zákon určuje, že osoba podľa písm. a) odsek 1 sa od vstupu spoločnosti do likvidácie nepovažuje za SZČO, a to z dôvodu, že **likvidovaná spoločnosť už nevykonáva podnikateľskú činnosť, ale ukončuje svoju existenciu**. Spoločník, konateľ alebo člen orgánu už fakticky nevykonáva činnosť spadajúcu pod samostatné zárobkové podnikanie, ale len uzatvára firmu.

Táto právna úprava je dôležitá pre správne posúdenie, či ide o **ekonomicky aktívnu osobu**, a to napr. pri vstupe do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Znenie tohto odseku predstavuje určitú výnimku, ktorou je likvidácia spoločnosti.

SZČO podľa tejto definície môže byť aktérom opatrení trhu práce

- dostávať príspevky na podnikanie,
- byť zamestnávateľom pre účely § 50 a iných podporných schém,
- poskytovať vzdelávanie alebo rekvalifikáciu ako poskytovateľ.

SZČO nie je osoba:

- ktorá síce má podiel v spoločnosti, ale tá je v likvidácii,
- ktorá má pozíciu, ktorá nie je aktívna alebo výkonná (napr. tichý spoločník).

Poznámka

Touto právnou úpravou sa zaoberajú aj súvisiace právne predpisy, ku ktorým patrí

- **zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon),**
- **zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník** – o obchodných spoločnostiach, ich štatútoch a likvidácii,
- **zákon č. 593/2003 Z. z. o dani z príjmov** – definuje SZČO na daňové účely,

- **zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** – rozlišuje povinnosti SZČO pri odvodoch,
- **tiež ustanovenia § 29 a § 58 zákona o službách zamestnanosti** upravujúce jednotlivé typy agentúr.

§ 6

Uchádzač o zamestnanie

(1) Uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a ktorý

- a) nie je zamestnanec,
- b) nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru¹²⁾ alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu,¹³⁾ ak v odseku 2 nie je ustanovené inak,
- c) neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- d) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.

(2) Uchádzač o zamestnanie môže

- a) byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru,¹²⁾ ak trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku a ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu ploletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu^{13a)} platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny, u zamestnávateľa,
 1. u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebol v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu,
 2. ktorý ho v predchádzajúcich šiestich mesiacoch pred uzatvorením tohto pracovnoprávneho vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom,
- b) vykonávať osobnú asistenciu podľa osobitného predpisu,^{13aa)} ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu ploletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu^{13a)} platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny,
- c) poskytovať údaje pre štatistiku rodinných účtov, ktorú vykonáva Štatistický úrad Slovenskej republiky,^{13b)} na základe dohody

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

- o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru,
- d) vykonávať dobrovoľnú vojenskú prípravu podľa osobitného predpisu,^{13ba)}
 - e) byť zaradený do operačných záloh, pohotovostných záloh, branných záloh a ostatných záloh, vykonávať pravidelné cvičenie, výcvik branných záloh alebo plniť úlohy ozbrojených síl Slovenskej republiky počas zaradenia do operačných záloh, pohotovostných záloh, branných záloh a ostatných záloh podľa osobitného predpisu,^{13bb)}
 - f) vykonávať funkciu člena volebnej komisie a zapisovateľa volebnej komisie a vykonávať činnosť asistenta sčítania pri sčítaní obyvateľov, domov a bytov,
 - g) vykonávať pracovnú povinnosť podľa osobitného predpisu,^{13bc)}
 - h) vykonávať hygienické a protiepidemické opatrenia na zabezpečenie zdravotnej starostlivosti pre obyvateľstvo^{13bd)} počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu,
 - i) vykonávať funkciu poslanca obecného zastupiteľstva, funkciu poslanca zastupiteľstva samosprávneho kraja, funkciu člena komisie obecného zastupiteľstva alebo funkciu člena komisie zastupiteľstva samosprávneho kraja, ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu.^{13ba)}
- (3) Uchádzač o zamestnanie nesmie byť súčasne vo viacerých pracovnoprávných vzťahoch podľa odseku 2 písm. a).
- (4) Zamestnanie na účely tohto zákona je vykonávanie zárobkovej činnosti zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak.

Komentár k § 6

Znenie tohto ustanovenia definuje kto sa na účely zákona o službách zamestnanosti považuje za uchádzača o zamestnanie, čo má kľúčový význam pre:

- **nárok na dávku v nezamestnanosti, a to ak spĺňa podmienky zo zákona o sociálnom poistení,**
- **prístup k nástrojom aktívnej politiky trhu práce (AFTP),**
- **účasť na requalifikáciách, projektoch, dotáciách, príspevkoch,**
- **prostredkovanie zamestnania úradom práce.**

Ods. 1

Kumulatívne podmienky – ide o všetky podmienky, ktoré musí uchádzač spĺňať.

Uchádzač o zamestnanie musí byť osoba, ktorá súčasne:

- **je občanom SR alebo iným oprávneným občanom v súlade so znením ustanovenia § 2,**

Z uvedeného vyplýva, že to môže byť nielen štátny občan SR, ale aj občan EÚ s rovnakým právnym postavením na základe modrej karty alebo iných podmienok podľa § 2 zákona.

- **môže pracovať,**

Táto osoba musí disponovať fyzickou a psychickou schopnosťou pracovať, z čoho vyplýva, že napr. nie je uznávaný invalidného alebo nespôsobiého na výkon práce.

- **chce pracovať,**

Uvedená osoba musí mať skutočný záujem pracovať a tým pádom aj záujem o sprostredkovanie zamestnania a spoluprácu s úradom.

- **hľadá si zamestnanie,**

Musí ísť o proaktívne hľadanie práce, najmä prostredníctvom úradu práce, čiže prostredníctvom evidencie uchádzača o zamestnanie.

- **je evidovaný na úrade práce**

Táto osoba musí byť formálne zaregistrovaná ako uchádzač o zamestnanie, čo znamená, že musí podať žiadosť a byť zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce.

Negatívne vymedzené podmienky

Ide o podmienky, ktorí osoba musí spĺňať, respektíve sa osoba nesmie nachádzať v konkrétnych stavoch.

Podľa znenia písmen a) až d) zákon výslovne vylučuje z evidencie osoby, ktoré:

- **nemôžu byť zamestnancom,**

Tzn., že uchádzač nemôže mať aktívnu pracovnú zmluvu podľa Zákonníka práce ani na polovičný úväzok.

- **nemôžu mať iný pracovnoprávny vzťah alebo obdobnú činnosť,**

Pod iným pracovnoprávnym vzťahom sa rozumie dohoda mimo pracovného pomeru, a to napr. dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti.

Pod obdobnou činnosťou sa rozumie činnosť osoby vykonávaná ako zárobková činnosť na základe osobitného predpisu, ako napr. mandátna zmluva, autorská zmluva, výkon funkcie člena orgánu PO atď. V súlade so znením osobitných právnych predpisov, ktorým je zákon č. 51/1991 Zb. Obchodný zákonník a zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

Ustanovenie vymedzuje výnimky uvedené v odseku 2 – § 6 ods. 2 – napr. ak ide o nepravdivý alebo nízky príjem.

– **prevádzkujú SZČ,**

Ak osoba je samostatne zárobkovo činná a vykonáva činnosť podľa ustanovenia § 5, nemôže byť uchádzačom o zamestnanie, pretože sa predpokladá jej ekonomická aktivita a schopnosť zabezpečiť si príjem sama.

– **vykonávajú zárobkovú činnosť v zahraničí.**

Pod zahraničím sa rozumie EÚ, ale aj mimo nej, čiže v cudzine. Zámerom je, aby uchádzač o zamestnanie nebol niekto, kto už má príjem zo zamestnania v inom štáte, hoci nie na území SR.

Poznámka

Zákon rozlišuje medzi osobou v hmotnej núdzi podľa § 2 ods. 7, ktorá nemusí byť evidovaná ako uchádzač o zamestnanie, ale stále môže byť poberateľom určitých dávok a podporných opatrení.

Evidencia uchádzačov o zamestnanie je vedená úradom práce, ktorý zároveň monitoruje plnenie si povinností uchádzača o zamestnanie, a môže osobu vyradiť z evidencie pri nespolupráci, práci načierno atď.

Znenie odseku 1 teda definuje uchádzača o zamestnanie ako osobu, ktorá je bez práce, je schopná a ochotná pracovať a aktívne si prácu hľadá, pričom nie je v žiadnom formálnom ani faktickom zárobkovom vzťahu. Tento pojem je základným stavebným kameňom celého systému služieb zamestnanosti a predpokladom pre poskytnutie väčšiny nástrojov štátnej politiky zamestnanosti. Znenie odseku 1 sa zároveň odvoláva na súvisiace právne predpisy, ktorými sú:

- **zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce)** zaoberajúci sa definovaním pracovného pomeru aj dohôd,
- **zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** upravujúci nároky na dávku v nezamestnanosti,
- **zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia** zaoberajúci sa dávkami v hmotnej núdzi,
- **zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov**, ktorý obsahuje definíciu príjmov zo závislej a nezávislej činnosti.

Znenie ods. 2 a 3 upravuje výnimky z neaktivity uchádzača o zamestnanie.

Ods. 2

Uchádzač o zamestnanie môže vykonávať

niektoré činnosti, ktoré by inak znamenali zárobkovú aktivitu, a to ak spĺňa zákonom stanovené podmienky. Tieto činnosti ho nevylučujú z evidencie uchádzačov o zamestnanie, teda môže ostať evidovaný na úrade práce a zároveň mať mierny príjem alebo vykonávať verejne prospešné úlohy.

Legálne výnimky pri výkone činností uchádzača o zamestnanie

Za všeobecnú zásadu sa považuje, že uchádzač o zamestnanie môže vykonávať niektoré výnimočné činnosti bez vyradenia z evidencie. Pod výnimočné situácie patrí:

- **ak ide o verejnoprospešné alebo spoločensky žiaduce činnosti,**
- **ak má príjem, ktorý nepresiahne určitý limit, čiže životné minimum** podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime,
- **ak ide o krátkodobú, nepravdivú alebo ojedinelú činnosť.**

Písm. a)

Práca na dohodu

Ide o prácu, ktorá je zásadne limitovaná Medzi podmienky práce na dohodu patrí

- trvanie do **40 dní** ročne v úhrne,
- mesačná odmena **nesmie presiahnuť životné minimum**, a aktuálne: 268,88 € k 1. 7. 2025, zamestnávateľ;
- **nesmie byť predchádzajúci zamestnávateľ**, u ktorého bol evidovaný uchádzač v pracovnom pomere,
- **nesmie ho odmietnuť prijať do sprostredkovaného zamestnania počas 6 mesiacov pred dohodou.**

Uvedená výnimka umožňuje mierne privyrobenie bez straty statusu uchádzača, napr. sezónne brigády, dočasná práca.

Zároveň však chráni pred zneužívaním systému zo strany zamestnávateľov, ktorí by obchádzali štandardné pracovné vzťahy.

Písm. b)

Osobná asistencia

Osoba môže byť osobným asistentom podľa **zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia**.

Mesačný príjem tejto osoby nesmie prekročiť životné minimum podľa zákona č. 601/203 Z. z. o životnom minime.

Uvedené znenie umožňuje **zachovať status uchádzača** aj pri vykonávaní tejto ľudskej, sociálne prospešnej činnosti.

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

Poznámka

Osobná asistencia je forma pomoci poskytovaná osobám so zdravotným postihnutím, ktorá im umožňuje viesť nezávislý život, byť aktívne začlenený do spoločnosti, uplatniť sa aj na trhu práce. Asistenciu vykonáva osobný asistent na základe dohody s osobou s ťažkým zdravotným postihnutím (ŤZP). Osobná asistencia v rámci služieb zamestnanosti pomáha osobe so zdravotným postihnutím pri dochádzaní do zamestnania alebo na úrad práce, umožňuje jej vykonávať pracovné činnosti, ktoré by sama nezvládla, podporuje rekvalifikáciu, vzdelávanie a školenia, odstraňuje bariéry, ktoré by inak bránili osobe ŤZP uplatniť sa na trhu práce. Osobná asistencia je hradená zo štátnych príspevkov podľa zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ŤZP. V rámci služieb zamestnanosti môže byť osobná asistencia podporným nástrojom na integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, čo znamená, že umožňuje osobám ŤZP získať a udržať si pracovné miesto, zvyšuje ich samostatnosť a ekonomickú nezávislosť, podporuje inkluzívny trh práce, pomáha zamestnávateľom pri zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím, keďže časť bariér odstraňuje práve osobná asistencia.

Písm. c)

Účasť v štatistickom zisťovaní (rodinné účty)

Ide o výkon na základe dohody mimo pracovného pomeru v súlade s osobitným právnym predpisom, ktorým je zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov.

Sú to **dočasné, občasnú úkony**, ktoré sú štatistickej povahy. Takáto činnosť má nízku periodicitu a odmenu, preto zákon povoľuje jej výkon bez straty evidencie.

Písm. d) a e)

Vojenská príprava a zaradenie do záloh

Zákon týmto znením umožňuje plniť povinnosti v rámci obrany štátu bez nutnosti vyradenia z evidencie. Legislatíva reflektuje verejný záujem, ktorým je **ochranu štátu**, a preto tieto úkony nemajú byť penalizované stratou nároku na služby zamestnanosti.

Dobrovoľnú vojenskú prípravu upravuje **zákon č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave** a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Poznámka

Operačné zálohy podľa nového zákona č. 150/2025 Z. z. o niektorých opatreniach na

zvýšenie odolnosti Slovenskej republiky v oblasti obrany a bezpečnosti, o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov sú tvorené vojakmi operačných záloh, ktorí sa v stave bezpečnosti pripravujú na plnenie úloh ozbrojených síl a výkon mimoriadnej služby v ozbrojených silách. V období krízovej situácie operačné zálohy plnia úlohy ozbrojených síl v rozsahu zabezpečovania ochrany a obrany objektov osobitnej dôležitosti a ďalších dôležitých objektov, zabezpečovania ochrany objektov osobitnej dôležitosti a ďalších dôležitých objektov v pôsobnosti ministerstva, vojenských obvodov, vojenských letísk, vojenských heliportov, vojenských objektov a priestorov potrebných na plnenie úloh ozbrojených síl alebo zahraničných ozbrojených síl plniacich úlohy na území Slovenskej republiky v rámci organizácie vzájomnej kolektívnej bezpečnosti, ktorej je Slovenská republika členom, vojenských konvojov a vojenských transportov pred zakázanou činnosťou bezpilotného lietadla, odstraňovania následkov výnimočného stavu alebo núdzového stavu a riešenia mimoriadnych udalostí, zabezpečovania verejného poriadku; ak bol porušený, vykonávania opatrení na jeho obnovenie, zabezpečovania kontroly hraníc Slovenskej republiky, zabezpečovania ochrany majetku štátu v správe alebo užívaní ministerstva, plnenia opatrení Národného systému reakcie na krízové situácie, plnenia úloh ozbrojených síl mimo územia Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu. Pohotovostné zálohy sú tvorené vojakmi pohotovostných záloh, ktorí sa v stave bezpečnosti pripravujú na plnenie úloh ozbrojených síl a v období krízovej situácie plnia úlohy ozbrojených síl v rozsahu zabezpečovania ochrany a obrany objektov osobitnej dôležitosti a ďalších dôležitých objektov, odstraňovania následkov výnimočného stavu alebo núdzového stavu a riešenia mimoriadnych udalostí, zabezpečovania verejného poriadku; ak bol porušený, vykonávania opatrení na jeho obnovenie, zabezpečovania kontroly hraníc Slovenskej republiky. **Branné zálohy** tvoria vojací branných záloh, ktorí sa v stave bezpečnosti pripravujú na plnenie úloh ozbrojených síl, výkon mimoriadnej služby v ozbrojených silách a plnenie úloh obrany štátu v čase vojny alebo vojnového stavu podľa osobitného predpisu.

Ostatné zálohy sú tvorené vojakmi ostatných záloh, ktorí sa v stave bezpečnosti nepripravujú na plnenie úloh ozbrojených síl a výkon mimoriadnej služby v ozbrojených silách a neplnia úlohy ozbrojených síl, ak tento zákon neustanovuje inak.

Písm. f)**Volebné činnosti (komisie, asistenti)**

Tieto úkony sú spravidla jednorazové, vykonávané počas volieb alebo sčítania. Sú spoločensky dôležité a ich odmena nie je považovaná za bežný zárobok.

Písm. g)**Výkon pracovnej povinnosti podľa osobitného predpisu**

Osobitným predpisom je napríklad **zákon č. 179/2011 Z. z. o hospodárskej mobilizácii** a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov. Ide teda o výkon mobilizácie, prípadne sem patria iné zásahy počas krízových situácií.

Písm. h)**Epidemické a hygienické opatrenia**

Ide napríklad o výpomoc počas pandémie, distribúciu ochranných pomôcok, testovanie.

Zákon reflektuje mimoriadne situácie, v ktorých štát potrebuje mobilizovať aj uchádzačov o zamestnanie.

Poznámka

Organizáciou zdravotníckeho zabezpečenia podľa zákona č. 179/2011 Z. z. o hospodárskej mobilizácii je vykonanie hygienických a protiepidemických opatrení na zabezpečenie zdravotnej starostlivosti pre obyvateľstvo, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených bezpečnostných zborov a záchranných zložiek,

Písm. i)**Výkon verejných funkcií, a to poslanec alebo člen komisie**

Odmena za výkon tejto činnosti nesmie presiahnuť životné minimum podľa zákona o životnom minime. Zákon rozlišuje medzi profesionálnym výkonom funkcie, ako napr. poslanec NR SR – nie je prípustný, a nižšou samosprávou s obmedzenou odmenou.

Znenie odsek 2 teda definuje jednotlivých písmenách legálne možnosti práce alebo verejných činností, ktoré nespôsobujú vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie, za podmienky, že sú splnené presné podmienky časové, príjmové, funkčné.

Ods. 3**Zákaz viacerých pracovných vzťahov naraz – dohody**

Uchádzač nesmie byť súčasne vo viacerých pracovnoprávných vzťahoch podľa písm. a), teda v rámci dohôd podľa osobitných výnimiek môže mať len jeden takýto vzťah súčasne.

Uchádzač o zamestnanie teda **môže mať len jeden pracovný vzťah podľa písm. a)**. Inými slovami, nie je možné kombinovať viacero dohôd, aj keby ich rozsah a odmeny spolu boli v limite.

Cieľom je:

- **zabrániť zneužívaniu výnimky** na obchádzanie pracovných podmienok,
- **zabezpečiť jednoznačnú kontrolu a vyhodnotenie podmienok** zo strany úradu práce.

Znenie tohto odseku teda striktné zakazuje kombinovanie týchto činností, aby sa zachoval status pasívneho uchádzača o zamestnanie, ktorý si prácu aktívne hľadá a nie je v systéme pre účel výdaja dávok.

Ods. 4**Význam pojmu zamestnanie**

Tento odsek **vymedzuje, čo sa rozumie pod pojmom zamestnanie**, ktorý je kľúčový pri určovaní statusu osoby ako:

- uchádzača o zamestnanie,
- záujemcu o zamestnanie,
- podporovanej osoby v rámci služieb zamestnanosti.

V tomto kontexte sa zamestnaním nerozumie každá forma zárobkovej činnosti, ale len tá, ktorú **vykonáva osoba ako zamestnanec**, čo znamená v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu podľa ustanovenia § 4 ods. 1.

Vzťah zamestnanca k § 4

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu:

- na základe **pracovnej zmluvy**,
- alebo v obdobnom pracovnoprávnom vzťahu, ako napr. štátnozamestnanecký pomer. Preto sa zamestnaním nerozumie:
- samostatná zárobková činnosť, ako napr. SZČO,
- dohody o prácach mimo pracovného pomeru, ak zákon nestanoví inak,
- činnosť člena orgánov spoločnosti, ak nevznikol pracovnoprávny vzťah,
- krátkodobé činnosti podľa § 6 ods. 2.

Výnimky v kontexte „ak tento zákon neustanovuje inak“

Táto klauzula slúži ako ochranná doložka, ktorá umožňuje:

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

- **odchýliť sa od všeobecnej definície** v špecifických prípadoch,
- **zachovať status uchádzača o zamestnanie aj pri niektorých zárobkových aktivitách**, ako napríklad:
 - krátkodobé dohody, napríklad podľa vid' § 6 ods. 2 písm. a),
 - osobná asistencia,
 - výkon verejných funkcií s minimálnou odmenou.

Zákon teda **nepovažuje tieto výnimky za zamestnanie**, hoci ide o formu odmeňovanej činnosti.

Zamestnaním sa pre účely zákona rozumie **výkon práce zamestnancom** v pracovnom alebo obdobnom pracovnom pomere.

Nezahŕňa sa do toho činnosť SZČO, práca na dohodu za určitých podmienok, výkon funkcie asistenta sčítania či osobného asistenta.

Zákonom zároveň ponecháva možnosť výnimiek, ktoré môžu umožniť osobe zostať evidovanou ako uchádzač o zamestnanie, aj keď určitú formu odmeňovanej činnosti vykonáva.

§ 7

Záujemca o zamestnanie

Záujemca o zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie informačných a poradenských **služieb, odborných poradenských služieb alebo vzdelávania a prípravy pre trh práce** a nie je uchádzačom o zamestnanie.

Komentár k § 7

Ustanovenie sa zaoberá právnou úpravou záujemcu o zamestnanie.

! Upozornenie

Rozšírená legálna definícia záujemcu o zamestnanie od 1. 9. 2025 reflektuje na aplikačnú prax a vzrastajúcu podporu vzdelávania záujemcov o zamestnanie súvisiacu s uplatnením sa na trhu práce.

Rozdiel medzi uchádzačom a záujemcom o zamestnanie

Uchádzač o zamestnanie upravený podľa § 6 je osoba evidovaná úradom práce, ktorá nemá prácu a hľadá si ju aktívne.

Záujemca o zamestnanie je oproti tomu osoba, ktorá:

- si hľadá nové alebo iné zamestnanie, pričom

- už môže byť zamestnaná,
- má záujem o služby zamestnanosti v rámci poradenstva, školenia, informácií,
- nie je však evidovaná ako uchádzač o zamestnanie.

Z pohľadu zákona teda ide o dva odlišné statusy, ktoré určujú, na aké služby a podporu má občan nárok.

Kto môže byť záujemcom o zamestnanie

Medzi záujemcov o zamestnanie patria napríklad:

- zamestnanci, ktorí chcú zmeniť zamestnanie, a to napr. z dôvodu nevhodných pracovných podmienok alebo zmeny bydliska,
- osoby na materskej alebo inej dovolenke, ktoré sa chcú vrátiť na trh práce,
- študenti a absolventi, ktorí ešte nemajú prácu, ale nie sú vedení ako uchádzači,
- osoby, ktoré chcú využiť poradenské alebo vzdelávacie služby úradu práce.

Ide často o **preventívne pôsobenie**, čo znamená, že ide o pomoc skôr, ako sa osoba stane nezamestnanou.

Účel a význam záujemcov o zamestnanie

Zájemcovia o zamestnanie predstavujú **skupinu občanov, ktorých možno aktivizovať**, aby si:

- zlepšili svoju zamestnateľnosť napr. cez školenia, rekvalifikácie,
- zmenili zamestnanie bez obdobia nezamestnanosti,
- predišli dlhodobej nezamestnanosti.

Z hľadiska štátu ide o **nástroj na znížovanie rizika nezamestnanosti** v budúcnosti.

Záujemca nemá nárok na dávku v nezamestnanosti ani iné finančné príspevky viazané na evidenciu uchádzačov.

Má však prístup k službám:

- informačné a poradenské služby,
- odborné poradenstvo (kariérne, psychologické),
- možnosť zapojiť sa do vzdelávacích a rekvalifikačných programov.

Záujemca o zamestnanie je v podstate osoba, ktorá síce nie je nezamestnaná, ale hľadá si nové zamestnanie alebo má záujem o podporné služby úradu práce.

Je to preventívna kategória, ktorá umožňuje úradu práce pracovať aj s tými občanmi, ktorí ešte nie sú nezamestnaní, no čelia hrozbe straty zamestnania alebo chcú zmeniť svoju profesijnú dráhu.

Záujemca môže **využiť viaceré podporné**

opatrenia, avšak bez nároku na dávky alebo výhody určené výlučne pre uchádzačov.

§ 8

Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie

(1) Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je

- a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),
 - b) občan starší ako 50 rokov veku,
 - c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“),
 - d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,^{13c)}
 - e) občan, ktorý v období najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie a nevykonával alebo neprevádzkoval samostatnú zárobkovú činnosť dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov,
 - f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
 - g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,^{13f)}
 - h) občan so zdravotným postihnutím,
 - i) občan, ktorý ukončil poberanie materského alebo poberanie rodičovského príspevku menej ako dva roky pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie a ktorý počas poberania materského alebo počas poberania rodičovského príspevku nemal príjem zo zárobkovej činnosti zamestnanca a zo samostatnej zárobkovej činnosti.
- (2) Pravidelne platené zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov.

Komentár k § 8

Uvedené ustanovenie upravuje inštitút znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

Písm. a)

Absolvent školy

Ide o občana mladšieho ako 26 rokov, ktorý ukončil štúdium pred menej ako 2 rokmi a nemal pravidelné platené zamestnanie. Zahŕňa tých, ktorí vstupujú na trh práce po štúdiu a chýba im prax.

Cieľom je uľahčiť vstup mladých do pracovného života pomocou nástrojov aktívnej politiky trhu práce, medzi ktoré patria napr. príspevky pre zamestnávateľov, absolventská prax.

Písm. b)

Občan starší ako 50 rokov

Uznáva sa, že osoby nad 50 rokov čelia zvýšenej diskriminácii a ťažšiemu umiestňovaniu.

Umožňuje sa štátu cieľovo podporovať túto vekovú kategóriu napr. prostredníctvom dotovného miesta, aj rekvalifikácie.

Písm. c)

Dlhodobo nezamestnaný občan

Ide o občana evidovaného minimálne 12 mesiacov bez prerušenia.

Často totiž dochádza k strate pracovných návykov a sebadôvery, čo si vyžaduje špecifické opatrenia, a to aktivácia, mentoring, sociálne podniky....

Písm. d)

Občan s nižším ako stredným odborným vzdelaním

Stredné odborné vzdelanie upravuje Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon). Ide o osoby s nízkym formálnym vzdelaním, ako napr. zdelanie len v rámci základnej školy. Trh práce ich čoraz menej absorbuje, čo zvyšuje riziko dlhodobej nezamestnanosti.

Písm. e)

Občan bez pravidelného príjmu alebo zárobku za posledných 12 mesiacov

Ide o osoby bez pracovnej alebo podnikateľskej činnosti, ktoré neboli aktívne ani ako SZČO dlhšie ako 6 mesiacov.

Spája sa to s nízkou pracovnou aktivitou a nízkou zamestnateľnosťou.

Písm. f)

Štátny príslušník tretej krajiny s azylom alebo doplnkovou ochranou

Zákon zohľadňuje migráciu a integráciu cudzincov so štatútom utečenca alebo doplnkovej ochrany. Tieto osoby často čelia jazykovým, kultúrnym a kvalifikačným bariéram.

ÚČASTNÍK PRÁVNEHO VZŤAHU

Písm. g)

Osamelý rodič alebo opatrovatel'

Občan, ktorý **žije osamelo** a stará sa o osobu odkázanú na jeho pomoc, ako napr. dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky.

Kombinuje sa tu starostlivosť o domácnosť a zamestnanie, čo komplikuje zamestnateľnosť.

Písm. h)

Občan so zdravotným postihnutím

Osoba má fyzické alebo mentálne postihnutie, ktoré znižuje schopnosť pracovať alebo súťažiť na trhu práce.

Zákon umožňuje využívanie špeciálnych nástrojov, medzi ktoré patria chránené dielne, príspievky na pracovné asistencie atď.

Písm. i)

Osoba po materskej alebo rodičovskej dovolenke

Ak osoba ukončila poberanie dávok menej ako dva roky pred zaradením do evidencie a počas poberania nemala príjem.

Cieľom zákona je uľahčiť návrat rodičov do zamestnania, najmä po dlhšej prestávke.

Uvedený výpočet **umožňuje úradu práce:**

- identifikovať osoby so zníženou zamestnateľnosťou,
- poskytovať im špeciálne formy podpory, medzi ktoré patria napr. zvýhodnené príspevky zamestnávateľom, špecializované programy aktivity, rekvalifikácie,
- sledovať rovnosť príležitostí a boj proti dlhodobej nezamestnanosti.

Zároveň plní európske záväzky SR **v oblasti podpory znevýhodnených skupín.**

Znenie odseku 1 teda definuje znevýhodnených uchádzačov, ktorí čelia objektívnym prekážkam pri zamestnávaní. Cieľom je hlavne vytvoriť legislatívny základ pre ich zvýhodnenú podporu. Tento zoznam hrá kľúčovú úlohu v nástrojoch aktívnej politiky trhu práce.

Ods. 2

Znenie tohto odseku stanovuje objektívne kritérium, na základe ktorého sa posudzuje, či fyzická osoba vykonávala zamestnanie, ktoré sa považuje za pravidelne platené. Ide o **dôležitý kvalifikačný predpoklad** napríklad pri určovaní:

- či sa osoba považuje za absolventa školy podľa § 8 ods. 1 písm. a),
- alebo za osobu, ktorá nemala pravidelný príjem podľa § 8 ods. 1 písm. e).

K kľúčovým znakom patrí

- minimálna dĺžka trvania, a to 6 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- pravidelnosť príjmu, pričom sa implicitne predpokladá, že ide o zamestnanie so stálym, mesačným príjmom, ako napr. pracovný pomer,
- bez prerušenia, a to ak zamestnanie trvalo 5 mesiacov a bolo ukončené, nesplňa podmienku; nové obdobie sa počíta odznova.

Ustanovenie teda zavádza jasnú a overiteľnú hranicu, aby:

- zabránilo **zneužívaniu statusu znevýhodneného uchádzača,**
- poskytlo úradu práce **objektívne kritérium na posudzovanie** minulých pracovných skúseností,
- podporovalo **dlhodobejšie zamestnávanie,** ktoré je znakom stabilizácie osoby na trhu práce.

Znenie odseku 2 obsahuje technickú definíciu, ktorá je rozhodujúca pre posudzovanie znevýhodnenosti uchádzača.

Ide o pragmatický nástroj na overovanie trvalej väzby osoby na trh práce s zároveň je kľúčový pre rozhodovanie o nárokoch na aktívne opatrenia trhu práce, ako aj pri vyhodnocovaní individuálnej situácie uchádzača.

§ 9

Občan so zdravotným postihnutím

(1) Občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.¹⁴⁾

(2) Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.¹⁶⁾

Komentár k § 9

Uvedené ustanovenie vymedzuje, **kto sa považuje za osobu so zdravotným postihnutím** na účely zákona o službách zamestnanosti. Ide o legislatívnu skratku, ktorá sa využíva v iných častiach zákona, najmä pri:

- uplatňovaní aktívnych opatrení trhu práce, ako napr. príspevky na zamestnávanie znevýhodnených skupín,
- podpore chránenej dielne alebo chráneneho pracoviska,
- evidencii uchádzačov o zamestnanie so špecifickými potrebami.

Ods. 1

Uvedené znenie vymedzuje ako **občana so zdravotným postihnutím** iba takú osobu, ktorá bola uznaná za invalidnú. Nejde teda o každú osobu s diagnostikovaným ochorením alebo postihnutím, ale len o takú, ktorej bol priznaný oficiálny status invalidity podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Poznámka

Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť podľa zákona o sociálnom poistení

Poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti poistenca s dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby. Pri posudzovaní poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa neprihliada na zdravotné postihnutia, ktoré boli zohľadnené na nárok na invalidný výsluhový dôchodok podľa osobitného predpisu. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje na základe lekárskeho správy a údajov zo zdravotnej dokumentácie zdravotníckeho zariadenia a zhodnotenia liečby s určením diagnostického záveru, stabilizácie ochorenia, jeho ďalšieho vývoja, ďalšej liečby a komplexných funkčných vyšetrení a ich záverov, pričom sa prihliada na zostávajúcu schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť, zostávajúcu schopnosť prípravy na povolanie, možnosti poskytnutia pracovnej rehabilitácie alebo rekvalifikácie. Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je uvedená v prílohe č. 4. Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v percentách sa určuje podľa druhu zdravotného postihnutia, ktoré je rozhodujúcou príčinou dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu, a so zreteľom na závažnosť ostatných zdravotných postihnutí. Jednotlivé percentuálne miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa nesčítavajú. Mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť

určenú podľa odseku 6 možno zvýšiť najviac o 10 %, ak závažnosť ostatných zdravotných postihnutí ovplyvňuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Na určenie zvýšenia hodnoty sa vychádza z predchádzajúceho výkonu zárobkovej činnosti, dosiahnutého vzdelania, skúsenosti a schopnosti rekvalifikácie. Podobne to platí, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je dôsledkom viacerých zdravotných postihnutí podmieňujúcich dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav. Ak v prílohe č. 4 nie je uvedené zdravotné postihnutie, ktoré je príčinou dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu, určí sa miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v percentách podľa takého zdravotného postihnutia uvedeného v tejto prílohe, ktoré je s jeho funkčným dopadom najviac porovnateľné. Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav na účely invalidity sa posúdi opätovne, ak sa predpokladá zmena vo vývoji zdravotného stavu a zmena schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

Status invalidity je priznávaný pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %, pričom sa určuje percentuálna miera poklesu.

Ods. 2**Preukazovanie**

Občan preukazuje svoj status:

- rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne,
- posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia v prípade iných špecifických režimov napr. pre vojakov, policajtov, a to podľa predpisov upravujúcich osobitné režimy sociálneho zabezpečenia, napríklad pre ozbrojené zločky.

Zákon výslovne uznáva len dokumenty vydané týmito inštitúciami. Medzi také dokumenty patrí **lekárska správa** a diagnóza alebo posudok iného lekára

Občan so zdravotným postihnutím je považovaný za **znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. h)**.

Môže byť zaradený do osobitných nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ako napr. príspevky na pracovného asistenta, chránené dielne, úľavy pre zamestnávateľov.

Úrad práce túto skutočnosť zaznamenáva pri evidencii uchádzača, čo ovplyvňuje aj individuálny akčný plán, poradenské služby a možnosti rekvalifikácie.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Ustanovenie teda striktnie vymedzuje, koho možno považovať za osobu so zdravotným postihnutím na účely politiky zamestnanosti.

Základom je oficiálne uznanie invalidity, nie len samotné zdravotné obmedzenie. Oprávňuje sa občan na osobitné prístupy zo strany úradov práce a **možnosť čerpať cieľnú podporu** pri začlenení na trh práce.

§ 10

Partnerstvo

(1) Partnerstvo na účely tohto zákona je zoskupenie osôb vytvorené s cieľom spoločne realizovať projekty a programy podľa odseku 2.

(2) Partnerstvá sa môžu vytvárať na realizáciu konkrétneho projektu alebo programu podpory zamestnávania uchádzačov o zamestnanie, alebo projektu alebo programu zameraného na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov ohrozených prepúšťaním. Partnerstvo môže byť vytvorené obcou, združením obcí, samosprávnym krajom, občianskym združením, neziskovou organizáciou, nadáciou, bankou a ďalšou osobou, ktorá sa podieľa na realizácii aktivít projektu alebo programu. Pri realizácii projektov alebo programov podľa prvej vety partnerstvo spolupracuje s úradom.

Komentár k § 10

Ustanovenie zakotvuje inštitút partnerstva ako nástroj na **spoluprácu verejného, súkromného a neziskového sektora** pri realizácii projektov, ktoré majú zlepšiť situáciu na trhu práce.

Umožňuje lokálnym a regionálnym aktérom spájať svoje kapacity a expertízu. Zákonodarcu reaguje na to, že problém nezamestnanosti alebo prepúšťania má často **regionálny charakter**, ktorý najlepšie poznajú miestne samosprávy, občianske združenia, zamestnávateľia či mimovládne organizácie.

Partnerstvo slúži ako platforma na **prípravu, realizáciu a monitorovanie projektov**, často spolufinancovaných z fondov EÚ (napr. ESF+).

Forma partnerstva

Táto nie je v zákone striktnie upravená a **nevyžaduje sa právna subjektivita**, ako napr. združenie podľa Občianskeho zákonníka. Môže ísť o dohodu alebo zmluvu o spolupráci, najčastejšie v rámci konkrétneho projektu.

Ciele projektov

- zamestnanie uchádzačov o zamestnanie, a to nezamestnaných v evidencii,

- prevencia nezamestnanosti a udržanie zamestnancov,
Môžu to byť napr. projekty:

- rekvifikácií,
- mentoringu,
- vytvárania spoločensky účelných pracovných miest,
- podpory podnikania znevýhodnených skupín.

Kto môže byť partnerom

- verejný sektor, čiže **obec, VÚC, združenie obcí**,
- neziskový sektor, čiže **občianske združenie, nadácia, nezisková organizácia**,
- súkromný sektor, čiže **banka, zamestnávateľ, podnikateľ**,
- úrad práce je **klúčový spolupracujúci subjekt**, zodpovedný za odborné vedenie a kontrolu čerpania verejných zdrojov.

V praxi sa partnerstvá využívajú najmä pri čerpaní eurofondov a štátnych programov. Umožňujú flexibilnejšie reagovať na lokálne potreby, ako napr. vysoká nezamestnanosť v konkrétnom regióne.

Mnohé z týchto partnerstiev fungujú v rámci regionálnych platformí zamestnanosti.

Ustanovenie teda zavádza právny rámec pre partnerstvá pri podpore zamestnanosti.

Umožňuje spoluprácu medzi verejnými, neziskovými a súkromnými subjektmi, pričom cieľom je efektívna realizácia projektov na zamestnávanie alebo udržanie pracovných miest.

Kľúčová je však aj **koordinácia s úradom práce**, ktorý zabezpečuje súlad s legislatívou a odborný dohľad.

TRETIA ČASŤ SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

§ 11

(1) Služby zamestnanosti na účely tohto zákona je systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri

- hľadani zamestnania,
- zmene zamestnania,
- obsadzovaní voľných pracovných miest a
- uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa § 8.

(2) Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú

- a) ústredie a úrad,
 - b) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s ústredím alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva podľa § 10,
 - c) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
 - d) agentúra dočasného zamestnávania a
 - e) agentúra podporovaného zamestnávania.
- (3) Nástroje podpory a pomoci sú nástroje poskytované podľa § 32 až 60 a § 65b.

Komentár k § 11

Zákon týmto ustanovením definuje **jadro predmetu svojej právnej úpravy**, čože čo sa rozumie pod pojmom **služby zamestnanosti**.

Ide o komplexný systém opatrení, nástrojov a inštitúcií, ktorého cieľom je:

- **aktivovať pracovný potenciál obyvateľstva,**
- **zabezpečiť zladenie ponuky a dopytu na trhu práce,**
- **znižovať nezamestnanosť a zvyšovať zamestnateľnosť obyvateľstva,**
- **osobitne podporiť znevýhodnené skupiny, ako sú dlhodobo nezamestnaní, osoby so zdravotným postihnutím, absolventi a iné podľa § 8.**

Ods. 1

Písm. a)

Hľadanie zamestnania

Služby poskytované najmä uchádzačom a záujemcom o zamestnanie, zahŕňajú:

- sprostredkovanie pracovného miesta,
- kariérne poradenstvo,
- zverejňovanie voľných miest,
- digitálne nástroje, čiže portály práce, databázy CV.

Písm. b)

Zmena zamestnania

Pomoc osobám, ktoré už pracujú, ale chcú:

- zmeniť prácu z dôvodu nezamestnanosti, zmeny v živote, lepších podmienok,
- rekvalifikovať sa napr. cez programy UPSVaR,
- poradiť sa v oblasti trhu práce, mzdy, podmienok.

Písm. c)

Obsadzovanie voľných pracovných miest

Týka sa zamestnávateľov – úloha štátu ako **partnera pre zamestnávateľov**, zahŕňa napr.:

- pomoc pri výbere zamestnancov,
- preplácanie nákladov na zamestnanie napr. cez príspevky na vytvorenie pracovného miesta,
- organizovanie veľtrhov práce, burzy pracovných miest.

Písm. d)

Aktívne opatrenia na trhu práce

Označujú sa aj ako aktívna politika trhu práce (APTP).

Sú to programy a nástroje na aktiváciu, rekvalifikáciu a podporu zamestnateľnosti.

Zameriavajú sa **osobitne na znevýhodnených uchádzačov**.

Ako príklady môžeme uviesť príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, absolventská prax, aktívne práce, podpora mobility za prácou.

Inštitucionálne zabezpečenie

Služby zamestnanosti v SR zabezpečuje **verejná správa**, najmä:

- **Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR),**
 - **Centrálna koordinačná autorita – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.**
- Zapojiť sa môžu aj súkromné a neziskové inštitúcie:

- agentúry dočasného zamestnávania,
- občianske združenia, ktoré realizujú rekvalifikácie a integračné programy.

Toto ustanovenie má teda kľúčový význam v rámci zákona, pričom vytvára základný rámec, čo spadá pod pojem služby zamestnanosti, a teda ktoré aktivity a subjekty zákon pokrýva.

Služi ako východiskový bod pre výklad všetkých nasledujúcich ustanovení, ktoré rozvádžajú jednotlivé nástroje a opatrenia rekvalifikácie, príspevky, partnerstvá, poradenstvo atď.

Ods. 2

Poskytovatelia služieb zamestnanosti

Uvedené znenie vymenúva subjekty, ktoré sú oprávnené poskytovať služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky. Delí ich do niekoľkých kategórií v jednotlivých písmenách.

Písm. a)

Ústredie a úrad

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR je

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

centrálna štátna inštitúcia pre riadenie trhu práce.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) pôsobí na úrovni okresov, kde:

- eviduje uchádzačov a záujemcov o zamestnanie,
 - sprostredkúva zamestnanie,
 - poskytuje príspevky a aktívne opatrenia.
- Ide o hlavných verejných poskytovateľov služieb zamestnanosti.

Písm. b)

Právnické a fyzické osoby na základe dohody

Tieto subjekty môžu poskytovať služby, ak majú:

- písomnú dohodu s ústredím, a to napr. zmluvu na realizáciu projektov aktívnej politiky trhu práce,
- dohodu v rámci partnerstva podľa § 10, napr. neziskovky alebo občianske združenia ako súčasť komunitného projektu zamestnanosti.

Ako príklady môžeme uviesť mimovládne organizácie poskytujúce rekvalifikácie, občianske združenia realizujúce miestne projekty zamestnanosti pre znevýhodnené osoby, obce, ktoré vytvorila pracovné miesta v aktivačných programoch.

Písm. c)

Súkromné subjekty za úhradu

Ide o právnické a fyzické osoby, ktoré:

- vykonávajú sprostredkovanie zamestnania komerčne, teda za odplatu, ako napr. **personálne agentúry**,
- musia mať **povolenie** podľa zákona,
- ich činnosť je regulovaná a podlieha kontrolám.

Tieto subjekty rozširujú dostupnosť služieb zamestnanosti mimo verejných inštitúcií.

Písm. d)

Agentúra dočasného zamestnávania

Zamestnáva pracovníkov, ktorých **prenajíma** zamestnávateľom, pričom ide o trojstranný pracovný vzťah. Bežne je to využívané vo výrobe, logistike, sezónnych prácach. Musia byť však registrované a spĺňať podmienky zákona.

Písm. e)

Agentúra podporovaného zamestnávania

Ide o špecializované agentúry, ktoré pomáhajú najmä znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, a to napr. so zdravotným postihnutím.

Poskytujú:

- individuálne poradenstvo,
- asistenciu pri adaptácii v zamestnaní,

- mentoring,
 - kontakt s potenciálnymi zamestnávateľmi.
- Cieľom je uľahčiť vstup a zotrvanie na trhu práce pre osoby, ktoré čelia väčším prekážkam. Znenie tohto odseku vymedzuje **kto môže poskytovať služby zamestnanosti**, či už verejný aj súkromný inštitúcie, za určitých podmienok.

Ods. 3

Nástroje podpory a pomoci

Uvedené znenie odkazuje na konkrétnu časť zákona, ktorá obsahuje detailný výpočet všetkých nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP).

Čo zahŕňajú nástroje podpory a pomoci

Medzi najdôležitejšie patria napríklad:

- príspevok na rekvalifikáciu (§ 47),
- príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti (§ 49),
- príspevok na zriadenie chránenej dielne (§ 56),
- absolventská prax (§ 51),
- aktivačné práce (§ 52),
- príspevok na presťahovanie (§ 53a),
- projekty financované z fondov EÚ (§ 60),
- nástroje pre zamestnanosť občanov so zdravotným postihnutím (§ 56 a ďalej).

Znenie poukazuje na ako sa podpora a pomoc vykonáva, čo znamená prostredníctvom definovaných nástrojov v zákone, najmä § 32 – § 60, § 65b, ktoré sú konkrétnymi formami finančnej či nefinančnej podpory. V praxi tak ide o **funkčný rámec** kto môže konať a akými prostriedkami.

§ 12

Pôsobnosť ústredia

Do pôsobnosti ústredia patrí

- riadit', kontrolovať a koordinovať činnosť úradov v oblasti služieb zamestnanosti,
- vypracúvať návrh priorit služieb zamestnanosti na príslušný **kalendárny** rok a predkladať ho na schválenie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“),
- určovať minimálny rozsah služieb zamestnanosti, ktoré poskytuje úrad,
- vypracúvať a realizovať celoštátne projekty na zlepšenie situácie na trhu práce financované z Európskeho sociálneho fondu,
- metodicky usmerňovať úrady pri realizácii projektov na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode financovaných z Európskeho sociálneho fondu,
- schvaľovať celoštátne programy vzdelávania a prípravy pre trh práce po prerokovaní

- s Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo školstva“) a Alianciou sektorových rád,
- g) poskytovať príspevok podľa § 53d a schvaľovať alebo realizovať projekty a programy financované zo štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov alebo realizovať projekty a programy financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo štátneho rozpočtu podľa § 54,
- h) vypracúvať a predkladať ministerstvu na schválenie návrh zásad použitia finančných prostriedkov na uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce, na ktoré nie je právny nárok, a kontrolovať ich dodržiavanie,
- i) zabezpečovať činnosti **podľa § 65b**,
- j) zriaďovať zariadenia na plnenie úloh podľa tohto zákona a zriaďovať podľa potreby agentúru dočasného zamestnávania a agentúru podporovaného zamestnávania,
- k) zabezpečovať činnosť odborného konzília posudkových lekárov a vydávať posudok odborného konzília posudkových lekárov,
- l) vydať, zmeniť, pozastaviť a zrušiť
1. povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
 2. povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania,
- m) plniť povinnosti podľa osobitného predpisu,¹⁷⁾
- n) vykonávať sprostredkovanie zamestnania uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a občanom Slovenskej republiky v členských štátoch Európskej únie a informovať o životných a pracovných podmienkach v členských štátoch Európskej únie, vykonávať činnosti, ktoré súvisia s nahlasovaním voľných pracovných miest, ktoré by mohli byť obsadené štátnymi príslušníkmi tretej krajiny, riadiť a usmerňovať činnosť úradov v tejto oblasti,
- o) kontrolovať dodržiavanie tohto zákona a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho základe,
- p) vyhlasovať verejné obstarávanie podľa osobitného predpisu,^{18aa)}
- r) uplatňovať Národnú sústavu povolání pri výkone pôsobnosti podľa písmen b), d) a n),
- s) vykonávať v druhom stupni štátnu správu vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni rozhoduje úrad,
- t) vyhodnocovať uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce za uplynulý kalendárny rok a predkladať ministerstvu správu o tomto vyhodnotení do 31. mája nasledujúceho kalendárneho roka,
- u) zverejňovať na svojom webovom sídle
1. register agentúr dočasného zamestnávania,
 2. zoznam chránených dielní a chránených pracovísk,
 3. register agentúr podporovaného zamestnávania,
 4. vzor žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie, vzor žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie a informácie o postupoch pri ich vybavovaní,
- v) zverejňovať najmenej raz za mesiac štatistické informácie o stave, vývoji a štruktúre nezamestnanosti a o stave, vývoji a štruktúre uplatňovaných aktívnych opatrení na trhu práce a predkladať ministerstvu výsledky týchto štatistických zisťovaní,
- w) spolupracovať so Sociálnou poisťovňou pri kontrole trvania nároku na poskytovanie dávky,
- x) vyžadovať od Sociálnej poisťovne raz za mesiac informácie o stave prítoku a odtoku poberateľov dávky v nezamestnanosti,
- y) viesť centrálnu evidenciu
1. údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinných príslušníkov,
 2. údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny,
 3. vydaných a zrušených potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydaných a zrušených potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a udelených a odňatých povolení na zamestnanie,
 4. údajov uvedených v § 23b ods. 3 a 5 až 7,
 5. pokút za porušenie povinnosti podľa § 23b ods. 10,
- z) zverejňovať zoznam fyzických osôb a právnických osôb podľa § 67a, voči ktorým eviduje ústredie a úrad pohľadávky,
- aa) zabezpečovať ďalšie vzdelávanie zamestnancov v oblasti služieb zamestnanosti,
- ab) rozhodovať o uložení pokuty,
- ac) uhrádzať náklady za zdravotný výkon podľa § 20a,
- ad) identifikovať zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v krajoch za kalendárny štvrt-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

rok a zverejňovať na svojom webovom sídle zoznam týchto zamestnaní do konca kalendárneho mesiaca bezprostredne nasledujúceho po príslušnom kalendárnom štvrtroku, ae) rozhodovať o prijatí žiadateľov za členov alebo partnerov Európskej siete služieb zamestnanosti (EURES) a o zrušení tohto členstva alebo partnerstva.^{18ba)}

Komentár k § 12

Ustanovenie špecifikuje rozsah právomocí, povinností a kompetencií ústredia ako centrálneho orgánu štátnej správy v oblasti služieb zamestnanosti. Ústredie je zodpovedné za riadenie, koordináciu, kontrolu a metodické vedenie činnosti úradov práce a ďalších subjektov pôsobiach na trhu práce.

Písm. a)

Riadenie, kontrola a koordinácia činnosti úradov

Ústredie zodpovedá za riadenie výkonu služieb zamestnanosti na regionálnej úrovni, zabezpečuje jednotný prístup, stanovuje metodické pokyny a kontroluje ich dodržiavanie.

Písm. b)

Návrh priorít na kalendárny rok

Ústredie pripravuje a predkladá Ministerstvu práce návrh priorít a stratégií pre služby zamestnanosti, ako napríklad, ktoré skupiny uchádzačov budú uprednostnené, aké aktívne opatrenia budú financované.

Písm. c)

Minimálny rozsah služieb

Ustanovenie určuje, aký je základný štandard služieb, ktoré musí každý úrad práce poskytovať klientom.

Písm. d)

Realizácia celoštátnych projektov z ESF

Ústredie vypracúva a realizuje projekty spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu (ESF), ktoré majú za cieľ zlepšiť situáciu na trhu práce na celonárodnej úrovni.

Písm. e)

Metodické usmerňovanie pri projektoch ESF

Ústredie zabezpečuje metodické vedenie regionálnych úradov, ktoré implementujú projekty ESF vo svojom územnom obvode, čím zaisťuje jednotný a efektívny prístup.

Písm. f)

Schvaľovanie celoštátnych programov vzdelávania

Ústredie posudzuje a schvaľuje programy vzdelávania pre trh práce, napr. rekvalifikácie, v spolupráci s ministerstvom školstva a sektorovými radami, čiže zástupcami zamestnávateľov a odborov.

Písm. g)

Schvaľovanie projektov a poskytovanie príspevkov

Ústredie schvaľuje a realizuje projekty financované zo štátneho rozpočtu, ESF a iných zdrojov, ktoré podporujú zamestnanosť a udržanie zamestnania.

Písm. h)

Návrh zásad použitia finančných prostriedkov na aktívne opatrenia

Ústredie vypracováva návrhy pravidiel pre finančné nástroje aktívnej politiky trhu práce, ktoré nemajú právny nárok, a kontroluje ich dodržiavanie.

Písm. i)

Zabezpečenie činností podľa § 65b

Zodpovedá za realizáciu špecifických činností spomenutých v tomto ustanovení, ako sú napr. špecifické projekty a programy.

Písm. j)

Zriaďovanie zariadení a agentúr

Ústredie môže zriaďovať vlastné zariadenia na plnenie úloh, ako sú napr. rekvalifikačné centrá, ako aj agentúry dočasného a podporovaného zamestnávania.

Písm. k)

Odborné konzílium posudkových lekárov

Zabezpečuje fungovanie a vydáva posudky odborného konzília, ktoré posudzuje zdravotný stav a invaliditu uchádzačov.

Písm. l)

Správa povolení agentúram

Ústredie vydáva, mení, pozastavuje a ruší povolenia pre agentúry dočasného a podporovaného zamestnávania.

Písm. m)

Plnenie povinností podľa osobitného predpisu

Osobitným predpisom je zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Zabezpečuje povinnosť

ti vyplývajúce z iných právnych noriem, ktoré sa týkajú služieb zamestnanosti. Pozri ustanovenie § 233 zákona o sociálnom poistení.

Písm. n)

Sprostredkovanie zamestnania a informovanie o EÚ

Ústredie sprostredkuje zamestnanie nielen občanom SR, ale aj občanom EÚ, poskytuje im informácie o pracovných a životných podmienkach, a riadi činnosť úradov v tejto oblasti.

Písm. o)

Kontrola dodržiavania zákona a predpisov

Ústredie vykonáva kontrolu, či úrady a ďalšie subjekty dodržiavajú zákon o službách zamestnanosti a súvisiace právne normy.

Písm. p)

Vyhlasovanie verejných obstarávaní

Realizuje verejné obstarávania súvisiace s poskytovaním služieb zamestnanosti podľa osobitných pravidiel podľa **zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Písm. r)

Uplatňovanie Národnej sústavy povolání

Pri svojej činnosti využíva a uplatňuje Národnú sústavu povolání na lepšie zladenie ponuky a dopytu na trhu práce.

Písm. s)

Štátna správa v druhom stupni

Ústredie rozhoduje ako správny orgán v druhom stupni v prípadoch, kde v prvom stupni rozhoduje úrad práce, ako napr. odvolania.

Písm. t)

Vyhodnocovanie aktívnych opatrení

Každoročne vyhodnocuje a predkladá ministerstvu správu o efektívnosti a výsledkoch aktívnych opatrení na trhu práce.

Písm. u)

Zverejňovanie registrov a informácií na webe

Ústredie vedie a zverejňuje registre agentúr, chránených dielní, vzory žiadostí o povolenia na zamestnanie, a informácie o postupoch.

Písm. v)

Štatistické informácie

Pravidelne zverejňuje štatistiky o nezamest-

nanosti a aplikovaných opatreniach a poskytuje tieto údaje ministerstvu.

Písm. w) až x)

Spolupráca so Sociálnou poisťovňou

Ústredie spolupracuje na kontrole nárokov na dávky v nezamestnanosti a vyžaduje od Sociálnej poisťovne pravidelné informácie o prítoku a odtoku poberateľov dávok.

Písm. y)

Centrálna evidencia

Vedie centrálnu evidenciu údajov o nástupe a skončení zamestnania občanov EÚ a tretích krajín, o vydaných povoleniach a sankciách.

Písm. z) až ae)

Ďalšie povinnosti

- zverejňovanie zoznamu dlžníkov voči ústrediu,
- zabezpečenie ďalšieho vzdelávania zamestnancov,
- rozhodovanie o pokutách,
- hradenie nákladov zdravotných výkonov,
- identifikácia zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily a ich zverejňovanie,
- rozhodovanie o členstve a partnerstvách v Európskej sieti služieb zamestnanosti (EURES).

Ustanovenie teda komplexne popisuje kľúčovú úlohu ústredia práce ako centrálného riadiaceho, metodického, kontrolného a koordinačného orgánu v oblasti služieb zamestnanosti. Ústredie zabezpečuje nielen výkon štátnej správy, ale aj tvorbu a implementáciu stratégií, správu finančných prostriedkov, komunikáciu so zahraničím, a vedenie dôležitých registrov. Tým garantuje jednotný a efektívny systém služieb zamestnanosti v celej SR.

§ 12a

Ústredie je členom Európskej siete služieb zamestnanosti (EURES).^{18bb)}

K

omentár k § 12a

Členstvo ústredia v EURES

Znenie ustanovuje, že ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je členom Európskej siete služieb zamestnanosti (EURES) podľa **Čl. 10 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2016/589**.

Význam členstva v EURES

EURES (European Employment Services) je celoeurópska sieť spolupráce medzi verejnými

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

službami zamestnanosti, ktorá má za cieľ podporovať mobilitu pracovnej sily v rámci Európskej únie a ďalších zúčastnených krajín.

Členstvo ústredia v EURES znamená, že ústredie participuje na:

- zdieľaní informácií o voľných pracovných miestach v EÚ,
- poskytovaní poradenstva uchádzačom o zamestnanie aj zamestnávateľom v medzinárodnom kontexte,
- podpore cezhraničnej mobility pracovnej sily,
- koordinácii politiky zamestnanosti a služieb zamestnanosti s ďalšími členskými štátmi.

Toto členstvo **umožňuje ústrediu byť aktívnym partnerom v európskom trhu práce** a zefektívňuje sprostredkovanie zamestnania a podporu zamestnanosti nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí.

Ústredie využíva infraštruktúru a nástroje EURES na lepšiu informovanosť a podporu klientov pri hľadaní práce v zahraničí, prispieva k znižovaniu nezamestnanosti a posilňuje medzinárodnú spoluprácu v oblasti pracovnej mobility, zabezpečuje slovenským občanom prístup k pracovným príležitostiam v rámci EÚ a naopak.

Členstvo ústredia v EURES podľa § 12a znamená **aktívnu integráciu Slovenska do európskej siete služieb zamestnanosti**, čo podporuje mobilitu pracovnej sily a rozvoj trhu práce na európskej úrovni.

§ 13

Pôsobnosť úradu

- (1) Do pôsobnosti úradu patrí
 - a) sprostredkovať zamestnanie,
 - b) viesť evidenciu
 1. uchádzačov o zamestnanie,
 2. záujemcov o zamestnanie,
 3. voľných pracovných miest,
 4. zamestnávateľov vo svojom územnom obvode,
 5. osôb v hmotnej núdzi,
 - c) poskytovať informačné a poradenské služby,
 - d) poskytovať odborné poradenské služby,
 - e) rozhodovať o
 1. nezaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a o vyradení uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a) až g), o) až s) a u) a ods. 2,
 2. zrušení oznámenia o vyradení uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa písmena

- g), ak sa zistili nové skutočnosti, ktoré by mali vplyv na vyradenie uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
3. povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 65,
4. udelení alebo neudelení predchádzajúceho súhlasu^{18c)} zamestnávateľovi na skončení pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, alebo na skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím,
5. uložení pokuty,
- f) zaraďovať občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a písomne mu oznamovať jeho zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- g) vyradovať uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. h) až n), t), v) a x) a písomne mu oznamovať jeho vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- h) predkladať výboru pre otázky zamestnanosti vo svojom územnom obvode na posúdenie žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby o poskytnutie príspevku podľa tohto zákona, na ktorý nie je právny nárok, schvaľovať na základe kladného posudku podľa § 18 poskytovanie príspevkov podľa tohto zákona, na ktoré nie je právny nárok, zasielať žiadateľom, ktorým nebolo schválené poskytnutie príspevku, písomné oznámenie o neschválení príspevku vrátane odôvodnenia do 15 pracovných dní a zverejňovať informácie o schválených a neschválených príspevkoch podľa tohto zákona vrátane odôvodnenia na svojom webovom sídle,
- i) kontrolovať dodržiavanie liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti,
- j) prejednávať priestupky podľa § 68b,
- k) zabezpečovať lekárska posudkovú činnosť v rozsahu tohto zákona,
- l) riadiť činnosť pracovísk zriadených vo svojom územnom obvode,
- m) uplatňovať aktívne opatrenia na trhu práce vo svojom územnom obvode a zabezpečovať činnosti podľa § 65b,
- n) predkladať ústrediu návrhy na zriadenie za-

- riadení na plnenie úloh podľa tohto zákona,
- o) realizovať projekty a programy podľa § 44 a 54,
- p) realizovať projekty zamerané na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu,
- r) spolupracovať s partnerstvom pri realizácii projektov alebo programov podľa § 10 ods. 2,
- s) zabezpečovať úlohy spojené s hromadným prepúšťaním podľa osobitného predpisu,²⁰⁾
- t) kontrolovať dodržiavanie tohto zákona a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho základe,
- u) uplatňovať Národnú sústavu povolaní pri výkone pôsobnosti podľa písmena a),
- v) vyžadovať od príslušných pobočiek Sociálnej poisťovne informácie o stave prítoku a odtoku poberateľov dávky v nezamestnanosti za vykazovaný mesiac najneskôr do desiateho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca,
- w) spolupracovať s príslušnými pobočkami Sociálnej poisťovne pri kontrole trvania nároku na poskytovanie dávky v nezamestnanosti,
- x) oznamovať Sociálnej poisťovni údaje do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia podľa osobitného predpisu,^{20a)}
- y) vypracúvať analýzy a prognózy o vývoji trhu práce vo svojom územnom obvode, zverejňovať ich na svojom webovom sídle a predkladať ich ústrediu,
- z) vykonávať mesačné a štvrtročné štatistické zisťovania o nezamestnanosti vo svojom územnom obvode a výsledky tohto zisťovania predkladať ústrediu,
- aa) prijímať žiadosti občanov o sprostredkovanie zamestnania v členských štátoch Európskej únie a predkladať ich ústrediu, vykonávať sprostredkovanie zamestnania uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a občanom, poskytovať im informácie o možnostiach zamestnania v zahraničí a informácie o životných a pracovných podmienkach v členských štátoch Európskej únie,
- ab) poskytovať informácie občanom o možnostiach zamestnania v zahraničí,
- ac) informovať uchádzača o zamestnanie o jeho práve na rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu,
- ad) poskytovať obci za vykazovaný mesiac najneskôr do 20. dňa nasledujúceho ka-

lendárneho mesiaca údaje o uchádzačoch o zamestnanie podľa § 52 ods. 4,

- ae) vydávať potvrdenie uchádzačom o zamestnanie o dĺžke trvania ich vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
 - af) sledovať využívanie pracovných miest, na ktoré bol poskytnutý príspevok podľa tohto zákona, vyhodnocovať uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce vo svojom územnom obvode za uplynulý kalendárny rok a predkladať ústrediu správu o tomto vyhodnotení do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka,
 - ag) informovať najmenej jedenkrát za kalendárny mesiac na účely výkonu trestu povinnej práce^{20b)} písomne okresný súd, v obvode ktorého má sídlo, o ponuke voľných pracovných miest u realizátorov aktivačnej činnosti podľa § 52 ods. 3 písm. a), ktoré nie je možné obsadiť uchádzačmi o zamestnanie.
- (2) Do pôsobnosti úradu pri integrácii občanov so zdravotným postihnutím patrí okrem pôsobnosti podľa odseku 1

- a) viesť osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
 - b) priznať postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, zrušiť, zmeniť, pozastaviť a zrušiť pozastavenie priznaného postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
 - c) zverejňovať na svojom webovom sídle zoznam chránených dielní a chránených pracovísk vo svojom územnom obvode,
 - d) označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné pre občanov so zdravotným postihnutím,
 - e) kontrolovať dodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa a kontrolovať plnenie povinnosti podľa § 63 ods. 1.
- (3) Do pôsobnosti úradu pri zamestnávaní občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinných príslušníkov a štátneho príslušníka tretej krajiny patrí
- a) oznamovať ústrediu voľné pracovné miesta, ktoré môžu byť obsadené štátnym príslušníkom tretej krajiny,
 - b) poskytovať informácie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny o možnostiach zamestnania vo svojom územnom obvode,
 - c) vydať a zrušiť potvrdenie o možnosti ob-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- sadenia voľného pracovného miesta a potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
- d) udeliť, predĺžiť a odňať povolenie na zamestnanie,
- e) viesť evidenciu
1. údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinných príslušníkov,
 2. údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny,
 3. vydaných a zrušených potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
 4. udelených a odňatých povolení na zamestnanie,
 5. údajov uvedených v § 23b ods. 3 a 5 až 7,
- f) oznamovať ústrediu údaje podľa písmena e) za vykazovaný kalendárny mesiac najneskôr do 20. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Komentár k § 13

Ods. 1

Pôsobnosť úradu práce

Úrad práce je základnou inštitúciou v oblasti realizácie služieb zamestnanosti na regionálnej úrovni. Ustanovenie detailne vymedzuje jeho rozsah právomocí, povinností a činností, ktoré vykonáva na svojom územnom obvode.

Písm. a)

Sprostredkovanie zamestnania

Úrad zabezpečuje sprostredkovanie zamestnania uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie. Ide o základnú službu, ktorá spája pracovné ponuky so záujemcami.

Upozornenie

V súvislosti s novodefinovanou skupinou osôb v hmotnej núdzi sa od 1. 9. 2025 rozširuje pôsobnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o sprostredkovanie vhodného zamestnania aj pre osoby v hmotnej núdzi a o vedenie evidencie osôb v hmotnej núdzi vo väzbe na úpravy v zákone č. 417/2013 Z. z.

o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Písm. b)

Vedenie evidencie

Úrad vedie komplexnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, voľných pracovných miest, zamestnávateľov vo svojom územnom obvode, ako aj osôb v hmotnej núdzi. Evidencie sú základom pre efektívne riadenie trhu práce.

Písm. c)

Informačné a poradenské služby

Úrad poskytuje základné informačné služby a odborné poradenstvo uchádzačom aj zamestnávateľom.

Písm. e)

Rozhodovacie právomoci úradu

Úrad rozhoduje o rôznych záležitostiach vrátane zaradenia alebo vyradenia uchádzača z evidencie, uloženia pokút, súhlasov so skončením pracovného pomeru občanov so zdravotným postihnutím a ďalších právnych úkonov.

Poznámka

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávajú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) Zákonníka práce. Zamestnávateľ bezodkladne oznámi zamestnancovi so zdravotným postihnutím podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.

Písm. f) a g)

Správa evidencie uchádzačov o zamestnanie

Úrad zaraďuje a vyraduje uchádzačov z evidencie podľa zákonných podmienok, pričom tieto úkony oznamuje písomne dotknutým osobám.

Písm. h)

Posudzovanie a schvaľovanie príspevkov

Úrad spolupracuje s výborom pre otázky zamestnanosti pri schvaľovaní príspevkov, ktoré nie sú právnym nárokom, pričom zabezpečuje informovanie žiadateľov o výsledku.

Písm. i)**Kontrola dodržiavania liečebného režimu**

Úrad kontroluje, či uchádzači dodržiavajú liečebný režim počas dočasnej pracovnej neschopnosti.

Písm. j)**Predjednávanie priestupkov**

Úrad má kompetenciu riešiť priestupky súvisiace s trhom práce podľa zákona.

Písm. k)**Lekárska posudková činnosť**

Úrad zabezpečuje odborné lekárske posudky v súlade so zákonom.

Písm. m), o), p)**Realizácia aktívnych opatrení a projektov**

Úrad realizuje aktívne opatrenia a projekty financované zo štátneho rozpočtu a Európskeho sociálneho fondu s cieľom zlepšiť situáciu na trhu práce.

Písm. r)**Spolupráca s partnerstvami**

Úrad spolupracuje s partnerstvami podľa § 10 zákona, čím podporuje efektívnu realizáciu programov zamestnanosti.

Písm. s)**Úlohy pri hromadnom prepúšťaní**

Úrad zabezpečuje opatrenia podľa osobitného predpisu, ktorým je Zákonník práce, súvisiace s hromadným prepúšťaním zamestnancov.

Poznámka

O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov, najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov, najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov

priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Písm. t)**Kontrola dodržiavania zákona**

Úrad kontroluje dodržiavanie zákona o službách zamestnanosti a podriadených právnych predpisov.

Písm. u)**Uplatňovanie Národnej sústavy povolání**

Úrad využíva Národnú sústavu povolání ako nástroj pri sprostredkovaní zamestnaní.

Písm. v), w), x)**Spolupráca so Sociálnou poisťovňou**

Úrad získava informácie o poberateľoch dávok v nezamestnanosti a spolupracuje na kontrole nároku na dávku.

Poznámka

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je povinné Sociálnej poisťovni na účely vykonávania sociálneho poistenia poskytovať údaje z evidencie uchádzačov o zamestnanie potrebné na účely posúdenia nároku na dávku v nezamestnanosti v rozsahu a spôsobom určeným Sociálnou poisťovňou, oznámiť do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia zaradenie fyzickej osoby do evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom prijatia žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie a jej vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom vydania rozhodnutia alebo oznámenia o vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie; lehota na splnenie povinnosti je zachovaná aj vtedy, ak sa tlačivo odoslalo v ustanovenej lehote elektronickou poštou, poskytovateľ, v rozsahu a spôsobom určeným Sociálnou poisťovňou.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

álnou poisťovňou údaje o fyzickej osobe, ktorej bol priznaný rodičovský príspevok, deň vzniku a zániku nároku na rodičovský príspevok a identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia dieťaťa alebo dátum jeho narodenia, ak takéto číslo nemá, fyzickej osobe, ktorej sa poskytuje peňažný príspevok na opatrovanie podľa osobitného predpisu, deň vzniku a zániku nároku na peňažný príspevok na opatrovanie a identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia dieťaťa od 6 do 18 rokov veku, ak je fyzickou osobou s ťažkým zdravotným postihnutím alebo dátum jeho narodenia, ak takéto číslo nemá, fyzickej osobe, ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím najmenej 140 hodín mesačne podľa osobitného predpisu a o období výkonu tejto osobnej asistencie, fyzickej osobe, ktorej bol priznaný kompenzačný príspevok, deň vzniku a zániku nároku na kompenzačný príspevok, oznámiť v rozsahu a spôsobom určeným Sociálnou poisťovňou údaje súvisiace s poskytovaním podpory v čase skrátenej práce, ktorými sú najmä: identifikačné údaje zamestnávateľa, meno, priezvisko, identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia a identifikačné číslo právneho vzťahu zamestnanca, priemerný hodinový zárobok zamestnanca, počet hodín prekážky v práci na strane zamestnávateľa v kalendárnom mesiaci a obdobie v kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce, a to v členení na jednotlivých zamestnancov, obdobie v kalendárnom mesiaci, za ktoré sa zamestnávateľovi poskytla podpora v čase skrátenej práce, a to v členení na jednotlivých zamestnancov, deň doručenia žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.

Písm. y), z)

Analýzy, prognózy a štatistiky

Úrad vypracováva a zverejňuje analýzy a štatistické údaje o trhu práce vo svojom územnom obvode.

Písm. aa), ab), ac)

Zamestnávanie v EÚ a rovnaké zaobchádzanie

Úrad sprostredkúva zamestnanie aj v členských štátoch EÚ, informuje o pracovných podmienkach a zabezpečuje rovnaké zaobchádzanie uchádzačov o zamestnanie.

Písm. ad)

Informovanie obcí

Úrad poskytuje obciam údaje o uchádzačoch

za účelom miestneho plánovania a podpory zamestnanosti.

Písm. ae)

Potvrdenia pre uchádzačov

Úrad vydáva potvrdenia o dĺžke evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktoré môžu byť dôležité napríklad pre uplatnenie rôznych nárokov.

Písm. af)

Vyhodnocovanie aktívnych opatrení

Úrad sleduje využívanie pracovných miest, na ktoré boli poskytnuté príspevky, a podáva správy o efektívnosti opatrení.

Písm. ag)

Informovanie okresných súdov

Úrad poskytuje informácie o voľných pracovných miestach pre účely výkonu testu povinnej práce.

Úrad práce má komplexnú a širokú kompetenciu, ktorá pokrýva všetky základné oblasti služieb zamestnanosti na regionálnej úrovni, a to od sprostredkovania práce, vedenia evidencie, poskytovania poradenstva, cez rozhodovacie právomoci, kontrolu, až po spoluprácu s ďalšími inštitúciami a realizáciu projektov financovaných zo štátnych a európskych zdrojov.

Táto široká pôsobnosť zabezpečuje efektívnu správu trhu práce a podporu uchádzačov i zamestnávateľov v danom územnom obvode.

Ods. 2

Pôsobnosť úradu pri integrácii občanov so zdravotným postihnutím

Úrad práce má v rámci svojej pôsobnosti špecifické úlohy týkajúce sa podpory a integrácie občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce. Táto časť zákona dopĺňa základnú pôsobnosť podľa § 13 ods. 1 o nasledujúce úkony vymedzené v jednotlivých písmenách.

Písm. a)

Osobitná evidencia

Úrad vedie samostatnú evidenciu uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím. Tento krok je dôležitý pre cieľnejšiu a efektívnejšiu podporu tejto skupiny.

Písm. b)

Priznávanie a správa postavenia chránených dielní a pracovísk

Úrad má právomoc priznať, zrušiť, pozastaviť

alebo zmeniť postavenie chránenej dielne či chráneného pracoviska, ktoré sú významným nástrojom na zabezpečenie pracovných miest pre osoby so zdravotným postihnutím.

Písm. c)
Zverejňovanie zoznamu chránených dielní a pracovísk

Úrad pravidelne zverejňuje na svojom webovom sídle aktuálny zoznam chránených dielní a pracovísk v danom územnom obvode, čo zvyšuje transparentnosť a dostupnosť informácií.

Písm. d)
Označovanie nevhodných pracovných miest

Vo svojej evidencii označuje miesta, ktoré nie sú vhodné pre zamestnávanie osôb so zdravotnými postihnutím, čo pomáha v správnom smerovaní uchádzačov k pracovným príležitostiam.

Písm. e)
Kontrola povinného podielu zamestnávania

Úrad kontroluje, či zamestnávateľia plnia zákonom stanovený povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a dodržiavajú povinnosti podľa § 63 ods. 1 zákona, ako napríklad platenie odvodov alebo vytváranie pracovných miest.

Znenie tohto odseku sa sústreďuje na špecifické úlohy úradu v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, vrátane vedenia osobitnej evidencie, správy chránených dielní, označovania pracovných miest, ktoré nie sú vhodné pre túto skupinu, a kontroly povinného podielu zamestnávania.

Ods. 3
Pôsobnosť úradu pri zamestnávaní občanov EÚ, ich rodinných príslušníkov a cudzincov (štátnych príslušníkov tretích krajín)

Táto časť vymedzuje pôsobnosť úradu v oblasti zamestnávania cudzincov, čo je nevyhnutné z dôvodu ochrany trhu práce a zabezpečenia legálneho zamestnávania.

Písm. a)
Oznámenie voľných pracovných miest pre tretie krajiny

Úrad oznamuje ústrediu voľné pracovné miesta, ktoré môžu byť obsadené štátnymi príslušníkmi tretích krajín. Ide o dôležitý mechanizmus koordinácie a regulácie trhu práce.

Písm. b)
Informovanie cudzincov o možnostiach zamestnania

Úrad poskytuje štátnym príslušníkom tretích krajín informácie o možnostiach zamestnania vo svojom územnom obvode, čím podporuje ich integráciu na trhu práce.

Písm. c)
Vydávanie a zrušenie potvrdení o možnosti obsadenia pracovného miesta

Úrad vydáva potvrdenia o tom, že dané pracovné miesto môže byť obsadené cudzím štátnym príslušníkom vrátane špeciálnych potvrdení pre vysokoškolené zamestnania, čo je podmienka pre legálne zamestnanie.

Písm. d)
Udeľovanie, predlžovanie a odňatie povolenia na zamestnanie

Úrad má kompetenciu udeľovať povolenia na zamestnanie cudzincov, predlžovať ich platnosť alebo ich odňať, čím priamo reguluje legálnu prácu cudzincov.

Písm. e)
Vedenie evidencie

Úrad vedie podrobnú evidenciu o nástupe a skončení zamestnania občanov EÚ a tretích krajín, o vydaných a zrušených potvrdeniach, povoleniach a ďalších údajoch podľa zákona, čo je nevyhnutné pre správny dohľad a kontrolu trhu práce.

Písm. f)
Oznámenie údajov ústrediu

Úrad pravidelne, a to mesačne, zasiela ústrediu údaje z evidencie na monitoring a ďalšie spracovanie na centrálnom úrovni.

Znenie tohto odseku sa venuje regulácii zamestnávania občanov EÚ, ich rodinných príslušníkov a štátnych príslušníkov tretích krajín, pričom úrad zabezpečuje evidenciu, informovanie a administratívne povolenia súvisiace s ich zamestnaním.

Tieto ustanovenia sú nevyhnutné pre zabezpečenie inkluzívneho a zároveň kontrolovaného trhu práce, ktorý reaguje na potreby rôznych skupín obyvateľstva vrátane zraniteľných skupín a cudzincov.

§ 14

Právo na prístup k zamestnaniu

(1) Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zá-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

kona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

(2) Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom.^{20c)} V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

(3) Uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich z práva na prístup k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého občana. Nikto nesmie byť v súvislosti s uplatňovaním práva na prístup k zamestnaniu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného občana na úrad alebo na zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

(4) Občan má právo podať úradu sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3; úrad je povinný na sťažnosť občana bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(5) Úrad nesmie občana postihovať alebo znevýhodňovať preto, že občan uplatňuje svoje práva vyplývajúce z práva na prístup k zamestnaniu.

(6) Občan, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania práv podľa odsekov 1 až 5, môže sa domáhať podľa osobitného zákona právnej ochrany na súde.^{20c)}

(7) Občan má právo slobodne si zvoliť zamestnanie a vykonávať ho na celom území Slovenskej republiky alebo si môže zabezpečiť zamestnanie v zahraničí.

Komentár k § 14

Ustanovenie sa zaoberá právom na prístup k zamestnaniu.

Ods. 1

Definícia práva na prístup k zamestnaniu

Uvedené znenie ustanovuje, že právo na prístup k zamestnaniu má každý občan, ktorý **chce, môže a hľadá** zamestnanie. Zákon tu zdôrazňuje aktívny postoj občana, že nestačí iba chcieť, ale zároveň byť aj schopný a aktívne sa usilovať o prácu.

Zároveň zákon garantuje prístup k službám zamestnanosti, ktoré majú občanovi pomôcť vstúpiť na trh práce, osobitnú pozornosť znevýhodneným uchádzačom, ktorým má byť pomoc zabezpečená minimálne počas 6 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Poznámka

Ide o vyjadrenie verejnoprávneho záväzku štátu pomáhať občanom, najmä tým, ktorí čelia objektívnym prekážkam na trhu práce (napr. dlhodobá nezamestnanosť, osoby so zdravotným postihnutím, nízkokvalifikovaní a pod.).

Ods. 2

Rovnosť príležitostí a zákazy diskriminácie

Uvedené znenie stavia právo na prístup k zamestnaniu na princípoch **rovnakého zaobchádzania**, ako ich ustanovuje **antidiskriminačný zákon**, čiže zákon č. 365/2004 Z. z.

Zákon výslovne zakazuje diskrimináciu na základe:

- manželského alebo rodinného stavu,
- farby pleti,
- jazyka,
- politického alebo iného zmýšľania,
- odborovej činnosti,
- národného/sociálneho pôvodu,
- zdravotného postihnutia,
- veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Tento výpočet potvrdzuje ústavné práva podľa čl. 12 a 35 Ústavy SR a zároveň konkretizuje povinnosti pre inštitúcie poskytujúce služby zamestnanosti, aby zabezpečovali nediskriminačný prístup ku všetkým.

Ods. 3

Zneužívanie práv a ochrana oznamovateľov

Zákon upozorňuje, že výkon práv spojených s prístupom k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Zakazuje ich zneužitie na úkor iných osôb. Zároveň zavádza dôležitý **ochranný mechanizmus**:

- občan, ktorý napr. upozorní na porušenie zákona (sťažnosť, trestné oznámenie, žaloba), **nesmie byť postihovaný** alebo perzekvovaný,

- ide o **ochranu oznamovateľov** (tzv. whistleblowerov) v oblasti zamestnanosti.

Ods. 4

Právo podať sťažnosť a povinnosť úradu konať

Občan má zákonné právo podať sťažnosť v prípade, že došlo k porušeniu jeho práv vyplývajúcich z predchádzajúcich odsekov. Úrad práce je povinný bez zbytočného odkladu:

- odpovedať na sťažnosť,
- vykonať nápravu,
- zastaviť protiprávne konanie,
- odstrániť následky.

Toto ustanovenie **zakotvuje aktívnu zodpovednosť štátnej inštitúcie** a slúži ako **procesný nástroj** pre občanov, ktorým sa javí správanie úradu ako nezákonné alebo nespravodlivé.

Ods. 5

Zákaz postihovania za uplatňovanie práv

Úrad nesmie občana nijakým spôsobom postihnúť za to, že si uplatňuje svoje práva. Ide o výslovnú ochranu pred odvetou napríklad v prípade, že občan napadne rozhodnutie úradu, požiada o preverenie postupu alebo sa obracia na súd.

Ods. 6

Právo na súdnu ochranu

Ak má občan za to, že boli porušené jeho práva, má právo domáhať sa súdnej ochrany. Tento odsek opäť odkazuje na **antidiskriminačný zákon**, ktorý upravuje procesný postup a možnosti súdneho konania.

Právna ochrana je teda garantovaná aj v prípadoch porušenia práv pri poskytovaní služieb zamestnanosti, nielen v klasických pracovnoprávných sporoch.

Ods. 7

Sloboda voľby zamestnania

Uvedené znenie reflektuje ústavné právo na slobodný výber povolania podľa čl. 35 ods. 1 Ústavy SR:

- občan si môže slobodne vybrať zamestnanie,
- môže ho vykonávať na celom území SR,
- alebo si zabezpečiť prácu aj v zahraničí.

Toto ustanovenie zároveň vytvára základ pre mobilitu pracovnej sily a podporu zahraničného zamestnávania vrátane cezhraničných služieb, napr. EURES.

Ustanovenie teda predstavuje jeden z najdôležitejších základných princípov zákona o službách zamestnanosti. Zákon tu:

- **ustanovuje právo každého občana** na služby zamestnanosti,
- **zaručuje rovnosť príležitostí a zakazuje diskrimináciu**,
- **chráni pred odvetou** za uplatňovanie práv,
- **ustanovuje povinnosť úradov konať nápravu**, ak sa občan sťažuje,
- **garantuje právo na súdnu ochranu** a slobodný výber práce.

Týmto ustanovením sa slovenská legislatíva zosúlaďuje s medzinárodnými záväzkami, a to napr. Chartou základných práv EÚ, Európskeho sociálneho výboru, ILO) a vytvára rámec pre sociálne inkluzívnu a spravodlivú politiku zamestnanosti.

§ 15

Vhodné zamestnanie

(1) Vhodné zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na niektorú z jeho kvalifikácií, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.

(2) Vhodné zamestnanie na účely sprostredkovania zamestnania podľa tohto zákona je zamestnanie, v ktorom týždenný pracovný čas nie je kratší ako polovica z ustanoveného týždenného pracovného času.

(3) Vhodné zamestnanie si občan hľadá sám, za pomoci úradu alebo za pomoci právnickej osoby alebo fyzickej osoby podľa § 11 ods. 2 písm. b) až e).

Komentár k § 15

Vymedzenie vhodného zamestnania má kľúčový význam pre fungovanie systému služieb zamestnanosti, najmä:

- pri posudzovaní ponúk zamestnania uchádzačom o zamestnanie,
- pri vyhodnocovaní ich súčinnosti s úradom,
- pri uplatňovaní opatrení aktívnej politiky trhu práce,
- pri plnení povinností štátu voči znevýhodneným skupinám.

Zákon ponúka **viacúrovňové kritériá vhodnosti**, ktoré kombinujú faktory

- **objektívne**, ako napr. zdravotný stav,
- **subjektívne**, ako napr. kvalifikácia.

Ods. 1

Obsahové znaky vhodného zamestnania

Znenie definuje základné kvalitatívne kritériá pre určenie vhodnosti zamestnania, a to

- **zohľadnenie zdravotného stavu**,

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Zamestnanie nesmie byť v rozpore so zdravotnými obmedzeniami uchádzača. Napr. osoba s pohybovým obmedzením nemôže byť nútená prijať prácu, ktorá si vyžaduje fyzickú námahu.

– kvalifikácia,

Zamestnanie by malo vychádzať aspoň z jednej formy kvalifikácie uchádzača.

– odborné zručnosti,

Aj bez formálneho vzdelania sa berú do úvahy nadobudnuté praktické schopnosti.

– druh doteraz vykonávanej práce.

Prihliada sa na pracovnú históriu a predchádzajúce skúsenosti. Zákon teda neukladá povinnosť nájsť úplne ideálnu zhodu, ale aspoň základnú relevantnosť medzi osobou a ponúkanou prácou.

Ods. 2

Časové kritérium vhodného zamestnania

Uvedené znene zavádza časový limit, ktorý kvantifikuje pracovný rozsah, aby zamestnanie mohlo byť považované za vhodné:

- ustanovený týždenný pracovný čas je spravidla **40 hodín týždenne** v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce,
- minimálny rozsah vhodného zamestnania je **20 hodín týždenne**, čo predstavuje polovičný úväzok.

Toto pravidlo bráni tomu, aby sa uchádzačom ponúkali tzv. **minijob** alebo **príležitostné práce** s nízkou intenzitou, ktoré by ich nevedeli reálne užívať.

Výnimky

Môže byť dočasne akceptovaný aj kratší úväzok v rámci aktivačných opatrení. Tieto môžu nastať pri niektorých cieľových skupinách:

- osoby so zdravotným postihnutím,
- rodičia s malými deťmi,
- seniori.

Ods. 3

Spôsoby hľadania vhodného zamestnania

Zákon priznáva občanovi možnosť výberu spôsobu hľadania zamestnania:

– sám,

Občan sa môže aktívne uchádzať o zamestnanie vlastnými prostriedkami napr. cez inzerciu, osobné kontakty, internetové portály.

– s pomocou úradu práce,

Úrad poskytuje služby sprostredkovania, poradenstva a podpory,

– s pomocou iných subjektov:

Medzi také subjekty patria osoby a agentúry, ktoré poskytujú odborné poradenské služby alebo aktívne opatrenia na základe dohody s ústredím,

alebo agentúry dočasného alebo podporovaného zamestnávania.

Uvedené znenie reflektuje pluralitu poskytovateľov služieb zamestnanosti, ale nezabavuje občana zodpovednosti za aktívne hľadanie práce.

Ustanovenie teda vymedzuje, čo sa podľa zákona považuje za **vhodné zamestnanie**, a tým vytvára rámec pre:

- spravodlivé posudzovanie ponúk pre uchádzačov o zamestnanie,
- rozlíšenie medzi aktívnou a neaktívnou spoluprácou uchádzača s úradom,
- účelné a účinné využívanie verejných zdrojov pri podpore zamestnanosti.

Zároveň sa kladie dôraz na zdravotný stav a kvalifikáciu, odmietnutie zamestnaní s extrémne nízkym pracovným časom, pluralitný prístup k sprostredkovaniu práce, ktorý zahŕňa aj súkromné subjekty.

§ 16

Výbor pre otázky zamestnanosti

(1) Na riešenie zásadných otázok zamestnanosti a na posudzovanie žiadostí právnických osôb alebo fyzických osôb o poskytnutie príspevkov podľa tohto zákona, na ktoré nie je právny nárok, zriaďuje úrad vo svojom územnom obvode výbor pre otázky zamestnanosti (ďalej len „výbor“).

(2) Výbor má 11 členov, z toho troch zástupcov úradu, pričom jeden z nich je riaditeľ úradu, dvoch zástupcov samosprávneho kraja, do ktorého územného obvodu úrad patrí, dvoch zástupcov miest a obcí, dvoch zástupcov zamestnávateľov pôsobiacich v územnom obvode úradu a dvoch zástupcov odborových organizácií pôsobiacich v územnom obvode úradu.

(3) Zástupcov úradu vymenúva a odvoláva generálny riaditeľ ústredia.

(4) Zástupcov samosprávneho kraja volí a odvoláva zastupiteľstvo samosprávneho kraja.

(5) Zástupcov miest a obcí vymenúva a odvoláva reprezentatívna organizácia miest a obcí.

(6) Zástupcov odborových organizácií na základe vzájomnej dohody vymenúvajú ich reprezentatívne organizácie.^{20d)} Zástupcov zamestnávateľov na základe vzájomnej dohody vymenúvajú ich reprezentatívne organizácie.

(7) Výbor je schopný uznášať sa, ak je na jeho zasadnutí prítomná nadpolovičná väčšina jeho členov.

(8) Výbor rozhoduje uznesením. Na prijatie uznesenia sa vyžaduje súhlas väčšiny prítomných členov.

(9) Spôsob rokovania výboru upravuje ro-

kovací poriadok.

(10) Zasadnutia výboru sa uskutočňujú najmenej raz za mesiac.

Komentár k § 16

Ustanovenie sa týka zriadenia a fungovania výboru pre otázky zamestnanosti.

Ods. 1

Účel výboru

Zákon v tomto ustanovení zavádza **advisórny, čiže poradný a schvaľovací orgán** pri jednotlivých úradoch práce, ktorého úlohou je:

- **posudzovať zásadné otázky zamestnanosti v regióne:**
 - hodnotenie regionálnej situácie na trhu práce,
 - odporúčania k cieľovým opatreniam aktívnej politiky trhu práce (APTP),
 - reagovanie na aktuálne problémy nezamestnanosti,
- **rozhodovať o žiadostiach o príspevky**, ktoré:
 - nemajú právny nárok, čo znamená, že nie sú povinnosťou úradu, ale sú na jeho posúdení,
 - sú žiadané právnickými alebo fyzickými osobami, ktorými s napr. zamestnávateľia, neziskové organizácie, samosprávy,
 - ide často o finančné príspevky v rámci APTP, a to napr. na vytvorenie pracovných miest, rekvalifikáciu, podnikanie.

Cieľom je zabezpečiť verejnú kontrolu a rovnováhu pri prideľovaní verejných zdrojov na trhu práce.

Ods. 2 – 6

Zloženie výboru

Výbor je koncipovaný ako **tripartitný orgán**:

- zástupcovia štátu,
 - zástupcovia zamestnávateľov,
 - zástupcovia zamestnancov
- s rozšírením o **zástupcov samosprávy**:
Celkový počet členov je 11, z toho:
- **3 zástupcovia úradu práce** vrátane riaditeľa,
 - **2 zástupcovia samosprávneho kraja,**
 - **2 zástupcovia miest a obcí,**
 - **2 zástupcovia zamestnávateľov,**
 - **2 zástupcovia odborových organizácií.**
- Vyvážené zastúpenie zabezpečuje:
- **regionálnu legitimitu** cez samosprávy,
 - **sociálny dialóg**, čiže zamestnávateľia – zamestnanci,
 - **štatný dohľad a metodiku**, teda úrad.

Poznámka

V rámci znenia odseku 6 sa uplatňuje znenie zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

Vymenúvanie členov

- delegované je na konkrétne orgány
Ide napr. o generálneho riaditeľa ústredia, samosprávne zastupiteľstvo),
- odráža reprezentatívnosť a dohodu aktérov, čím sa znižuje riziko svojvôle.

Ods. 7 – 9

Funkčnosť a rozhodovanie výboru

Rozhodovanie prebieha **formou uznesení**:

- výbor je uznášaniaschopný, ak je prítomná nadpolovičná väčšina členov,
- uznesenie sa prijíma väčšinou hlasov prítomných.

Ide o štandardné pravidlá kolektívneho rozhodovania, ktoré zabezpečujú demokratickosť a funkčnosť výboru.

Rokovací poriadok

- upravuje detaily zasadnutí, procedurálne otázky, spôsob hlasovania, zápisy atď.,
- zabezpečuje transparentnosť a predvídateľnosť rozhodovania.

Ods. 10

Periodicita zasadnutí

Zákon vyžaduje, aby sa výbor stretával **aspoň raz mesačne**, čo zodpovedá:

- potrebe pružne reagovať na aktuálnu situáciu na trhu práce,
- nevyhnutnosti pravidelného posudzovania žiadostí o príspevky,
- zodpovednosti za správne nakladanie s verejnými prostriedkami.

Poznámka

Výbor pre otázky zamestnanosti je regionálny kolektívny orgán, ktorý plní poradnú a rozhodovaciu funkciu v oblasti zamestnanosti a prideľovania prostriedkov z verejných zdrojov, a to najmä v rámci APTP. Jeho význam spočíva v zabezpečení verejnej kontroly nad rozdeľovaním dotácií bez právneho nároku, prepojení centrálnej štátnej politiky s regionálnou realitou, zapojení kľúčových aktérov trhu práce, a to štát – samospráva – zamestnávateľia – odbory. Výbor posilňuje transparentnosť, odbornosť a participáciu v rozhodovaní o verejných financiách v oblasti zamestnanosti.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

§ 17

Členstvo vo výbore

(1) Funkčné obdobie členov výboru trvá štyri roky.

(2) Výbor volí zo svojich členov predsedu a dvoch podpredsedov, z ktorých jeden je zo zástupcov samosprávneho kraja alebo zo zástupcov miest a obcí, jeden zo zástupcov odborových organizácií alebo zo zástupcov zamestnávateľov a jeden zo zástupcov úradu. Zástupcovia samosprávneho kraja alebo zástupcovia miest a obcí, zástupcovia odborových organizácií a zástupcovia zamestnávateľov sa vo funkcii predsedu alebo podpredsedu striedajú po uplynutí jedného kalendárneho roka.

(3) Funkcie členov výboru sú nezlúčiteľné; člen výboru môže vykonávať funkciu len v jednom výbore.

(4) Člen výboru má nárok na náhradu výdavkov spojených s výkonom funkcie vo výbore podľa osobitného predpisu.²¹⁾ Za výkon funkcie vo výbore možno členovi výboru poskytnúť odmenu raz za rok. Výšku odmeny ustanoví ústredie vnútorným predpisom.

(5) Výkon funkcie vo výbore sa považuje za prekážku v práci z dôvodu všeobecného záujmu, pri ktorej patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy.

(6) Člen výboru je pri výkone funkcie vo výbore nezastupiteľný.

(7) Členstvo vo výbore zaniká

- a) uplynutím funkčného obdobia,
- b) odvolaním člena,
- c) písomným vzdaním sa členstva,
- d) smrťou člena.

(8) Člena výboru odvolá na návrh výboru ten subjekt, ktorý ho navrhol za člena výboru,

- a) ak bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin,
- b) ak začal vykonávať činnosť nezlúčiteľnú s členstvom vo výbore,
- c) ak sa bez vážneho dôvodu dvakrát po sebe nezúčastnil na rokovaní výboru,
- d) na návrh orgánu, ktorý ho za člena navrhol.

(9) Člen výboru je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie alebo v súvislosti s ňou a ktoré v záujme úradu nemožno oznamovať iným osobám.

Komentár k § 17

Ustanovenie upravuje členstvo vo výbore pre otázky zamestnanosti, pričom podrobne upravu-

je postavenie, povinnosti, práva a zánik členstva osôb, ktoré sú súčasťou výboru pre otázky zamestnanosti podľa ustanovenia § 16. Jeho cieľom je zabezpečiť

- **stabilitu** členov výboru,
- **funkčnosť** členov výboru,
- **reprezentatívnosť** členov výboru,
- **nezávislosť** členov výboru.

Ods. 1**Funkčné obdobie členov**

Členovia výboru sú menovaní na **štvorročné funkčné obdobie**. Táto lehota poskytuje primeranú kontinuitu, ktorá umožňuje aktívne zapojenie členov do strategického plánovania regionálnej politiky zamestnanosti.

Funkčné obdobie tiež vytvára priestor pre obmenu, ak dôjde k strate dôvery alebo neaktívnemu výkonu funkcie.

Ods. 2**Predseda a podpredsedovia výboru – rotácia a rovnováha zastúpenia**

Výbor si volí predsedu a dvoch podpredsedov zo svojich členov.

Zástupcovia jednotlivých skupín, a to samospráva, odbory, zamestnávatelia, úrad, sú v predsedníctve rovnomerne **zastúpení**:

- jeden z úradníkov – štát,
- jeden zo zástupcov samosprávy – VÚC, obce,
- jeden zo zástupcov sociálnych partnerov – zamestnávatelia alebo odbory.

Predseda a podpredsedovia sa menia **každoročne**, čo bráni dominancii jednej skupiny a podporuje pluralitný charakter výboru. Ide o model vyváženej participácie, podporujúci zdieľanie moci a zodpovednosti.

Ods. 3**Nezlúčiteľnosť funkcií**

Člen výboru môže byť členom len jedného výboru. Toto opatrenie zabraňuje konfliktu záujmov a preťaženiu, zaručuje lokálnu angažovanosť a nezávislosť.

Ods. 4**Náhrady a odmeny**

Členovia výboru majú nárok na:

- **náhradu výdavkov** spojených s výkonom funkcie, čiže ide napr. o cestovné alebo stravné podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách,
- **ročnú odmenu**, ktorá nie je automatická, ale možná, podľa rozhodnutia ústredia. Výšku odmeny určuje vnútorný predpis

ústredia, čím sa zabezpečuje rovnaký prístup a transparentnosť.

Ods. 5

Prekážka v práci vo všeobecnom záujme

Výkon funkcie člena výboru je uznaný ako zákonná prekážka v práci, počas ktorej zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy.

Ide o uznanie spoločenského významu tejto funkcie a podporu aktívnej účasti zástupcov zamestnávateľov, odborov a samospráv.

Ods. 6

Nezastupiteľnosť

Každý člen výboru je **nezastupiteľný**, čo znamená

- osobnú zodpovednosť,
- dôveru subjektu, ktorý ho nominoval,
- potrebu osobnej účasti na rozhodovaní.

Ods. 7

Zánik členstva

Členstvo vo výbore zaniká:

- uplynutím funkčného obdobia,
- odvolaním, a to napr. pri neúčasti alebo strate bezúhonnosti,
- písomným vzdaním sa členstva,
- úmrtím.

Zánik členstva je jasne upravený, čím sa zabraňuje právnej neistote.

Ods. 8

Dôvody odvolania člena

Člena odvolá ten subjekt, ktorý ho nominoval, na návrh výboru, ak:

- bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin,
- vykonáva činnosť nezlučiteľnú s funkciou,
- sa dvakrát po sebe bez vážneho dôvodu nezúčastnil na zasadnutí,
- orgán, ktorý ho nominoval, navrhne jeho odvolanie.

Ide o mechanizmus **zodpovednosti a integrity**. V ustanovení však chýba presná definícia nezlučiteľnej činnosti, čo môže viesť k rôznej interpretácii.

Ods. 9

Povinnosť mlčanlivosti

Člen výboru je povinný zachovávať **mlčanlivosť** o všetkých skutočnostiach, ktoré sa:

- dozvie pri výkone funkcie,
- týkajú činností úradu a nie sú určené na zverejnenie.

Povinnosť trvá aj po skončení členstva, pri-

čom cieľom je ochrana dôverných informácií týkajúcich sa napr. podnikateľských zámerov, dotácií, interných dokumentoch úradu.

Znenie tohto ustanovenia je kľúčové pre

- **zachovanie profesionality,**
- **zachovanie funkčnosti,**
- **zachovanie dôveryhodnosti výboru pre otázky zamestnanosti.**

Poskytuje:

- **jasné pravidlá** pre výber, výkon a zánik členstva,
- **záruky rovnováhy síl a rotácie moci** vo vedení výboru,
- **zodpovednosť členov** prostredníctvom odvolateľnosti a nezastupiteľnosti,
- **transparentnosť** prostredníctvom mlčanlivosti a nároku na odmenu len raz ročne.

Celkovo ide o dobre vyvážený mechanizmus, ktorý umožňuje zapojiť sociálnych partnerov a regionálnych aktérov do tvorby a realizácie aktívnych opatrení na trhu práce.

§ 18

Pôsobnosť výboru

(1) Do pôsobnosti výboru patrí

- a) schvaľovať priority podpory zamestnanosti v územnom obvode úradu, analýzy a prognózy o vývoji trhu práce podľa § 13 ods. 1 písm. y),
- b) posudzovať žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby o poskytnutie príspevku podľa tohto zákona, na ktorý nie je právny nárok,
- c) odporúčať úradu formou kladného posudku uzatvorenie dohody s právnickou osobou alebo fyzickou osobou o poskytnutie príspevku podľa tohto zákona, na ktorý nie je právny nárok.

(2) Výbor pri výkone svojej pôsobnosti podľa odseku 1 písm. b) uplatňuje a dodržiava zásady použitia finančných prostriedkov na aktívne opatrenia na trhu práce, na ktoré nie je právny nárok, podľa § 12 písm. h).

(3) Návrhy na vykonávanie pôsobnosti podľa odseku 1 písm. a) predkladá výboru úrad na základe

- a) priorít celoštátnej stratégie zamestnanosti,
- b) priorít a úloh určených ústredím,
- c) priorít samosprávneho kraja na zlepšenie ekonomickej a sociálnej situácie a na zvýše-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

nie rozsahu a kvality pracovných miest v samosprávnom kraji,
d) požiadaviek miest a obcí na podporu zamestnania alebo udržiavania pracovných návykov ich obyvateľov, ktorí sú ohrození sociálnym vylúčením alebo ktorí sú sociálne vylúčení.

(4) Výbor zriaďuje komisiu na účely posúdenia efektívnosti, reálnosti a účelnosti podnikateľského zámeru podľa § 49 ods. 3 a § 57 ods. 6 a zámeru aktívnej činnosti podľa § 52 ods. 1.

Komentár k § 18

Ustanovenie podrobne určuje, čo presne výbor pre otázky zamestnanosti robí, aké má právomoci a ako sa tieto právomoci vykonávajú. Výbor nie je len formálnym poradným orgánom, ale aktívnym regionálnym nástrojom riadenia trhu práce v oblasti, kde pôsobí príslušný úrad práce.

Ods. 1

Znenie tohto odseku obsahuje vymedzenie kľúčových kompetencií výboru.

Upozornenie

Vo väzbe na úpravy v § 52 ods. 1 sa rozširuje pôsobnosť komisie o posúdenie efektívnosti, reálnosti a účelnosti zámeru aktívnej činnosti.

Písm. a)

Schvaľovanie priorít a prognóz

Výbor má právomoc schvaľovať strategické dokumenty, konkrétne:

- **priority podpory zamestnanosti** v území úradu,
- **analýzy a prognózy trhu práce**, na ktoré odkazuje ustanovenie § 13 ods. 1 písm. y). Znenie vyzdvihuje strategickú funkciu výboru, pričom nejde len o rozdávanie príspevkov, ale o plánovanie a rozhodovanie v súlade s potrebami trhu práce v danom regióne.

Písm. b)

Posudzovanie žiadostí o neprávne nárokovateľné príspevky

Výbor posudzuje žiadosti právnických a fyzických osôb o príspevky, na ktoré nie je právny nárok. Ide napr. o príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, aktívna činnosť, školenia.

Toto je zásadná právomoc, pri ktorej výbor **spoluurozhoduje o využití verejných zdrojov**, kde nie je právna garancia pridelenia podpory.

Zohľadňuje sa

- **verejný záujem,**
- **miestna potreba,**
- **efektívnosť opatrenia.**

Písm. c)

Vydávanie posudkov k dohodám

Výbor vydáva:

- **kladný posudok, ktorý sa odporúča pre uzatvorenie dohody,**
- **nesúhlasný posudok, ktorý sa neodporúča pre uzatvorenie dohody.**

Uvedené súvisí s neprávne nárokovateľnými príspevkami podľa zákona. Hoci výbor formálne nerozhoduje, jeho stanovisko má **v praxi veľkú váhu**, pretože úrad sa ním riadi, pokiaľ nie sú výnimočné okolnosti.

Ods. 2

Uplatňovanie zásad hospodárnosti a účelnosti

Výbor je viazaný zásadami hospodárnosti, efektívnosti a účelnosti pri schvaľovaní príspevkov, ktoré nie sú právne nárokovateľné.

Znenie odkazuje na ustanovenie § 12 písm. h), ktorý definuje zásady pre nakladanie s verejnými prostriedkami.

Ide o **systémové zakotvenie finančnej disciplíny a transparentnosti**, čím sa má predchádzať neefektívnemu využívaniu zdrojov.

Ods. 3

Návrhy predkladané úradom

Výbor síce schvaľuje priority, ale návrhy mu musí pripraviť úrad na základe viacerých strategických rámcov:

Písm. a)

Celoštátna stratégia zamestnanosti

Zabezpečuje zosúladenie regionálnych a národných cieľov.

Písm. b)

Priority a úlohy ústredia

Ústredie, čiže Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR poskytuje výborom metodické a obsahové usmernenia.

Písm. c)

Priority samosprávneho kraja

Podporuje územné plánovanie a regionálne politiky v oblasti zamestnanosti, ako napr. vytváranie pracovných miest, investičné zóny, rozvoj remesiel.

Písm. d)**Požiadavky miest a obcí**

Sústreduje sa najmä na sociálne vylúčené osoby, ktorými sú napr. dlhodobo nezamestnaní, marginalizované komunity.

Táto štruktúra zaručuje, že výbor reaguje na potreby územia, a to od štátnej úrovne po obec.

Odsek 4**Zriaďovanie komisií pre posudzovanie podnikateľských a aktivačných zámerov**

Výbor zriaďuje osobitné komisie na:

- hodnotenie efektívnosti a realizovateľnosti podnikateľských zámerov.
- Ako príklad môžeme uviesť napr. žiadosti o príspevok na SZČ podľa § 49 ods. 3 alebo § 57 ods. 6.
- hodnotenie zámerov aktivačných činností podľa § 52 ods. 1.

Cielom je odborné a transparentné posúdenie pred rozhodnutím o poskytnutí príspevku. Takéto komisie často zahŕňajú ekonómov, expertov z praxe, členov výboru, pracovníkov úradu, čím sa zvyšuje **kvalita rozhodovania**.

Ustanovenie definuje výbor pre otázky zamestnanosti ako:

- **strategický orgán regionálnej politiky trhu práce,**
- **filter pre verejné financie,** kde neexistuje právny nárok,
- **diskusnú platformu pre štát, samosprávu, zamestnávateľov a odbory,**
- **garant vecného a odborného posudzovania projektov,**
- **most medzi národnými cieľmi a miestnymi potrebami.**

V praxi sa niekedy **podceňuje strategická funkcia výborov**. Komisie zriadené podľa ods. 4 sú kľúčové pre predchádzanie zneužívaniu príspevkov a zároveň ich odborné zloženie je však nevyhnutné správne nastaviť.

Sú potrebné lepšie prepojenia výborov so strategickými dokumentmi samosprávnych krajov, ktoré majú vplyv na investičné plánovanie a zamestnanosť.

ŠTVRTÁ ČASŤ**§ 19****Lekárska posudková činnosť**

(1) Lekárska posudková činnosť na účely tohto zákona je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti

a) uchádzača o zamestnanie, ktoré zahŕňa posudzovanie

1. možnosti zaradenia do vhodného zamestnania vzhľadom na jeho zdravotný stav,
2. možnosti účasti na programe aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti vzhľadom na jeho zdravotný stav,
3. schopnosti plniť povinnosti podľa § 34 ods. 6 a 8 počas trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti,

b) osoby v hmotnej núdzi, ktoré zahŕňa posudzovanie možnosti zaradenia do vhodného zamestnania vzhľadom na jej zdravotný stav,

c) samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré zahŕňa posudzovanie opodstatnenosti zdravotných dôvodov na skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti zo zdravotných dôvodov, na ktorú bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo § 57 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54.

(2) Lekárska posudková činnosť podľa odseku 1 písm. a) prvého bodu a písm. b) sa vykonáva, ak uchádzač o zamestnanie alebo osoba v hmotnej núdzi odmietli prijať vhodné zamestnanie z dôvodu, že nezohľadňuje ich zdravotný stav.

(3) Lekárska posudková činnosť podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu sa vykonáva, ak sa uchádzač o zamestnanie odmietol zúčastniť na programe aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti alebo neskončil účasť na aktívnych opatreniach na trhu práce a na aktivačnej činnosti z dôvodu, že nezohľadňuje jeho zdravotný stav.

(4) Posudzovanie opodstatnenosti zdravotných dôvodov podľa odseku 1 vykonáva posudkový lekár na základe posudku Sociálnej poisťovne alebo posudku útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu,¹⁶⁾ zhodnotenia výpisu zo zdravotnej dokumentácie od ošetrojúceho lekára alebo odborného lekárskeho nálezu lekára so špecializáciou v príslušnom špecializačnom odbore; tieto doklady predkladá uchádzač o zamestnanie, **osoba v hmotnej núdzi** a samostatne zárobkovo činná osoba.

(5) Výkon lekárskej posudkovej činnosti zabezpečuje ústredie a úrad.

(6) Lekársku posudkovú činnosť vykonáva posudkový lekár, ktorý spĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon lekárskej posudkovej čin-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

nosti v rámci výkonu integrovanej posudkovej činnosti.^{21a)}

(7) Posudkový lekár vypracuje posudok, ktorý obsahuje

- meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu trvalého pobytu posudzovaného uchádzača o **zamestnanie, posudzovanej osoby v hmotnej núdzi alebo posudzovanej samostatne zárobkovo činnnej osoby**,
- charakteristiku ponúkaného pracovného miesta alebo konkrétneho programu aktívnych opatrení na trhu práce alebo aktivačnej činnosti,
- záver, v ktorom je posúdená vhodnosť alebo nevhodnosť pracovného miesta alebo konkrétneho programu aktívnych opatrení na trhu práce alebo aktivačnej činnosti pre uchádzača o zamestnanie vzhľadom na jeho zdravotný stav **alebo v ktorom je posúdená vhodnosť alebo nevhodnosť pracovného miesta pre osobu v hmotnej núdzi vzhľadom na jej zdravotný stav**,
- charakteristiku pracovného miesta, na ktorom posudzovaná samostatne zárobkovo činná osoba prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, na ktorú bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo § 57 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54,
- záver, v ktorom je posúdená opodstatnenosť alebo neopodstatnenosť zdravotných dôvodov na skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorú bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo § 57,
- záver, v ktorom je posúdená schopnosť alebo neschopnosť plniť povinnosti podľa § 34 ods. 6 a 8.

(8) V posudku, ktorý slúži výlučne na rozhodovanie odborného konzília posudkových lekárov podľa § 20 alebo ktorý slúži na preskúmavanie rozhodnutia o vyradení uchádzača o zamestnanie z **evidencie uchádzačov** o zamestnanie súdom, posudkový lekár zaznamená informáciu o výpise zo zdravotnej dokumentácie,²²⁾ ktorá bola podkladom na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti uchádzača o zamestnanie, **osoby v hmotnej núdzi** alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby, ktorej bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo § 57 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54, vykonaného ošetroujúcim lekárom.

(9) Posudok podľa odseku 7 je podkladom na rozhodovanie o vyradení uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamest-

nanie, **posúdenie nespolupráce podľa § 32a ods. 4** alebo na rozhodovanie o opodstatnenosti zdravotných dôvodov na skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorú bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo § 57 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54; úrad odovzdá kópiu posudku posudzovanému **uchádzačovi o zamestnanie, posudzovanej osobe v hmotnej núdzi alebo posudzovanej samostatne zárobkovo činnnej osobe**.

(10) Ak posudzovaný uchádzač o **zamestnanie, posudzovaná osoba v hmotnej núdzi alebo posudzovaná** samostatne zárobkovo činná osoba nesúhlasí s posudkom podľa odseku 7, môže do piatich pracovných dní od prevzatia posudku požiadať úrad o preverenie posudku odborným konziliom posudkových lekárov.

Komentár k § 19

! Upozornenie

Účelom zmien tohto ustanovenia je od 1. 9. 2025 rozšíriť lekársku posudkovú činnosť aj na osobu v hmotnej núdzi pri sprostredkovaní vhodného zamestnania vo väzbe na úpravy v zákone č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podnetom na vykonanie lekárskej posudkovej činnosti je odmietnutie osoby v hmotnej núdzi prijať vhodné zamestnanie vzhľadom na jej zdravotný stav.

Ustanovenie definuje, kedy a za akým účelom sa vykonáva lekárska posudková činnosť v oblasti služieb zamestnanosti. Nejde o všeobecné posúdenie zdravotného stavu, ale o cieľené hodnotenie schopnosti osoby zúčastniť sa na konkrétnych opatreniach trhu práce alebo plniť si povinnosti ako uchádzač o zamestnanie či poberateľ príspevku.

Ods. 1

Vymedzenie rozsahu posudkovej činnosti

Lekárska posudková činnosť sa viaže na tri konkrétne skupiny osôb.

Písm. a)

Uchádzač o zamestnanie

Lekár posudzuje tri hlavné oblasti:

– **Možnosť zaradenia do vhodného zamestnania**

Cieľom je zistiť, aký typ práce je pre uchádzača vhodný vzhľadom na jeho zdravotný stav. Zabezpečuje, že navrhované zamestnanie nebude v rozpore s jeho zdravotným obmedzením. Dôležité pri posudzovaní „odmietnutia vhodného zamestnania“.

– **Možnosť účasti na aktívnych opatreniach na trhu práce a aktivačných činnostiach**

Ide o programy ako rekvalifikácia, príspevky na SZČ, aktivačné práce atď. Posudzuje sa, či zdravotný stav umožňuje fyzickú či psychickú účasť na týchto činnostiach.

– **Schopnosť plniť povinnosti počas dočasnej PN podľa § 34 ods. 6 a 8**

Zamerané na prípad, keď je osoba dočasne práceneschopná, ale zároveň by mala plniť isté povinnosti ako uchádzač, ako napr. spolupracovať s úradom.

Posudzuje sa, či PN reálne obmedzuje schopnosť plniť si tieto povinnosti.

Písm. b)

Osoba v hmotnej núdzi

Posudzuje sa, či jej zdravotný stav umožňuje prijatie vhodného zamestnania. Je to dôležité najmä v súvislosti so zaraďovaním do programov alebo povinnosťou spolupracovať s úradom, ak sú v systéme pomoci v hmotnej núdzi.

Písm. c)

Samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO)

Ak SZČO požaduje predčasné ukončenie podnikania, na ktoré dostala príspevok podľa § 49 (SZČ) alebo § 57 (spoločensky účelná práca), lekár musí posúdiť, či sú na to skutočne zdravotné dôvody.

Cieľom je zamedziť zneužitiu príspevkov, teda aby ukončenie SZČ nebolo len formálne alebo účelové.

Ods. 2

Kedy sa posudzuje vhodnosť zamestnania

Lekárske posúdenie **nie je automatické**, pretože sa vykonáva len vtedy, ak:

- **uchádzač** odmietne vhodné zamestnanie z dôvodu zdravotného stavu,
- osoba v hmotnej núdzi odmietne zamestnanie z rovnakého dôvodu.

V týchto prípadoch je posudkový lekár autoritou, ktorá objektívne overí, či zdravotné dôvody sú oprávnené.

Ak sa ukáže, že nie sú, môže to mať **negatívne dôsledky**, a to napr. v prípade straty postavenia uchádzača, vylúčenie z pomoci v hmotnej núdzi.

Ods. 3

Kedy sa posudzuje odmietnutie aktívnych opatrení

Podobne ako v odseku 2, posudok sa vyžaduje len v prípade, ak uchádzač

- **odmietne účasť** na aktívnych opatreniach alebo aktivačnej činnosti, alebo
- **skončí účasť predčasne**, pričom tvrdí, že dôvodom je zdravotný stav.

V týchto prípadoch sa preveruje, či odmietnutie alebo ukončenie je opodstatnené zo zdravotného hľadiska, alebo ide len o snahu vyhnúť sa povinnostiam.

Tieto ustanovenia zabezpečujú, že:

- úrady práce majú objektívny podklad pre rozhodovanie v sporných prípadoch, a to napr. odmietnutie práce,
- finančné prostriedky sa neposkytujú **neoprávnene**,
- uplatňuje sa **rovnováha** medzi povinnosťami a ochranou zdravia,
- zdravotné dôvody sa **overujú odborne**, nie len na základe subjektívneho vyjadrenia klienta.

V praxi musí úrad iniciovať lekársku posudkovú činnosť, nemá automatický charakter. Posudky spravidla zabezpečuje zmluvný posudkový lekár úradu práce. Neopodstatnené odmietnutie účasti na opatreniach trhu práce alebo prijatia zamestnania môže mať za následok:

- **vyčiarknutie z evidencie** uchádzačov o zamestnanie,
- **zníženie dávky** v hmotnej núdzi alebo jej úplné zastavenie.

Ods. 4

Posudzovanie opodstatnenosti zdravotných dôvodov

Znenie upravuje postup posudkového lekára pri posudzovaní zdravotných dôvodov.

Tento odsek určuje podmienky a spôsob výkonu lekárskej posudkovej činnosti pri overovaní zdravotných dôvodov, ktoré osoba uvádza ako prekážku:

- pri prijatí vhodného zamestnania,
- účasti na aktívnych opatreniach na trhu práce,
- plnení si zákonných povinností,
- pokračovaní v podnikaní, ak bol naň poskytnutý príspevok.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Poznámka

V tomto ustanovení sa uplatňuje zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Kto vykonáva posudzovanie Posudkový lekár úradu práce

Ide o odborníka, ktorý má špeciálne poverenie posudzovať zdravotnú spôsobilosť osôb v rámci služieb zamestnanosti. Nevykonáva priame vyšetrenie osoby, ale **zhodnocuje predložené lekárske a posudkové podklady**.

Dokumenty, na základe ktorých sa posudzuje zdravotný stav

– Posudok Sociálnej poisťovne

Napr. ak osoba už má posúdený zdravotný stav pre účely dôchodkového zabezpečenia – invalidita, dlhodobá PN atď.

Tento posudok je relevantný a môže sa použiť aj na účely posúdenia podľa zákona o službách zamestnanosti.

– Posudok útvaru sociálneho zabezpečenia

Najmä u osôb v rezorte obrany, vnútra alebo spravodlivosti, napr. bývalí policajti, vojaci, kde sa zdravotné dôvody posudzujú osobitným režimom. Odkaz na osobitný predpis vyššie uvedený v poznámke znamená špeciálnu legislatívu pre tieto profesie.

– Výpis zo zdravotnej dokumentácie od ošetrojúceho lekára

Obsahuje najmä aktuálny zdravotný stav, liečbu a diagnózu, prípadne obmedzenia pri výkone práce.

Môže ísť o praktického lekára alebo špecialistu.

– Odborný lekársky nález od lekára – špecialistu

Ide o kľúčový dokument, najmä ak sa posudzuje špecifická diagnóza, napr. psychiatrická, neurologická, ortopedická. Mal by obsahovať vyjadrenie k pracovno-právnej spôsobilosti alebo k vhodnosti účasti na rekvifikácii.

Kto má povinnosť predložiť dokumenty

– uchádzač o zamestnanie,

– osoba v hmotnej núdzi,

– samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO).

Tieto osoby majú aktívnu povinnosť predložiť dôkazy, ak tvrdia, že zdravotný stav im bráni plniť si povinnosti. Ustanovenie zabezpečuje, že posudkové hodnotenie je odborné, objektívne a overiteľné.

Umožňuje úradu práce konať na základe

relevantných zdravotných údajov, nie len subjektívneho tvrdenia osôb. Znižuje riziko zneužitia systému, ako napr. fiktívne odmietanie práce zo zdravotných dôvodov. Umožňuje konzistentné rozhodovanie v rámci Slovenska, pretože posudky vychádzajú zo štandardizovaných lekárskeho podkladov.

Posudkový lekár

Tento nemá kompetenciu nariadiť ďalšie vyšetrenia, pracuje výlučne s dokumentáciou, ktorú osoba predloží. Ak osoba nepredloží žiadne relevantné doklady, jej zdravotné dôvody sa nemôžu považovať za preukázané. V niektorých prípadoch môže úrad práce poskytnúť súčinnosť, čo znamená, že ide napr. o **informovanie o tom, čo všetko je potrebné predložiť**.

Ustanovenie zabezpečuje, že posudkový lekár pri rozhodovaní vychádza z relevantných lekárskeho posudkových podkladov, čím sa vytvára rovnováha medzi ochranou zdravia osôb a verejným záujmom na efektívnom využívaní nástrojov trhu práce.

Ods. 5

Výkon lekárskej posudkovej činnosti

Znenie určuje zodpovedné subjekty za realizáciu lekárskej posudkovej činnosti v rámci zákona o službách zamestnanosti.

– Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Ide o centrálny orgán štátnej správy pre oblasť služieb zamestnanosti, ktorý zabezpečuje:

- metodické usmerňovanie,
- personálne a finančné zabezpečenie,
- systémové nastavenie výkonu tejto činnosti.
- **Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny** na miestnej úrovni zabezpečujú samotnú implementáciu posudkovej činnosti, pričom:
 - prijímajú dokumentáciu,
 - vedú konania, v ktorých je posudkový lekár zapojený,
 - zabezpečujú súčinnosť medzi uchádzačom a posudkovým lekárom.

Posudková činnosť je nevyhnutná

Je dôležitá na objektívne rozhodovanie o:

- vhodnosti zamestnania vzhľadom na zdravotný stav,
- schopnosti zúčastňovať sa na aktívnych opatreniach trhu práce,
- dôvodnosti neúčasti na aktivácii alebo rekvifikácii.

Ustanovenie teda upravuje, že výkon lekárskej posudkovej činnosti je zabezpečený inštitucionálne, a to

- **ústredím,**
- **miestne príslušnými úradmi práce.**

Ods. 6

Kvalifikácia posudkového lekára

Zákon vyžaduje, aby lekár vykonávajúci posudkovú činnosť mal špecializované vzdelanie, ktoré ho oprávňuje vykonávať integrovanú posudkovú činnosť.

Integrovaná posudková činnosť

Ide o nový koncept v sociálnom systéme SR, ktorý má za cieľ:

- **zjednotiť posudzovanie zdravotného stavu** naprieč rôznymi rezortmi a účelmi, ako sociálne zabezpečenie, dávky, zamestnanosť,
- **eliminovať duplicity a subjektívne rozdiely** medzi posudkami,
- **zabezpečiť vyššiu objektivitu a odbornú úroveň.**

Poznámka

Kvalifikačné predpoklady určujú v osobitnom predpise, ktorým je napr. zákon o sociálnom poistení alebo zákon o zdravotnej starostlivosti.

Kvalifikačné požiadavky na posudkového lekára

zvyčajne zahŕňajú:

- ukončené vysokoškolské vzdelanie II. stupňa v odbore všeobecné lekárstvo,
- špecializáciu v odbore posudkové lekárstvo, verejné zdravotníctvo, pracovné lekárstvo alebo iný príbuzný odbor,
- prax v oblasti posudkovej činnosti.

Ustanovenie garantuje, že túto činnosť môže vykonávať len odborne spôsobilý lekár s kvalifikáciou pre integrovanú posudkovú činnosť. V praxi to zabezpečuje vyššiu kvalitu a jednotnosť rozhodovania vo veciach, kde je zdravotný stav relevantný pre postavenie na trhu práce.

Poznámka

Podľa zákona č. 376/2024 Z. z. o integrovanej posudkovej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov lekárska posudkovú činnosť vykonáva posudkový lekár, ktorým je na účely tohto zákona lekár, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon špecializovanej pracovnej činnosti v špecializačnom odbore posudkové lekárstvo.

Ods. 7

Obsah posudku posudkového lekára

Ustanovenie podrobne definuje štandardi-

zovaný obsah lekárskeho posudku, ktorý má byť vypracovaný v súlade s účelmi zákona o službách zamestnanosti. Zámerom je zabezpečiť

- **konzistentnosť** zdravotného posúdenia,
- **objektívnosť** zdravotného posúdenia,
- **úplnosť** zdravotného posúdenia vo väzbe na účasť jednotlivca na trhu práce.

Písm. a)

Identifikačné údaje posudzovanej osoby – meno, priezvisko, dátum narodenia, adresa trvalého pobytu

Ide o základné údaje potrebné na nezameniteľnú identifikáciu osoby, či už ide o uchádzača o zamestnanie, osobu v hmotnej núdzi alebo SZČO. Zaisťuje správnu administratívnu väzbu posudku na konkrétne konanie, a to napr. odmietnutie zamestnania, žiadosť o príspevok a pod.

Písm. b)

Charakteristika pracovného miesta alebo programu

Posudkový lekár musí poznať **konkrétne podmienky** ponúkaného zamestnania alebo aktivity, a to napr. typ práce, fyzická náročnosť, pracovné prostredie.

Umožňuje posúdiť konkrétnu zhodu medzi pracovným miestom a zdravotným stavom osoby.

Písm. c)

Záver o vhodnosti pracovného miesta alebo programu

Kľúčový výstup je posúdenie, či dané zamestnanie, opatrenie alebo aktivačná činnosť zodpovedá zdravotnému stavu osoby. V prípade uchádzača o zamestnanie alebo osoby v hmotnej núdzi slúži ako objektívne meradlo, či je dôvod na odmietnutie ponuky.

Písm. d)

Charakteristika činnosti SZČO

Vzťahuje sa na prípady, keď osoba ukončila podnikanie zo zdravotných dôvodov a predtým jej bol na túto činnosť poskytnutý príspevok. Posudkový lekár posudzuje **konkrétne činnosti** vykonávané osobou a ich nároky.

Písm. e)

Záver o opodstatnenosti skončenia SZČ

Cieľom je **ochrana verejných prostriedkov**, čo znamená, že ak bola osoba podporená príspevkom, napr. podľa § 49 upravujúceho podnikateľský príspevok, je potrebné preveriť, či zdravotné dôvody na ukončenie **činnosti sú opodstatnené**. Pomáha zabrániť zneužívaniu systému.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Písm. f)**Záver o schopnosti plniť povinnosti počas PN**

Posudok sa vyžaduje aj pri posudzovaní, či osoba počas dočasnej pracovnej neschopnosti (PN) bola schopná plniť povinnosti podľa § 34 ods. 6 a 8, a to napr. kontaktovať úrad, reagovať na výzvy a pod.

Služi na odhalenie prípadných formálnych výhovoriek osôb, ktoré sa chcú **vyhnúť aktivitám bez reálneho zdravotného dôvodu**.

Zavádza sa **jasná štruktúra a obsahová náplň posudku**, čo:

- zvyšuje kvalitu a objektivitu rozhodovania,
- znižuje riziko subjektívnych alebo neúplných posudkov,
- zaisťuje jednotný prístup naprieč úradmi práce a regiónmi,
- chráni verejné zdroje pri poskytovaní nenárodných príspevkov.

Posudok tvorí rozhodujúci dôkazný prostriedok v konaniach vedených úradmi práce, ako napr. rozhodovanie o vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie, o neposkytnutí príspevku a pod.

Znenie predstavuje kľúčový nástroj na spojenie zdravotného posúdenia s nástrojmi aktívnej politiky trhu práce. Tým prispieva k **lepšiemu zacieleniu opatrení na osoby, ktoré ich naozaj potrebujú**, a zároveň vytvára právny rámec pre sankcionovanie neopodstatnených odmietnutí zamestnania alebo opatrení.

Ods. 8**Posudok pre odborné konzílium a súdne preskúmanie**

Znenie upravuje procesné aspekty lekárskej posudkovej činnosti a možnosti obrany posudzovaných osôb. Tiež upravuje osobitné **dokumentačné požiadavky** pri posudkoch, ktoré:

- sú podkladom pre odborné konzílium podľa § 20, alebo
- sú určené pre súdne konanie v prípade preskúmania rozhodnutia o vyradení z evidencie.

Účelom je zabezpečiť vyššiu mieru transparentnosti a overiteľnosti použitých zdravotných podkladov. V posudku musí byť explicitne uvedené, že podkladom bol výpis zo zdravotnej dokumentácie, a to napr. od praktického lekára alebo špecialistu, ktorý slúžil na objektívne posúdenie zdravotného stavu.

Poznámka

Pri výpise zo zdravotnej dokumentácie sa musí uplatňovať Nariadenie Európskeho parlamentu

a Rady (EÚ) č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119/1, 4. 5. 2016) a zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Ods. 9**Posudok ako podklad na rozhodovanie úradu**

Posudok má právne relevantnú váhu, pričom je priamym podkladom na:

- rozhodnutie o vyradení z evidencie uchádzača o zamestnanie,
- posúdenie nespôlupráce uchádzača alebo osoby v hmotnej núdzi podľa § 32a ods. 4,
- rozhodnutie o opodstatnenosti zdravotných dôvodov ukončenia podnikania po čerpaní príspevku.

Zákonná garancia predstavuje, že úrad **musí odovzdať kópiu posudku** dotknutej osobe. Tým sa zaručuje:

- právo na informácie,
- právo na obranu a spätnú väzbu k obsahu posudku.

Ods. 10**Možnosť nesúhlasu a preverenia konzíliom**

Zákon zavádza ochranný mechanizmus voči nesprávnym alebo sporným záverom lekárskeho posudku.

Ak dotknutá osoba považuje záver posudku za **nepresný alebo nespravodlivý**, má právo požiadať o jeho preskúmanie odborným konzíliom.

Lehota je 5 pracovných dní od prevzatia posudku. Konzílium lekárov predstavuje **kollektívny odborný orgán**, ktorý môže posudok potvrdiť alebo zmeniť.

Uvedené ustanovenia zabezpečujú:

- **Transparentnosť a objektivnosť posudzovania**

Povinnosť zaznamenávať použité zdravotné podklady. Základný posudok môže byť revidovaný na vyššej úrovni, a to konzíliom alebo súdom.

- **Procesné práva posudzovaných osôb**

Každá dotknutá osoba dostane kópiu posudku. Má právo využiť námietkový mechanizmus za preverenia konzíliom.

- **Zabezpečenie ochrany verejných prostriedkov**

Príspevky pre SZČO alebo aktívne opatrenia sú podmienené reálnymi zdravotnými dôvod-

mi, ktoré musia byť odborne podložené. Úprava rešpektuje princípy spravodlivého správneho konania, čo umožňuje dotknutej osobe nielen byť informovanou, ale aj aktívne sa brániť proti rozhodnutiu, ktoré by mohlo viesť k sankcii (napr. vyradeniu z evidencie, strate podpory).

§ 20 Odborné konzílium posudkových lekárov

(1) Odborné konzílium posudkových lekárov tvoria traja posudkoví lekári ústredia. Členom odborného konzília posudkových lekárov nemôže byť posudkový lekár, ktorý preverovaný posudok vydal.

(2) Posudkový lekár, ktorý preverovaný posudok vydal, predloží odbornému konzíliu posudkových lekárov posudok podľa § 19 ods. 7; odborné konzílium posudkových lekárov môže uložiť uchádzačovi o zamestnanie, **osobe v hmotnej núdzi** alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorej bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo § 57 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54, ktorý požiadal o preverenie posudku odborným konzíliom posudkových lekárov, povinnosť predložiť doplnujúce doklady.

(3) Odborné konzílium posudkových lekárov vydá posudok do 30 dní od doručenia žiadosti o preverenie posudku odborným konzíliom posudkových lekárov a spisovej dokumentácie ústrediu. Posudok odborného konzília posudkových lekárov obsahuje náležitosti podľa § 19 ods. 7.

(4) Posudok odborného konzília posudkových lekárov je podkladom na rozhodovanie o vyradení uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o **zamestnanie, posúdenie nespolupráce podľa § 32a ods. 4 alebo** na odpustenie povinnosti vrátiť pomernú časť príspevku, ktorý bol poskytnutý podľa § 49 alebo § 57 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54.

Komentár k § 20

Ustanovenie sa zaoberá právnou úpravou odborného konzília posudkových lekárov.

Ods. 1

Zloženie konzília a zásada neprihlasovania sa

Odborné konzílium posudkových lekárov pozostáva zo **3 posudkových lekárov ústredia**, čo zabezpečuje kolektívnu odbornosť a nezávislosť.

Zásada neúčastnenia sa posudkového lekára, ktorý vydal pôvodný posudok, chráni pred možným konfliktom záujmov a zabezpečuje **nestranné prehodnotenie**. Tento model podporuje objektivnosť a spravodlivosť v procese preverovania sporných lekárskeho posudkov.

Ods. 2

Postup predkladania a doplnujúce doklady

Posudkový lekár, ktorý vydal sporný posudok, je povinný ho konzíliu predložiť, čím sa zabezpečí plná informovanosť konzília o všetkých okolnostiach posudzovania.

Konzílium má právomoc požiadať uchádzača, osobu v hmotnej núdzi alebo samostatne zárobkovo činnú osobu o predloženie doplnujúcich dokladov, ako napríklad zdravotnú dokumentáciu, odborné správy alebo iné relevantné podklady.

Táto možnosť **doplňa posudzovanie a umožňuje komplexnejšie zhodnotenie** zdravotného stavu a ďalších relevantných faktorov.

Upozornenie

V rámci odseku 2 ustanovenie rozširuje je uplatnenie práva na ďalšie konanie v prípade, ak posudzovaná osoba nebude považovať posudok posudkového lekára vydaný podľa § 19 za objektívny, aj na osoby v hmotnej núdzi.

Ods. 3

Lehoty a náležitosti posudku odborného konzília

Konzílium je viazané lehotou **30 dní na vypracovanie** a vydanie posudku od doručenia žiadosti a spisovej dokumentácie ústrediu.

Posudok odborného konzília musí obsahovať náležitosti podľa § 19 ods. 7, a to

- kompletný popis posudzovanej osoby,
- popis pracovného miesta alebo programu,
- závery o vhodnosti alebo nevhodnosti, opodstatnenosti zdravotných dôvodov,
- závery o schopnosti plniť povinnosti.

Stanovenie lehoty zaručuje **rýchle a efektívne prehodnotenie sporných posudkov**, čo je nevyhnutné pre plynulý chod procesov na úradoch práce.

Ods. 4

Význam posudku odborného konzília v rozhodovacom procese

Posudok odborného konzília predstavuje **záväzný podklad pre rozhodovanie úradov** o:

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- vyrazení uchádzača o zamestnanie z evidencie,
- posúdení nespôlupráce podľa § 32a ods. 4,
- odpustení povinnosti vrátiť príspevok, či jeho pomernú časť, poskytnutý v rámci zákonom stanovených programov upravených v ustanovení § 49, § 57 a § 54.

Táto právna norma posilňuje **postavenie konzília ako rozhodujúceho a odborného orgánu**, ktorého závery môžu mať priamy dopad na sociálne a ekonomické postavenie posudzovaných osôb.

Ustanovenie teda zavádza jasný, spravodlivý a odborný mechanizmus pre riešenie sporov týkajúcich sa lekárskeho posudku zdravotnej spôsobilosti v kontexte trhu práce. Ustanovenie zdôrazňuje nezávislosť konzília, právo na doplňujúce doklady, lehoty na rozhodnutie a právnu váhu vydaného posudku, čím posilňuje právnu istotu a ochranu práv uchádzačov, osôb v hmotnej núdzi a SZČO.

Upozornenie

Ustanovenie v znení odseku 4 rozširuje uplatnenie práva na ďalšie konanie v prípade, ak posudzovaná osoba nebude považovať posudok posudkového lekára vydaný podľa § 19 za objektívny, aj na osoby v hmotnej núdzi.

§ 20a

Zdravotný výkon na účely posudzovania zdravotnej spôsobilosti uchádzača o zamestnanie alebo osoby v hmotnej núdzi je vystavenie odpisu potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti uchádzača o zamestnanie alebo osoby v hmotnej núdzi.

Komentár k § 20a

Upozornenie

Účelom nového ustanovenia je úprava definície zdravotného výkonu rozšírením okruhu účastníkov právnych vzťahov o osobu v hmotnej núdzi vo väzbe na úpravy v zákone č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Ustanovenie upravuje špecifický zdravotný výkon, ktorý slúži na účely **posudzovania zdravotnej spôsobilosti uchádzača o zamestnanie alebo osoby v hmotnej núdzi**.

Ide o administratívny úkon, konkrétne vystavenie odpisu potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti.

Tento výkon predstavuje **základný doklad pre ďalšie lekárske posudkové procesy**, ktoré sú nevyhnutné na určenie schopnosti týchto osôb zapojiť sa do trhu práce alebo aktivizačných programov.

Vystavenie odpisu potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti umožňuje úradu práce a posudkovým lekárom získať **rýchly a overený podklad** o aktuálnom zdravotnom stave osoby.

Tento postup môže **zjednodušiť a urýchliť administratívne procesy** spojené s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti, čím sa zlepšuje efektívnosť rozhodovania. Výkon zrejme zabezpečuje zdravotnícke zariadenie alebo príslušný lekár, čím sa zabezpečuje oficiálnosť a spoľahlivosť dokumentu.

Znenie ustanovenia dopĺňa a konkretizuje postupy uvedené v predchádzajúcich ustanoveniach týkajúcich sa lekárskej posudkovej činnosti, a to najmä § 19 a § 20.

Vystavený odpis je **klúčovým dokladom** pre posudkových lekárov pri hodnotení zdravotnej spôsobilosti, najmä pri overovaní pravdivosti a aktuálnosti zdravotného stavu posudzovanej osoby.

Ustanovenie tak prispieva k transparentnosti, objektívnosti a zákonnosti celého procesu posudzovania zdravotnej spôsobilosti na trhu práce.

§ 20b

Kontrola dodržiavania liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti

(1) Na účely tohto zákona dodržiavanie liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorý určil ošetrojúci lekár, je prítomnosť uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti v mieste jeho trvalého pobytu alebo v mieste jeho predpokladaného pobytu. Kontrolu dodržiavania liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti vykonáva určený zamestnanec úradu.

(2) Kontrola dodržiavania liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti sa vykonáva so zreteľom na dĺžku trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, jej opakovanie a iné závažné skutočnosti.

(3) Určený zamestnanec úradu je pri kontrole dodržiavania liečebného režimu uchádzača

o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti povinný preukázať uchádzačovi o zamestnanie oprávnenie na vykonanie tejto kontroly.

(4) Pri kontrole dodržiavania liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti určený zamestnanec úradu môže spolupracovať s ošetrujúcim lekárom alebo s posudkovým lekárom.

(5) Určený zamestnanec úradu **zaznamená údaje o čase a mieste vykonanej kontroly dodržiavania liečebného režimu uchádzača o zamestnanie** oznámi ošetrujúcemu lekárovi.

Komentár k § 20b

Vymedzená je kontrola dodržiavania liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti.

! Upozornenie
V nadväznosti na úpravu v § 70 ods. 21 v spojení s § 72az ods. 1 sa od 1. 9. 2025 upravuje proces kontroly dodržiavania liečebného režimu zamestnancom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Ustanovenie zavádza mechanizmus kontroly dodržiavania liečebného režimu **uchádzača o zamestnanie počas dočasnej pracovnej neschopnosti**.

Kontrola sa týka **prítomnosti uchádzača v mieste trvalého alebo predpokladaného pobytu**, čo je základnou podmienkou určenou ošetrujúcim lekárom. Cieľom je zabezpečiť, aby uchádzač skutočne dodržiaval predpísaný liečebný režim, ktorý je zároveň podmienkou riadneho využívania podpory zo strany úradu práce.

Mechanizmus kontroly

Kontrolu vykonáva **určený zamestnanec úradu práce**, ktorý musí byť pri kontrole oprávnený a túto skutočnosť preukázať uchádzačovi, v súlade s § 20b ods. 3.

Kontrola sa prispôsobuje závažnosti situácie, najmä dĺžke a opakovaniu dočasnej pracovnej neschopnosti, čo umožňuje flexibilnejší prístup a efektívne nasadenie kontrolných mechanizmov podľa § 20b ods. 2.

Pri kontrole môže zamestnanec úradu spolupracovať s ošetrujúcim alebo posudkovým lekárom, čo zvyšuje odbornosť a presnosť hodnotenia dodržiavania liečebného režimu podľa § 20b ods. 4.

Dokumentácia a oznámenie zistení

Všetky údaje o kontrole, ako čas alebo miesto, musia byť zaznamenané a podpísané zamestnancom úradu, čím sa zabezpečuje transparentnosť a možnosť spätnej kontroly podľa § 20b ods. 5.

V prípade zistenia porušenia liečebného režimu je povinnosťou zamestnanca úradu toto oznámiť ošetrujúcemu lekárovi, ktorý môže následne reagovať podľa svojich kompetencií (napr. upraviť liečebný režim alebo vyhodnotiť situáciu).

Význam v legislatívnom kontexte

Ustanovenie napomáha predchádzať zneužívaniu dočasnej pracovnej neschopnosti zo strany uchádzačov o zamestnanie, ktorí by inak mohli získať neoprávnené výhody, a to napr. neplnenie povinností na trhu práce.

Kontrola liečebného režimu je tiež dôležitým nástrojom na **zabezpečenie efektívneho využitia verejných zdrojov na podporu zamestnanosti**.

Zároveň ustanovenie rešpektuje práva a dôstojnosť posudzovaných osôb tým, že zavádza povinnosť preukázať oprávnenie na kontrolu a umožňuje spoluprácu so zdravotníckymi odborníkmi.

PIATA ČASŤ

§ 21

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretej krajiny s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky

(1) Zamestnávateľ môže zamestnávať len štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý

- a) má vydanú modrú kartu
 1. na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
 2. a úrad vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, podľa § 21a ods. 1 písm. b), ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením,
 3. a štátny príslušník tretej krajiny oznámil tohto zamestnávateľa, u ktorého vykonáva vysokokvalifikované zamestnanie, podľa osobitného predpisu,^{22a)} po uplynutí 12 mesiacov výkonu vysokokvalifikovaného zamestnania na základe modrej karty,
 4. na základe žiadosti o obnovenie modrej

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- karty podanej po 12 mesiacoch výkonu vysokokvalifikovaného zamestnania na základe modrej karty a štátny príslušník tretej krajiny uviedol tohto zamestnávateľa v žiadosti o obnovenie modrej karty alebo
5. a úrad vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podľa § 21b ods. 1 písm. c), ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením,
 - b) má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,^{22b)}
 - c) má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania a úrad vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podľa § 21b ods. 1 písm. b), ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením,
 - d) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,^{22c)} ak osobitný predpis neustanovuje inak,^{22ca)}
 - e) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,^{22d)}
 - f) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak,^{22da)}
 - 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 náležitosťami podľa osobitného predpisu,^{22db)} odo dňa platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, do právoplatného skončenia konania o vydanie modrej karty **alebo konania o obnovenie modrej karty**,
 - h) má vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, a má prijatú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania **alebo žiadosť o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania** spolu so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu,^{22dc)} odo dňa platnosti potvrdenia o možnosti

obsadenia voľného pracovného miesta do právoplatného skončenia konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania **alebo konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania**, alebo i) spĺňa podmienky podľa § 23a.

(2) Štátny príslušník tretej krajiny podľa odseku 1 písm. a) až h) môže byť zamestnaný len v pracovnom pomere.

(3) Príslušný úrad na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, alebo na udelenie povolenia na zamestnanie je úrad, v ktorého územnom obvode bude štátny príslušník tretej krajiny vykonávať zamestnanie.

(4) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nemôže štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 1 písm. a) až h) dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.^{22e)} Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá vykonáva činnosť najmenej tri roky pred podaním žiadosti podľa § 21b ods. 1 písm. a) alebo pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, môže dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 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 druhej vety môže štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 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).**

(5) Sezónne zamestnanie na účely tohto zákona 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. **Sezónne zamestnanie sa vykonáva v pracovnom pomere uzatvorenom na určitú dobu.** Zoznam odvetví sezónnych zamestnaní ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo.

(6) Zamestnávateľ nesmie z celkového počtu zamestnancov zamestnávať viac ako 45 % štátnych príslušníkov tretích krajín podľa § 21b ods. 7 druhej vety. Na účely prvej vety a § 21b ods. 7 písm. f) sa do počtu štátnych príslušníkov tretej krajiny

- a) nezapočítavajú u agentúry dočasného zamestnávania štátni príslušníci tretej krajiny, ktorých agentúra dočasného zamestnávania dočasne pridelená na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi,
- b) započítavajú aj štátni príslušníci tretej krajiny, ktorí sú k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne pridelení na výkon práce.

(7) Doklady prikladané k žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, podľa § 21a alebo k žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podľa § 21b vydané v cudzom jazyku je zamestnávateľ povinný predložiť v úradnom preklade^{22ea)} do štátneho jazyka^{22eb)} v origináli alebo v úradne osvedčenej kópii^{22ec)} aj doklady vydané alebo overené príslušnými orgánmi Českej republiky v českom jazyku. Zamestnávateľ môže predložiť doklady vydané v cudzom jazyku aj v úradnom preklade do českého jazyka.

Komentár k § 21

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretej krajiny s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky je predmetom znenia tohto ustanovenia.

Ods. 1

Znenie stanovuje podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, t. j. **osoby, ktoré nie sú občanmi EÚ, EHP alebo Švajčiarska.**

Cieľom je zabezpečiť legálnosť zamestnávania cudzincov a zároveň regulovať vstup a pobyt zahraničných pracovníkov na pracovnom trhu SR v súlade s platnou imigračnou a pracovnoprávnou legislatívou.

Prehľad podmienok

Písm. a)

Vysokokvalifikované zamestnanie na základe modrej karty

Modrá karta je doklad o povolení na prácu a pobyt pre vysoko kvalifikovaných pracovníkov

z tretích krajín. Podmienkou je, aby zamestnávateľ mal **potvrdenie o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto** určené pre vysokokvalifikované zamestnanie, na ktoré úrad vydal súhlas podľa § 21a ods. 1 písm. b).

Štátny príslušník musí **splniť ďalšie špecifické podmienky** týkajúce sa oznámenia zamestnávateľa, podania žiadosti o obnovenie modrej karty po 12 mesiacoch výkonu práce a pod.

Alternatívne platí aj možnosť, že úrad vydal potvrdenie podľa § 21b ods. 1 písm. c), ktoré schvaľuje obsadenie pracovného miesta.

Poznámka

Držiteľ modrej karty vydananej podľa zákona o pobyte cudzincov je povinný oznámiť policajnému útvaru zmenu zamestnávateľa najneskôr päť pracovných dní pred nástupom na nové pracovné miesto, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ak ide o zmenu zamestnávateľa po 12 mesiacoch od začatia vykonávania zamestnania na základe modrej karty; pri hlásení zmeny zamestnávateľa je držiteľ modrej karty povinný predložiť doklady podľa § 40 ods. 5 písm. a) zákona o pobyte cudzincov, tiež nájdenie si ďalšieho zamestnávateľa najneskôr päť pracovných dní pred nástupom na ďalšie pracovné miesto, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu; pri hlásení ďalšieho zamestnávateľa je držiteľ modrej karty povinný predložiť doklady podľa § 40 ods. 5 písm. a).

Písm. b)

Prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadiť pracovné miesto

Platí pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí získali prechodný pobyt za účelom zamestnania na základe konkrétneho potvrdenia úradu o voľnom pracovnom mieste.

Poznámka

Prechodný pobyt štátnemu príslušníkovi tretej krajiny na účel zamestnania udelí policajný útvar, ak nie sú dôvody na zamietnutie žiadosti podľa § 33 ods. 6 zákona o pobyte cudzincov na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Písm. c)

Prechodný pobyt na účel zamestnania s potvrdením úradu o možnom obsadení pracovného miesta podľa § 21b ods. 1 písm. b)

Rozšírenie podmienok z písm. b), kde úrad vydal špecifické potvrdenie so súhlasom.

■ SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Písm. d)

Povolenie na zamestnanie a prechodný pobyt na účel zamestnania

Štátny príslušník musí mať povolenie na zamestnanie a súčasne prechodný pobyt na účel zamestnania. Výnimky môžu byť stanovené osobitnými predpismi.

Poznámka

Prechodný pobyt na účel zamestnania udelí policajný útvar, ak nie sú dôvody na zamietnutie žiadosti podľa § 33 ods. 6, aj štátnemu príslušníkovi tretej krajiny na základe povolenia na zamestnanie alebo štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, u ktorého sa nevyžaduje povolenie na zamestnanie ani potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Prechodný pobyt na účel zamestnania sa nevyžaduje do 90 dní od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky, ak štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky na pobyt podľa osobitného predpisu, splnil si povinnosť podľa § 111 ods. 2 písm. a) a pracuje pre významného zahraničného investora v Slovenskej republike, je vyslaný zamestnávateľom so sídlom v členskom štáte na územie Slovenskej republiky v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom, je zamestnaný v medzinárodnej doprave, ak je na výkon práce na území Slovenskej republiky vyslaný svojím zahraničným zamestnávateľom, zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo v súvislosti s dodávkou tovaru uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení alebo v súvislosti s dodávkou tovaru alebo služieb uskutočňuje, programátorské práce alebo odborné školenia, ak trvanie jeho vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 90 dní v roku, ktorý pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc podľa osobitného predpisu, zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení, programátorské práce alebo odborné školenia, a to počas obdobia, na ktoré bolo vydané rozhodnutie o schválení investičnej pomoci, vykonáva sezónne zamestnanie, alebo ktorý pre centrum podnikových služieb poskytuje odborné školenia, ak trvanie jeho pracovnoprávneho vzťahu s centrom podnikových služieb nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku.

Písm. e)

Povolenie na zamestnanie a prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny

Platí pre osoby, ktoré sú v procese zlúčenia rodiny a zároveň majú povolenie na zamestnanie.

Poznámka

Prechodný pobyt na účel štúdia podľa zákona o pobyte cudzincov udelí policajný útvar, ak nie sú dôvody na zamietnutie žiadosti podľa § 33 ods. 6, štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý je žiakom dennej formy štúdia strednej školy a je ku dňu podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu mladší ako 20 rokov; ak ide o žiaka nadstavbového štúdia, kvalifikačného štúdia, špecializačného štúdia alebo vyššieho odborného štúdia ku dňu podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu mladší ako 23 rokov, je študentom vysokej školy, alebo sa zúčastňuje jazykovej alebo odbornej prípravy k štúdiu na vysokej škole, ktorá je organizovaná a uskutočňovaná vysokou školou v Slovenskej republike. Policajný útvar udelí prechodný pobyt na účel štúdia na predpokladaný čas štúdia, najviac však na šesť rokov. Štátny príslušník tretej krajiny, ktorému policajný útvar udelí prechodný pobyt na účel štúdia, môže počas prechodného pobytu podnikáť. Prechodný pobyt na účel štúdia sa nevyžaduje do 90 dní od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky, ak štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky na pobyt podľa osobitného predpisu a splnil si povinnosť podľa § 111 ods. 2 písm. a).

Písm. f)

Povolenie na zamestnanie a prechodný pobyt s postavením dlhodobého pobytu v EÚ

Pre cudzincov s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte EÚ, ak osobitné predpisy neustanovujú inak.

Poznámka

Prechodný pobyt sa nevyžaduje do 90 dní od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky, ak štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky na pobyt podľa osobitného predpisu a splnil si povinnosť podľa § 111 ods. 2 písm. a) zákona o pobyte cudzincov.

Písm. g)

Potvrdenie o možnosti obsadiť vysokokvalifikované pracovné miesto so súhlasom + prijatá žiadosť o vydanie alebo obnovenie modrej karty

Umožňuje začať prácu už od platnosti potvrdenia o voľnom pracovnom mieste, kým konanie o modrú kartu prebieha.

Upozornenie

Nadväzne na vypustenie § 23a ods. 1 písm. aj) sa v § 21 ods. 1 písm. g) sa od 1. 9. 2025 ustanovila možnosť pre štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému uplynula platnosť modrej karty a ktorý požiadal o obnovenie modrej karty, pokračovať vo výkone zamestnania počas konania o obnovenie modrej karty. Uvedenou zmenou sa umožní štátnemu príslušníkovi tretej krajiny pracovať nielen odo dňa prijatia žiadosti do právoplatného skončenia konania o udelenie modrej karty, ale aj do právoplatného skončenia konania o obnovenie modrej karty, ak je vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením a potvrdenie o prijatí žiadosti o obnovenie modrej karty spolu so všetkými náležitosťami. Zároveň sa novelou zákona vypúšťa poznámka 28j a dopĺňa odkaz 22db na príslušné ustanovenie zákona o pobyte cudzincov.

Poznámka

K žiadosti o vydanie modrej karty je štátny príslušník tretej krajiny povinný predložiť platný cestovný doklad a doklady nie staršie ako 90 dní, ktoré potvrdzujú bezúhonnosť; doklad potvrdzujúci bezúhonnosť nemusí priložiť štátny príslušník tretej krajiny, ak ide o zmenu druhu alebo účelu pobytu a k žiadosti o udelenie predchádzajúceho pobytu takýto doklad priložil, zabezpečenie ubytovania počas pobytu na území Slovenskej republiky a platnú modrú kartu vydanú členským štátom, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny.

Písm. h)

Potvrdenie o možnosti obsadiť pracovné miesto so súhlasom + prijatá žiadosť o udelenie alebo obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania

Podobné pravidlo ako pri modrej karte, ale pre prechodný pobyt na účel zamestnania.

Upozornenie

Zmena v tomto ustanovení reaguje na námietky Európskej komisie k transpozícii čl. 18 ods. 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28. 3. 2014), aby v prípade žiadosti o predĺženie pobytu alebo o obnovenie povolenia sezónni pracovníci neboli povinní prerušiť svoju prácu z dôvodu prebiehajúcich administratívnych postupov alebo opustiť územie dotknutého členského štátu počas týchto postupov a tak umožniť sezónnym pracovníkom pokračovať v práci. Možnosť pre štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému uplynula platnosť prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania a ktorý požiadal o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, pokračovať vo výkone zamestnania počas konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania sa ustanovilo doplnením v § 21 ods. 1 písm. h). Novelou zákona sa od 1. 9. 2025 umožní štátnemu príslušníkovi tretej krajiny pracovať nielen odo dňa prijatia žiadosti do právoplatného skončenia konania o udelenie prechodného pobytu, ale aj do právoplatného skončenia konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ak je vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením a potvrdenie o prijatí žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania spolu so všetkými náležitosťami. Novela zákona zároveň dopĺňa odkaz 22dc na príslušné ustanovenie zákona o pobyte cudzincov.

Poznámka

Žiadosť o udelenie prechodného pobytu podáva štátny príslušník tretej krajiny na úradnom tlačíve. Pri podaní žiadosti o udelenie prechodného pobytu je štátny príslušník tretej krajiny povinný predložiť platný cestovný doklad a všetky náležitosti k žiadosti o udelenie prechodného pobytu ustanovené týmto zákonom, inak zastupiteľský úrad alebo policajný útvar žiadosť o udelenie

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

prechodného pobytu neprijme. Ak zastupiteľský úrad alebo policajný útvar žiadosť o udelenie prechodného pobytu neprijme, štátnemu príslušníkovi tretej krajiny poskytne písomnú informáciu o tom, ktoré doklady musí k žiadosti o udelenie prechodného pobytu doložiť, aby sa jeho žiadosť prijala. Žiadosť o udelenie prechodného pobytu podľa § 23 ods. 1 však zastupiteľský úrad alebo policajný útvar neprijme len vtedy, ak štátny príslušník tretej krajiny nepredloží platný cestovný doklad, alebo ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny nedoručil zastupiteľskému úradu alebo policajnému útvaru potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, alebo ak od vydania takeého potvrdenia uplynulo viac ako 180 dní. Zastupiteľský úrad neprijme žiadosť o udelenie prechodného pobytu podľa § 23 ods. 5, ak pri podaní tejto žiadosti zistí, že sa štátny príslušník tretej krajiny bude počas vnútropodnikového presunu zdržiavať dlhšie obdobie na území členského štátu ako na území Slovenskej republiky.

Písm. i)

Podmienky podľa § 23a

Ustanovenie odkazuje na ďalšie špecifické podmienky, ktoré môžu upravovať iné situácie (napr. osobitné režimy, výnimky, alebo iné typy povolení).

Znenie ods. 1 je kľúčovým ustanovením, ktoré vymedzuje legálny rámec pre zamestnávanie cudzincov z tretích krajín na Slovensku. Presné a rôznorodé podmienky reflektujú **rôzne kategórie pobytu a typy povolení**, čím sa zabezpečuje flexibilita a súčasne kontrola trhu práce.

Umožňuje zamestnávateľom jasne vedieť, za akých okolností môžu legálne zamestnať cudzincov, čím prispieva k znižovaniu nelegálneho zamestnávania a k lepšej regulácii trhu práce.

Ods. 2

Zamestnanie len v pracovnom pomere

Ustanovenie zdôrazňuje, že štátny príslušník tretej krajiny, ktorý **spĺňa podmienky** podľa odseku 1 písm. a) až h), môže byť zamestnaný výlučne v pracovnom pomere.

To znamená, že iné formy pracovnoprávneho alebo obchodného vzťahu, ako napríklad dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti alebo samostatná zárobková činnosť, nie sú pre túto kategóriu osôb prípustné.

Cieľom je zabezpečiť, aby pracovný vzťah bol riadne formalizovaný, čo zvyšuje právnu istotu pre zamestnanca i zamestnávateľa a zároveň lep-

šiu kontrolu dodržiavania právnych predpisov.

Znenie prispieva k **právnej istote a transparentnosti zamestnávania cudzincov**, pričom zamedzuje obchádzaniu pracovnoprávnych predpisov.

Odsek 3

Príslušný úrad pre vydanie potvrdení a povolení

Znenie určuje, ktorý úrad práce je kompetentný rozhodovať o vydaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, či už pre bežné alebo vysoko kvalifikované pracovné miesto, alebo o povolení na zamestnanie.

Kritériom je územný obvod, v ktorom bude štátny príslušník tretej krajiny skutočne vykonávať zamestnanie. Tým sa zabezpečuje **správna územná príslušnosť a koordinácia medzi úradmi práce a kontrolnými orgánmi** podľa miesta výkonu práce.

Úrad práce v príslušnom územnom obvode je zároveň zodpovedný za administratívne spracovanie žiadostí a kontrolu podmienok pre legálne zamestnanie cudzincov.

Znenie zabezpečuje efektívne riadenie a správu zamestnávania cudzincov **z pohľadu štátnej správy**, pričom eliminuje možné nejasnosti ohľadom kompetencie úradov.

Ods. 4

Dočasné pridelenie štátnych príslušníkov tretích krajín

Základné pravidlo je, že štátny príslušník tretej krajiny podľa odseku 1 písm. a) až h) nesmie byť dočasne pridelený inému zamestnávateľovi prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľa.

Výnimka platí **pre agentúry dočasného zamestnávania**, ktoré pôsobia na trhu najmenej tri roky pred podaním žiadosti, a to len pre osoby podľa písm. b), teda s prechodným pobytom na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, alebo podľa písm. h), ktoré majú potvrdenie o možnosti obsadenia a sú v procese získavania modrej karty alebo prechodného pobytu.

Táto výnimka je viazaná na zamestnanie s nedostatkom pracovnej sily v konkrétnom kraji, čo reflektuje **aktuálne potreby trhu práce** a umožňuje flexibilnejšie využitie pracovnej sily, no zároveň s určitými obmedzeniami.

Agentúra môže osobu z písm. b) po skončení dočasného pridelenia **jednorazovo prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi**, avšak len za rovnako priaznivých mzdových pod-

mienok a na základe súhlasu úradu, čiže potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Poznámka

Podľa Zákonníka práce zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu. Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny, táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri. Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi. V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania. Písomná dohoda o dočasnom pridení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto

pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a). Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridenia. Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s odsek 6 prvou vetou alebo druhou vetou, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku; pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridení alebo pracovnou zmluvou. Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania. Počas dočasného pridenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridenému

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytli zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatenej mzdy podľa prvej vety. Povinnosť podľa prvej vety a druhej vety sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania z územia iného členského štátu Európskej únie na území Slovenskej republiky.

Znenie odseku 4 reflektuje snahu o kontrolu a reguláciu trhu práce s cudzincami a zároveň umožňuje určitú mieru flexibility tam, kde je to nevyhnutné pre vyrovnanie nedostatku pracovnej sily.

Upozornenie

Od 1. 9. 2025 sa zavádza úprava podmienok prideľovania štátnych príslušníkov tretej krajiny tak, že v prípade, ak dočasne pridelenie štátneho príslušníka skončí skôr, ako je obdobie, na ktoré mu bol udelený alebo obnovený prechodný pobyt na účel zamestnania, agentúra dočasného zamestnávania, ktorá žiadala o potvrdenie podľa § 21b pre štátneho príslušníka tretej krajiny na účel udelenia prechodného pobytu na účel zamestnania alebo na účel jeho obnovy, môže v rámci udeleného prechodného pobytu tohto štátneho príslušníka tretej krajiny jedenkrát dočasne prideliť za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok k inému užívateľskému zamestnávateľovi na výkon zamestnania uvedeného v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením.

Ods. 5

Sezónne zamestnanie

Definuje sa tu pojem **sezónne zamestnanie**, ktoré znamená prácu vykonávanú počas obdobia nepresahujúceho 240 dní v priebehu 12 mesiacov.

Sezónne zamestnanie je viazané na opakujúce sa udalosti spojené s určitou sezónou, a to napr. poľnohospodárstvo, turizmus, stavebníctvo, počas ktorých je potrebný výrazne vyšší počet pracovníkov.

Takéto zamestnanie sa realizuje **na základe pracovnej zmluvy na určitú dobu**.

Ministerstvo vydá všeobecne záväzný právny predpis, ktorý presne určí, ktoré odvetvia sa považujú za sezónne zamestnania, čím sa zabezpečí jasnosť a právna istota pre zamestnávateľov i zamestnancov.

Znenie odseku 5 stanovuje jasné hranice a podmienky pre sezónne zamestnávanie, ktoré je dôležité pre odvetvia s výraznou sezónnosťou, a zároveň vytvára rámec pre reguláciu týchto zamestnaní.

Upozornenie

Za účelom zabezpečenia povinnosti v pracovnej zmluve písomným spôsobom jasne uviesť trvanie zamestnania sa ustanovilo v § 21 ods. 5 definovať, že sezónne zamestnanie sa vykonáva v pracovnom pomere uzatvorenom na určitú dobu. V zmysle § 48 ods. 1 Zákonníka práce „Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu.“ Z citovaného ustanovenia vyplýva, že v prípade pracovného pomeru na určitú dobu je v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania. Zároveň sa upravuje obdobie na účely vykonávania sezónnej práce. S cieľom zosúladenia s úpravou v Zákonníku práce sa toto obdobie predĺžilo zo 180 dní na 240 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. V tejto súvislosti sa v § 21b ods. 8 písm. a) upravuje obdobie, na ktoré sa vydáva potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ak ide o sezónne zamestnanie.

Ods. 6**Limit zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín**

Zamestnávateľ nesmie zamestnávať viac než 45 % štátnych príslušníkov tretích krajín podľa § 21b ods. 7 písm. f) z celkového počtu svojich zamestnancov. Tento **limit je zavedený na ochranu trhu práce a zamestnancov** s cieľom zabrániť nadmernej závislosti od zahraničnej pracovnej sily.

Na účely výpočtu tohto percenta sa nezapočítavajú štátni príslušníci tretích krajín dočasne pridelení agentúrou dočasného zamestnávania k užívateľskému zamestnávateľovi – písmeno a). Teda títo pracovníci nie sú zahrnutí do základného počtu zamestnancov pri výpočte percentuálneho limitu.

Naopak, štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú dočasne pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi, sa do tohto počtu započítavajú – písmeno b). Ide teda o dočasných pracovníkov pridelejších napríklad **inými spôsobmi ako agentúrou dočasného zamestnávania, alebo v iných súvislostiach**.

Znenie odseku 6 predstavuje regulačný mechanizmus na vyváženie zastúpenia domácich a zahraničných pracovníkov v zamestnávateľských kolektívoch, čo má vplyv na stabilitu trhu práce a sociálne vzťahy.

Ods. 7**Úradné preklady dokladov pri žiadostiach**

Zamestnávateľ je povinný predkladať všetky doklady k žiadostiam o potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta ako vysokokvalifikované zamestnanie podľa § 21a alebo iné podľa § 21b, **v úradnom preklade do štátneho jazyka**, teda do slovenčiny.

Doklady musia byť predložené v origináli alebo ako úradne osvedčená kópia. Výnimkou sú doklady vydané alebo overené **príslušnými orgánmi Českej republiky v českom jazyku**, ktoré môžu byť predložené bez ďalšieho prekladu, alebo môžu byť tiež preložené do českého jazyka s úradným prekladom.

Uvedené uľahčuje administratívnu prácu pre žiadateľov zo susednej ČR.

Zabezpečuje sa jasnosť, presnosť a právna istota pri posudzovaní žiadostí, a zároveň sa minimalizujú nejasnosti vyplývajúce z jazykových bariér.

Znenie odseku 7 zabezpečuje jednotný a transparentný proces spracovania žiadostí, pričom uznáva aj praktické vzťahy so susednou Českou republikou.

Poznámka

Pre znenie tohto ustanovenia sa uplatňuje znenie zákona č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 65/2018 Z. z.

§ 21a

Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu

(1) Úrad vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas alebo nesúhlas s jeho obsadením, do 15 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti zamestnávateľa, ktorý má záujem prijať do vysokokvalifikovaného zamestnania^{22b)} štátneho príslušníka tretej krajiny,

a) na účel konania o vydanie modrej karty alebo na účel konania o obnovenie modrej karty, ak štátny príslušník tretej krajiny vykonával vysokokvalifikované zamestnanie na základe modrej karty najviac 12 mesiacov, alebo

b) ktorý je držiteľom modrej karty, na základe ktorej vykonával vysokokvalifikované zamestnanie najviac 12 mesiacov.

(2) Žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, podáva zamestnávateľ elektronickými prostriedkami podpísanú kvalifikovaným elektronickým podpisom na formulári, ktorého vzor určí ústredie. Prílohou k žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, je

a) kópia pracovnej zmluvy na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania alebo písomný príslub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do vysokokvalifikovaného zamestnania, ktorý obsahuje náležitosti pracovnej zmluvy,

b) kópia dokladu preukazujúceho vyššiu odbornú kvalifikáciu;^{22a)} to neplatí, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý

1. má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, a kópia rozhodnutia o uznaní dokladu o vysokoškolskom vzdelaní alebo rozhodnutia o uznaní stupňa vysokoškolského vzdelania podľa osobitného predpisu^{22b)} bola priložená k žiadosti o vydanie potvrdenia

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
2. je držiteľom modrej karty, a kópia rozhodnutia o uznaní dokladu o vysokoškolskom vzdelaní alebo rozhodnutia o uznaní stupňa vysokoškolského vzdelania bola priložená k žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
- c) kópia rozhodnutia o uznaní odbornej kvalifikácie podľa osobitného predpisu,²²ⁱ⁾ ak ide o regulované povolanie;^{22j)} to neplatí, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý
1. má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, a uvedená kópia o uznaní odbornej kvalifikácie bola priložená k žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
 2. je držiteľom modrej karty, a uvedená kópia o uznaní odbornej kvalifikácie bola priložená k žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
- d) vyhlásenie zamestnávateľa o spôsobe preverenia vyšších odborných zručností^{22k)} štátneho príslušníka tretej krajiny; vyhlásenie zamestnávateľa sa podáva na formulári, ktorého vzor určí ústredie.
- (3) Ak žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, nie je úplná alebo prílohy podľa odseku 2 nie sú postačujúce pre overenie splnenia podmienok podľa odseku 4, úrad vyzve zamestnávateľa, aby ich v primerane určenej lehote doplnil; lehota podľa odseku 1 začne plynúť po doručení úplnej žiadosti.
- (4) Podmienkou na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, je, že
- a) zamestnávateľovi, ktorý má záujem prijať do vysokokvalifikovaného zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, nebola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti podľa odseku 2; na zisťovanie a preukazovanie splnenia tejto podmienky sa primerane vzťahuje § 70 ods. 8,
 - b) zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do vysokokvalifikovaného zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, splnil povinnosť podľa § 62 ods. 6 najneskôr v deň podania žiadosti podľa odseku 2; to neplatí, ak ide o potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydávané na účel
 1. konania o obnovenie modrej karty štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý bude zamestnaný na tom istom pracovnom mieste,
 2. konania o vydanie modrej karty štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania a ktorý bude zamestnaný na tom istom pracovnom mieste, alebo
 3. konania o vydanie modrej karty štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý má udelené národné vízum podľa osobitného predpisu^{22ka)} a ktorý bude zamestnaný na tom istom pracovnom mieste,
 - c) zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do vysokokvalifikovaného zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, spĺňa podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. a), e) a f); na zisťovanie a preukazovanie splnenia podmienok podľa § 70 ods. 7 písm. a) a e) sa primerane vzťahuje § 70 ods. 8 a splnenie podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. f) na žiadosť úradu preukazuje zamestnávateľ,
 - d) pracovná zmluva alebo príslub zamestnávateľa podľa odseku 2 písm. a) sú v súlade so zákonom a trvanie pracovného pomeru je dohodnuté najmenej na šesť mesiacov,
 - e) doklady podľa odseku 2 písm. b) až d) zodpovedajú požiadavkám na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve alebo v príslube zamestnávateľa podľa odseku 2 písm. a),
 - f) výška mzdy uvedená v pracovnej zmluve alebo v príslube zamestnávateľa podľa odseku 2 písm. a) spĺňa požiadavku minimálnej výšky mzdy podľa osobitného predpisu.^{22kb)}
- (5) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, podľa
- a) odseku 1 písm. a) sa vydáva na obdobie, počas ktorého by malo vysokokvalifikované zamestnanie trvať, najviac však na päť rokov,
 - b) odseku 1 písm. b) sa vydáva na obdobie,

počas ktorého by malo vysokokvalifikované zamestnanie trvať, najviac však na obdobie, na ktoré je vydaná modrá karta.

(6) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, sa vydáva na formulári, ktorého vzor určí ústredie.

(7) Na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, nie je právny nárok.

(8) Úrad bezodkladne zašle vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,

- a) Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky alebo Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky,
- b) zamestnávateľovi, ktorý podal žiadosť podľa odseku 2.

(9) Úrad, ktorý potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydal, môže toto potvrdenie zrušiť, ak

- a) bolo kontrolnou činnosťou podľa § 68 zistené porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, pričom prihliada na závažnosť zistených nedostatkov a závažnosť ich následkov a opakované zistenie toho istého nedostatku, alebo
- b) štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil do vysokokvalifikovaného zamestnania do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce.

(10) Úrad, ktorý potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydal, zruší toto potvrdenie, ak

- a) zamestnávateľovi bola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania,
- b) zamestnávateľ prestal spĺňať podmienku na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, podľa odseku 4 písm. c),
- c) štátny príslušník tretej krajiny je nezamestnaný viac ako
 - 1. tri mesiace, ak je držiteľom modrej karty menej ako dva roky,
 - 2. šesť mesiacov, ak je držiteľom modrej karty najmenej dva roky,
- d) štátny príslušník tretej krajiny stratil vyššiu odbornú kvalifikáciu na výkon vysokokvalifi-

kovaného zamestnania,

- e) výška mzdy štátneho príslušníka tretej krajiny prestala spĺňať podmienku na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu podľa odseku 4 písm. f),
- f) dodatočne zistí, že v žiadosti podľa odseku 2 alebo v jej prílohách zamestnávateľ uviedol nepravdivé údaje, alebo doklady boli vydané neoprávnene, sfašované alebo neoprávnene pozmenené,
- g) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny bola zamietnutá žiadosť o vydanie modrej karty,^{22kc)}
- h) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny bola zamietnutá žiadosť o obnovenie modrej karty^{22kd)} alebo
- i) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny zanikla modrá karta.^{22ke)}

(11) Úrad preverí splnenie podmienok podľa odseku 4 písm. a) a c) až f) aj u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. a) tretieho bodu alebo štvrtého bodu; rozhodujúcim dňom pre posúdenie splnenia podmienky podľa odseku 4 písm. a) je deň, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce.

(12) Úrad na základe oznámenia zmeny údajov podľa § 23b ods. 1 písm. d), ktoré nemajú vplyv na splnenie podmienok podľa odseku 4, vydá nové potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, s aktualizovanými údajmi; ustanovenie odseku 8 sa vzťahuje rovnako.

Komentár k § 21a

Ods. 1

Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu

Znenie upravuje proces, ktorým príslušný úrad vydáva potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pre vysokokvalifikované zamestnanie, ktoré je podkladom pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, čiže osôb zo štátov mimo EÚ alebo EEA.

Úrad má povinnosť rozhodnúť do 15 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti zamestnávateľa o vydanie potvrdenia.

Potvrdenie obsahuje buď súhlas alebo nesúhlas s obsadením daného voľného pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny.

Toto potvrdenie sa vydáva výhradne pre

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

pracovné miesta, ktoré zodpovedajú vysokokvalifikovanému zamestnaniu (teda náročnejším pozíciám s vyššou kvalifikáciou a odbornou prípravou).

Podmienky vydania potvrdenia

Písm. a)

Vzťahuje sa na situácie, keď ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý žiada o vydanie alebo obnovenie **modrej karty** a zároveň vykonával vysokokvalifikované zamestnanie na základe modrej karty najviac 12 mesiacov.

Poznámka

Vysokokvalifikované zamestnanie je zamestnanie, na ktorého výkon sa vyžaduje vyššia odborná kvalifikácia a za ktorého výkon patrí štátnemu príslušníkovi tretej krajiny mesačná mzda najmenej vo výške 1,2-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty, alebo priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý získal vysokoškolské vzdelanie najviac tri roky pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty; to neplatí pri obnovení modrej karty po uplynutí troch rokov od získania vysokoškolského vzdelania alebo po uplynutí 24 mesiacov od vydania prvej modrej karty.

Písm. b)

Týka sa štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý už má modrú kartu a vykonával na jej základe vysokokvalifikované zamestnanie najviac 12 mesiacov.

Význam modrej karty

Modrá karta je povolenie na pobyt a zamestnanie v EÚ pre vysoko kvalifikovaných pracovníkov zo štátov mimo EÚ. Ustanovenie zabezpečuje, že pred tým, než sa štátny príslušník tretej krajiny zamestná na vysoko kvalifikovanom mieste, je posúdené a potvrdené, že **dané pracovné miesto je naozaj voľné a vhodné** pre vysokokvalifikovaného pracovníka.

Zamestnávateľ má istotu, že obsadzuje voľné miesto legálne a v súlade s legislatívou.

Úrad má za úlohu sledovať trh práce a zamezdiť prípadné zneužitie zahraničných pracovníkov alebo prekročenie kvót.

Rýchle rozhodovanie **do 15 pracovných dní** zabezpečuje efektívny proces pre zamestnávateľov aj pracovníkov.

Ods. 2

Žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pre vysokokvalifikované zamestnanie

Tento odsek upravuje formálny postup a náležitosti, ktoré musí zamestnávateľ splniť pri podávaní žiadosti o vydanie potvrdenia na obsadenie voľného pracovného miesta v rámci vysokokvalifikovaného zamestnania.

Hlavné náležitosti

– Forma žiadosti

Žiadosť musí byť podaná **elektronicky**, podpísaná kvalifikovaným elektronickým podpisom, a to na formulár, ktorého vzor stanovuje príslušné ústredie (štátny orgán spravujúci službu zamestnanosti).

– Prílohy k žiadosti

K žiadosti musia byť priložené tieto dokumenty, ktoré slúžia na preukázanie oprávnenosti na obsadenie daného pracovného miesta:

– Pracovná zmluva alebo prísľub zamestnania

Kópia pracovnej zmluvy na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania, alebo písomný záväzok zamestnávateľa, že štátny príslušník tretej krajiny bude prijatý do vysokokvalifikovaného zamestnania, pričom tento prísľub musí obsahovať všetky náležitosti pracovnej zmluvy.

– Doklad o vyššej odbornej kvalifikácii

Kópia dokladu potvrdzujúceho odbornú kvalifikáciu uchádzača. Táto povinnosť neplatí, ak:

– štátny príslušník tretej krajiny už má udeľený prechodný pobyt na účel zamestnania a k predošlej žiadosti už bola priložená kópia rozhodnutia o uznaní vysokoškolského vzdelania, alebo

– štátny príslušník je držiteľom modrej karty a uznanie kvalifikácie bolo už predložené pri žiadosti o vydanie potvrdenia.

Poznámka

Vyššia odborná kvalifikácia sa preukazuje rozhodnutím o uznaní dokladu o vysokoškolskom vzdelaní alebo rozhodnutím o uznaní stupňa vysokoškolského vzdelania podľa osobitného predpisu. Ak ide o vysokokvalifikované zamestnanie, vyššiu odbornú kvalifikáciu možno preu-

kázať aj dokladom o získaní vyšších odborných zručností; vyššími odbornými zručnosťami na tento účel sú vedomosti, zručnosti a kompetencie získané odbornou praxou na úrovni porovnateľnej s vysokoškolským vzdelaním, ktoré sú rozhodujúce pre výkon vysokokvalifikovaného zamestnania uvedené v pracovnej zmluve alebo písomnom príslube zamestnávateľa a ktoré boli získané počas najmenej troch rokov v období siedmich rokov pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty.

– **Doklad o uznaní odbornej kvalifikácie pre regulované povolania**

Ak ide o regulované povolanie (napr. lekár, právnik), musí byť priložené rozhodnutie o uznaní odbornej kvalifikácie podľa Zákona o uznávaní dokladov. Opäť, táto povinnosť neplatí, ak už bol tento doklad priložený k predchádzajúcej žiadosti alebo je štátny príslušník držiteľom modrej karty s príslušným uznaním.

Poznámka

Príslušný orgán rozhodne o uznaní dokladu o vzdelaní do dvoch mesiacov od doručenia úplnej žiadosti. Príslušný orgán rozhodne o uznaní dokladu o vzdelaní, zamietnutí žiadosti o uznanie dokladu o vzdelaní alebo uložení kompenzačného opatrenia. Ak sú splnené podmienky na uznanie dokladu o vzdelaní, príslušný orgán rozhodne o uznaní dokladu o vzdelaní žiadateľa za rovnocenný s dokladom o vzdelaní vydaným v Slovenskej republike. Príslušný orgán rozhodne o zamietnutí žiadosti o uznanie dokladu o vzdelaní, ak po preskúmaní nemožno uznať doklad o vzdelaní žiadateľa za rovnocenný s dokladom o vzdelaní vydaným v Slovenskej republike. Ak v priebehu rozhodovania príslušný orgán zistí, že sú splnené podmienky, môže rozhodnúť o uložení kompenzačného opatrenia. V tomto rozhodnutí zároveň uvedie všetky náležitosti uskutočnenia príslušného kompenzačného opatrenia. Ak žiadateľ preukáže splnenie kompenzačného opatrenia predložením protokolu o skúške spôsobilosti alebo predložením písomného vyjadrenia, príslušný orgán vydá do 30 dní odo dňa ich doručenia rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní.

– **Vyhlásenie zamestnávateľa o preverení odborných zručností**

Zamestnávateľ je povinný vyhlásiť, ako preveril odborné zručnosti štátneho príslušníka tretej krajiny. Tento dokument sa predkladá podľa vzoru, ktorý určí ústredie.

Význam ustanovenia

– **Zabezpečenie transparentnosti a legálnosti**

Povinnosť doložiť pracovnú zmluvu a kvalifikačné doklady umožňuje úradu overiť, či zamestnanie naozaj zodpovedá vysokokvalifikovanému pracovnému miestu a či je pracovník naň kvalifikovaný.

– **Elektronická forma a kvalifikovaný podpis**

Zavedenie elektronickej formy žiadosti zrýchľuje administratívny proces a zároveň zvyšuje bezpečnosť podania vďaka kvalifikovanému elektronickému podpisu.

– **Výnimky pri už uznaných kvalifikáciách**

Tým, že sa nevyžaduje opätovné predkladanie dokladov pri obnove povolení alebo pre držiteľov modrej karty, sa eliminuje byrokratická záťaž pre uchádzačov, ktorí už raz úspešne prešli procesom uznania.

Ods. 3

Doplňanie žiadosti a lehoty na vydanie potvrdenia

Znenie upravuje postup úradu v prípade, že podaná žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pre vysokokvalifikované zamestnanie nie je úplná alebo priložené doklady nepostačujú na overenie splnenia zákonom stanovených podmienok.

– **Nedostatky v žiadosti**

Ak žiadosť obsahuje formálne alebo obsahové nedostatky, tzn. chýbajú dokumenty, alebo priložené prílohy neumožňujú úradnému orgánu overiť podmienky podľa § 21a ods. 4, ktorý upravuje kritériá a podmienky pre vydanie potvrdenia, úrad zamestnávateľa vyzve na doplnenie týchto chýbajúcich údajov alebo dokladov.

– **Lehota na doplnenie**

Úrad poskytne primeranú lehotu na doplnenie chýbajúcich dokladov alebo informácií. Časový rámec, v ktorom má zamestnávateľ tieto doplniť, je určený úradom tak, aby umožnil riadne dokončenie žiadosti.

– **Spustenie lehoty na vydanie potvrdenia**

Dôležitou právnu úpravou je, že 15-dňová lehota na vydanie potvrdenia podľa § 21a ods. 1 začne plynúť až odo dňa, keď úrad obdrží úplnú a riadne doplnenú žiadosť, teda až po ukončení procesu dopĺňania podkladov zo strany zamestnávateľa.

Význam ustanovenia

Zabezpečenie úplnosti a správnosti žiadosti

Tento postup pomáha predísť situácii, že úrad

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

bude rozhodovať na základe neúplných alebo nesprávnych informácií, čím sa zvyšuje kvalita a právna istota rozhodnutí.

Ochrana záujmov zamestnávateľa

Vyzvanie na doplnenie chýbajúcich náležitostí dáva zamestnávateľovi možnosť odstrániť chyby bez toho, aby jeho žiadosť bola automaticky zamietnutá, čo je pozitívne z hľadiska spravodlivého konania.

Jasné stanovenie lehoty

Vyjasnenie, kedy začína bežať lehota na vydanie potvrdenia, je dôležité pre predvídateľnosť a transparentnosť administratívneho procesu.

Ods. 4

Podmienky na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pre vysokokvalifikované zamestnanie

Znenie ustanovuje konkrétne podmienky, ktoré musí zamestnávateľ splniť, aby mu úrad mohol vydávať potvrdenie so súhlasom na obsadenie voľného pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny na vysokokvalifikované zamestnanie.

Jednotlivé podmienky

Písm. a)

Neporušenie zákazu nelegálneho zamestnávania – pokuta v posledných 5 rokoch

Zamestnávateľ nesmie mať v posledných piatich rokoch pred podaním žiadosti uloženú pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Tento aspekt zabezpečuje, že zamestnávateľ je zodpovedný a neporušuje zákonné pravidlá, čo je dôležité pri zamestnávaní cudzincov. Na zisťovanie tejto podmienky sa vzťahuje ustanovenie § 70 ods. 8, ktoré upravuje spôsob preukazovania splnenia tejto povinnosti.

Písm. b)

Splnenie povinnosti podľa § 62 ods. 6 – záväzok voči úradom

Zamestnávateľ musí mať splnenú zákonnú povinnosť voči úradu práce (napr. evidovanie voľných pracovných miest alebo iné povinnosti podľa § 62 ods. 6) najneskôr v deň podania žiadosti o potvrdenie. Výnimkou sú prípady, keď sa potvrdenie vydáva na účely obnovenia alebo vydania modrej karty pre zamestnanca na tom istom pracovisku, kde už predtým vykonával prácu.

Písm. c)

Splnenie ďalších podmienok podľa § 70 ods. 7 písm. a), e) a f)

Zamestnávateľ musí spĺňať aj ďalšie kritériá definované v § 70 ods. 7, ktoré sa týkajú napríklad evidencie a právnej spôsobilosti na zamestnávanie cudzincov, a ktoré sa pri zisťovaní splnenia preukazujú podľa § 70 ods. 8. Ide o dodržiavanie pravidiel a iných zákonných povinností, ktoré sú zárukou riadneho pracovného prostredia a právneho postavenia cudzincov.

Písm. d)

Pracovná zmluva alebo príslub zamestnávateľa musia byť zákonné a dohodnuté na minimálne 6 mesiacov

To znamená, že pracovný pomer na vysokokvalifikované zamestnanie musí byť aspoň na dobu určitého obdobia šiestich mesiacov, čo zaručuje minimálnu dĺžku trvania pracovného vzťahu. Zmluva musí byť v súlade so zákonníkom práce.

Písm. e)

Kvalifikácia cudzincov musí zodpovedať požiadavkám pracovného miesta

Doklady o kvalifikácii (vysokoškolské vzdelanie, odborná kvalifikácia, prípadne uznanie týchto dokladov) musia zodpovedať požiadavkám práce na konkrétnom pracovnom mieste, ktoré je predmetom žiadosti.

Písm. f)

Výška mzdy musí spĺňať minimálne zákonom stanovené kritériá

Mzda dohodnutá v pracovnej zmluve alebo príslube musí dosahovať minimálnu úroveň definovanú osobitným predpisom, čo je záruka primeraného finančného ohodnotenia pre vysokokvalifikované zamestnanie.

Poznámka

Výška mesačnej mzdy podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas; ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, výška dohodnutej mesačnej mzdy sa pomerne kráti.

Ustanovenie zabezpečuje, že potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného miesta bude vydané len zamestnávateľovi, ktorý **spĺňa zákonné požiadavky** týkajúce sa zákonnosti pracovného vzťahu, dodržiavania pracovnoprávných predpisov, a zabezpečuje primerané pracovné a platové podmienky.

Tým sa chráni trh práce pred nekalými praktikami a zaručuje sa, že vysokokvalifikovaní pracovníci budú zamestnávaní v súlade so zákonom.

Ods. 5 Doba platnosti potvrdenia

Písm. a)

Potvrdenie vydané podľa odseku 1 písm. a), t. j. na účel konania o vydanie alebo obnovenie modrej karty, ak štátny príslušník tretej krajiny vykonával vysokokvalifikované zamestnanie na základe modrej karty najviac 12 mesiacov, platí na obdobie, počas ktorého by malo vysokokvalifikované zamestnanie trvať, avšak **maximálne na päť rokov**.

Tento limit päť rokov reflektuje typickú dobu platnosti pracovných povolení a modrých kariet, zabezpečuje však aj istú flexibilitu podľa potrieb zamestnávateľa a zamestnanca.

Písm. b)

Potvrdenie vydané podľa odseku 1 písm. b), t. j. pre držiteľov modrej karty, ktorí už vykonávali vysokokvalifikované zamestnanie najviac 12 mesiacov, sa vydáva na obdobie zhodné s **dobou platnosti modrej karty**.

Tým sa zabezpečuje korelácia platnosti potvrdenia so samotnou modrou kartou, čo zjednodušuje administratívny proces.

Ods. 6

Forma potvrdenia

Potvrdenie sa vydáva na formulári, ktorého vzor určuje ústredie. Zabezpečuje sa tak **jednotný a oficiálny formát potvrdenia**, čím sa predchádza nejednotnostiam a zvyšuje sa právna istota.

Ods. 7

Absencia právneho nároku na vydanie potvrdenia

Vydanie potvrdenia, ktoré obsahuje súhlas s obsadením pracovného miesta, nie je právnym nárokom zamestnávateľa. Toto ustanovenie zdôrazňuje, že aj keď zamestnávateľ splní všetky zákonné podmienky, úrad má stále diskretnú právomoc **posúdiť a rozhodnúť o vydaní potvrdenia**, čo mu umožňuje zohľadniť aj ďalšie okolnosti, napríklad situáciu na trhu práce alebo iné verejno-právne aspekty.

Ods. 8

Doručenie potvrdenia

Úrad musí bezodkladne po vydaní potvrdenia zaslať:

- **Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky alebo Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky**

Tieto inštitúcie potrebujú potvrdenie pre ďalšie konania súvisiace s pobytom a zamestnaním cudzinca, napr. vydanie modrej karty, pracovného povolenia, viz.

– Zamestnávateľovi, ktorý podal žiadosť

Je to potrebné, aby mohol pokračovať v procese prijatia cudzinca do pracovného pomeru.

Týmto sa zabezpečuje koordinácia medzi úradmi a zamestnávateľmi a plynulosť administratívnych procesov.

Znenie týchto odsekov detailne upravuje administratívne a časové aspekty potvrdenia potrebného na zamestnanie vysoko kvalifikovaných cudzincov. Ustanovenia vyvažujú flexibilitu, právnú istotu a kontrolu zo strany štátu, pričom umožňujú zamestnávateľom aj štátnym orgánom efektívne riadiť proces zamestnávania vysoko kvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia.

Ods. 9

Zrušenie potvrdenia z dôvodu porušenia predpisov alebo nenastúpenia do práce

Zaoberá zrušením a obnovou potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pre vysokokvalifikované zamestnanie.

Úrad môže potvrdenie zrušiť v prípadoch podľa jednotlivých písmen.

Písm. a)

Kontrolou podľa § 68 bola zistená závažná porucha v dodržiavaní zákonov zo strany zamestnávateľa, napr. išlo o nedodržanie pracovnoprávných povinností, nelegálne zamestnávanie. Pri rozhodovaní sa zohľadňuje **závažnosť a prípadne opakované porušenia**, čo umožňuje diferencovaný prístup k sankcionovaniu.

Písm. b)

Štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil do dohodnutého vysokokvalifikovaného zamestnania v lehote **7 pracovných dní** od dohodnutého termínu nástupu, čo môže indikovať, že pracovné miesto nebude obsadené podľa podmienok potvrdenia.

Ods. 10

Povinné zrušenie potvrdenia

Úrad je povinný potvrdenie zrušiť, ak nastanú tieto situácie:

Písm. a)

Zamestnávateľovi bola uložená pokuta za nelegálne zamestnávanie, čo je vážnym porušením zákona.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Písm. b)

Zamestnávateľ prestal splňať podmienky podľa § 21a ods. 4 písm. c), a to napr. napriek splneniu podmienok pri vydaní potvrdenia, neskôr stratí schopnosť alebo oprávnenie zamestnávať cudzieho štátneho príslušníka.

Písm. c)

Štátny príslušník tretej krajiny je evidovaný ako nezamestnaný dlhšie než stanovené lehoty podľa doby držania modrej karty, a to 3 mesiace, resp. 6 mesiacov.

Písm. d)

Štátny príslušník stratil vyššiu odbornú kvalifikáciu potrebnú pre výkon pracovnej pozície.

Písm. e)

Mzda už nespĺňa zákonom stanovené minimálne hranice.

Písm. f)

Zistí sa, že v žiadosti alebo prílohách boli uvedené nepravdivé údaje alebo doklady boli sfaľované či neoprávnene pozmenené.

Písm. g), h), i)

Štátnemu príslušníkovi bola zamietnutá žiadosť o vydanie alebo obnovenie modrej karty, alebo mu modrá karta zanikla.

Poznámka

Policajný útvar žiadosť o vydanie modrej karty zamietne, ak štátny príslušník tretej krajiny nespĺňa podmienky na vydanie modrej karty, štátny príslušník tretej krajiny predloží doklady získané podvodným spôsobom, falošné alebo pozmenené doklady, ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je hrozbou pre bezpečnosť štátu, verejný poriadok alebo verejné zdravie, ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty vydananej členským štátom menej ako 12 mesiacov, zamestnávateľ, u ktorého má byť štátny príslušník tretej krajiny zamestnaný, bol založený alebo vykonáva činnosť s hlavným cieľom uľahčovať vstup štátnych príslušníkov tretej krajiny alebo ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty vydananej členským štátom menej ako šesť mesiacov potom, ako mal vydanú modrú kartu iným členským štátom alebo Slovenskou republikou.

Ods. 11

Preverovanie podmienok u zamestnávateľa

Úrad preveruje splnenie niektorých podmienok z ods. 4, a to najmä absenciu uložených pokút a ďalšie kritériá, aj u zamestnávateľov zamestnávajúcich štátnych príslušníkov tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. a), a to napr. v špecifických prípadoch zamestnávania. Pre posúdenie platí ako rozhodujúci deň nástupu do práce **dohodnutý termín**.

Ods. 12

Vydanie nového potvrdenia pri nezmene podmienkach

Ak dôjde k zmene údajov v oznámení podľa § 23b ods. 1 písm. d), ktoré však nemajú vplyv na splnenie základných podmienok podľa ods. 4, a to napr. zmena adresy alebo iné formálne údaje, úrad vydá nové potvrdenie s aktualizovanými údajmi.

Platí, že toto nové potvrdenie sa doručuje rovnako ako pôvodné podľa ods. 8, čiže **ministerstvám a zamestnávateľovi**.

Znenie týchto odsekov definuje dôvody, za ktorých môže úrad zrušiť alebo musí zrušiť vydané potvrdenie na vysoko kvalifikované pracovné miesto. Zrušenie môže byť iniciované **najmä z dôvodu porušenia zákona, nepravdivých údajov, neobsadenia pracovného miesta, či zmeny stavu zamestnanca**, ako strata kvalifikácie, nezamestnanosť, zánik modrej karty. Zároveň upravujú proces obnovy potvrdenia pri administratívnych zmenách, ktoré nemajú zásadný vplyv na splnenie podmienok.

Tieto pravidlá zabezpečujú transparentnosť, zákonnosť a kontrolu zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny na vysokokvalifikovaných pozíciách.

§ 21b

Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta

(1) Úrad vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas alebo nesúhlas s jeho obsadením, do 15 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti zamestnávateľa, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny,

- a) na účel konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania,
- b) ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného

miesta,^{22b)} alebo

c) ktorý je držiteľom modrej karty.

(2) Žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podáva zamestnávateľ elektronickými prostriedkami podpísanú kvalifikovaným elektronickým podpisom na formulári, ktorého vzor určí ústredie. Prílohou k žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta je

a) kópia pracovnej zmluvy alebo písomný prísľub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania, ktorý obsahuje náležitosti pracovnej zmluvy; ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety, prísľub zamestnávateľa obsahuje aj súhlas užívateľského zamestnávateľa s dočasným pridením,

b) kópia rozhodnutia o uznaní dokladu o vzdelaní štátneho príslušníka tretej krajiny podľa osobitného predpisu^{22kf)} a kópia rozhodnutia o uznaní odbornej kvalifikácie podľa osobitného predpisu,²²ⁱ⁾ ak ide o regulované povolanie,

c) kópia dokladov preukazujúcich skutočnosť, že ide o vnútropodnikový presun,^{22kg)} ak tieto údaje neobsahuje pracovná zmluva, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 8 písm. b) alebo písm. c), a to dokladu preukazujúceho

1. názov a sídlo hostiteľského subjektu^{22kh)} a dátum začiatku a skončenia vnútropodnikového presunu,

2. skutočnosť, že hostiteľský subjekt patrí k tomu istému zamestnávateľovi alebo k tej istej skupine zamestnávateľov, odkiaľ je štátny príslušník tretej krajiny vyslaný na územie Slovenskej republiky,

3. skutočnosť, že štátny príslušník tretej krajiny bol pred začiatkom vnútropodnikového presunu zamestnaný u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov aspoň tri mesiace, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 8 písm. b), alebo aspoň šesť mesiacov, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 8 písm. c),

4. skutočnosť, že štátny príslušník tretej krajiny sa po skončení vnútropodnikového presunu bude môcť vrátiť späť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k zamestnávateľovi v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov,

5. skutočnosť, že štátny príslušník tretej krajiny má vysokoškolské vzdelanie požadované na výkon zamestnania a dohodu o odbornej príprave na účely profesijného rastu alebo získania vedomostí v oblasti manažmentu podniku, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 8 písm. b),

6. skutočnosť, že štátny príslušník tretej krajiny má odbornú kvalifikáciu a skúsenosti potrebné na výkon zamestnania, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 8 písm. c),

7. skutočnosť, že štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky na výkon regulovaného povolania, ak ide o regulované povolanie,

d) vyhlásenie zamestnávateľa alebo užívateľského zamestnávateľa, ak ide o štátneho príslušníka podľa § 21 ods. 4 druhej vety, o splnení podmienok podľa odseku 7 písm. f) na formulári, ktorého vzor určí ústredie, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v kraji podľa § 12 písm. ad).

(3) Ak žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta nie je úplná alebo prílohy podľa odseku 2 nie sú postačujúce pre overenie splnenia podmienok podľa odseku 4, úrad vyzve zamestnávateľa, aby ju v primerane určenej lehote doplnil; lehotá podľa odseku 1 začne plynúť po doručení úplnej žiadosti.

(4) Podmienkou na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, je, že

a) zamestnávateľovi, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, užívateľskému zamestnávateľovi, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety, alebo hostiteľskému subjektu nebola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti podľa odseku 2; na zisťovanie a preukazovanie splnenia tejto podmienky sa primerane vzťahuje § 70 ods. 8,

b) zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, alebo užívateľský zamestnávateľ, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety, splnil povinnosť podľa § 62 ods. 6

1. najmenej 20 pracovných dní pred poda-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- ním žiadosti podľa odseku 2,
2. najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti podľa odseku 2, ak ide o potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydávané na účel obnovenia prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania, alebo
 3. najneskôr v deň podania žiadosti podľa odseku 2, ak ide o potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydávané podľa odseku 7; táto podmienka a podmienky uvedené v prvom bode a druhom bode neplatia, ak ide o potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydávané podľa odseku 7 písm. c) až e),
 - c) doklady podľa odseku 2 písm. b) zodpovedajú požiadavkám na výkon regulovaného povolania uvedeného v pracovnej zmluve alebo v príslube zamestnávateľa podľa odseku 2 písm. a),
 - d) agentúra dočasného zamestnávania, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety,
 1. vykonáva činnosť agentúry dočasného zamestnávania najmenej tri roky pred podaním žiadosti podľa odseku 2,
 2. predložila úradu kópiu dohody o dočasnom pridelení zamestnancov medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom, ak si ju úrad vyžiadala,

e) dočasné pridelenie je prvým opätovným dočasným pridelením a za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok ako pri skončení dočasného pridelení, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 tretej vety.

(5) Ak ide o sezónne zamestnanie alebo vnútropodnikový presun, podmienkou na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, je aj,

- a) že zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, užívateľský zamestnávateľ, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety, alebo hostiteľský subjekt
 1. spĺňa podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. a), b), e) a f); na zisťovanie a preukazovanie splnenia podmienok podľa § 70 ods. 7 písm. a), b) a e) sa primerane vzťahuje § 70 ods. 8 a splnenie podmienok podľa § 70 ods. 7 písm. f) na

žiadosť úradu preukazuje zamestnávateľ, užívateľský zamestnávateľ alebo hostiteľský subjekt,

2. nemal uloženú pokutu podľa osobitného predpisu^{22k)} za porušenie povinnosti podľa § 23b ods. 10 v období piatich rokov pred podaním žiadosti podľa odseku 2; splnenie týchto podmienok zisťuje úrad,
- b) že pracovná zmluva alebo prísľub zamestnávateľa podľa odseku 2 písm. a) sú v súlade so zákonom,
- c) ak ide o vnútropodnikový presun, aj skutočnosť, že ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 8 písm. b) alebo písm. c).

(6) Úrad vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, ak voľné pracovné miesto nemožno obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Pri vydávaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta úrad prihliada na situáciu na trhu práce, ak odsek 7 neustanovuje inak.

(7) Úrad vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta bez prihliadnutia na situáciu na trhu práce, ak ide o

- a) štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý bude vykonávať v Slovenskej republike sústavnú vzdelávaciu činnosť alebo vedeckú činnosť ako pedagogický zamestnanec, ako vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, alebo ako výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti,
- b) štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 8 písm. b) alebo písm. c),
- c) potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydávané na účel konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania na to isté pracovné miesto,
- d) potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydávané na účel konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý má udelené národné vízum podľa osobitného predpisu^{22ka)} a ktorý bude zamestnaný na tom istom pracovnom mieste,
- e) potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydávané na účel konania o udelenie prechodného pobytu na účel

zamestnania štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorému sa poskytlo dočasné útočisko,^{22k)} ktorý je zamestnaný v pracovnom pomere na území Slovenskej republiky najmenej šesť mesiacov a ktorý bude zamestnaný na tom istom pracovnom mieste,

- f) výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily štátnym príslušníkom tretej krajiny v krají podľa § 12 písm. ad) u zamestnávateľa, ktorý ku dňu podania žiadosti podľa odseku 2 zamestnáva menej ako 45 % štátnych príslušníkov tretej krajiny z celkového počtu zamestnancov, pričom do celkového počtu zamestnancov sa započítavajú zamestnanci v pracovnom pomere dohodnutom najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času; ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety, uvedené podmienky musí spĺňať užívateľský zamestnávateľ.

(8) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, podľa odseku 1 písm. a) sa vydáva na obdobie, počas ktorého by mali zamestnanie, dočasné pridelenie, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety, alebo vnútropodnikový presun trvať, najviac však na

- a) **240 dní** počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, ak ide o sezónne zamestnanie,
- b) jeden rok, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny s vysokoškolským vzdelaním, ktorý v rámci vnútropodnikového presunu vykonáva odbornú prípravu (stáž) na účely profesionálneho rastu alebo získania vedomostí v oblasti manažmentu podnikania,
- c) tri roky, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý v rámci vnútropodnikového presunu vykonáva funkciu vedúceho zamestnanca alebo odborníka vyžadujúcu mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti, poznatky, kvalifikáciu a skúsenosti nevyhnutné na prevádzku alebo manažment,
- d) päť rokov, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, a ak jej niet, ak je zaručená vzájomnosť,
- e) dva roky, ak nejde o prípad podľa písmen a) až d).

(9) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, podľa

- a) odseku 1 písm. b) sa vydáva na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie **ale-**

bo dočasné pridelenie, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 tretej vety, trvať, najviac však na obdobie, na ktoré je udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,

- b) odseku 1 písm. c) sa vydáva na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie trvať, najviac však na obdobie, na ktoré je vydaná modrá karta.

(10) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta sa vydáva na formulári, ktorého vzor určí ústredie.

(11) Na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, nie je právny nárok.

(12) Úrad bezodkladne zašle vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta

- a) Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky alebo Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky,
- b) zamestnávateľovi, ktorý podal žiadosť podľa odseku 2.

(13) Úrad, ktorý potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydal, môže toto potvrdenie zrušiť, ak

- a) bolo kontrolnou činnosťou podľa § 68 zistené porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, pričom prihliada na závažnosť zistených nedostatkov a závažnosť ich následkov a opakované zistenie toho istého nedostatku, alebo
- b) štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil do zamestnania do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce **alebo štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety.**

(14) Úrad, ktorý potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydal, zruší toto potvrdenie, ak

- a) zamestnávateľovi alebo užívateľskému zamestnávateľovi, ak ide o sezónne zamestnanie, alebo hostiteľskému subjektu bola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania,
- b) zamestnávateľ alebo užívateľský zamestnávateľ, ak ide o sezónne zamestnanie,

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- alebo hostiteľský subjekt prestal spĺňať podmienku podľa odseku 5 písm. a) prvého bodu,
- c) zamestnávateľovi alebo užívateľskému zamestnávateľovi, ak ide o sezónne zamestnanie, alebo hostiteľskému subjektu bola uložená pokuta uvedená v odseku 5 písm. a) druhom bode,
- d) agentúre dočasného zamestnávania bola pozastavená činnosť agentúry dočasného zamestnávania alebo bolo zrušené povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety,
- e) dočasné pridelenie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety k užívateľskému zamestnávateľovi skončilo pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo toto potvrdenie vydané,
- f) zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny skončilo pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo toto potvrdenie vydané,
- g) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny zanikla modrá karta, ak ide o potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydané podľa odseku 1 písm. c),
- h) dodatočne zistí, že v žiadosti podľa odseku 2 alebo v jej prílohách zamestnávateľ uviedol nepravdivé údaje, alebo doklady boli vydané neoprávnene, sfaľované alebo neoprávnene pozmenené,
- i) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny bola zamietnutá žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania,^{22kk)}
- j) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny bola zamietnutá žiadosť o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania^{22kl)} alebo
- k) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny zanikol prechodný pobyt na účel zamestnania.^{22km)}
- (15) Úrad na základe oznámenia zmeny údajov podľa § 23b ods. 1 písm. d), ktoré nemajú vplyv na splnenie podmienok podľa odsekov 4 a 5, vydá nové potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta s aktualizovanými údajmi; ustanovenie odseku 12 sa vzťahuje rovnako.

Komentár k § 21b

Toto ustanovenie upravuje postup úradu práce pri vydávaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré je základným dokumentom pre zamestnávateľa, ak má záujem zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny,

t. j. osoby, ktoré nie sú občanmi členského štátu EÚ, EHP alebo Švajčiarska.

Ods. 1

Lehota na vydanie

Úrad je povinný vydať toto potvrdenie **do 15 pracovných dní** od doručenia úplnej žiadosti zamestnávateľa. Táto lehota je dôležitá z pohľadu právnej istoty, predvídateľnosti konania a plánovania náborových procesov zamestnávateľa.

Obsah potvrdenia

Potvrdenie môže:

- obsahovať **súhlas** s obsadením konkrétneho pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny, alebo
- vyjadriť **nesúhlas**, ak podmienky nie sú splnené.

To znamená, že nejde o automatický alebo formálny úkon, pričom úrad posudzuje splnenie viacerých podmienok stanovených v ďalších ustanoveniach zákona, a to najmä dostupnosť domácej pracovnej sily, splnenie povinností zamestnávateľa a pod.

Kto môže požiadať o potvrdenie

Zamestnávateľ môže požiadať o potvrdenie v troch prípadoch, ktoré sú rozdelené podľa právneho postavenia štátneho príslušníka tretej krajiny:

- **Pre účel konania o udelenie alebo obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania**

Ide o situáciu, keď štátny príslušník tretej krajiny ešte nemá pobyt na Slovensku alebo mu končí, a zamestnávateľ chce obsadiť pracovné miesto s takouto osobou. Toto potvrdenie je podkladom pre rozhodovanie cudzineckej polície o pobyte.

- **Pre osobu, ktorá už má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe predchádzajúceho potvrdenia**

Ak takáto osoba mení zamestnávateľa alebo pracovnú pozíciu, je potrebné nové potvrdenie. Umožňuje flexibilitu pohybu na trhu práce bez opakovania celého pobytového procesu.

- **Pre držiteľa modrej karty**

Modrá karta je osobitné povolenie pre vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín. Ak má držiteľ modrej karty záujem o zmenu zamestnávateľa alebo pracovnej pozície, vyžaduje sa nové potvrdenie.

Východisková situácia

Zatiaľ čo § 21a rieši **vysokokvalifikované zamestnania** spojené s modrou kartou, § 21b po-

krýva širšie spektrum prípadov, vrátane bežného zamestnania cudzincov s prechodným pobytom. Ustanovenie tak predstavuje všeobecnú úpravu pre prijímanie cudzincov na slovenský trh práce **mimo režimu modrej karty**.

Ustanovenie zavádza povinnosť úradu konať v lehote a zároveň vytvára právny rámec pre zamestnávajúce cudzincov v rôznych pobytových režimoch. Potvrdenie, ktoré úrad vydá, je zároveň kľúčovým prvkom pri získaní alebo obnovení pobytového oprávnenia, a tým aj pri legálnom vstupe štátneho príslušníka tretej krajiny na slovenský pracovný trh.

Ods. 2

Žiadosť o vydanie potvrdenia a povinné prílohy

— Forma žiadosti

Zamestnávateľ podáva žiadosť výlučne elektronicky a **musí byť podpísaná** kvalifikovaným elektronickým podpisom.

Používa sa formulár, ktorého vzor **určuje ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny**. Tento postup zabezpečuje **standardizáciu, bezpečnosť a overiteľnosť údajov** v procese zamestnávania cudzincov.

Prílohy k žiadosti

Zákon presne určuje, čo musí zamestnávateľ k žiadosti priložiť. Prílohy závisia aj od konkrétneho prípadu, a to najmä toho, či ide o regulované povolanie, vnútropodnikový presun alebo bežný pracovný pomer

Prím. a)

Pracovná zmluva alebo písomný prísľub
Základným dokumentom je **kópia pracovnej zmluvy**, alebo aspoň **prísľub zamestnávateľa** – ten musí obsahovať rovnaké náležitosti ako pracovná zmluva.

V prípade dočasného pridelenia cez agentúru podľa § 21 ods. 4 druhá veta sa vyžaduje **aj súhlas užívateľského zamestnávateľa**, čo zabezpečuje jeho vedomosť a súhlas so zamestnávaním cudzieho štátneho príslušníka.

Prím. b)

Uznanie kvalifikácie a vzdelania – ak ide o regulované povolanie

Ak sa má cudzinec zamestnať na regulovanej pozícii, napr. zdravotnícky pracovník, učiteľ, inžinier, je potrebné:

- **rozhodnutie o uznaní vzdelania** podľa osobitného predpisu (napr. MŠVVaŠ SR),
- **rozhodnutie o uznaní odbornej kvalifikácie**.

Poznámka

Príslušný orgán rozhodne o uznaní dokladu o vzdelaní do dvoch mesiacov od doručenia úplnej žiadosti. Príslušný orgán rozhodne o uznaní dokladu o vzdelaní, zamietnutí žiadosti o uznanie dokladu o vzdelaní alebo uložení kompenzačného opatrenia. Ak sú splnené podmienky na uznanie dokladu o vzdelaní, príslušný orgán rozhodne o uznaní dokladu o vzdelaní žiadateľa za rovnocenný s dokladom o vzdelaní vydaným v Slovenskej republike. Príslušný orgán rozhodne o zamietnutí žiadosti o uznanie dokladu o vzdelaní, ak po preskúmaní nemožno uznať doklad o vzdelaní žiadateľa za rovnocenný s dokladom o vzdelaní vydaným v Slovenskej republike. Ak v priebehu rozhodovania príslušný orgán zistí, že sú splnené podmienky, môže rozhodnúť o uložení kompenzačného opatrenia. V tomto rozhodnutí zároveň uvedie všetky náležitosti uskutočnenia príslušného kompenzačného opatrenia. Ak žiadateľ preukáže splnenie kompenzačného opatrenia predložením protokolu o skúške spôsobilosti alebo predložením písomného vyjadrenia, príslušný orgán vydá do 30 dní odo dňa ich doručenia rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní.

Prím. c)

Vnútropodnikový presun

Ak ide o **vnútropodnikový presun**, zákon požaduje rozsiahly súbor dokladov na overenie, že ide o legitímny a dočasný presun zamestnanca v rámci tej istej nadnárodnej firmy.

Ide o sedem druhov údajov, ktoré sa týkajú:

- totožnosti hostiteľskej firmy,
- vzťahu medzi firmami (matka-dcéra alebo koncern),
- dĺžky predchádzajúceho zamestnania,
- kvalifikácie a dôvodu presunu (napr. odborná príprava),
- podmienok regulovaného povolania, ak je relevantné.

Poznámka

Vnútropodnikovým presunom je dočasné vyslanie na viac ako 90 dní štátneho príslušníka tretej krajiny na účel zamestnania alebo odbornej prípravy, ktorý sa v čase podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu nachádza mimo územia Slovenskej republiky a členských štátov, zamestnávateľom so sídlom mimo územia Slovenskej republiky a členských štátov, s ktorým má štátny príslušník tretej krajiny pred presunom a počas presunu uzavretú pracovnú zmluvu, k tomu istému zamestnávateľovi alebo

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

k zamestnávateľovi v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov so sídlom v Slovenskej republike.

Písm. d)

Vyhlasenie o plnení podmienok v prípade nedostatkového zamestnania

Ak ide o prijatie cudzinca na **pracovné miesto s nedostatkom pracovnej sily** v danom kraji podľa § 12 písm. ad), vyžaduje sa špeciálne **vyhlásenie** zamestnávateľa alebo užívateľského zamestnávateľa.

Cieľom je potvrdiť, že sú splnené podmienky pre takéto zjednodušené zamestnanie, a to najmä kvôli pružnému obsadzovaniu akútnych pozícií, ako napr. vodiči, operátori výroby.

Odsek 3

Neúplná žiadosť a doplnenie

Ak zamestnávateľ nepredloží úplnú žiadosť alebo chýbajú niektoré prílohy podľa odseku 2, úrad vydá **výzvu na doplnenie**, a to v primeranej lehote. Lehotu 15 pracovných dní na rozhodnutie podľa odseku 1 začne úrad počítať až po doručení úplnej žiadosti.

Toto ustanovenie odráža zásadu procesnej spravodlivosti – zamestnávateľ nie je penalizovaný za neúplnú žiadosť bez možnosti nápravy, zároveň však **lehoty na vybavenie sa začínajú až po doplnení** potrebných dokumentov.

Znenie odsekov 2 a 3 slúžia ako procedurálne jadro procesu vydania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Stanovenie **jednoduchšej formy žiadosti, povinných príloh a postupu pri doplnení žiadosti** zabezpečuje transparentnosť, rovnosť a rýchlosť konania.

Odsek 4

Všeobecné podmienky na vydanie súhlasného potvrdenia

Tento odsek upravuje špecifické predpoklady, ktoré musia byť splnené, aby úrad práce mohol vydať potvrdenie obsahujúce súhlas s obsadením voľného pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny. Zohľadňuje sa najmä **serióznosť zamestnávateľa a formálna príprava pracovného miesta**.

Písm. a)

Bezúhonnosť zamestnávateľa v oblasti legálneho zamestnávania

Podmienkou je, že zamestnávateľ, vrátane užívateľského alebo hostiteľského subjektu, **nesmie mať uloženú pokutu za nelegálne zamestnávanie v posledných 5 rokoch** pred podaním žiadosti.

Toto ustanovenie odráža zásadu, že iba dôveryhodní a zákon rešpektujúci zamestnávateľia môžu zamestnávať štátnym príslušníkom.

Splnenie tejto podmienky úrad zisťuje na základe § 70 ods. 8, teda prostredníctvom spolupráce so **Štátnym inšpektorátom práce**.

Písm. b)

Zverejnenie pracovného miesta vopred

Zamestnávateľ musí dodržať lehotu na zverejnenie voľného pracovného miesta:

- **20 pracovných dní** pred podaním žiadosti štandardne,
- **15 pracovných dní** v prípade obnovy pobytu na účel sezónneho zamestnania,
- **v deň podania žiadosti**, ak ide o osobitné situácie podľa odseku 7, pričom ide najmä o prípady výnimiek, napr. humanitárne dôvody, výskumníci, vedci.

Ak sa žiadosť podáva v súlade s výnimkami podľa § 21b ods. 7 písm. c) až e), zverejnenie **nie je povinné**.

Týmto sa zabezpečuje preferencia domácich uchádzačov o zamestnanie a zabraňuje sa zneužívaniu systému zamestnávania cudzincov.

Písm. c)

Zhodnosť kvalifikácie s povolaním

Ak ide o regulované povolanie, doklady, ktorými sú diplomy, rozhodnutia o uznaní kvalifikácie, musia zodpovedať zamýšľanému výkonu práce podľa zmluvy či príslubu.

Písm. d)

Podmienky pre agentúry dočasného zamestnávania (ADZ)

Ak štátny príslušník má byť zamestnaný cez agentúru, agentúra musí byť **aktívna aspoň 3 roky** pred podaním žiadosti, ak si úrad vyžiadá, musí predložiť dohodu o dočasnom pridelení s užívateľským zamestnávateľom.

Cieľom je obmedziť vstup nespoľahlivých alebo účelovo založených agentúr do citlivého procesu zamestnávania cudzincov.

Písm. e)

Obmedzenie opakovaného pridelenia

V prípade opätovného pridelenia toho istého pracovníka cez ADZ, a to musí ísť o prvé opätovné pridelenie a za rovnakých alebo lepších mzdových podmienok ako pri predošlom pridelení.

Toto zabraňuje opakovanému a dlhodobému **obchádzaniu zákonnej ochrany pracovníkov**, najmä prostredníctvom rotácie.

Upozornenie

V nadväznosti na čl. I bod 31 novely zákona, ktorým sa umožňuje agentúre dočasného zamestnávania, aby štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorého vyslanie sa skončilo, jedenkrát opätovne dočasne pridelená za najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok k inému užívateľskému zamestnávateľovi, sa ustanovilo, aby splnenie podmienky skončenia prvého dočasného pridelenia, možnosti jedného opätovného dočasného pridelenia a podmienky najmenej rovnako priaznivých mzdových podmienok zisťoval úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci vydávania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Odsek 5**Špeciálne podmienky pre sezónne zamestnanie a vnútropodnikové presuny**

Tento odsek zavádza **dodatočné podmienky** pri:

- sezónnom zamestnávaní, alebo
- vnútropodnikovom presune.

Písm. a)**Povinnosti zamestnávateľa a bezúhonnosť**

Zamestnávateľ, užívateľský zamestnávateľ alebo hosťielsky subjekt musí:

- spĺňať kritériá z § 70 ods. 7 písm. a), b), e) a f):
 - ide o požiadavky ako **zabezpečenie ubytovania, úhrada poistného, splnenie daňových povinností a absencia dlhovoči štátu,**
 - úrad si tieto skutočnosti overuje sám alebo si ich môže vyžiadať od zamestnávateľa.
- **Nesmie mu byť uložená pokuta za porušenie povinností** podľa zákona o cezhraničnom pohybe zamestnancov podľa § 23b ods. 10 v posledných 5 rokoch.

Poznámka

Zákon sa odvoláva v prípade pokút na zákon 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.

Písm. b)**Súlad pracovnej zmluvy so zákonom**

Zmluva alebo prísľub predložený k žiadosti musí byť v súlade s právnym poriadkom SR, najmä Zákonníkom práce (napr. minimálna mzda, pracovný čas, nároky zamestnanca).

Písm. c)**Špecifikácia pre vnútropodnikové presuny**

Ak ide o ICT pracovníka, žiadosť musí byť podaná len pre osoby podľa odseku 8 písm. b) alebo c), čiže ide o špecificky definované typy presunov:

- manažéri,
- odborní špecialisti,
- zamestnanci v odbornej príprave.

Tým sa zabezpečuje, že **výnimky z bežných postupov** sa uplatňujú len na presne vymedzené profesijné kategórie.

Znenie odsekov 4 a 5 predstavujú kľúčové materiálne podmienky, ktoré musia byť pred vydaním potvrdenia posúdené úradom práce. Ich cieľom je:

- zabezpečiť, aby bol systém zamestnávania cudzincov **v súlade s verejným záujmom** a zákonnosťou,
- predchádzať zneužívaniu lacnej pracovnej sily zo zahraničia,
- ochrániť domáci trh práce a podporiť legálne podnikanie.

Odsek 6**Zásadná podmienka je nemožnosť obsadiť miesto uchádzačom z evidencie**

Znenie vyjadruje základnú filozofiu zákona o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín.

Prioritu pri obsadzovaní voľných pracovných miest majú osoby vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Význam je hlavne v tom, že **úrad vydá súhlasné potvrdenie len vtedy, ak na danú pracovnú pozíciu neexistuje vhodný kandidát z evidencie nezamestnaných.**

Pri rozhodovaní o žiadosti úrad prihliada na situáciu na trhu práce, teda na:

- **počet uchádzačov s požadovanou kvalifikáciou,**
- **dostupnosť pracovnej sily v regióne,**
- **platové podmienky a pracovné podmienky** ponúkané zamestnávateľom.

Cieľom je zabezpečiť, aby zamestnávanie cudzincov neohrozovalo zamestnanosť občanov SR a EÚ, a aby bolo doplnkové, nie konkurenčné.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Odsek 7

Výnimky z prihladania na situáciu na trhu práce

Tento odsek uvádza prípady, kedy sa potvrdenie vydáva **automaticky** za splnenia ostatných podmienok, bez preverovania trhu práce. Teda úrad nemusí skúmať, či je v evidencii dostupný vhodný kandidát.

Ustanovenie má urýchliť a zjednodušiť proces získania súhlasu, ak ide o **osobitne významné, prioritné alebo stabilné formy zamestnávania**.

Písm. a)

Zamestnanci v školstve, výskume a vývoji

Týka sa štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí budú pôsobiť ako:

- pedagogickí zamestnanci,
- vysokoškolskí učitelia,
- výskumní a vývojoví pracovníci,
- umeleckí pracovníci vysokej školy.

Dôvodom výnimky je, že ide o vysokokvalifikované profesie, ktoré prispievajú k rozvoju vzdelávania, vedy a výskumu, pričom je **často nedostatok domácich odborníkov**.

Písm. b)

Vnútro podnikový presun

Vzťahuje sa na ŠPTK podľa § 21b ods. 8 písm. b) a c), teda manažéri, špecialisti a zamestnanci v odbornej príprave v rámci presunu v nadnárodnej firme.

Dôvodom výnimky je podpora **medzinárodnej mobility pracovníkov** v rámci spoločností, ktoré pôsobia aj na území SR.

Písm. c)

Obnovenie pobytu na to isté pracovné miesto

Uľahčuje predĺženie legálneho zamestnania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí už v SR legálne pracujú.

Dôvodom výnimky je **zamedzenie administratívneho predlžovania procesov** pri zachovaní kontinuity pracovného pomeru.

Písm. d)

Národné vízum na to isté pracovné miesto

Vzťahuje sa na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí získali národné vízum a žiadajú o prechodný pobyt, pričom **pracovná pozícia sa nemení**.

Dôvodom výnimky je, že ide o prechod z dočasného statusu do trvalejšieho právneho režimu, čiže zjednodušenie legalizácie pobytu a práce.

Písm. e)

Štátny príslušník tretích krajín s dočasným útočiskom

Ak osoba s dočasným útočiskom pracuje aspoň 6 mesiacov na konkrétnom mieste a má byť zamestnaná ďalej na rovnakej pozícii.

Poznámka

Podľa zákona o azyle je odídencom cudzinec, ktorému ministerstvo na základe rozhodnutia vlády Slovenskej republiky poskytlo dočasné útočisko.

Dôvodom výnimky je snaha podporiť **integráciu utečencov a osôb s dočasným útočiskom** do pracovného trhu bez zbytočných prekážok.

Písm. f)

Nedostatkové profesie – kvóty a regionálne výnimky

V prípade zamestnania na nedostatkovej pozícii v určenom kraji podľa § 12 písm. ad), ak:

- zamestnávateľ nemá viac ako **45 % zamestnancov** z tretích krajín z celkového počtu zamestnancov s minimálne polovičným úväzkom,
- pri agentúrnych zamestnancoch sa táto podmienka vzťahuje na užívateľského zamestnávateľa.

Dôvod výnimky je podpora zamestnávania cudzincov v regiónoch a sektoroch s akútnym nedostatkom pracovnej sily, no zároveň **zabránenie prevažujúcej závislosti** firiem na zahraničnej pracovnej sile.

Znenie odsekov 6 a 7 spolu predstavuje kľúčový regulačný nástroj, ktorým štát:

- chráni domáci trh práce, no zároveň
- umožňuje pružný a cieleňý prístup k zahraničnej pracovnej sile tam, kde je to racionálne a žiaduce.

Rozlišovanie medzi **štandardným režimom podľa odseku 6** a **zjednodušeným režimom podľa odseku 7** zabezpečuje rovnováhu medzi ochranou zamestnancov a flexibilitou pre zamestnávateľov.

Odsek 8

Trvanie platnosti potvrdenia

Tento odsek určuje **maximálne obdobie**, na ktoré môže úrad práce vydať potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, v závislosti od typu zamestnania alebo právneho režimu.

Hlavný princíp

Platnosť potvrdenia je viazaná na:

- **očakávanú dĺžku zamestnania alebo presunu, a zároveň**
- **horný časový limit**, ktorý zákon explicitne ustanovuje.

Písm. a)

Sezónne zamestnanie je max. **240 dní počas 12 mesiacov**

Zohľadňuje časovo obmedzenú povahu práce v poľnohospodárstve, turizme a podobne.

Upozornenie

Za účelom zabezpečenia povinnosti v pracovnej zmluve písomným spôsobom jasne uviesť trvanie zamestnania, sa v § 21 ods. 5 definuje, že sezónne zamestnanie sa vykonáva v pracovnom pomere uzatvorenom na určitú dobu. V zmysle § 48 ods. 1 Zákonníka práce „Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu.“ Z citovaného ustanovenia vyplýva, že v prípade pracovného pomeru na určitú dobu je v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania. Zároveň sa upravuje obdobie na účely vykonávania sezónnej práce. S cieľom zosúladenia s úpravou v Zákonníku práce sa toto obdobie predĺžilo zo 180 dní na 240 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. V tejto súvislosti sa v § 21b ods. 8 písm. a) upravuje obdobie, na ktoré sa vydáva potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ak ide o sezónne zamestnanie.

Písm. b)

Vnútro podnikový presun na účel odbornej prípravy (stáže) je max. **1 rok**. Platí pre vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov, ktorí absolvujú **špecializovaný tréning**.

Písm. c)

Vnútro podnikový presun – špecialista alebo vedúci zamestnanec je max. **3 roky**.

Zohľadňuje **manažérske alebo expertné** úlohy s vyššou stabilitou a strategickým významom.

Písm. d)

Medzinárodná zmluva alebo vzájomnosť je max. **5 rokov**. Týka sa zamestnania na základe medzinárodných dohôd, a to napr. bilaterálne zmluvy o výmene pracovníkov.

Písm. e)

Všeobecné pravidlo je max. **2 roky**, ak nejde o prípady uvedené vyššie. Slúži ako **základný rámec** pre bežné žiadosti mimo špecifických režimov.

Po uplynutí platnosti potvrdenia možno v zásade podať žiadosť o nové potvrdenie, napr. pri obnovení pobytu, ak sú splnené podmienky.

Odsek 9**Dĺžka platnosti podľa typu potvrdenia**

Tento odsek rozlišuje iné režimy potvrdení podľa § 21b ods. 1 písm. b) a c) a viaže ich platnosť na iné právne akty:

Písm. a)

Pri potvrdeniach vydávaných k žiadosti o **obnovenie prechodného pobytu** podľa písm. b). Platnosť sa **viaže na dobu trvania samotného pobytu**.

Upozornenie

Nadväzne na úpravu podmienok pridelovania štátnych príslušníkov tretej krajiny v § 21 ods. 4 sa novelou zákona 1. 9. 2025 dopĺňa, že potvrdenie vydané podľa § 21b ods. 1 písm. b) sa vydáva aj na obdobie, počas ktorého by malo dočasné pridelenie štátneho príslušníka tretej krajiny trvať.

Písm. b)

Pri potvrdeniach k žiadosti o **modrú kartu** podľa písm. c). Platnosť je viazaná na obdobie platnosti modrej karty, čo je povolenie pre vysoko kvalifikovaných zamestnancov.

Tento odsek zabezpečuje súlad medzi administratívnym rozhodnutím úradu práce a rozhodnutím cudzineckej polície o pobyte.

Odsek 10**Formulár potvrdenia**

Zákon splnomocňuje ústredie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR určiť **záväzný formulár potvrdenia**.

Zabezpečuje sa tak **jednotnosť, prehľadnosť a právna istota** v administratívnom procese.

Formulár obsahuje štandardné údaje ako – identifikácia zamestnávateľa

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- pracovné miesto,
- zamestnanec,
- dĺžka platnosti potvrdenia,
- podmienky a poznámky.

V praxi je formulár **súčasťou elektronickej agendy úradu** a je poskytovaný zamestnávateľom, prípadne polícií.

Odsek 11

Dispozičný charakter rozhodnutia

Zákon výslovne stanovuje, že na vydanie potvrdenia nie je právny nárok.

Úrad môže **zamietnuť žiadosť**, aj keď sú formálne podklady kompletné – napríklad:

- ak nebola splnená niektorá z podmienok podľa odseku 4 alebo 5,
- ak existujú pochybnosti o pravdivosti údajov,
- alebo ak sú iné dôvody verejného záujmu, a to napr. bezpečnostné dôvody, situácia na trhu práce.

Potvrdzuje to diskrečný charakter rozhodnutia úradu práce, pričom nejde o automatický proces.

Odsek 12

Distribúcia potvrdenia

Úrad po vydaní potvrdenia bezodkladne, a to bez zbytočného odkladu **zašle dokument**.

Písm. a)

Príslušný orgán verejnej moci

Ministerstvu vnútra SR alebo Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí SR. Ide o **koordináciu s orgánmi, ktoré rozhodujú o pobyte cudzinca** (napr. cudzinecká polícia, konzuláty SR).

Písm. b)

Zamestnávateľovi, ktorý žiadosť podal

Aby ho mohol predložiť spolu s ďalšími dokumentmi pri žiadosti o prechodný pobyt cudzinca.

Znenie zaisťuje plynulosť medzi rozhodnutím úradu práce a konaním o pobyte, ktoré sa vedie samostatne podľa zákona o pobyte cudzincov.

Tieto ustanovenia:

- určujú **dĺžku platnosti potvrdenia** podľa typu zamestnania a pobytu,
- upravujú **formu a povahu potvrdenia**, a to štandardizovaný formulár, nie právny nárok,
- nastavujú mechanizmus **koordinácie medzi úradom práce a inými orgánmi štátnej správy**.

Spoločne dopĺňajú predchádzajúce odseky a uzatvárajú logickú štruktúru celého konania o obsadení pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny.

Odsek 13

Možnosť zrušenia potvrdenia

Tento odsek stanovuje diskrečnú právomoc úradu práce zrušiť vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta v dvoch typových prípadoch.

Písm. a)

Zistenie porušenia predpisov pri kontrole

Ak kontrolná činnosť podľa § 68, napr. inšpekcia práce, odhalí porušenia zákona zo strany zamestnávateľa, úrad môže zrušiť potvrdenie.

Musí pritom zvážiť závažnosť porušenia, jeho následky a opakovaný výskyt rovnakého pochybenia.

Ide o preventívny a represívny nástroj, ktorý umožňuje úradu práce reagovať na zneužívanie systému zamestnávania cudzincov.

Písm. b)

Nástup cudzinca do práce sa neuskutočnil

Ak štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil do zamestnania do 7 pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu, úrad môže zrušiť potvrdenie.

Rovnaké platí pri dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi, ak ide o režim agentúrneho zamestnávania.

Tento mechanizmus umožňuje vyčistiť register nepotrebných potvrdení a spružniť systém, aby sa dané miesto **mohlo ponúknuť inému uchádzačovi**.

Upozornenie

Nadväzne na úpravu podmienok pridelovania štátnych príslušníkov v § 21 ods. 4 sa v § 21b ods. 13 písm. b) od 1. 9. 2025 doplnil dôvod na zrušenie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, a to ak štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.

Odsek 14

Povinné a automatické zrušenie potvrdenia

Na rozdiel od predchádzajúceho odseku, tu zákon ustanovuje taxatívny výpočet dôvodov, kedy úrad má povinnosť zrušiť potvrdenie, nie je tu diskrečná právomoc, ale ide o právnu povinnosť.

Písm. a)

Zamestnávateľ alebo hostiteľský subjekt do-
stal **pokutu za nelegálne zamestnávanie**.

Ide o jeden z najzávažnejších priestupkov
v oblasti pracovného práva.

Písm. b) – c)

Zamestnávateľ prestal spĺňať podmienky
podľa odseku 5 písm. a), napr. má nevyrované
záväzky voči štátu alebo opakovane porušil pred-
pisy. Udržiava sa tak integrita systému a zabraňu-
je sa zneužívaniu.

Písm. d)

**Agentúre bolo zrušené alebo pozastavené
povolenie**

Platí najmä pre agentúrne zamestnávanie,
ktoré podlieha osobitnému režimu.

! Upozornenie

**Nadväzne na úpravu v § 31 ods. 2
a ods. 3 sa od 1. 9. 2025 vypúšťa odkaz
na § 31 ods. 2 tak, aby zákonným
dôvodom na zrušenie potvrdenia vy-
dávaného podľa § 21b boli aj fakul-
tatívne dôvody na zrušenie povolenia
na vykonávanie činnosti agentúry do-
časného zamestnávania.**

Písm. e) – f)

**Predčasné skončenie zamestnania alebo
pridelenia**

Ak sa pracovný pomer alebo dočasné pride-
lenie skončí skôr, potvrdenie už **nie je opodstat-
nené**.

Písm. g)

Zánik modrej karty

Potvrdenie naviazané na modrú kartu auto-
maticky stráca význam, ak karta zanikne.

Písm. h)

Zistenie nepravdivých údajov v žiadosti.

Zahŕňa aj **sfaľšované dokumenty**, čím sa ex-
plicitne postihuje podvodné správanie.

Písm. i), j), k)

Negatívny výsledok konania o pobyte

Zamietnutie alebo zánik prechodného po-
bytu vedie k zrušeniu potvrdenia, pretože zaniká
jeho účel.

Znenie má ochrannú a ozdravnú funkciu, slú-
ži na **automatické vyradenie potvrdení**, ktoré
sa stali bezpredmetné alebo súvisia s nežiaducim
konaním.

Poznámka

Prechodný pobyt zanikne, ak štátny príslušník
tretej krajiny nevstúpi na územie Slovenskej re-
publiky do 180 dní od udelenia prechodného
pobytu, štátny príslušník tretej krajiny písomne
oznami policajnému útvaru skončenie pobytu,
štátnemu príslušníkovi tretej krajiny sa skončila
platnosť prechodného pobytu, štátnemu prísluš-
níkovi tretej krajiny bol uložený trest vyhostenia,
štátny príslušník tretej krajiny bol administratív-
ne vyhostený, štátny príslušník tretej krajiny
nadobudol štátne občianstvo Slovenskej repub-
liky, policajný útvar zrušil štátnemu príslušníkovi
tretej krajiny prechodný pobyt, alebo štátny prí-
slušník tretej krajiny zomrel alebo bol vyhlásený
za mŕtveho.

Odsek 15

**Vydanie nového potvrdenia po zmene
údajov**

Zákon upravuje mechanizmus administratív-
nej aktualizácie údajov. Ak zamestnávateľ oznámi
zmeny podľa § 23b ods. 1 písm. d), napr. zmena
obchodného mena, sídla, právnej formy, ktoré ne-
ovplyvňujú splnenie podmienok podľa odsekov 4
a 5. Úrad vydá nové potvrdenie, kde budú uvedené
aktualizované údaje. Nejde o nové posudzovanie
žiadosti, ale o administratívnu náhradu dokumen-
tu z dôvodu zmien technického charakteru.

Uplatní sa aj režim odseku 12, teda nové
potvrdenie sa opäť zasiela MV SR, MZVaEZ SR
a zamestnávateľovi. Znenie zabezpečuje **právnú
kontinuitu** dokumentácie a aktualizáciu údajov
v súlade s právnym stavom bez potreby opätov-
ného celého konania.

Znenie ustanovuje pravidlá:

- pre **zrušenie potvrdenia**, či už fakultatívne,
alebo povinné,
- a pre **vydanie nového potvrdenia** po for-
málnych zmenách.

Zákon tak rieši životný cyklus potvrdenia od
jeho vydania, cez zmenu, až po jeho prípadné
zrušenie. Zároveň vytvára mechanizmy ochrany
verejného záujmu, najmä v prípade **porušenia
zákona, podvodu alebo nelegálneho zamest-
návania**.

§ 22

Povolenie na zamestnanie

(1) Úrad po splnení podmienok na ude-
lenie povolenia na zamestnanie udelí po-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

volenie na zamestnanie na základe písomnej žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľa alebo právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ku ktorej bude štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Pri udelení povolenia na zamestnanie úrad prihliada na situáciu na trhu práce, ak tento zákon neustanovuje inak.

(2) Podmienkou na udelenie povolenia na zamestnanie je, že

- a) zamestnávateľovi, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, nebola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie; na zisťovanie a preukazovanie splnenia tejto podmienky sa primerane vzťahuje § 70 ods. 8,
- b) zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, splnil povinnosť podľa § 62 ods. 6
 1. najmenej desať pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 9,
 2. najmenej päť pracovných dní pred podaním žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania alebo
 3. najneskôr v deň podania žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie na to isté pracovné miesto a
- c) rozhodnutie alebo doklad podľa odseku 4 písm. b) zodpovedá požadovanému vzdelaniu.

(3) Podmienkou na udelenie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania je aj, že zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny,

- a) spĺňa podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. a), b), e) a f); na zisťovanie a preukazovanie splnenia týchto podmienok sa primerane vzťahuje § 70 ods. 8, a ak žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania predložil štátny príslušník tretej krajiny, splnenie podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. f) na žiadosť úradu preukazuje zamestnávateľ,
- b) nemal uloženú pokutu podľa osobitného predpisu^{22ki)} za porušenie povinnosti podľa § 23b ods. 10 v období piatich rokov pred

podaním žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania; splnenie týchto podmienok zisťuje úrad,

- c) **dohodol so štátnym príslušníkom tretej krajiny mesačnú úhradu za ubytovanie, ktorá nie je neprimerane vysoká vzhľadom na mesačnú čistú mzdu štátneho príslušníka tretej krajiny a kvalitu ubytovania, ak ubytovanie zabezpečuje alebo sprostredkúva zamestnávateľ.**

(4) Žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie sa podáva na formulári, ktorého vzor určí ústredie. Prílohou k žiadosti je

- a) pracovná zmluva alebo písomný prísľub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania, ktorý obsahuje náležitosti pracovnej zmluvy,
- b) rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní štátneho príslušníka tretej krajiny podľa osobitného predpisu^{22g)} alebo doklad o požadovanom vzdelaní v úradnom preklade do štátneho jazyka v origináli alebo v úradne osvedčenej kópii alebo v úradnom preklade do českého jazyka, na ktorom zastupiteľský úrad vyznačí zhodu prekladu s originálom osvedčovacou doložkou zastupiteľského úradu, opatrený doložkou vyššieho overenia, ak medzinárodná zmluva neustanovuje inak,²²ⁱ⁾ alebo doklad o požadovanom vzdelaní vydaný alebo overený príslušnými orgánmi Českej republiky v českom jazyku, ak ide o regulované povolanie,
- c) kópia dokladu o pobyte²³⁾ preukazujúceho udelenie prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 9 písm. c),
- d) kópia dokladu preukazujúceho priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 9 písm. d).

(5) Prílohou k žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania je aj

- a) **ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý nepodlieha vízovej povinnosti podľa osobitného predpisu,**
 1. doklad potvrdzujúci zabezpečenie ubytovania, ktoré spĺňa minimálne požiadavky podľa osobitného predpisu,^{23aa)} najmenej na predpokladané obdobie trvania zamestnania,
 2. doklad preukazujúci splnenie podmienky podľa odseku 3 písm. c),

ak ubytovanie zabezpečuje alebo sprostredkúva zamestnávateľ; týmto dokladom sa rozumie nájomná zmluva alebo iná zmluva upravujúca podmienky ubytovania zabezpečeného alebo sprostredkovaného zamestnávateľom,

- b) doklad potvrdzujúci zabezpečenie zdravotného poistenia počas pobytu na území Slovenskej republiky, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý nepodlieha vízovej povinnosti podľa osobitného predpisu,
- c) doklad preukazujúci splnenie podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. f), ak žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania predložil zamestnávateľ.

(6) Žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie predkladaná zamestnávateľom alebo právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ku ktorej bude štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu, musí byť doplnená o písomný súhlas štátneho príslušníka tretej krajiny s touto žiadosťou spolu s overením pravosti jeho podpisu podľa právnych predpisov štátu, ktorého je občanom, alebo podľa všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky.

(7) Povolenie na zamestnanie sa vydáva na formulári, ktorého vzor určí ústredie. Prílohou k povoleniu na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania je informácia o právach a povinnostiach štátneho príslušníka tretej krajiny vyplývajúcich zo sezónneho zamestnania.

(8) Na udelenie povolenia na zamestnanie nie je právny nárok, ak tento zákon alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.

(9) Povolenie na zamestnanie úrad udeľuje štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý

- a) bude zamestnaný na účel sezónneho zamestnania najviac 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- b) bude zamestnaný ako námorník na lodi registrovanej v Slovenskej republike alebo na lodi, ktorá sa plaví pod vlajkou Slovenskej republiky,
- c) má udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, v období do uplynutia 9 mesiacov od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny,
- d) má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak,^{22da)} v období

do uplynutia 12 mesiacov od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky.

(10) Úrad udeľí povolenie na zamestnanie bez prihladnutia na situáciu na trhu práce štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý podal žiadosť o predĺženie povolenia na zamestnanie na to isté pracovné miesto, alebo ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná.

(11) Povolenie na zamestnanie úrad udeľí do 20 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie. Úrad udeľí alebo predĺži povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania do desiatich pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie alebo predĺženie povolenia na zamestnanie, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému v období piatich rokov pred podaním tejto žiadosti bolo udelené povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania alebo bol udelený prechodný pobyt na účel sezónneho zamestnania. Ak žiadosť o udelenie alebo predĺženie povolenia na zamestnanie nie je úplná, úrad vyzve žiadateľa, aby ju v primerane určenej lehote doplnil; lehoty podľa prvej vety a druhej vety začnú plynúť až po doručení úplnej žiadosti.

(12) Úrad neudeľí povolenie na zamestnanie, ak

- a) štátny príslušník tretej krajiny
 - 1. je žiadateľom o udelenie azylu,
 - 2. nesplňa niektorú z podmienok na udelenie povolenia na zamestnanie,
- b) doklady predložené podľa odsekov 4 a 5 boli vydané neoprávnene, sfaľšované alebo neoprávnene pozmenené alebo doklady podľa odsekov 4 a 5 neboli predložené, a to ani v lehote určenej podľa odseku 11 tretej vety,
- c) ide o povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania, aj ak
 - 1. štátny príslušník tretej krajiny je členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi,
 - 2. nie sú splnené podmienky podľa odsekov 2 a 3 alebo
 - 3. pracovné podmienky uvedené v pracovnej zmluve alebo v príslube zamestnávateľa podľa odseku 4 písm. a) sú v rozpore so zákonom.

(13) Úrad písomne oznámi žiadateľovi neudelenie povolenia na zamestnanie alebo nepredĺženie povolenia na zamestnanie spolu s dôvodom neudelenia alebo nepredĺženia v lehotách podľa odseku 11.

Komentár k § 22**Ods. 1**

Základné podmienky na udelenie povolenia
Tento odsek upravuje **základnú právnu úpravu udeľovania povolenia na zamestnanie** pre štátnych príslušníkov tretích krajín, t. j. občanov mimo EÚ/EHP a Švajčiarska, ktorí nemajú voľný prístup na trh práce v SR. Ide o **klúčový mechanizmus migračnej politiky Slovenska**.

Upozornenie

Zmena v tomto ustanovení reaguje na námietky Európskej komisie k transpozícii čl. 12 ods. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci týkajúce sa povinnosti udeliť štátnym príslušníkom tretích krajín, splňajúcim kritériá, povolenie na sezónne zamestnanie. Novelou zákona od 1. 9. 2025 v § 22 ods. 1 a 9 sa explicitne uvádza právny nárok na udelenie povolenia na zamestnanie po splnení zákonných podmienok.

Podmienky udelenia povolenia

Úrad práce môže vydať povolenie na základe splnenia týchto podmienok:

- **Podanie písomnej žiadosti**
Žiadosť môže podať:
 - samotný **štátny príslušník tretej krajiny** napr. pri individuálnom vybavovaní,
 - **zamestnávateľ**, ktorý má záujem o jeho zamestnanie,
 - **právnická alebo fyzická osoba**, ku ktorej má byť cudzinec **vyslaný vykonávať prácu** napr. v rámci zmluvného vzťahu medzi firmami alebo pri poskytovaní služieb.

Týmto sa umožňuje, aby o povolenie žiadal aj tretí subjekt, pokiaľ je priamo dotknutý výkonom práce.

- **Nemožnosť obsadiť pracovné miesto uchádzačom z evidencie**

Základnou podmienkou je, že voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie evidovaným na úrade práce, tzv. prednostné obsadenie miest občanmi SR alebo EÚ.

Táto podmienka zabezpečuje **ochranu vnútorného trhu práce** najmä pre domácich uchádzačov.

- **Prihliadnutie na situáciu na trhu práce**

Pri rozhodovaní úrad prihliada na aktuálnu **regionálnu a sektorovú zamestnanosť**:

- počet evidovaných nezamestnaných v danom okrese alebo odvetvi,
- miera nezamestnanosti v regióne,
- existujúce profesijné nedostatky.

Úrad má diskrečnú právomoc, avšak **musí rešpektovať osobitné výnimky**, ktoré zákon stanovuje v iných paragrafoch, napr. § 23a – modrá karta, výnimky z testu trhu práce v § 21b ods. 7.

Charakter povolenia

Povolenie je správnym rozhodnutím vydaným v rámci správneho konania. Služi ako podklad pre získanie pobytového oprávnenia, čiže prechodného pobytu na účel zamestnania, v kombinovanom režime.

Ide o dočasné a účelovo viazané oprávnenie a vydáva sa **vždy len pre konkrétného zamestnávateľa a konkrétnu pracovnú pozíciu**.

Základné zásady a význam

Znenie zosobňuje vyváženie medzi ochranou domáceho trhu práce a otvorenosťou pre kvalifikovanú pracovnú silu zo zahraničia. Zároveň vytvára právny rámec, ktorý:

- chráni zamestnancov pred nelegálnym zamestnávaním,
- umožňuje flexibilitu zamestnávateľom pri riešení nedostatku pracovnej sily,
- poskytuje nástroje štátu na reguláciu migrácie podľa potrieb trhu práce.

Ods. 2**Všeobecné podmienky udelenia povolenia na zamestnanie**

Znenie ustanovuje **tri základné podmienky**, ktoré musí zamestnávateľ, a čiastočne aj štátny príslušník tretej krajiny, splniť na to, aby bolo možné udeliť povolenie na zamestnanie. Ide o preventívne opatrenia proti zneužívaniu systému a o **zabezpečenie ochrany pracovníkov**.

Písm. a)**Bezúhonnosť zamestnávateľa z hľadiska nelegálneho zamestnávania**

Zamestnávateľ nesmie mať v predchádzajúcich 5 rokoch uloženú pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania.

Cieľom je **zamedziť udeleniu povolení nespoľahlivým alebo neetickým zamestnávateľom**. Zisťovanie tejto podmienky sa riadi mechanizmami podľa § 70 ods. 8, t. j. preverovanie údajov z verejnej správy alebo z iných evidencií.

Písm. b)
Povinnosť zverejniť voľné pracovné miesto
(tzv. test trhu práce)

Zamestnávateľ musí včas zverejniť pracovnú ponuku na úrade práce:

- **10 pracovných dní** pred podaním žiadosti, ak ide o tzv. klasické zamestnanie podľa § 22 ods. 9,
- **5 pracovných dní** pred predĺžením sezónneho zamestnania,
- **v deň podania žiadosti** – len pri predĺžení existujúceho povolenia na to isté pracovné miesto.

Táto podmienka zabezpečuje prednostný prístup domáciach uchádzačov (SR a EÚ) na pracovné miesta.

Písm. c)
Vzdelanie a kvalifikácia cudzinca

Rozhodnutie alebo doklad o vzdelaní cudzinca musí zodpovedať požiadavkám na výkon práce, t. j. prax, odbor, kvalifikácia. Ide o ochranu pred zamestnávaním nekvalifikovaných osôb na pozície, ktoré vyžadujú odborné znalosti.

Ods. 3
Dodatočné podmienky pri sezónnom zamestnávaní

Znenie zavádza osobitné podmienky pre sezónne zamestnávanie, ktoré je typické pre odvetvia ako poľnohospodárstvo, lesníctvo, potravinárstvo alebo cestovný ruch.

Písm. a)
Overovanie spoľahlivosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ musí splňať viacero podmienok uvedených v § 70 ods. 7 písm. a), b), e), f), ktoré sa týkajú napr.:

- registrácie zamestnávateľa (napr. v zdravotných a sociálnych systémoch),
- plnenia daňových a odvodových povinností,
- neexistencie porušení pracovného práva,
- dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania.

Ak podáva žiadosť cudzinec, zamestnávateľ musí dodatočne preukázať napr. právny titul na zabezpečenie bývania podľa § 70 ods. 7 písm. f).

Písm. b)
Pokuty podľa osobitných predpisov

Zamestnávateľ nesmie mať v posledných 5 rokoch uloženú pokutu podľa osobitného predpisu za porušenie povinností pri nahlasovaní zmien podľa § 23b ods. 10.

Ide o prevenciu obchádzania nahlasovacích

povinností a obmedzenie fiktívneho zamestnávania.

Písm. c)
Cena ubytovania

Ak zamestnávateľ zabezpečuje alebo sprostredkúva ubytovanie, musí byť:

- mesačná úhrada **primeraná vo vzťahu k čistej mzde cudzinca,**
- **zodpovedajúca kvalite ubytovania.**

Táto podmienka chráni sezónnych pracovníkov pred **zneužívaním alebo neférovými podmienkami ubytovania** (napr. predražené alebo nevyhovujúce bývanie).

Znenia predstavujú preventívne filtre, ktoré zabezpečujú, že povolenie na zamestnanie bude udelené len:

- **serióznym zamestnávateľom,**
- **za transparentných podmienok,**
- **v súlade so záujmami slovenského trhu práce.**

Zároveň reflektujú potrebu ochrany zraniteľnejších skupín pracovníkov, predovšetkým sezónnych zamestnancov z tretích krajín.

! Upozornenie

Ak ubytovanie zabezpečí alebo sprostredkuje zamestnávateľ môže od štátneho príslušníka tretej krajiny vyžadovať nájomné, ktoré nesmie byť neprimerane vysoké v porovnaní s jeho čistou odmenou a v porovnaní s kvalitou ubytovania. Zmenou v § 22 ods. 3 písm. c) sa dopĺňa nová podmienka pre udelenie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania, a to že mesačná úhrada, ktorú uhrádza štátny príslušník tretej krajiny za ubytovanie zabezpečovaného alebo sprostredkovaného zamestnávateľom, nie je neprimerane vysoká v porovnaní s čistým zárobkom štátneho príslušníka tretej krajiny a v porovnaní s kvalitou zabezpečeného alebo sprostredkovaného ubytovania.

Ods. 4
Žiadosť a povinné prílohy

Tento odsek určuje formu a obsah žiadosti o povolenie na zamestnanie. Podáva sa na **formulári stanovenom ústredím ÚPSVaR**, čím sa zabezpečuje **jednotnosť údajov a postupov**.

Povinné prílohy k žiadosti

- **Pracovná zmluva alebo písomný prísľub**

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Služí ako dôkaz o zamýšľanom pracovnom vzťahu. Prísľub musí obsahovať všetky zákonné náležitosti pracovnej zmluvy (najmä mzdu, druh práce, pracovisko).

– **Doklad o vzdelaní alebo jeho uznaní**

Umožňuje úradu overiť, že štátny príslušník tretej krajiny má požadovanú kvalifikáciu.

Ak ide o dokumenty z cudziny, musia byť:

- úradne preložené do slovenčiny alebo češtiny,
 - vyššie overené,
 - v prípade dokumentov z ČR – uznáva sa český jazyk a postačuje overenie českými orgánmi.
- ### – **Doklady o osobitnom právnom postavení**
- Tieto prílohy sa vyžadujú, ak ide o osoby so:
- zlúčením rodiny, kedy treba predložiť doklad o pobyte podľa § 22 ods. 9 písm. c),
 - dlhodobým pobytom v EÚ, kedy treba doložiť príslušný status podľa § 22 ods. 9 písm. d),
 - Cieľom je overiť špeciálne právne postavenie, ktoré má vplyv na rozhodovanie o udelení povolenia.

Poznámka

Policajný útvar vydá štátnemu príslušníkovi tretej krajiny doklad o pobyte do 30 dní od udelenia pobytu, ak si podal žiadosť o udelenie pobytu na policajnom útvare, splnenia povinnosti, ak si podal žiadosť o udelenie pobytu na zastupiteľskom úrade, podania žiadosti o vydanie dokladu o pobyte; ak bola žiadosť o vydanie dokladu o pobyte podaná prostredníctvom elektronickej služby zavedenej na tento účel, doklad o pobyte policajný útvar vydá do 30 dní od nasnímania biometrických údajov štátneho príslušníka tretej krajiny, obnovenia prechodného pobytu alebo udelenia trvalého pobytu.

Odsek 5

Prílohy pri sezónnom zamestnaní

Špecifikuje **dodatočné povinné dokumenty** pri žiadosti o povolenie na sezónne zamestnanie, a to najmä pri osobách, ktoré nepotrebujú vízum.

Povinné prílohy

Písm. a)

Doklady o ubytovaní

Musí byť zabezpečené ubytovanie v súlade s hygienickými a stavebnými normami, a to podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ak ubytovanie poskytuje zamestnávateľ, musí byť preukázaná primeranosť ceny podľa odseku 3 písm. c). Nájomná zmluva alebo podobný dokument je povinnou prílohou.

Písm. b)

Doklad o zdravotnom poistení počas pobytu na Slovensku

Vyžaduje sa len pri osobách, ktoré nepotrebujú víza, pričom sa zabezpečuje pokrytie nákladov počas pracovného pobytu.

Písm. c)

Doklad podľa § 70 ods. 7 písm. f), najčastejšie ide o právny titul na ubytovanie, a to napr. nájomná zmluva, ktorý má predložiť zamestnávateľ, ak on podáva žiadosť.

Tieto požiadavky majú za cieľ ochranu práv a životných podmienok sezónnych pracovníkov, ktorí sú často zraniteľní voči zlým podmienkam bývania a neistote.

Upozornenie

V ustanovení § 22 ods. 5 sa dopĺňa nová príloha k žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania, a to nájomná zmluva alebo rovnocenný doklad, v ktorom sú uvedené podmienky ubytovania, ak žiadosť o vydanie povolenia za zamestnanie na účel sezónneho zamestnania podal zamestnávateľ, ktorý zabezpečuje alebo sprostredkuje ubytovanie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny počas obdobia trvania zamestnania.

Odsek 6

Súhlas cudzinca

Ak žiadosť o povolenie podáva nie cudzinec, ale zamestnávateľ, alebo osoba alebo firma, ku ktorej má byť cudzinec **vyslaný**, musí sa k nej pripojiť:

- **písomný súhlas** štátneho príslušníka tretej krajiny,
- **overený podpis** podľa práva krajiny pôvodu, alebo podľa slovenských predpisov.

Ide o ochranu cudzinca pred svojvoľným konaním iných osôb napr. podaním žiadosti bez jeho vedomia.

Odsek 7

Forma vydania povolenia

Povolenie sa vydáva na formulári určenom ústredím, opäť na zabezpečenie štandardizácie.

Pri **sezónnom zamestnaní** sa zároveň vydáva aj informačný dokument o právach a povinnostiach cudzinca.

Cieľom je, aby bol cudzinec informovaný o svojich právach a vedel, na čo má nárok, a zo

napr. pracovný čas, mzda, ubytovanie, ukončenie pracovného pomeru atď.

Odsek 8

Neexistencia právneho nároku

Zákon výslovne uvádza, že na povolenie na zamestnanie nie je právny nárok. Ak nejde o prípad, kde zákon alebo medzinárodná zmluva výslovne ustanovuje inak.

Úrad má diskrečnú právomoc, teda **môže rozhodnúť aj zamietavo, aj keď sú splnené podmienky**, ak to odôvodňuje situácia na trhu práce, bezpečnostné dôvody alebo iné verejné záujmy.

Ustanovenia slúžia na:

- **štandardizáciu procesov** v rámci formulárov, príloh,
- **ochranu záujmov štátu aj cudzincov**, a to dôkaz o vzdelaní, bývaní, poistení, informovanosti o právach,
- **zabezpečenie transparentnosti a dôveryhodnosti** konania,
- **posilnenie zodpovednosti zamestnávateľov** a predchádzanie zneužívaniu systému.

Odsek 9

Špecifické prípady, kedy možno udeliť povolenie na zamestnanie

Tento odsek taxatívne vymedzuje prípady, v ktorých úrad práce môže udeliť povolenie na zamestnanie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny.



Upozornenie

Zmena reaguje na námietky Európskej komisie k transpozícii čl. 12 ods. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28. 3. 2014) týkajúce sa povinnosti udeliť štátnym príslušníkom tretích krajín, spĺňajúcim kritériá, povolenie na sezónne zamestnanie. Novelou zákona od 1. 9. 2025 v § 22 ods. 1 a 9 sa explicitne uvádza právny nárok na udelenie povolenia na zamestnanie po splnení zákonných podmienok.

Udeľuje sa najmä v týchto prípadoch:

Písm. a)

Sezónne zamestnanie do **90 dní** v rámci 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Ide o krátkodobú prácu, napr. v poľnohospodárstve, turizme, potravinárstve, kde je dočasná potreba pracovnej sily.

Písm. b)

Námorníci – ak je zamestnanie na lodi registrovanej alebo plaviacej sa pod slovenskou vlajkou.

Tieto prípady sú osobitne upravené medzinárodným námorným právom, zamestnanie je viazané na slovenskú jurisdikciu.

Písm. c)

Cudzinci s **prechodným pobytom na účel zlúčenia rodiny**, ak ešte neuplynulo 9 mesiacov od udelenia tohto pobytu

Zákon stanovuje ochrannú lehotu – počas nej cudzinec zjednodušene získava prístup na trh práce.

Písm. d)

Osoby s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte EÚ, ktoré prišli do SR, ak **neuplynulo 12 mesiacov** od začiatku ich pobytu.

Ide o právo vyplývajúce z legislatívy EÚ, napr. smernica 2003/109/ES, ktoré má uľahčiť mobilitu cudzincov v rámci EÚ.

Tento odsek predstavuje výnimku z inak prísne regulovaného režimu udeľovania povolení – zohľadňuje osobitné humanitárne, rodinné či profesijné situácie.

Odsek 10

Povolenie bez prihladenia na situáciu na trhu práce

Štandardne je jednou z podmienok udelenia povolenia na zamestnanie posúdenie **situácie na trhu práce**, teda či existuje dostatok vhodných uchádzačov medzi občanmi SR, EÚ alebo registrovanými uchádzačmi o zamestnanie.

- V tomto odseku sa stanovuje **výnimka**, a to
- ak ide o žiadateľa o predĺženie povolenia na to isté pracovné miesto,
 - ak tak ustanovuje medzinárodná zmluva.

Tým sa zjednodušuje proces pre **zamestnávateľa aj zamestnanca**, ak ide o pokračovanie už existujúceho legálneho zamestnania. Nevyžaduje sa nové overovanie trhu práce, ktoré by mohlo byť časovo náročné.

Odsek 11

Lehoty na rozhodnutie o žiadosti

Upravuje **procesné lehoty**, v ktorých má úrad rozhodnúť:

štandardné prípady – rozhodnutie do

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

20 pracovných dní,

sezónne zamestnanie – do **10 pracovných dní**, ale len ak dotýčný už v predchádzajúcich 5 rokoch mal udelené povolenie alebo pobyt na sezónne zamestnanie.

Ak žiadosť nie je úplná:

- úrad vyzve na doplnenie a určí **primeranú lehotu**,
- lehoty na rozhodnutie, 10 alebo 20 dní, začnú plynúť až po doplnení kompletnej žiadosti.

Cieľom je zabezpečiť efektívne vybavovanie žiadostí, ale aj právnu istotu pre úrady a čas na preverenie žiadosti.

Odsek 12**Dôvody zamietnutia žiadosti**

Určuje, kedy úrad povolenie neudelí, pričom ide o zákonné prekážky.

Hlavné dôvody**Písm. a)**

Žiadateľ:

- **žiada o azyl** – počas azylového konania nemá povolenie na zamestnanie, pričom existujú výnimky podľa iných zákonov,
- **nesplňa podmienky** ustanovené zákonom, a to napr. nespĺnil oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa, chýba doklad o vzdelaní.

Písm. b)

Problém s dokladmi:

- boli sfaľované, pozmenené alebo vydané neoprávnene,
- neboli vôbec predložené ani po výzve podľa ods. 11.

Písm. c)

Špecifiká sezónneho zamestnania:

- žiadateľ je členom domácnosti, ktorá **poberá pomoc v hmotnej núdzi**, kedy je možná obava z neprimeraného zneužívania systému,
- **nie sú splnené podmienky** podľa § 22 ods. 2 alebo 3, a to napr. zamestnávateľ mal uloženú pokutu,
- **pracovná zmluva je nezákonná**, čiže napr. má nižšiu ako minimálnu mzdu, obchádza Zákoník práce atď.

Uvedené znenie chráni trh práce pred zneužívaním, zvyšuje dôveryhodnosť systému a poskytuje možnosť odmietnuť nepoctivých zamestnávateľov alebo žiadateľov.

Odsek 13**Povinnosť informovať žiadateľa**

Ak úrad rozhodne **o neudelení alebo nepredĺžení** povolenia, musí:

- písomne oznámiť žiadateľovi rozhodnutie,
- uviesť dôvod, prečo bola žiadosť zamietnutá,
- robiť tak v lehote podľa odseku 11.

Cieľom je zabezpečiť **právnu istotu**, možnosť obrany, ako napr. podať opravný prostriedok, a tiež transparentnosť konania úradu.

Upozornenie

Na námietky Európskej komisie súvisiace s povinnosťou príslušného orgánu členského štátu na vydanie písomného odôvodneného rozhodnutia o neudelení povolenia na sezónnu prácu, reaguje úprava § 22 doplnením nového odseku 13. Napriek skutočnosti, že postup, podľa ktorého je vydávané zamietavé stanovisko vo veci žiadosti o povolenie na účel sezónnej práce, je upravený v interných dokumentoch kompetentných orgánov Slovenskej republiky, sa tento postup upravil v § 22 ods. 13 zákona. V prípade neudelenia a nepredĺženia povolenia na zamestnanie sa upravuje povinnosť pre úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vydať odôvodnené zamietavé stanovisko v zákonných lehotách na udelenie alebo predĺženie povolenia na zamestnanie.

Znenie **odsekov 9 až 13** reguluje:

- kto a kedy môže získať povolenie na zamestnanie,
- za akých podmienok môže byť udelené,
- ako rýchlo má úrad konať,
- aké sú dôvody na jeho zamietnutie,
- ako musí byť rozhodnutie oznámené žiadateľovi.

Zmyslom je vyvážiť záujem o prilákanie pracovnej sily z tretích krajín so záujmom chrániť slovenský trh práce a predchádzať zneužívaniu systému.

§ 23**Platnosť povolenia na zamestnanie**

(1) Platnosť povolenia na zamestnanie zaniká

- a) uplynutím obdobia, na ktoré bolo udelené,
- b) skončením zamestnania pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo povolenie na zamestnanie udelené,
- c) uplynutím obdobia, na ktoré bol štátnemu príslušníkovi tretej krajiny povolený pobyt,

- d) zamietnutím žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo zánikom prechodného pobytu na účel zamestnania,
- e) zánikom prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny,
- f) dňom vydania modrej karty.
- g) zamietnutím žiadosti o udelenie prechodného pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, alebo zánikom prechodného pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie,
- h) dňom podania žiadosti o udelenie azylu.

(2) Úrad, ktorý povolenie na zamestnanie udelil, odírne povolenie na zamestnanie, ak

- a) doklady predložené podľa § 22 ods. 4 a 5 boli získané podvodným spôsobom, sfalšované alebo neoprávnené pozmenené alebo
- b) ide o povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania, aj ak

1. štátny príslušník tretej krajiny je členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi, alebo
2. zamestnávateľ, u ktorého je štátny príslušník tretej krajiny zamestnaný, prestal spĺňať podmienku na udelenie povolenia na zamestnanie uvedenú v § 22 ods. 3 písm. a), bola mu uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania alebo mu bola uložená pokuta uvedená v § 22 ods. 3 písm. b); to neplatí, ak úrad predlí štátnemu príslušníkovi tretej krajiny povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania u iného zamestnávateľa.

(3) Úrad, ktorý povolenie na zamestnanie udelil, môže odňať povolenie na zamestnanie, ak bolo kontrolnou činnosťou podľa § 68 zistené porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, pričom prihliada na závažnosť zistených nedostatkov a závažnosť ich následkov a opakované zistenie toho istého nedostatku, alebo ak štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil do zamestnania do siedmich pracovných dní od dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce.

(4) Povolenie na zamestnanie udelí úrad najviac na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie trvať, najviac však na dva roky alebo najviac na päť rokov, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika

viazaná, a ak jej niet, ak je zarúčená vzájomnosť; pri zamestnávaní na účel sezónneho zamestnania najviac na 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

(5) Povolenie na zamestnanie môže úrad na žiadosť štátneho príslušníka tretej krajiny predĺžiť najviac na dva roky, a to i opakovane. Povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania **úrad na žiadosť štátneho príslušníka tretej krajiny jedenkrát predlí po splnení podmienok na jeho predĺženie**, ak bolo povolenie na zamestnanie udelené na menej ako 90 dní, pričom celková doba povolenia na zamestnanie nesmie presiahnuť 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov; to sa vzťahuje aj na zamestnanie u iného zamestnávateľa. Pri predĺžení povolenia na zamestnanie sa primerane použije § 22.

(6) Podmienkou predĺženia povolenia na zamestnanie je, že zamestnanie sa bude vykonávať u toho istého zamestnávateľa a na tom istom pracovnom mieste; to sa nevzťahuje na predĺženie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania. Písomnú žiadosť o predĺženie povolenia na zamestnanie podáva štátny príslušník tretej krajiny úradu najskôr 90 dní a najneskôr 30 dní pred skončením platnosti udeleného povolenia na zamestnanie a v prípade predĺženia povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania najneskôr 20 dní pred skončením platnosti udeleného povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania.

Komentár k § 23

Ustanovenie upravuje okamihy, kedy povolenie na zamestnanie prestáva byť platné. Ide teda o taxatívny, čiže uzavretý, výpočet dôvodov zániku, pričom zánik nastáva ex lege, teda zo zákona, bez potreby vydania osobitného rozhodnutia úradu práce.

Ods. 1

Znenie upravuje, že povolenie na zamestnanie nie je trvalé, ale viaže sa na určité podmienky. Ak sa tieto podmienky porušia alebo zaniknú, povolenie sa automaticky stáva neplatným. Tento mechanizmus chráni trh práce a zabezpečuje, že cudzinci môžu pracovať len v súlade so zákonným rámcom.

Písm. a)

— **uplynutím obdobia, na ktoré bolo udelené** Ide o najjednoduchší a najbežnejší dôvod,

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

kedy povolenie má určenú časovú platnosť, a to napr. 1 rok. Po uplynutí tejto lehoty sa končí bez ohľadu na to, či cudzinec ďalej pracuje alebo nie.

Písm. b)

- **skončením zamestnania pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo povolenie na zamestnanie udelené**

Povolenie je viazané na konkrétneho zamestnávateľa a pracovné miesto. Ak sa pracovný pomer ukončí skôr, povolenie stráca význam a zaniká. Napríklad cudzinec dostane povolenie na 12 mesiacov, ale odíde po 6 mesiacoch, čo znamená, že povolenie **sa končí okamžite**.

Písm. c)

- **uplynutím obdobia, na ktoré bol štátnemu príslušníkovi tretej krajiny povolený pobyt**

Ak cudzincovi vyprší povolenie na pobyt, automaticky končí aj povolenie na zamestnanie. Pobyt je totiž základnou podmienkou na výkon práce.

Písm. d)

- **zamietnutím žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo zánikom prechodného pobytu na účel zamestnania**

Ak sa neudeluje alebo sa zruší prechodný pobyt viazaný priamo na zamestnanie, povolenie na prácu **stráca účinnosť**.

Písm. e)

- **zánikom prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny**

Niektorí cudzinci môžu pracovať na základe povolenia, keď majú pobyt na účel zlúčenia rodiny. Ak tento pobyt zanikne, a to napr. pri rozvoze, odchode rodinného príslušníka, končí aj povolenie.

Písm. f)

- **dňom vydania modrej karty**

Modrá karta je osobitný typ povolenia na pobyt a prácu **pre vysokokvalifikovaných pracovníkov**. Po jej vydaní už nie je potrebné samostatné povolenie na zamestnanie, čo znamená, že zaniká.

Písm. g)

- **zamietnutím žiadosti o udelenie prechodného pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, alebo zánikom prechodného pobytu**

Ide o špecifickú skupinu cudzincov, ktorí už majú dlhodobý pobyt v inom štáte EÚ, ale žiadajú o prechodný pobyt na Slovensku. Ak tento pobyt nedostanú alebo im zanikne, povolenie **na zamestnanie sa ruší**.

Písm. h)

- **dňom podania žiadosti o udelenie azylu**

Po podaní žiadosti o azyl sa mení právny režim pobytu cudzinci, pričom sa jeho právo na prácu riadi inými pravidlami. Preto doterajšie povolenie na zamestnanie **stráca platnosť**.

Znenie ustanovenia zabezpečuje, že povolenie na zamestnanie je vždy úzko naviazané na aktuálnu právnu a faktickú situáciu cudzinca, čiže na pobyt, zamestnanie, druh povolenia. Tým sa predchádza nelegálnej práci a situáciám, keď by cudzinec pracoval bez platného pobytu alebo mimo povolených podmienok. Úrad práce nemusí rozhodovať o zrušení, pretože zánik nastáva automaticky pri splnení jednej z uvedených podmienok.

Ods. 2

Znenie odseku 2 a 3 môžeme rozdeliť na dve časti, a to prípady, keď úrad **musí** odňať povolenie, a to podľa odseku 2, a prípady, keď tak **môže** urobiť podľa svojho uváženia podľa odseku 3.

Povinné odňatie povolenia na zamestnanie

Zákon v ustanovení vymenúva situácie, keď úrad práce nemá na výber a povolenie na zamestnanie odníma a ide o tzv. **obligatórne rozhodnutie**.

Písm. a)

Podvodné alebo sfaľované doklady

Ak sa zistí, že doklady predložené pri žiadosti podľa § 22 ods. 4 a 5, ako napr. pracovná zmluva, doklad o odbornej spôsobilosti, potvrdenie od zamestnávateľa, boli:

- získané podvodom,
 - sfaľované,
 - alebo neoprávnene zmenené,
- úrad povolenie automaticky odníma**. Ide o ochranu pred zneužívaním systému a pred nelegálnym zamestnávaním.

Písm. b)

Špeciálne pravidlá pre sezónne zamestnanie

Úrad povolenie odníma aj vtedy, ak ide o povolenie na sezónnu prácu a nastane niektorá z nasledujúcich situácií:

– **prijemca pomoci v hmotnej núdzi**

Ak je cudzinec členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi, povolenie sa odníme. Dôvodom je, že práca cudzinca má mať skutočný ekonomický prínos, nie byť kombinovaná so štátnou podporou v hmotnej núdzi.

– **problém na strane zamestnávateľa**

Ak zamestnávateľ:

- prestane spĺňať podmienku uvedenú v § 22 ods. 3 písm. a), a to napr. počet zamestnancov alebo splnenie povinností voči sociálnej a zdravotnej poisťovni,
- dostane pokutu za nelegálne zamestnávanie,
- alebo dostane pokutu podľa § 22 ods. 3 písm. b), pri ktorom ide o iné porušenia pracovnoprávných predpisov, úrad povolenie odníme.

Poznámka

Zákon vymedzuje výnimku, a to ak úrad stihne cudzincovi povolenie predĺžiť a presunúť ho k inému zamestnávateľovi. Vtedy povolenie nezánikne.

Ods. 3

Fakultatívne odňatie povolenia na zamestnanie

Na rozdiel od znenia odseku 2 tu **má úrad právo**, ale nie povinnosť, povolenie odňať. Ide o tzv. **discrečné oprávnenie**, ktoré umožňuje prihliadnuť na konkrétne okolnosti prípadu.

– **prvý dôvod, a to porušenie právnych predpisov**

Ak kontrola podľa § 68, ktorou je kontrolná činnosť úradu práce, zistí, že bol porušený niektorý právny predpis, úrad môže povolenie odňať.

Poznámka

Osobitným právnym predpisom na účely tohto znenia sa myslí

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce,
- zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ostatné predpisy o BOZP,
- zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Pri rozhodovaní úrad zvažuje:

- **závažnosť porušenia**,
 - **následky porušenia**, medzi ktoré patrí napr. ohrozenie zdravia alebo finančné škody,
 - **opakované porušenie** rovnakého predpisu.
- **druhý dôvod, a to nenastúpenie do zamestnania**

Ak cudzinec nenastúpi do práce do 7 pracovných dní od dohodnutého dátumu začiatku pracovného pomeru, úrad môže povolenie zrušiť. Cieľom tohto znenia je predísť situáciám, keď sa povolenia blokujú pre ľudí, ktorí v skutočnosti neplánujú nastúpiť, a tým **bránia obsadeniu miesta** iným uchádzačom.

Poznámka

Odsek 2 znamená, že úrad **musí** odňať povolenie, pričom ide o taxatívne uvedené prípady, kde nie je na rozhodnutí priestor na úvahu.

Odsek 3 znamená, že úrad **môže** povolenie odňať a ide o posudzovanie každého prípadu individuálne podľa závažnosti a okolností.

Znenie odsekov 4, 5 a 6 sa týkajú dĺžky platnosti povolenia, možnosti jeho predĺženia a podmienok, za akých sa to môže urobiť.

Ods. 4

Maximálna doba udelenia povolenia

Základným pravidlom je, že povolenie na zamestnanie sa vydáva len na obdobie, ktoré zodpovedá plánovanému trvaniu pracovného pomeru. Ak má pracovná zmluva trvať 1 rok, povolenie sa neudelí na 2 roky ako keby do zásoby.

Horná hranica

- bežné prípady – najviac **2 roky**,
- výnimky – najviac **5 rokov**, ak to umožňuje:
 - medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná, alebo
 - vzájomnosť, a to ak cudzia krajina umožňuje občanom SR obdobnú dĺžku pobytu a práce,
- špeciálna úprava pre sezónne zamestnanie – najviac 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Tento limit **zabraňuje** tomu, aby sa sezónne práce maskovali ako trvalé zamestnania.

Ods. 5

Predĺženie povolenia

– **bežné povolenia**

Úrad môže povolenie predĺžiť najviac o ďalšie 2 roky, a to i opakovane. V praxi to znamená, že ak cudzinec stále pracuje u toho istého zamestnávateľa a má splnené podmienky, môže pracovať **na max. 2-ročné obdobie**.

– **sezónne zamestnanie**

- povolenie možno predĺžiť len raz, a to iba vtedy, ak pôvodne nebolo udelené na plných 90 dní,
- celková doba aj po predĺžení nesmie

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- prekročiť 90 dní počas 12 mesiacov,
- predĺženie môže byť aj na prácu u iného zamestnávateľa, ak sa splnia podmienky.

Pri predlžovaní sa primerane **uplatňujú pravidlá na prvé udelenie povolenia**, a to týkajúce sa dokladov, podmienok zamestnávateľa, overenia situácie na trhu práce.

Upozornenie

Zmena v tomto ustanovení od 1. 9. 2025 reaguje na námietky Európskej komisie k transpozícii čl. 15 ods. 1 a 3 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci. Zavádza sa povinnosť povoliť sezónnym pracovníkom jedno predĺženie ich pobytu, ak si sezónni pracovníci predlžujú zmluvu s rovnakým zamestnávateľom, resp. sa zamestnávajú u iného zamestnávateľa. Explicitne sa uvádza právny nárok na jedno predĺženie povolenia na zamestnanie po splnení zákonných podmienok.

Ods. 6

Podmienky predĺženia a lehoty na podanie žiadosti

- **podmienka rovnakého zamestnávateľa a pracovného miesta**

Platí pre bežné povolenia, pri ktorom je predĺženie možné len vtedy, ak cudzinec bude naďalej pracovať u toho istého zamestnávateľa a na tom istom pracovnom mieste. Výnimkou je sezónne zamestnanie, pri ktorom táto podmienka neplatí a môže ísť aj k inému zamestnávateľovi.

- **lehoty na podanie žiadosti**

- **bežné povolenie** – najskôr 90 dní a najneskôr 30 dní pred skončením platnosti,
- **sezónne povolenie** – najneskôr 20 dní pred skončením platnosti.

Pri sezónnych prácach sú lehoty kratšie, aby sa rýchlo reagovalo na potreby trhu.

Taktiež je stanovená forma, a to že žiadosť musí byť podaná písomne. Nedodržanie lehôt spravidla znamená, že cudzinec bude musieť po skončení platnosti pôvodného povolenia žiadať o nové, nie o predĺženie.

Dôsledky pre prax

- dĺžka povolenia sa odvíja **od pracovnej zmluvy**, nie od želania zamestnanca či zamestnávateľa,

- predĺženie nie je automatické a treba podať žiadosť v zákonom stanovených lehotách,
- sezónne zamestnanie má prísne časové obmedzenie, a to max. 90 dní v roku, aj po predĺžení,
- pri bežných povoleniach je viazanosť na rovnakého zamestnávateľa a miesto práce dôležitá a zároveň si zmena zamestnávateľa spravidla vyžaduje nové povolenie.

§ 23a

(1) Zamestnávateľ môže zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny,

- a) ktorý má udelený trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- b) ktorý má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie,^{23a)} po uplynutí 12 mesiacov od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky,
- c) ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,
 1. po uplynutí 9 mesiacov nepretržitého pobytu na území Slovenskej republiky od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny,
 2. ktorý je rodinným príslušníkom držiteľa modrej karty,
 3. ktorý je rodinným príslušníkom štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21b ods. 8 písm. b) alebo písm. c) alebo podľa písmena ag) alebo
 4. ktorý je rodinným príslušníkom štátneho príslušníka tretej krajiny podľa písmena f),
- d) ktorý je rodinným príslušníkom občana členského štátu Európskej únie alebo rodinným príslušníkom občana Slovenskej republiky a ktorý má oprávnený pobyt na území Slovenskej republiky,
- e) ktorý má udelený prechodný pobyt na účel štúdia, ak osobitný predpis neustanovuje inak,²⁴⁾ alebo ktorý má udelené národné vízum podľa osobitného predpisu,^{22ka)} a výkon jeho práce nepresiahne u všetkých zamestnávateľov 40 hodín mesačne, ak je žiakom strednej školy, alebo 80 hodín mesačne, ak je študentom vysokej školy,
- f) ktorý má udelený prechodný pobyt na účel výskumu a vývoja, ak osobitný predpis neustanovuje inak,^{24a)} a
 1. ktorý vykonáva výskum alebo vývoj na základe dohody o hosťovaní^{24b)} alebo
 2. ktorého pedagogická činnosť v pracov-

- noprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu nepresiahne celkovo 50 dní v kalendárnom roku,
- g) ktorý má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí,^{24c)}
 - h) ktorý je žiadateľom o udelenie azylu a vstup na trh práce mu umožňuje osobitný predpis,²⁵⁾
 - i) ktorému bol udelený azyl,
 - j) ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
 - k) ktorému sa poskytnulo dočasné útočisko,
 - l) ak trvanie jeho pracovnoprávneho vzťahu alebo vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 30 dní v kalendárnom roku a ktorý je
 - 1. pedagogický zamestnanec, akademický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, vedecký, výskumný alebo vývojový pracovník, ktorý je účastníkom odborného vedeckého podujatia, alebo
 - 2. výkonný umelec, ktorý sa zúčastňuje na umeleckom podujatí,
 - m) ktorý zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo v súvislosti s dodávkou tovaru uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení alebo v súvislosti s dodávkou tovaru alebo služieb uskutočňuje programátorské práce alebo odborné školenia, ak trvanie jeho vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku,
 - n) ktorý je prijatý do pracovnoprávneho vzťahu na základe medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná a ktorá ustanovuje, že na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do pracovnoprávneho vzťahu nie je potrebné povolenie na zamestnanie,²⁷⁾
 - o) ktorý je rodinný príslušník člena diplomatickej misie, zamestnanca konzulárneho úradu alebo zamestnanca medzinárodnej vládnej organizácie so sídlom na území Slovenskej republiky, ak medzinárodná zmluva uzatvorená v mene vlády Slovenskej republiky zaručuje vzájomnosť,
 - p) ktorý je člen záchrannej jednotky a poskytuje pomoc na základe medzištátnej dohody o vzájomnej pomoci pri odstraňovaní následkov havárií a živelných pohrôm a v prípadoch humanitárnej pomoci,
 - r) ktorý je príslušník ozbrojených síl alebo civilnej zložky ozbrojených síl vysielajúceho štátu,²⁸⁾
 - s) ktorý vykonáva odbornú prax alebo odborný výcvik podľa osobitných predpisov^{28a)} v školách alebo školských zariadeniach,
 - t) 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^{28aa)} alebo má prijatú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania^{22c)} spolu so všetkými náležitostami podľa osobitného predpisu^{22dc)},**
 - u) ktorý nedovŕšil 26 rokov veku a ktorý bude zamestnávaný príležitostnými a časovo obmedzenými prácami v rámci výmeny medzi školami alebo v rámci programov pre mládež alebo programov pre vzdelávanie, ktorých sa Slovenská republika zúčastňuje,
 - v) ktorého vyslal zamestnávateľ so sídlom v členskom štáte Európskej únie v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom,
 - w) ktorý je spoločník obchodnej spoločnosti, štatutárny orgán obchodnej spoločnosti alebo člen štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti, ktorý plní úlohy pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc,^{28b)} vykonávaním činností, a to počas obdobia, na ktoré bolo vydané rozhodnutie o poskytnutí investičnej pomoci,
 - x) ktorý pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc, zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení, programátorské práce alebo odborné školenia, a to počas obdobia, na ktoré bolo vydané rozhodnutie o poskytnutí investičnej pomoci,
 - y) ktorý je zamestnaný v medzinárodnej doprave, ak je na výkon práce vyslaný svojím zahraničným zamestnávateľom,
 - z) ktorý vykonáva činnosť pre právnickú osobu, ktorej bolo vydané osvedčenie o významnej investícii,^{28c)} a ktorý
 - 1. riadi túto právnickú osobu alebo jej organizačnú zložku alebo
 - 2. má mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti alebo poznatky nevyhnutné na prevádzku spoločnosti, výskumné techniky alebo manažment, ak vykonávanie tejto činnosti nepre-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- siahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku,
- aa) ktorý je akreditovaný v oblasti oznamovacích prostriedkov,
 - ab) ktorému bol predĺžený tolerovaný pobyt z dôvodu, že je obeťou obchodovania s ľuďmi,^{28d)}
 - ac) ktorému bol udelený tolerovaný pobyt z dôvodu rešpektovania jeho súkromného a rodinného života,^{28e)}
 - ad) ktorému bol udelený tolerovaný pobyt z dôvodu nelegálneho zamestnávania za osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok, ak je jeho prítomnosť nevyhnutná na účely trestného konania,^{28f)}
 - ae) ktorý vykonáva duchovenskú činnosť z poverenia registrovanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti,
 - af) ktorý má udelené národné vízum^{28g)} a
 1. na ktorého sa vzťahuje program pracovnej dovolenky, ktorý schválila vláda Slovenskej republiky,
 2. ktorý sa podieľa na realizácii filmového projektu na území Slovenskej republiky alebo
 3. ide o záujem Slovenskej republiky, ktorý schválila vláda Slovenskej republiky, ak písmeno e) neustanovuje inak,
 - ag) ktorý u neho dočasne pôsobí na základe mobility^{28h)}
 1. od zamestnávateľa v členskom štáte Európskej únie v rámci vnútropodnikového presunu alebo
 2. ktorý vykonáva výskum a vývoj na základe dohody o hostovaní alebo ktorého pedagogická činnosť nepresiahne celkovo 50 dní v kalendárnom roku,
 - ah) ktorého výkon práce u všetkých zamestnávateľov nepresiahne 80 hodín mesačne, ak ide o študenta vysokej školy, ktorý sa na území Slovenskej republiky zdržiava na základe mobility,^{28h)}
 - ai) ktorý pre centrum podnikových služieb²⁸ⁱ⁾ poskytuje odborné školenia, ak trvanie jeho pracovnoprávného vzťahu s centrom podnikových služieb nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku,
 - aj) **zrušené.**
 - (2) U štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 1 sa nevyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenie na zamestnanie.

Komentár k § 23a

Znenie tohto ustanovenia je veľmi dôležité, pretože určuje, v ktorých prípadoch môže zamestnávateľ zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny aj bez povolenia na zamestnanie a bez iných štandardných **administratívnych obmedzení** podľa zákona o službách zamestnanosti. Ustanovenie teda predstavuje výnimky z povinnosti mať povolenie a zároveň v odseku 2 **ruší povinnosť** tzv. testu trhu práce.

Ods. 1

Kategórie osôb, ktoré možno zamestnať bez povolenia

Zoznam je veľmi rozsiahly a pokrýva desiatky situácií. Možno ich rozdeliť do niekoľkých hlavných skupín:

– Osoby s trvalým alebo špecifickým prechodným pobytom

- **Písm. a)** – trvalý pobyt na území SR – plný prístup na trh práce, podobne ako občan SR.
- **Písm. b)** – dlhodobý pobyt v inom členskom štáte EÚ, po 12 mesiacoch pobytu na Slovensku.
- **Písm. c)** – prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, v určitých podmienkach aj skôr než po 9 mesiacoch (napr. rodinní príslušníci držiteľa modrej karty, výskumníkov, investorov).
- **Písm. d)** – rodinní príslušníci občana EÚ alebo občana SR s oprávneným pobytom.
- **Písm. g)** – postavenie Slováka žijúceho v zahraničí.

– Osoby s povolením na pobyt na účel štúdia, výskumu, vývoja

- **Písm. e)** – študenti s obmedzeným rozsahom práce (40 hodín mesačne pre stredoškóľakov, 80 hodín mesačne pre vysokoškóľakov).
- **Písm. f)** – výskumní a vývojoví pracovníci na základe dohody o hostovaní alebo s limitom 50 dní pedagogickej činnosti ročne.

– Osoby so špeciálnym ochranným alebo humanitárnym statusom

- **Písm. h) – k)** – žiadatelia o azyl, ak to umožňuje osobitný predpis, azylanti, osoby s doplnkovou ochranou a osoby s dočasným útočiskom.
- **Písm. ab) – ad)** – obeť obchodovania s ľuďmi, osoby s tolerovaným pobytom

z dôvodu ochrany súkromného života alebo nelegálneho zamestnávania za vykorisťujúcich podmienok.

– **Krátkodobé alebo špecifické pracovné činnosti**

- **Písm. l)** – krátkodobé práce do 30 dní ročne, a to pedagógovia, vedci, umelci.
- **Písm. m)** – dodávky tovarov/služieb vrátane montáže a školení, max. 90 dní ročne.
- **Písm. y)** – zamestnanci v medzinárodnej doprave.

– **Zamestnanie podľa medzinárodných dohôd alebo diplomatických výsad**

- **Písm. n)** – medzinárodné zmluvy, ktoré rušia povinnosť povolenia.
- **Písm. o)** – rodinní príslušníci diplomatov a členov medzinárodných organizácií s reciprocitou.
- **Písm. p)** – členovia záchranných jednotiek podľa medzištátnych dohôd.
- **Písm. r)** – príslušníci ozbrojených síl iných štátov.

– **Osoby zapojené do vzdelávacích, výmenných alebo mládežníckych programov**

- **Písm. s)** – odborná prax a výcvik v školách.
- **Písm. t)** – absolventi slovenských stredných a vysokých škôl s oprávneným pobytom alebo podanou žiadosťou o prechodný pobyt na účel zamestnania.
- **Písm. u)** – mladí do 26 rokov v rámci výmen medzi školami alebo programov pre mládež.

! Upozornenie

Na základe poznatkov aplikačnej praxe sa novelou zákona v § 23a ods. 1 písm. t) upravujú podmienky z hľadiska pobytu pre štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý úspešne absolvoval štúdium na strednej škole alebo na vysokej škole na území Slovenskej republiky. Cieľom je preklenúť obdobie z hľadiska pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny po ukončení štúdia na strednej alebo vysokej škole a jeho oprávnenosť vykonávať zamestnanie bezprostredne po ukončení štúdia. úpravou.

– **Osoby vyslané zo zahraničia alebo pracujúce pre významné investície**

- **Písm. v)** – vyslaní zamestnanci z iných členských štátov EÚ, čiže poskytovanie služieb.
- **Písm. w) – x)** – osoby spojené s investičnou pomocou, a to spoločníci, štatutári, montážnici.
- **Písm. z)** – osoby pracujúce pre spoločnosť so statusom významná investícia, a to manažéri, experti, do 90 dní ročne.

– **Osoby s osobitným vízom alebo v záujme SR**

- **Písm. aa)** – akreditovaní novinári.
- **Písm. af)** – národné vízum, a to pracovná dovolenka, filmové projekty, iné záujmy SR.
- **Písm. ag) – ah)** – mobilita v rámci vnútro podnikového presunu alebo výskumu, študenti na mobilitu s limitom 80 hodín mesačne.
- **Písm. ai)** – odborné školenia pre centrum podnikových služieb max. 90 dní ročne.

Ods. 2

Zrušenie administratívnych povinností

Pre všetkých vymenovaných v odseku 1 nie je

potrebné:

- **potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta**, čiže tzv. test trhu práce,
- **potvrdenie o možnosti obsadenia vysokokvalifikovaného pracovného miesta**,
- **povolenie na zamestnanie**.

Tým sa výrazne skraca a zjednodušuje proces zamestnania týchto osôb.

Znenie tohto ustanovenia je kľúčové pre HR oddelenia a zamestnávateľov, pričom hovorí, kedy sa cudzinci môžu priamo zamestnať bez administratívnej záťaže. Zoznam je rozsiahly, preto je v praxi bežné, že sa preveruje typ pobytu cudzinca a porovnáva sa s týmto ustanovením. Cieľom je umožniť **rýchle zapojenie určitých skupín na trh práce**, napríklad ako sú študenti, vedci, investori, humanitárne prípady, a zároveň zachovať kontrolu tam, kde je to potrebné.

§ 23b

Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občana členského štátu Európskej únie a štátneho príslušníka tretej krajiny

(1) Zamestnávateľ je povinný

- a) **vyžiadať si od štátneho príslušníka tretej krajiny pred jeho prijatím do zamestnania kópiu**

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

1. platného dokladu o pobyte,
 2. potvrdenia o prijatí žiadosti o vydanie modrej karty alebo potvrdenia o prijatí žiadosti o obnovenie modrej karty, ktoré potvrdzuje prijatie uvedenej žiadosti so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu,^{22db)}
 3. potvrdenia o prijatí žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo potvrdenia o prijatí žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ktoré potvrdzuje prijatie uvedenej žiadosti so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu,^{22dc)} alebo
 4. iného oprávnenia na pobyt podľa osobitného predpisu,²⁹⁾
- b) uchovávať počas trvania zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny
1. doklady podľa písmena a) a
 2. potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
- c) odovzdať
1. štátnemu príslušníkovi tretej krajiny najneskôr pri jeho nástupe do zamestnania
 - 1a. kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
 - 1b. kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
 - 1c. doklad podľa § 22 ods. 5 písm. a) druhého bodu, ak o povolenie na zamestnanie žiadal zamestnávateľ,
 2. užívateľskému zamestnávateľovi najneskôr pri nástupe dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety,
- d) oznámiť úradu každú zmenu údajov uvedených v potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu.

(2) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať úrad o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie, jeho rodinných príslušníkov a štátneho príslušníka tretej krajiny do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania. **Agentúra dočasného zamestnávania je povinná písomne informovať úrad o začatí dočasného pridelenia a o skončení dočasného pridelenia štátneho príslušníka podľa § 21 ods. 4 druhej vety do siedmich pracovných dní odo dňa začatia dočasného pridelenia a do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia. Ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľ je povinný k informáciám podľa prvej vety priložiť aj kópiu**

- a) pracovnej zmluvy a ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. i), kópiu pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru,
- b) potvrdenia o prijatí žiadosti o vydanie modrej karty alebo potvrdenia o prijatí žiadosti o obnovenie modrej karty, ktoré potvrdzuje prijatie uvedenej žiadosti so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu,^{22db)} ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. g),
- c) potvrdenia o prijatí žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo potvrdenia o prijatí žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ktoré potvrdzuje prijatie uvedenej žiadosti so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu,^{22dc)} ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. h).

(3) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať úrad, ak štátny príslušník tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty alebo na ktorého zamestnávanie bolo vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo udelené povolenie na zamestnanie, nenastúpil do zamestnania do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce.

(4) Tuzemská právnická osoba alebo tuzemská fyzická osoba, ktorá uzatvorila zmluvu so zahraničnou právnickou osobou alebo so zahraničnou fyzickou osobou, na ktorej zákla-

de sú k nej vysielaní zamestnanci zahraničného zamestnávateľa vykonávať prácu na území Slovenskej republiky (ďalej len „informujúca organizácia“), je zodpovedná za pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa osobitných predpisov.³⁰⁾

(5) 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. Prílohou k formuláru podľa prvej vety je kópia dokladu preukazujúceho splnenie podmienky podľa § 23a ods. 1. Povinnosť podľa prvej vety má aj informujúca organizácia, ku ktorej sú vyslaní občania členského štátu Európskej únie alebo štátni príslušníci tretej krajiny podľa § 23a ods. 1 písm. l), m), v) až y), najneskôr do siedmich pracovných dní odo dňa vyslania a najneskôr do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia vyslania. Ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 23a ods. 1 písm. v), prílohou k formuláru podľa prvej vety je aj

- a) doklad potvrdzujúci zabezpečenie ubytovania, ktoré spĺňa minimálne požiadavky podľa osobitného predpisu,^{23aa)} najmenej na predpokladané obdobie vyslania, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý nepodlieha vízovej povinnosti podľa osobitného predpisu,
- b) kópia osvedčenia o uplatniteľných právnych predpisoch,^{30aa)} ak bolo poskytnuté,
- c) kópia dokladu o pobyte na území členského štátu, v ktorom štátny príslušník tretej krajiny bežne pracuje, ak sa povolenie na pobyt vyžaduje podľa právnych predpisov štátu, z ktorého je vyslaný.

(6) Informujúca organizácia, ku ktorej sú vysielaní štátni príslušníci tretej krajiny podľa § 22 ods. 10, je povinná písomne informovať úrad o začiatku vyslania a o skončení vyslania štátneho príslušníka tretej krajiny do siedmich pracovných dní odo dňa vyslania a do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia vyslania.

(7) Ak nedošlo k vyslaniu štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému bolo udelené povolenie na zamestnanie, informujúca organizácia

je povinná o tom písomne informovať úrad do siedmich pracovných dní odo dňa, keď sa dozvedela, že k vyslaniu nedôjde.

(8) Na účely odsekov 1, 2 a 5 sa za zamestnanie považuje výkon práce v pracovnoprávnom vzťahu.

(9) Hostiteľský subjekt je povinný plniť povinnosti podľa odseku 1 a písomne informovať **úrad** o začiatku a skončení vnútropodnikového presunu a o začiatku a skončení mobility v rámci vnútropodnikového presunu do siedmich pracovných dní odo dňa, keď nastala táto skutočnosť.

(10) Zamestnávateľ je povinný štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorému

- a) bolo odňaté povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania podľa § 23 ods. 2 písm. b) druhého bodu, vyplatiť peňažnú náhradu v sume **všetkých nárokov vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a kolektívnej zmluvy za obdobie, za ktoré by mu patrili**, ak by k odňatiu povolenia na zamestnanie nedošlo, alebo
- b) bol zrušený prechodný pobyt na účel sezónneho zamestnania na základe zrušenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podľa § 21b ods. 14 písm. a) až d), vyplatiť peňažnú náhradu v sume **všetkých nárokov vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a kolektívnej zmluvy za obdobie, za ktoré by mu patrili**, ak by k zrušeniu prechodného pobytu nedošlo.

(11) Informujúca organizácia je povinná zabezpečiť štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktorí sú k nej vyslaní podľa § 23a ods. 1 písm. v), ubytovanie, ktoré spĺňa minimálne požiadavky podľa osobitného predpisu,^{23aa)} najmenej na predpokladané obdobie vyslania.

(12) **Ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety,**

- a) **povinnosti podľa odseku 1 písm. a) prvého bodu a tretieho bodu a písm. b) plní aj užívateľský zamestnávateľ,**
- b) **užívateľský zamestnávateľ je povinný písomne informovať úrad, ak štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil u neho na výkon práce do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.**

(13) Príslušný úrad pre splnenie informačnej povinnosti podľa odsekov 2, 3, 5 až 7 a 9 je úrad, v ktorého územnom obvode je miesto výkonu práce.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Komentár k § 23b**Ods. 1**

Uvedené ustanovenie upravuje povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny, t. j. ide o osobu, ktorá nie je občanom SR ani iného členského štátu EÚ/EHP alebo Švajčiarska. Jeho cieľom je zabezpečiť, aby **zamestnávateľ prijímal do práce len cudzincov s oprávneným pobytom a prístupom na slovenský trh práce**, a aby bol tento stav preukázateľný aj počas výkonu zamestnania.

Písm. a)**Povinnosť vyžiadať si kópiu dokladov pred prijatím do zamestnania**

Zamestnávateľ musí ešte pred uzatvorením pracovného pomeru alebo dohody od štátneho príslušníka tretej krajiny získať kópiu dokladu preukazujúceho jeho **oprávnený pobyt alebo žiadosť o pobyt v príslušnej forme**.

Patria sem najmä:

- platný doklad o pobyte,
- potvrdenie o prijatí žiadosti o vydanie alebo obnovenie modrej karty pri vysokokvalifikovaných zamestnaniach,
- potvrdenie o prijatí žiadosti o udelenie alebo obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania,
- iné oprávnenie na pobyt podľa osobitných predpisov, ako je napr. tolerovaný pobyt, azyl, doplnková ochrana.

Táto povinnosť slúži na prevenciu nelegálneho zamestnávania a na **ochranu zamestnávateľa pred sankciami**, ktoré by hrozili, ak by zamestnal osobu bez oprávnenia pracovať.

Upozornenie

Novelou zákona sa precizuje povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si od štátneho príslušníka tretej krajiny pred jeho prijatím do zamestnania kópiu platného dokladu o pobyte alebo kópiu iného oprávnenia na pobyt. Nadväzne na úpravu § 21 ods. 1 písm. g) a h) sa v tomto písmene a) dopĺňa povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si od štátneho príslušníka tretej krajiny potvrdenie o prijatí žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania a potvrdenie o prijatí žiadosti o obnovenie modrej karty, ktoré potvrdzujú prijatie tejto žiadosti so všetkými náležitosťami.

Písm. b)**Povinnosť uchovávať doklady počas trvania zamestnania**

Zamestnávateľ musí počas celého pracovného pomeru mať uložené:

- **kópie dokladov o pobyte,**
- **kópie potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, a to v prípade, ak sa vyžadujú.**

Toto je dôležité pre prípad kontroly zo strany inšpektorátu práce alebo úradu práce, pričom kontrolný orgán si môže kedykoľvek vyžiadať tieto dokumenty.

Písm. c)**Povinnosť odovzdať kópie dokladov**

Zamestnávateľ má informačnú povinnosť voči:

– **zamestnancovi**

Pri nástupe do práce musí dostať kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ak sa vyžaduje, alebo príslušný doklad podľa § 22 ods. 5 písm. a) druhého bodu, ak o povolenie žiadal zamestnávateľ.

– **užívateľskému zamestnávateľovi**

Ak ide o agentúrne zamestnávanie, musí dostať tieto kópie tiež, aby mohol preukázať legálnosť zamestnania osoby, ktorá mu bola pridelená. Táto povinnosť zvyšuje transparentnosť a zodpovednosť voči obojstranným stranám. To znamená, že pracovník má dôkaz o tom, že jeho zamestnanie bolo povolené, a užívateľský zamestnávateľ sa chráni pred prípadnou sankciou.

Upozornenie

Zmena znenia v tomto písmene od 1. 9. 2025 reaguje na námietky Európskej komisie k transpozícii k čl. 20 ods. 2 písm. b) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28. 3. 2014) pre situácie, ak ubytovanie zabezpečí zamestnávateľ alebo sa zabezpečí prostredníctvom neho, zamestnávateľ poskytne sezónnemu pracovníkovi nájomnú zmluvu alebo rovnocenný doklad, v ktorom sa jasne uvedú nájomné podmienky ubytovania. Nadväzne na úpravu podmienok prideľovania štátnych príslušníkov v § 21 ods. 4 sa doplnila v druhom bode § 23b ods. 1 písm. c) povinnosť

agentúry dočasného zamestnávania odovzdať užívateľskému zamestnávateľovi najneskôr pri nástupe dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Písm. d)

Povinnosť oznámiť úradu každú zmenu

Ak sa zmenia údaje uvedené v potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ako napr. zmena pracovnej pozície, miesta výkonu práce, zamestnávateľa, zamestnávateľ je povinný to nahlásiť úradu práce. Toto má zabrániť situáciám, keď osoba síce mala povolenie pracovať, ale za iných podmienok, než ktoré sú uvedené v dokumentoch.

Znenie ods. 1 je praktickým nástrojom na zabezpečenie toho, aby zamestnávanie cudzincov bolo legálne, overiteľné a transparentné. Chráni zamestnávateľa **pred postihom a zároveň podporuje kontrolu pohybu pracovnej sily z treťích krajín**. Nesplnenie týchto povinností môže viesť k vysokým pokutám, ktoré v niektorých prípadoch môžu byť až do výšky 200 000 € podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Odsek 2

Povinnosť oznámenia nástupu a ukončenia zamestnania

Zamestnávateľ musí do 7 pracovných dní od nástupu a skončenia zamestnania písomne informovať úrad práce o občanoch EÚ, ich rodinných príslušníkoch a štátnych príslušníkoch tretích krajín.

Agentúra dočasného zamestnávania má **rovnakú povinnosť pri začatí a skončení dočasného pridelenia**.

Ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, musí sa priložiť kópia pracovnej zmluvy a príslušné potvrdenia o pobyte či modrej karte podľa typu zamestnania.

Cieľom je, aby mal úrad práce aktuálny prehľad o všetkých zahraničných pracovníkoch a ich právnom postavení.

Upozornenie

Novelou zákona sa precizuje povinnosť agentúry dočasného zamestnávania písomne informovať úrad práce, sociálnych vecí a rodiny do siedmich pracovných dní o začatí a skončení pridelenia štátneho príslušníka tretej krajiny. Nadväzne na vypustenie

§ 23a ods. 1 písm. aj) a s tým spojené plnenie si povinnosti zamestnávateľa podľa § 23b a nahradením novou právnu úpravou v § 21 ods. 1 písm. g) a h) sa zmenou v § 23b ods. 2 precizuje povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má vydané súhlasné potvrdenie podľa § 21a alebo § 21b a nemá udelený alebo obnovený prechodný pobyt na účel zamestnania alebo modrú kartu podľa § 21 ods. 1 písm. g), h). Tento zamestnávateľ pri plnení povinnosti podľa § 23b ods. 2 písm. a) alebo b) pri nástupe do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny prikladá aj kópiu potvrdenia o prijatí žiadosti o vydanie modrej karty alebo potvrdenia o prijatí žiadosti o obnovenie modrej karty alebo kópiu potvrdenia o prijatí žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo potvrdenia o prijatí žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ktoré potvrdzujú prijatie tejto žiadosti so všetkými náležitosťami.

Odsek 3

Oznámenie nenástupu do práce

Ak štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má modrú kartu, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenie na zamestnanie, nenastúpi do práce do 7 dní od dohodnutého dátumu, **zamestnávateľ to musí nahlásiť úradu**.

Toto opatrenie predchádza fiktívnym pracovným pomerom a zneužívaniu povolení na pobyt.

Odsek 4

Zodpovednosť informujúcej organizácie

Ak slovenská firma uzavrie zmluvu so zahraničným zamestnávateľom, na základe ktorej sú k nej vysielaní zamestnanci zo zahraničia, táto firma, čiže informujúca organizácia, zodpovedá za pracovné a zamestnanecké podmienky podľa slovenských predpisov.

Znamená to, že aj keď pracovníkov **formálne zamestnáva zahraničná firma**, slovenský subjekt musí zabezpečiť, aby ich podmienky boli v súlade s našou legislatívou.

Odsek 5

Elektronické oznamovanie pri určitých typoch zamestnania a vyslania

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Povinnosť elektronicky nahlásiť nástup a ukončenie zamestnania na špeciálnom formulári podpísanom kvalifikovaným elektronickým podpisom do 7 pracovných dní. Povinnosť sa týka aj informujúcej organizácie **pri vyslaných pracovníkoch**.

Pri niektorých kategóriách, ako napr. podľa § 23a ods. 1 písm. v), treba doložiť aj doklad o ubytovaní, osvedčenie o sociálnom zabezpečení alebo kópiu pobytového dokladu zo štátu, z ktorého je vyslaný.

Ide o digitálnu formu kontroly, ktorá **uľahčuje prepojenie databáz a odhaľovanie nelegálnej práce**.

Upozornenie

Novelou zákona sa v tomto znení upravuje plnenie povinnosti zamestnávateľa voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, a to výlučne elektronicky, a to cez ústredný portál verejnej správy. Účelom zmien je zefektívniť komunikáciu zamestnávateľa s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny s cieľom získania bezprostredných aktuálnych informácií a zosúladiť právny stav s aplikačnou praxou vzhľadom na to, že väčšina zamestnávateľov si aj v súčasnosti plní povinnosť podľa § 23b ods. 5 elektronicky.

Odsek 6

Povinnosť informovať o začiatku a konci vyslania

Informujúca organizácia musí úradu oznámiť začiatok aj koniec vyslania štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 22 ods. 10 do **7 pracovných dní**. Opäť ide o evidenčný nástroj pre úrady.

Odsek 7

Povinnosť informovať, ak k vyslaniu nedôjde

Ak vyslanie pracovníka so schváleným povolením na zamestnanie napokon neprebehne, organizácia to musí nahlásiť úradu **do 7 pracovných dní od zistenia**. Zabraňuje sa tým držaniu voľných povolení, ktoré by mohli byť zneužitú.

Odsek 8

Definícia zamestnania pre tieto účely

Na účely plnenia informačných povinností sa za zamestnanie považuje iba výkon práce v pracovnoprávnom vzťahu. Znamená to, že **dohody či iné formy spolupráce** sem nepatria, pokiaľ zákon neustanovuje inak.

Odsek 9

Povinnosti hostiteľského subjektu pri vnútropodnikovom presune

Hostiteľský subjekt, čiže firma na Slovensku prijímajúca pracovníka v rámci mobility, musí plniť povinnosti ako zamestnávateľ, a to overiť doklady, uchovávať ich a informovať úrad o začiatku a skončení mobility **do 7 dní**. Cieľom je kontrola legálnosti presunov v rámci nadnárodných spoločností.

Upozornenie

Novelou zákona sa od 1. 9. 2025 upravuje informačná povinnosť hostiteľského subjektu voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, nakoľko potvrdenie podľa § 21b ods. 8 písm. b) a c) vydáva úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Odsek 10

Finančná náhrada pri odňatí povolenia alebo zrušení pobytu

Ak pracovníkovi na sezónne zamestnanie bolo odňaté povolenie alebo zrušený pobyt z dôvodov uvedených v zákone, zamestnávateľ mu musí vyplatiť **všetky nároky zo zmluvy** za obdobie, ktoré by odpracoval, keby k odňatiu alebo zrušeniu nedošlo. Ide o ochranu pracovníkov pred stratou príjmu v dôsledku administratívneho zá-sahu, ktorý nespôsobili.

Upozornenie

Zmena od 1. 9. 2025 reaguje na námietky Európskej komisie k transpozícii čl. 17 ods. 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28. 3. 2014) určením zákonnej povinnosti zamestnávateľa vyplatiť náhradu za všetky nedodržané záväzky, ktoré by si zamestnávateľ musel splniť, ak by sa povolenie na účel sezónnej práce nezrušilo. Zmenou ods. 10 sa precizuje povinnosť zamestnávateľa vyplatiť náhradu nielen v sume mzdy, ale za všetky nedodržané záväzky, a to tak, že ide o vyplatenie všetkých záväzkov vyplývajúcich z pracovnej a kolektívnej zmluvy.

Odsek 11**Povinnosť zabezpečiť ubytovanie**

Informujúca organizácia musí zabezpečiť ubytovanie pre vyslaných pracovníkov, ktoré spĺňa minimálne požiadavky podľa zákona, a to minimálne na celé obdobie vyslania. Zabezpečujú sa tým **dôstojné životné podmienky** pracovníkov.

Odsek 12**Povinnosti užívateľského zamestnávateľa pri agentúrnom zamestnávaní**

Ak ide o dočasne prideleného pracovníka, je to štátny príslušník tretej krajiny, povinnosti overovania a uchovávania dokladov má aj užívateľský zamestnávateľ. Musí tiež nahlásiť, ak pracovník nenastúpi do práce **do 7 dní od dohodnutého dátumu**. Zodpovednosť je teda rozdelená medzi agentúru aj firmu, kde pracovník reálne pracuje.

! Upozornenie

Nadväzne na úpravu podmienok prideľovania štátnych príslušníkov v § 21 ods. 4 sa upravujú v § 23b ods. 12 písm. a) povinnosti užívateľského zamestnávateľa pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny vyžiadať si od štátneho príslušníka tretej krajiny a uchovávať počas trvania dočasného pridelenia nasledovné doklady, a to kópiu platného dokladu o pobyte a potvrdenia o prijatí žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo potvrdenia o prijatí žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ktoré potvrdzuje prijatie uvedenej žiadosti so všetkými náležitosťami. Taktiež sa zavádza povinnosť pre užívateľského zamestnávateľa uchovávať potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Nadväzne na nový dôvod zrušenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta v § 21b ods. 13 písm. b) sa doplnila povinnosť pre užívateľského zamestnávateľa písomne informovať úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, ak štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil u neho na výkon práce do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.

Odsek 13**Určenie príslušného úradu**

Všetky tieto informačné povinnosti sa plnia voči úradu práce podľa miesta výkonu práce pracovníka. Zabraňuje sa tak nejasnostiam pri označovaní a rozhoduje, **kde sa práca vykonáva**, nie kde sídli zamestnávateľ.

! Upozornenie

Nadväzne na úpravu v § 23b ods. 9 sa od 1. 9. 2025 určuje príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na splnenie informačnej povinnosti zamestnávateľa.

§ 23c

Vláda Slovenskej republiky môže na obdobie trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a na obdobie dvoch mesiacov po ich ukončení ustanoviť nariadením vlády Slovenskej republiky podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a dĺžku platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie. Ustanovenia zákona, ktoré upravujú podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a dĺžku platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie sa neuplatňujú v rozsahu úpravy podmienok zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a dĺžky platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie ustanovenej nariadením vlády Slovenskej republiky podľa prvej vety.

Komentár k § 23c

Ide o mimoriadne ustanovenie, ktoré umožňuje vláde SR flexibilne upraviť podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín v čase krízových situácií, ako sú:

- **mimoriadna situácia** – je to napr. prírodná katastrofa, pandémia, technologická havária,
- **núdzový stav** – často je spojený s ohrozením verejného poriadku, zdravia alebo bezpeč-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

- nosti,
- **výnimočný stav** – typicky bezpečnostná alebo vojenská hrozba.
Platnosť tohto krízového režimu je **obmedzená**:
 - trvá počas vyhlásenej krízovej situácie,
 - plus ešte 2 mesiace po jej skončení, aby sa zabezpečil plynulý prechod späť k bežnému režimu.

Obsahové zmeny, ktoré môže vláda nariadením upraviť

- Vláda má právomoc zmeniť:
- **podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín**
 - požiadavky na pracovné povolenia,
 - administratívne postupy,
 - podmienky vstupu na pracovný trh, ako napr. zjednodušenie dokladov alebo lehôt.
 - **dĺžku platnosti dokumentov**
 - potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pre vysokokvalifikované zamestnanie,
 - potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta všeobecne,
 - povolenia na zamestnanie.

Právny mechanizmus

Ustanovenie uvádza, že ustanovenia zákona o službách zamestnanosti sa v rozsahu upravenom nariadením vlády neuplatňujú. To znamená, že počas krízovej situácie môžu byť niektoré časti zákona pozastavené a **nahradené jednoduchšími alebo prispôbenými pravidlami**.

Poznámka

Znenie tohto ustanovenia sa použilo napríklad počas pandémie COVID-19, keď bolo potrebné rýchlo doplniť pracovnú silu v zdravotníctve, poľnohospodárstve či potravinárstve. Vláda mohla predĺžiť platnosť pracovných povolení bez nutnosti ich opätovného vybavovania, alebo znížiť administratívne požiadavky pre prijatie pracovníkov z tretích krajín.

Znenie sa môže použiť aj pri masívnom príchode utečencov, v rámci vojnových konfliktov, ak je potrebné ich rýchlo zapojiť do pracovného trhu.

Význam ustanovenie

- **pre zamestnávateľov**
Znenie znamená možnosť rýchlejšie obsadiť voľné miesta, najmä v sektoroch, kde je akútny nedostatok pracovnej sily.

- **pre štátnych príslušníkov tretích krajín**
Znenie zjednodušuje a urýchľuje proces získania práce.
- **pre štát**
Znenie zabezpečuje flexibilitu pracovného trhu a kontinuitu kľúčových služieb aj v krízových podmienkach.

§ 24

Splnomocnenie na prijatie národných opatrení v oblasti zamestnávania

(1) Ak členský štát Európskej únie uplatní voči občanom Slovenskej republiky a ich rodinným príslušníkom za podmienok ustanovených zmluvou o prístupní Slovenskej republiky k Európskej únii národné opatrenie alebo úplne alebo čiastočne pozastaví uplatňovanie osobitného predpisu,^{30a)} môže vláda Slovenskej republiky nariadením ustanoviť uplatňovanie rovnakých (rovnocenných) opatrení a ich rozsah voči tomuto členskému štátu.

(2) Ak v súvislosti so slobodným pohybom osôb na základe žiadosti Slovenskej republiky oznámi Európska komisia za podmienok ustanovených zmluvou o prístupní Slovenskej republiky k Európskej únii úplne alebo čiastočne pozastavenie uplatňovania osobitného predpisu,^{30a)} Slovenskou republikou z dôvodu obnovenia bežného stavu na trhu práce, môže vláda Slovenskej republiky nariadením ustanoviť, voči ktorému členskému štátu a v akom rozsahu Slovenská republika pozastaví uplatňovanie osobitného predpisu.^{30a)}

Komentár k § 24

Ide o odvetné a recipročné ustanovenie v oblasti slobodného pohybu pracovníkov v rámci Európskej únie. Upravuje, ako môže Slovenská republika reagovať na to, keď iný členský štát EÚ obmedzí prístup slovenských občanov na svoj pracovný trh, a to či už dočasne, čiastočne, alebo úplne.

Opiera sa o mechanizmy dohodnuté v Zmluve o prístupní SR k EÚ a o možnosti pozastavenia uplatňovania práva **na voľný pohyb osôb** v špecifických situáciách.

Odsek 1

Reakcia na opatrenia iného členského štátu

Ak iný členský štát EÚ zavedie voči občanom SR a ich rodinným príslušníkom opatrenia, ktoré obmedzia ich zamestnávanie, a to napr. povinnosť pracovného povolenia, kvóty, predĺženie pre-

chodného obdobia, vláda SR môže nariadením zaviesť rovnaké opatrenia voči občanom tohto štátu na našom území.

Základným princípom je reciprocita, čo zjednodušene znamená, že ak nás obmedzia, môžeme obmedziť aj my.

Musí ísť o opatrenia prípustné **podľa prístupovej zmluvy**, teda nesmú prekročiť rámec, ktorý umožňuje právo EÚ.

Odsek 2

Reakcia na pozastavenie uplatňovania práv SR v EÚ

Ak SR sama požiada Európsku komisiu o dočasné obmedzenie voľného pohybu pracovníkov, a to v prípade, ak by náš trh práce bol destabilizovaný masívnym prílevom pracovníkov z konkrétneho štátu, a Komisia toto pozastavenie povolí, vláda SR nariadením určí:

- voči ktorému členskému štátu **sa opatrenie uplatní**,
- v akom rozsahu **sa pozastaví uplatňovanie** osobitného predpisu o voľnom pohybe pracovníkov.

Poznámka

Uvedené ustanovenie má význam najmä v období prechodných období po rozšírení EÚ. Napríklad, po vstupe SR do EÚ v roku 2004 viaceré štáty ako Rakúsko alebo Nemecko obmedzili voľný prístup slovenských pracovníkov na svoj trh.

Ustanovenie dalo vláde SR právny nástroj reagovať recipročným obmedzením, hoci v praxi sa táto možnosť využívala skôr ako vyjednávací nástroj, nie ako reálne zavedené obmedzenie. V dnešnej praxi má ustanovenie význam najmä ako záložný mechanizmus pri budúcich rozšíreniach EÚ alebo pri výnimočných situáciách na pracovnom trhu.

Kľúčové princípy

- **reciprocita** znamená rovnaké opatrenia voči štátom, ktoré obmedzujú našich občanov,
- **súlad s právom EÚ**, čo znamená, že opatrenia musia byť v rámci pravidiel zmluvy o prístúpení a sekundárneho práva EÚ,
- **dočasnosť** znamená, že ide o výnimočné reakcie, nie trvalý režim,
- **flexibilita** znamená, že konkrétny obsah a rozsah opatrení sa neurčuje v zákone, ale v nariadení vlády, aby bolo možné rýchlo reagovať.

ŠIESTA ČASŤ

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÉ PRÁVNICKOU OSOBOU A FYZICKOU OSOBOU

Komentár k šiestej časti

Služby zamestnanosti poskytované právnickou osobou a fyzickou osobou sú činnosti v oblasti trhu práce, ktoré môžu vykonávať subjekty mimo štátnej správy, teda nie úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, a to na základe povolenia alebo zápisu do evidencie vydaného príslušným úradom.

Ich cieľom je spájať ponuku a dopyt po práci, podporovať zamestnanosť a zabezpečovať pracovnú mobilitu osôb, pričom ide najmä o:

- **sprostredkovanie zamestnania za úhradu,**
- **agentúrne zamestnávanie,**
- **poskytovanie odborných poradenských služieb a vzdelávacích aktivít** pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov.

Tieto služby môžu poskytovať:

- **právnické osoby**

Ide o obchodné spoločnosti, občianske združenia, neziskové organizácie, nadácie, ktoré majú v predmete činnosti príslušné služby a získali povolenie.

- **fyzické osoby – podnikatelia**

Ide o živnostníkov, ktorí spĺňajú kvalifikačné a prevádzkové podmienky.

Poskytovanie služieb zamestnanosti právnickou alebo fyzickou osobou je regulovaná činnosť a podlieha dozoru štátu, najmä v záujme ochrany uchádzačov o zamestnanie, predchádzania nelegálnemu zamestnávaniu a zabezpečenia súladu s pracovnoprávnymi predpismi.

§ 25

Sprostredkovanie zamestnania za úhradu

(1) Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba za podmienok ustanovených týmto zákonom, ak má na túto činnosť oprávnenie vydané podľa osobitného predpisu⁹⁾ (ďalej len „sprostredkovateľ“).

(2) Sprostredkovateľ môže vykonávať sprostredkovanie zamestnania za úhradu, ak má skončené vysokoškolské vzdelanie najmenej prvého stupňa. U právnickej osoby musí podmienku skončenia vysokoškolského vzdelania najmenej prvého stupňa spĺňať zodpovedný zástupca podľa osobitného predpisu.⁹⁾

(3) Sprostredkovateľ môže vyberať popla-

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÉ PO A FO

tok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania za úhradu len od právnickej osoby alebo fyzickej osoby, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca. Výšku poplatku podľa prvej vety dojednáva sprostredkovateľ s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca.

(4) Sprostredkovateľ, ktorý sprostredkuje zamestnanie za úhradu, uzatvorí s občanom písomnú dohodu o sprostredkovaní zamestnania za úhradu. Dohoda o sprostredkovaní zamestnania za úhradu obsahuje najmä

- a) názov, adresu, identifikačné číslo zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa,
- b) dĺžku trvania zamestnania,
- c) druh práce, mzdu alebo plat a ďalšie pracovné podmienky,
- d) spôsob a podmienky zdravotného poistenia a sociálneho poistenia,
- e) rozsah zodpovednosti sprostredkovateľa za nedodržanie podmienok dohody,

(5) Sprostredkovateľ je povinný informovať občana, ktorému sprostredkúva zamestnanie za úhradu v zahraničí, o jeho právach a povinnostiach, ktoré súvisia so zamestnaním v zahraničí.

Komentár k § 25

Ods. 1

Oprávnenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu

Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať iba právnická alebo fyzická osoba, ktorá má na túto činnosť **platné oprávnenie** podľa osobitného predpisu, ktorým je napr. zákon č. 455/191 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon). Takéto oprávnenie zabezpečuje kontrolu nad subjektmi, ktoré túto činnosť vykonávajú, aby sa predišlo nelegálnemu sprostredkovaniu.

Ods. 2

Kvalifikačná podmienka sprostredkovateľa

Sprostredkovateľ musí mať **minimálne** vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. V prípade právnickej osoby je táto podmienka požadovaná od zodpovedného zástupcu, čo zabezpečuje odbornú kvalifikáciu a zodpovednosť za činnosť sprostredkovateľa.

Ods. 3

Poplatky za sprostredkovanie

Poplatok za sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže sprostredkovateľ **vyberať** výlučne od zamestnávateľa (právnickej alebo fyzickej osoby), teda nie od uchádzača o zamestnanie. Toto ustanovenie chráni záujem uchádzačov o prácu **pred neprímeranými finančnými nákladmi** pri hľadaní zamestnania. Výška poplatku sa dojednáva priamo medzi sprostredkovateľom a zamestnávateľom.

Ods. 4

Písomná dohoda o sprostredkovaní zamestnania

Sprostredkovateľ je povinný s občanom, ktorému sprostredkúva zamestnanie, **uzatvoriť písomnú dohodu**. Tá musí obsahovať základné a nevyhnutné údaje o zamestnávateľovi, pracovnom pomere, mzdových a pracovných podmienkach, ako aj o rozsahu zodpovednosti sprostredkovateľa. Tento nástroj zabezpečuje transparentnosť a právnu istotu pre obe strany.

Ods. 5

Informovanie o zamestnaní v zahraničí

Ak sprostredkovateľ sprostredkúva zamestnanie za úhradu v zahraničí, je povinný informovať uchádzača o jeho právach a povinnostiach, ktoré sa s týmto zamestnaním spájajú. Táto povinnosť má ochranný charakter, predchádza možnému zneužívaniu a informuje zamestnanca o legislatívnych a praktických aspektoch práce v zahraničí.

Poznámka

Ustanovenie predstavuje právny rámec pre legálne a transparentné sprostredkovanie zamestnania za úhradu, ktoré zároveň chráni záujem a práva uchádzačov o zamestnanie, najmä zákazom priameho poplatku zo strany zamestnanca a požiadavkou na kvalifikáciu sprostredkovateľa. Písomná dohoda a informačná povinnosť zabezpečujú jasnosť a ochranu práv všetkých zúčastnených strán.

§ 26

Zrušený.

§ 27

Zrušenie oprávnenia na činnosť sprostredkovateľa alebo pozastavenie činnosti sprostredkovateľa

Pri zrušení oprávnenia na činnosť sprostredkovateľa alebo pri pozastavení činnosti sprostredkovateľa sa postupuje podľa osobitného predpisu.⁹⁾

K omentár k § 27

Ustanovenie stanovuje, že zrušenie oprávnenia na vykonávanie činnosti sprostredkovania zamestnania za úhradu, ako aj pozastavenie takejto činnosti, sa riadi osobitným predpisom, ako sme už uviedli, ide o **zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon)** v znení neskorších predpisov.

Znenie odkazuje na **disciplinárne alebo kontrolné mechanizmy**, ktoré sú potrebné na reguláciu a dohľad nad sprostredkovateľmi zamestnania. Týmto sa zabezpečuje, že subjekty, ktoré porušujú zákon, alebo neplnia podmienky oprávnenia, môžu byť sankcionované, a to aj zrušenie oprávnenia, alebo im môže byť dočasne pozastavená činnosť.

Odkaz na osobitný predpis, pričom zvyčajne ide o zákon o živnostenskom podnikaní alebo o správnom konaní, zabezpečuje, že celý proces bude prebiehať v súlade s **pravidlami správneho konania**, vrátane práva na obhajobu, možnosti odvolania a transparentnosti rozhodovania.

Sprostredkovatelia musia dodržiavať všetky zákonné podmienky a štandardy, inak im môže byť oprávnenie na činnosť odobraté alebo pozastavené, čím sa zamedzí nekvalitným alebo podvodným službám. Tento mechanizmus chráni záujem uchádzačov o zamestnanie aj zamestnávateľov pred **neprofesionálnymi alebo neetickými sprostredkovateľmi**.

Ustanovenie teda zabezpečuje kontrolu a dohľad nad sprostredkovateľmi zamestnania tým, že stanovuje možnosť zrušenia alebo pozastavenia ich oprávnenia v súlade s príslušnými procesnými pravidlami podľa osobitného predpisu. Ustanovenie prispieva k zvýšeniu kvality a spoľahlivosti sprostredkovateľských služieb na trhu práce.

§ 28**Povinnosti sprostredkovateľa**

Sprostredkovateľ je povinný

- a) viesť evidenciu fyzických osôb, ktorým sprostredkoval zamestnanie za úhradu, ktorá obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 **písm. J**, na účel písmena b),
- b) poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok spolu s údajmi z evidencie podľa písmena a) v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka prostredníctvom elektronického formulára zaslaného do informačného systému na účely služieb zamestnanosti,
- c) zabezpečovať ochranu osobných údajov

podľa osobitného predpisu,²²⁾

- d) vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti a poskytovať informácie a doklady orgánom kontroly.

K omentár k § 28

Znenie stanovuje **základné povinnosti sprostredkovateľa** zamestnania, ktoré má splniť pri poskytovaní sprostredkovateľských služieb za úhradu. Ide najmä o vedenie evidencie, poskytovanie ročných správ, ochranu osobných údajov a spoluprácu pri kontrolách.

Písm. a)**Vedenie evidencie fyzických osôb, ktorým sprostredkoval zamestnanie za úhradu**

Sprostredkovateľ je povinný viesť podrobnú evidenciu klientov, ktorými sú osoby, ktorým sprostredkoval zamestnanie. Táto evidencia musí obsahovať údaje v rozsahu podľa **prílohy č. 1 písm. J)** zákona, čo zabezpečuje systematické a jednotné spracovanie údajov pre potreby ďalších činností a kontrol.

Písm. b)**Poskytovanie ročnej správy o činnosti ústrediu**

Povinnosťou sprostredkovateľa je **do 31. marca nasledujúceho roka** predložiť ústrediu služieb zamestnanosti správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok. Súčasťou správy sú aj údaje z evidencie podľa písmena a). Správa sa **zasíela elektronicky** prostredníctvom informačného systému, čo zjednodušuje a zefektívňuje správu údajov.

Písm. c)**Zabezpečovanie ochrany osobných údajov**

Sprostredkovateľ je povinný zaobchádzať s osobnými údajmi svojich klientov v súlade s osobitným predpisom, najmä GDPR a národnými pravidlami ochrany osobných údajov v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov. Toto ustanovenie zdôrazňuje **význam dôvery a zákonného spracovania údajov**, čím chráni práva klientov.

Písm. d)**Podmienky na výkon kontroly a spolupráca s kontrolnými orgánmi**

Sprostredkovateľ musí umožniť vykonávanie kontrol zo strany príslušných orgánov a poskytnúť im potrebné informácie a doklady. Tento mechanizmus zabezpečuje transparentnosť a zákonnosť

činnosti sprostredkovateľa.

Ustanovenie zabezpečuje vysoký štandard poskytovania sprostredkovateľských služieb, ochranu klientov a efektívny dohľad zo strany štátu. Povinnosť viesť evidenciu a poskytovať správy umožňuje **sledovať činnosť sprostredkovateľov**, čo je kľúčové pre prevenciu zneužívania a nekalých praktík. Zároveň ustanovenie zdôrazňuje ochranu osobných údajov, ktorá je v dnešnej dobe veľmi dôležitá.

Ustanovenie tiež vytvára základný rámec povinností sprostredkovateľov pri poskytovaní služieb zamestnanosti za úhradu. Ustanovuje evidenčné a reportingové povinnosti, požiadavky na ochranu osobných údajov a zabezpečenie podmienok pre kontrolu, čím prispieva k zvýšeniu transparentnosti, dôveryhodnosti a kvality sprostredkovateľských služieb.

§ 29

Agentúra dočasného zamestnávania

(1) Agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi^(22e) na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.^(35a)

(2) Agentúra dočasného zamestnávania nesmie od dočasného agentúrneho zamestnanca vyberať poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia; za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania od užívateľského zamestnávateľa vyberať úhradu v dohodnutej výške.

(3) Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať činnosť agentúry dočasného zamestnávania, ak má na túto činnosť povolenie. Podmienkou na vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnickej osobe alebo fyzickej osobe je, že

- a) je bezúhonná; u právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať aj **fyzická osoba**, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania,
- b) nemá evidované nedoplatky voči daňovému úradu alebo colnému úradu podľa osobitných predpisov,^(35b)

- c) nemá evidované nedoplatky na poistnom na sociálne poistenie podľa osobitného predpisu^(35ba) a zdravotná poisťovňa neevduje voči nej pohľadávky po splatnosti podľa osobitného predpisu,^(35c)
- d) nebola jej uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
- e) vlastní priestory alebo má v nájme priestory, **v ktorých bude vykonávať činnosť agentúry dočasného zamestnávania**,
- f) disponuje vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur, ak ide o právnickú osobu; **na tento účel sa do vlastného imania nezapočítava základné imanie**,
- g) má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa; u právnickej osoby musí túto podmienku spĺňať fyzická osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania,
- h) má vypracovaný projekt vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov,
- i) má materiálne vybavenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
- j) má personálne zabezpečenie vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
- k) má bankovú záruku v hodnote najmenej 15 000 eur, ak ide o fyzickú osobu,
- l) nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
- m) je dôveryhodná; u právnickej osoby musí podmienku dôveryhodnosti spĺňať aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu.**

(4) Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva ústredie na dobu neurčitú. Ústredie nevďá povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá je registrovaným integračným sociálnym podnikom^(35da) (ďalej len „integračný podnik“). Na základe písomnej žiadosti agentúry dočasného zamestnávania ústredie povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania alebo pri

strate dokladu o zmene, pozastavení, zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

(5) Splnenie podmienok podľa odseku 3 písm. a) až f) **a m)** zisťuje ústredie; na zisťovanie splnenia podmienok podľa odseku 3 písm. b) až d) sa primerane vzťahuje § 70 ods. 8. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov.³²⁾ Údaje podľa odseku 8 písm. h) ústredie bezodkladne zašle v elektronickej podobe prostredníctvom elektronickej komunikácie Generálnej prokuratúry Slovenskej republiky na vydanie výpisu z registra trestov. Ústredie zisťuje splnenie podmienky podľa odseku 3 písm. f) vo verejnej časti registra účtovných závierok.^{35d)}

(6) Za dôveryhodnú sa na účely odseku 3 písm. m) nepovažuje právnická osoba alebo fyzická osoba,

- a) ktorej bolo zrušené povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania alebo
- b) ktorá v období troch rokov pred podaním žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vykonávala funkciu štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu agentúry dočasného zamestnávania v čase, keď jej bolo zrušené povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

(7) Žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania obsahuje

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby, **meno, priezvisko, adresu trvalého pobytu a rodné číslo štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu právnickej osoby** alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b) **adresu priestorov podľa odseku 3 písm. e),**
- c) kraj alebo kraje, v ktorých právnická osoba alebo fyzická osoba bude vykonávať svoju činnosť,
- d) **okruh zamestnaní určených minimálne štvormiestnym kódom podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,^{35daa)} na ktoré bude agentúra dočasného zamestnávania prideľovať dočasných agentúrnych zamestnancov.**

(8) Právnická osoba alebo fyzická osoba k žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania priloží

- a) projekt vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov,
- b) údaje podľa osobitného predpisu^{35db)} potrebné na overenie vlastníckeho práva k priestorom, ak je vlastníkom priestorov, alebo zmluvu o nájme priestorov, ak nie je vlastníkom priestorov,
- c) doklad preukazujúci bankovú záruku v hodnote najmenej 15 000 eur, ak ide o fyzickú osobu,
- d) doklad preukazujúci skutočnosť, že nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
- e) doklad preukazujúci materiálne vybavenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
- f) doklad preukazujúci personálne zabezpečenie vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
- g) okruh spolupracujúcich subjektov.
- h) údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov,^{32a)}
- i) doklad o dosiahnutom stupni vzdelania podľa odseku 3 písm. g).

(9) Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania obsahuje najmä

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b) **adresu priestorov podľa odseku 3 písm. e),**
- c) kraj alebo kraje, v ktorých agentúra dočasného zamestnávania bude vykonávať svoju činnosť,
- d) **okruh zamestnaní určených minimálne štvormiestnym kódom podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní, na ktoré bude agentúra dočasného zamestnávania prideľovať dočasných agentúrnych zamestnancov.**

(10) Za vydanie, zmenu alebo vydanie duplikátu povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania sa platí poplatok podľa osobitného predpisu.³¹⁾

(11) Ústredie vedie register agentúr dočasného zamestnávania, ktorý obsahuje údaje podľa odseku 9.

Komentár k § 29**Ods. 1****Definícia agentúry dočasného zamestnávania a dočasného agentúrneho zamestnanca**

Znenie uvádza, že agentúra dočasného zamestnávania môže byť právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva fyzickú osobu, čiže tzv. dočasného agentúrneho zamestnanca, na účel jeho dočasného pridelenia k inému zamestnávateľovi – užívateľskému zamestnávateľovi.

Pridelenie je na výkon práce **pod dohľadom a vedením užívateľského zamestnávateľa**, teda táto osoba pracuje v jeho priestore a pod jeho riadením, hoci pracovný pomer má stále s agentúrou.

Tento model umožňuje flexibilitu na trhu práce, pri ktorej dočasný zamestnanec môže pracovať u viacerých zamestnávateľov bez nutnosti meniť pracovný pomer. Dočasné pridelenie je zároveň v súlade so zákonom, čo zaručuje právnu istotu.

Ods. 2**Zákaz poplatkov voči dočasnému agentúrnemu zamestnancovi a oprávnené úhrady od užívateľského zamestnávateľa**

Agentúra dočasného zamestnávania **nesmie účtovať poplatok** dočasnému agentúrnemu zamestnancovi za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi ani za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení pridelenia. Tento zákaz chráni zamestnanca pred neprimeranými finančnými nákladmi spojenými so zamestnaním. Na druhej strane, agentúra môže od užívateľského zamestnávateľa **vyberať dohodnutú úhradu za pridelenie zamestnanca**. Táto úhrada predstavuje odmenu agentúry za sprostredkovanie a správu dočasného zamestnania.

Zásadný význam**– ochrana zamestnancov**

Zákaz účtovania poplatkov dočasným agentúrnym zamestnancom zabráňuje zneužívaniu a chráni najzraniteľnejšiu stranu pracovného vzťahu.

– flexibilita trhu práce

Umožňuje firmám rýchlejšie reagovať na potreby pracovnej sily bez viazanosti na trvalý pracovný pomer.

– transparentnosť finančných vzťahov

Agentúra môže účtovať len užívateľskému zamestnávateľovi, jasne definuje, kto hradí služby agentúry.

Ods. 3**Podmienky pre získanie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania**

Znenie upravuje kvalifikačné a prevádzkové požiadavky, ktoré musí splniť právnická alebo fyzická osoba, aby mohla **získať povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania**. Ide o súbor podmienok, ktoré majú zabezpečiť, že agentúra bude fungovať v súlade so zákonom a bude schopná poskytovať služby na profesionálnej úrovni.

Hlavné podmienky**Písm. a)****Bezúhonnosť**

Agentúra, resp. jej zodpovedná osoba, ak ide o právnickú osobu, musí byť bezúhonná, teda nesmie mať odsúdenie za trestné činy, ktoré by ju diskvalifikovali na výkon tejto činnosti. To zaručuje dôveru v serióznosť prevádzkovateľa.

Upozornenie

Zavedenie trestnej zodpovednosti právnických osôb, ku ktorému došlo s účinnosťou od 1. júla 2016 na základe zákona č. 91/2016 Z. z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, našlo svoj odraz aj vo formálnej a obsahovej úprave inštitútu agentúry dočasného zamestnávania. Predmetná korekcia sa prejavila v precizovaní podmienok trestnej bezúhonnosti agentúry dočasného zamestnávania, resp. osôb konajúcich v jej mene. Prostredníctvom nového znenia § 29 ods. 3 písm. a) tak došlo k spresneniu, že u právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať aj fyzická osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania. Právnu úpravou sa od 1. 9. 2025 sleduje sprecizovanie pojmov zamerané na zdôraznenie faktu, že podmienku bezúhonnosti musí spĺňať aj fyzická osoba konajúca v mene agentúry dočasného zamestnávania.

Písm. b) a c)**Neexistencia daňových a poisťných nedoplatkov**

Ustanovenie zabezpečuje, že agentúra je finančne riadna a nevyhýba sa povinnostiam voči

štátu, respektíve voči daňovému a colnému úradu, sociálnej a zdravotnej poisťovni.

Písm. d)

Žiadne sankcie za nelegálne zamestnávanie v posledných 3 rokoch

Podmienka zabraňuje tomu, aby sa činnosti agentúry dočasného zamestnávania venovali subjekty s históriou porušovania zákona, čím sa zvyšuje ochrana zamestnancov a užívateľov.

Písm. e)

Vlastné alebo prenajaté priestory

Agentúra musí mať zázemie, ktoré umožňuje riadne vykonávanie jej činnosti.



Upozornenie

Právnu úpravou sa z dôvodu jednoznačnej interpretácie stanovuje, že na účel udelenia povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnická alebo fyzická osoba vlastní alebo má v nájme priestory, v ktorých bude vykonávať činnosť agentúry dočasného zamestnávania.

Písm. f)

Minimálne vlastné imanie 30 000 eur u právnickej osoby

Finančná stabilita agentúry je zárukou jej schopnosti zvládnuť prevádzkové náklady a plniť záväzky voči zamestnancom a zamestnávateľom. Do vlastného imania sa nezapočítava základné imanie, čo znamená, že ide o reálne disponibilné zdroje.



Upozornenie

Za účelom klásť dôraz na finančnú stabilitu a finančnú zodpovednosť sa do výšky vlastného imania v hodnote najmenej 30 000 eur, ktorým musí právnická osoba disponovať, nezapočítava hodnota základného imania.

Písm. g)

Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, čiže magisterské alebo ekvivalentné

Ustanovenie zabezpečuje odbornú prípravosť osoby zodpovednej za činnosť agentúry, čo je dôležité pre kvalitu poskytovaných služieb.

Písm. h)

Vypracovaný projekt vykonávania činnosti vrátane finančnej kalkulácie

Dokument, ktorý potvrdzuje, že žiadateľ má premyslený a realistický plán prevádzky agentúry vrátane odhadov príjmov a výdavkov, čo znižuje riziko neúspechu.

Písm. i)

Materiálne vybavenie

Agentúra musí disponovať potrebným technickým a administratívnym vybavením na riadne vykonávanie činnosti.

Písm. j)

Personálne zabezpečenie

Táto podmienka zaručuje, že agentúra má kvalifikovaný personál schopný vykonávať požadované úlohy.

Písm. k)

Banková záruka 15 000 eur u fyzickej osoby

Ustanovenie zabezpečuje finančnú garanciu krytia záväzkov a ochranu zamestnancov, ktorých agentúra dočasného zamestnávania vysielá.

Písm. l)

Žiadne neuspokojené nároky zamestnancov

Znenie zabezpečuje, že agentúra riadne plní svoje záväzky voči svojim zamestnancom, čím sa zvyšuje jej dôveryhodnosť a stabilita.

Písm. m) Dôveryhodnosť

Okrem bezúhonnosti sa požaduje aj celková dôveryhodnosť žiadateľa, ktorá je dôležitá pre reputáciu agentúry a dôveru klientov a zamestnancov.



Upozornenie

Z aplikačnej praxe vyplynula potreba zavedenia prísnejších mechanizmov udeľovania povolení na vykonávanie činnosti agentúr dočasného zamestnávania s cieľom zvýšenia štandardov vykonávaných činností a ochrany práv pridelených zamestnancov. Od 1. 9. 2025 právna úprava zavádza dôveryhodnosť ako podmienku na vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnickej osobe alebo fyzickej osobe. U právnickej osoby musí podmienku dôveryhodnosti spĺňať aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. V reakcii na zavedenie novej podmienky § 29 ods. 6 upravuje,

■ SLUŽBY ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÉ PO A FO

ktorá právnická osoba alebo fyzická osoba sa nepovažuje za dôveryhodnú na účely odseku 3 písm. m).

Zásadný význam

– zabezpečenie kvality služieb

Podmienky majú za cieľ garantovať, že agentúry dočasného zamestnávania budú spoľahlivé, finančne stabilné a profesionálne pripravené.

– ochrana zamestnancov a zamestnávateľov

Regulácia zamedzuje vstupu na trh subjektov, ktoré by mohli zamestnancov zneužívať alebo by neplnili svoje zákonné povinnosti.

– **prevenčné opatrenia proti nelegálnej práci**
Historická bezúhonnosť a zákaz uložených pokút zabraňujú podnikaniu subjektov s porušenou právnou disciplínou.

Ods. 4

Vydanie, zmena, pozastavenie, zrušenie a duplikát povolenia

– Vydanie povolenia na dobu neurčitú

Ústredie služieb zamestnanosti vydáva povolenie agentúre dočasného zamestnávania bez časového obmedzenia, čo znamená, že platí, pokiaľ sa sa nepreukáže dôvod na jeho zmenu, pozastavenie alebo zrušenie. Tento model umožňuje dlhodobú stabilitu činnosti agentúr, ale zároveň zaručuje možnosť kontroly a regulácie v prípade problémov.

– Neudelenie povolenia integračnému sociálnemu podniku

Zákon vylučuje možnosť, aby agentúra dočasného zamestnávania bola registrovaným integračným sociálnym podnikom. Integračné sociálne podniky majú iný spoločenský cieľ – podporu znevýhodnených osôb, zatiaľ čo agentúry dočasného zamestnávania sú skôr komerčné subjekty pôsobiace na trhu práce.

– Možnosť zmeny, pozastavenia, zrušenia alebo vydania duplikátu povolenia na žiadosť agentúry

Agentúra môže žiadať o zmenu povolenia, a to napr. aktualizáciu údajov, jeho dočasné pozastavenie alebo úplné zrušenie. V prípade straty, odcudzenia či poškodenia dokumentu môže tiež požiadať o vydanie duplikátu. Táto flexibilita umožňuje agentúram pružne reagovať na zmeny vo svojom fungovaní a zároveň zabezpečuje kontrolu zo strany ústredia.

Ods. 5

Zisťovanie splnenia podmienok na vydanie povolenia

– Kontrola splnenia základných podmienok ústredím služieb zamestnanosti

Ústredie overuje, či žiadateľ spĺňa kritériá definované v odseku 3 písm. a) až f) a m), teda predovšetkým bezúhonnosť, vlastnícke a finančné predpoklady, ako aj dôveryhodnosť.

– Preukazovanie bezúhonnosti a overovanie nedoplatkov

Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov. Ústredie elektronicky komunikáciou požiada Generálnu prokuratúru SR o vydanie tohto výpisu, čo zabezpečuje objektívne a aktuálne posúdenie.

Podmienky týkajúce sa daňových a poisťných nedoplatkov podľa odseku 3 písm. b) až d) sa zisťujú podľa pravidiel ustanovených v § 70 ods. 8, ktorý upravuje spôsob a rozsah kontroly týchto údajov.

– Overovanie vlastného imania

Splnenie finančnej podmienky, a to minimálne vlastné imanie 30 000 eur u právnickej osoby, sa overuje prostredníctvom verejne dostupného registra účtovných závierok. To umožňuje transparentný a jednoduchý prístup k potrebným údajom.

Zásadný význam

– Zabezpečenie dôveryhodnosti a kvality

Kontroly splnenia podmienok umožňujú štátnym orgánom efektívne preveriť, či žiadatelia o povolenie spĺňajú zákonom stanovené nároky, čo zvyšuje kvalitu agentúr na trhu práce.

– Právna istota a transparentnosť

Vydanie povolenia na dobu neurčitú spolu s možnosťou jeho úpravy alebo zrušenia na žiadosť žiadateľa i ústredia poskytuje stabilitu a zároveň mechanizmy na odstránenie prípadných problémov.

– Oddelenie integračných sociálnych podnikov od komerčných agentúr

Tento zákaz reflektuje rôznorodosť účelov týchto subjektov a zabraňuje neprimeranému prelinaniu ich funkcií.

Ods. 6

Definícia dôveryhodnosti v kontexte agentúry dočasného zamestnávania

Znenie upresňuje kritériá, kedy sa právnická osoba alebo fyzická osoba na účely splnenia podmienky dôveryhodnosti v súlade so znením odseku 3 písm. m) nepovažuje **za dôveryhodnú**.

Táto podmienka je zásadná pre vydanie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania.

Subjekty, ktoré sa nepovažujú za dôveryhodné

Písm. a)

Subjekty mali zrušené povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania v posledných 3 rokoch pred podaním žiadosti

To znamená, že ak žiadateľ o povolenie v posledných troch rokoch vykonával túto činnosť a jeho povolenie mu bolo zrušené, nemôže sa považovať za dôveryhodného, a teda mu nebude povolenie vydané.

Písm. b)

Subjekty vykonávali v posledných 3 rokoch pred podaním žiadosti funkciu štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu agentúry, ktorej bolo povolenie zrušené

Táto časť ustanovenia zakazuje získať povolenie osobám, ktoré boli zodpovedné za agentúru, ktorej povolenie bolo zrušené v posledných troch rokoch, a to aj v prípade, že žiadajú o povolenie ako nový subjekt.

Význam a dôsledky

— **prevencia opakovania porušení a zneužití**
Toto pravidlo má za cieľ zabrániť, aby subjekty, ktoré už raz stratili povolenie napríklad z dôvodu nelegálnej činnosti, neprešli pod inou značkou či štruktúrou a pokračovali v činnosti bez náležitej kontroly.

— **posilnenie dôvery v agentúry dočasného zamestnávania**

Zákon prispieva k tomu, aby na trhu pôsobili len dôveryhodné agentúry, ktoré spĺňajú všetky zákonné nároky a neohrozujú práva zamestnancov.

— **obmedzenie možnosti zakrytej reintegrácie problémových subjektov**

Tento zákaz bráni tzv. obchádzaniu zákona tým, že osoby, ktoré mali skúsenosť so zrušením povolenia, nemôžu prostredníctvom novej agentúry alebo právnickej osoby pokračovať v činnosti v rozpore s požiadavkami zákona.

Znenie odseku 6 striktné stanovuje, že dôveryhodnosť ako jedna z kľúčových podmienok pre vydanie povolenia nemôžu splniť subjekty, ktoré v posledných troch rokoch pred podaním žiadosti mali zrušené povolenie alebo viedli agentúru, ktorej povolenie bolo zrušené. Tým zákon účinne zabráňuje opakovaniu nesprávnych praktík a podporuje čistotu trhu dočasného zamestnávania.

Upozornenie

Z aplikačnej praxe vyplynula potreba zavedenia prísnejších mechanizmov udeľovania povolení na vykonávanie činnosti agentúr dočasného zamestnávania s cieľom zvýšenia štandardov vykonávaných činností a ochrany práv pridelených zamestnancov. Od 1. 9. 2025 právna úprava zavádza dôveryhodnosť ako podmienku na vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnickej osobe alebo fyzickej osobe. U právnickej osoby musí podmienku dôveryhodnosti spĺňať aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. V reakcii na zavedenie novej podmienky § 29 ods. 6 upravuje, ktorá právnická osoba alebo fyzická osoba sa nepovažuje za dôveryhodnú na účely odseku 3 písm. m).

Ods. 7

Obsah žiadosti o vydanie povolenia agentúry dočasného zamestnávania

Znenie detailne upravuje, aké údaje musí obsahovať žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Tieto požiadavky sú nevyhnutné pre správne posúdenie spôsobilosti žiadateľa a kontrolu, či spĺňa zákonné kritériá.

Povinné náležitosti žiadosti

Písm. a)

Identifikačné údaje žiadateľa

— **právnická osoba**

Ide o názov, sídlo, identifikačné číslo, meno, priezvisko, trvalý pobyt a rodné číslo štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, a tiež druh ekonomickej činnosti podľa príslušnej klasifikácie.

— **fyzická osoba**

Ide o meno, priezvisko a trvalý pobyt.

Tieto údaje umožňujú jednoznačnú identifikáciu subjektu žiadajúceho o povolenie, vrátane zodpovedných osôb.

Písm. b)

Adresa priestorov, kde bude agentúra vykonávať činnosť

Táto požiadavka zabezpečuje, že agentúra má k dispozícii adekvátne priestory podľa § 29 ods. 3 písm. e), čo je základom pre legálnu prevádzku.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÉ PO A FO

! Upozornenie

Rozšírenie náležitostí žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania o adresu priestorov podľa ods. 3 písm. e) v zavedenej úprave reflektuje na poznatky a problémy vyplývajúce z aplikačnej praxe. Náležitosť žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania spočívajúca v predložení dokladov o dosiahnutom stupni vzdelania fyzickej osoby, resp. osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby, bola z dôvodu nadbytočnosti vo vzťahu k ods. 8 písm. i) vypustená.

Písm. c)

Územný rozsah pôsobnosti, čiže kraj alebo kraj

Žiadateľ musí uviesť, v ktorých regiónoch teda krajoch Slovenska bude svoju činnosť realizovať. Umožňuje to ústrediu služieb zamestnanosti plánovať kontrolu a dohľad nad agentúrou a zároveň získať prehľad o trhu dočasného zamestnávania podľa regiónov.

Písm. d)

Okruh zamestnaní podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní

Agentúra musí uviesť minimálne štvormiestny kód zamestnaní, pre ktoré bude poskytovať dočasných zamestnancov. Tento údaj zabezpečuje, že agentúra vykonáva činnosť len v rámci odborov a profesií, na ktoré je pripravená a má potrebné kapacity, čím sa zvyšuje kvalita a bezpečnosť sprostredkovania.

! Upozornenie

Rozšírenie náležitostí žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania v právnej úprave reflektuje na poznatky a problémy vyplývajúce z aplikačnej praxe, súvisiace s presnejšou identifikáciou zamestnaní, na ktoré bude agentúra dočasného zamestnávania prideľovať dočasných agentúrnych zamestnancov.

Význam ustanovenia

- **zabezpečení transparentnosti a presnej identifikácie subjektu**

Vďaka týmto náležitostiam môže ústredie služieb zamestnanosti dôkladne preveriť žiadateľa

a zabezpečiť, že spĺňa všetky zákonné požiadavky na vykonávanie tejto regulovanej činnosti.

- **podpore riadneho výkonu a kontroly činnosti agentúry**

Informácie o sídle, priestoroch a územnom rozsahu umožňujú plánovanie a realizáciu kontrol a dohľadov zo strany štátnych orgánov.

- **zvýšení kvality sprostredkovania dočasného zamestnávania**

Špecifikácia okruhu zamestnaní podľa klasifikácie zabezpečuje, že agentúra sa bude venovať len odborom, na ktoré je kvalifikovaná, čo chráni záujmy zamestnancov aj zamestnávateľov.

Znenie odseku 7 definuje jasný a konkrétny obsah žiadosti o povolenie na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, čo je základný predpoklad pre seriózne a zákonom regulované poskytovanie služieb dočasného zamestnávania na území Slovenska. Tento detailný obsah žiadosti pomáha predchádzať **nejasnostiam, zneužívaniu a prispieva k efektívnemu výkonu štátneho dozoru.**

Ods. 8

Prílohy k žiadosti o vydanie povolenia agentúry dočasného zamestnávania

Znenie ustanovuje povinnosť priložiť k žiadosti o povolenie konkrétne doklady a podklady, ktoré sú nevyhnutné na preukázanie splnenia zákonných podmienok na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Tieto prílohy sú základom pre komplexné posúdenie žiadosti zo strany ústredia služieb zamestnanosti.

Povinné prílohy žiadosti

Písm. a)

Projekt vykonávania činnosti vrátane kalkulácie príjmov a výdavkov

Dokument, ktorý preukazuje plánovanú činnosť agentúry a jej ekonomickú udržateľnosť, čo je dôležité pre zodpovedný výkon činnosti.

Písm. b)

Doklady o vlastníckom práve k priestorom alebo nájomná zmluva

Preukazujú, že agentúra má k dispozícii priestory podľa zákonných požiadaviek podľa § 29 ods. 3 písm. e) a že ich môže legálne využívať.

Písm. c)

Doklad o bankovej záruke, a to minimálne 15 000 eur pre fyzickú osobu

Banková záruka slúži ako finančná istota a zabezpečenie plnenia povinností agentúry.

Písm. d)**Doklad o neexistencii neuspokojených nárokov zamestnancov**

Tento doklad zaistuje, že agentúra nemá nezaplatené pohľadávky voči svojim zamestnancom, čím sa predchádza potenciálnym problémom pri ďalšej činnosti.

Písm. e)**Doklad preukazujúci materiálne vybavenie agentúry**

Preukazuje, že agentúra disponuje potrebnou infraštruktúrou na riadne zabezpečenie svojej činnosti.

Písm. f)**Doklad o personálnom zabezpečení agentúry**

Potvrdzuje, že agentúra má kvalifikovaný personál na vykonávanie činnosti podľa zákona.

Písm. g)**Okruh spolupracujúcich subjektov**

Uvádza partnerov a klientov agentúry, čo napomáha prevereniu rozsahu a serióznosti jej obchodnej siete.

Písm. h)**Údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov**

Tieto údaje slúžia na preukázanie bezúhonnosti podľa § 29 ods. 3 písm. a).

Písm. i)**Doklad o dosiahnutom vysokoškolskom vzdelaní druhého stupňa**

Preukazuje splnenie kvalifikačnej podmienky pre osoby, ktoré konajú v mene agentúry podľa § 29 ods. 3 písm. g).

Význam požiadaviek na prílohy**— zabezpečení komplexnej kontroly a transparentnosti**

Tieto podklady umožňujú orgánom štátnej správy overiť všetky relevantné aspekty spôsobilosti a pripravenosti žiadateľa na riadne poskytovanie služieb dočasného zamestnávania.

— minimalizovaní rizika nelegálneho alebo nekvalitného sprostredkovania

Požiadavky na doklady o majetku, personáli, bezúhonnosti a finančných zárukách sú nástrojmi na ochranu práv dočasných zamestnancov a ich užívateľských zamestnávateľov.

— podpore dôveryhodnosti agentúry

Podrobné dokumentovanie projektovej a eko-

nomickej stránky činnosti spolu s kvalifikačnými dokladmi posilňuje dôveru štátnych orgánov i klientov agentúry.

Znenie odseku 8 stanovuje detailný zoznam dokumentov a podkladov, ktoré sú nevyhnutné pre preukázanie splnenia podmienok na vydanie povolenia agentúry dočasného zamestnávania.

Tento proces zabezpečuje, že len kvalifikované, finančne a materiálne zabezpečené a dôveryhodné subjekty môžu pôsobiť v tejto oblasti, čo prispieva k ochrane práv dočasných zamestnancov a k transparentnému fungovaniu trhu práce.

Ods. 9**Obsah povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania**

Znenie upravuje obsah samotného povolenia, ktoré ústredie služieb zamestnanosti vydáva právnickej alebo fyzickej osobe na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

Písm. a)**Identifikačné údaje žiadateľa**

Povolenie musí obsahovať základné identifikačné údaje o agentúre, teda názov, sídlo, IČO a druh ekonomickej činnosti, a to ak ide o právnickú osobu, alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu, ak ide o fyzickú osobu. Tieto údaje slúžia na jednoznačné určenie subjektu.

Písm. b)**Adresa priestorov**

Uvádza sa presná adresa priestorov, kde agentúra vykonáva svoju činnosť, v súlade s podmienkou vlastníctva alebo nájmu priestorov podľa § 29 ods. 3 písm. e).

Upozornenie

Rozšírenie nálezitosti žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania o adresu priestorov podľa ods. 3 písm. e) v zavedenej úprave reflektuje na poznatky a problémy vyplývajúce z aplikácie praxe. Nálezitosť žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania spočívajúca v predložení dokladov o dosiahnutom stupni vzdelania fyzickej osoby, resp. osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby, bola z dôvodu nadbytočnosti vo vzťahu k ods. 8 písm. i) vypustená.

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÉ PO A FO

Písm. c)

Územný rozsah pôsobnosti

Povolenie špecifikuje kraj alebo kraje, v ktorých agentúra môže vykonávať dočasné zamestnávanie, čím sa vyjasňuje teritoriálny dosah jej činnosti.

Písm. d)

Okruh zamestnaní

Povolenie obsahuje aj zoznam kategórií zamestnaní, pričom ide o minimálne štvormiestne kódy podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní, na ktoré môže agentúra prideliť dočasných agentúrnych zamestnancov. Tento aspekt je dôležitý na reguláciu a kontrolu špecializácie agentúry.

Upozornenie

Rozšírenie náležitostí žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania v právnej úprave reflektuje na poznatky a problémy vyplývajúce z aplikáčnej praxe, súvisiace s presnejšou identifikáciou zamestnaní, na ktoré bude agentúra dočasného zamestnávania prideliť dočasných agentúrnych zamestnancov.

Ods. 10

Poplatky za vydanie, zmenu alebo duplikát povolenia

Znenie stanovuje, že za vydanie, zmenu alebo vydanie duplikátu povolenia sa platí správny poplatok podľa osobitného predpisu o správnych poplatkoch. Táto úprava zabezpečuje finančné krytie administratívnych nákladov spojených s vydávaním povolení. Poplatok tiež slúži ako ďalší mechanizmus regulácie **vstupu na trh agentúr** dočasného zamestnávania.

Ods. 11

Register agentúr dočasného zamestnávania

Ústredie služieb zamestnanosti vedie verejný register agentúr dočasného zamestnávania, ktorý obsahuje údaje podľa ods. 9, teda základné identifikačné údaje, adresu, územný rozsah pôsobnosti a okruh zamestnaní. Register slúži na **transparentnosť a verejnú kontrolu trhu** dočasného zamestnávania. Umožňuje záujemcom, napríklad užívateľským zamestnávateľom či dočasným zamestnancom, overiť si oprávnenosť agentúry na činnosť. Register tiež pomáha štátnym orgánom pri monitorovaní a dohľade nad činnosťou agentúr.

Poznámka

Ustanovenia upravujú obsah a formálne náležitosti povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, zabezpečujú transparentnosť prostredníctvom verejného registra a upravujú aj poplatkovú povinnosť spojenú s vydávaním a správou povolení. Celkovo tieto ustanovenia prispievajú k riadnemu a zákonnému fungovaniu agentúr dočasného zamestnávania na Slovensku.

§ 30

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

(1) Agentúra dočasného zamestnávania poskytuje dočasnému agentúrnemu zamestnancovi ochranu podľa osobitných predpisov,³⁰⁾ pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

(2) Poskytovanie ochrany dočasnému agentúrnemu zamestnancovi kontrolujú príslušné orgány ustanovené osobitným predpisom.^{22ki)}

Komentár k § 30

Ods. 1

Agentúra dočasného zamestnávania je povinná zabezpečiť dočasnému agentúrnemu zamestnancovi ochranu **týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania** v súlade s príslušnými osobitnými právnymi predpismi. Ide o to, že dočasný agentúrny zamestnanec má mať rovnakú úroveň pracovnej ochrany ako ostatní zamestnanci, najmä čo sa týka bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovného času, odmeňovania, nárokov na dovolenku či iných pracovnoprávných podmienok.

Poznámka

Osobitné predpisy môžu zahŕňať napríklad Zákoník práce, predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, predpisy o sociálnom a zdravotnom poistení a ďalšie relevantné právne normy.

Ods. 2

Dodržiavanie týchto právnych predpisov a poskytovanie ochrany dočasným agentúrnym zamestnancom kontrolujú **príslušné štátne orgány** ustanovené osobitným predpisom. Kontrola môže byť vykonávaná napríklad inšpektorátmi práce, sociálnymi a zdravotnými poisťovňami či inými orgánmi, ktoré monitorujú **dodržiavanie pracovnoprávných noriem**.

Tento kontrolný mechanizmus zabezpečuje, že agentúry dočasného zamestnávania neobchádzajú zákonné povinnosti a že práva dočasných zamestnancov sú efektívne chránené.

Ustanovenie zdôrazňuje záväzok agentúr dočasného zamestnávania poskytovať dočasným agentúrnym zamestnancom pracovnoprávnú ochranu rovnocennú s ochranou iných zamestnancov podľa platných osobitných predpisov. Súčasne zabezpečuje, že dodržiavanie týchto povinností je **podrobené štátnej kontrole**, čím sa chráni práva zamestnancov a predchádza sa zneužívaniu agentúrneho zamestnávania.

Poznámka

Znenie ustanovenia odkazuje na zákon 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.

§ 31

Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania

(1) Agentúra dočasného zamestnávania je povinná

- a) zabezpečovať ochranu osobných údajov dočasného agentúrneho zamestnanca podľa osobitného predpisu,²²⁾
- b) umožniť dočasnému agentúrnemu zamestnancovi uplatniť právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie,
- c) umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred jeho pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami k užívateľskému zamestnávateľovi, s cieľom zvýšiť jeho zamestnateľnosť,
- d) umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k zariadeniam starostlivosti o deti,
- e) vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly,
- f) viesť evidenciu dočasných agentúrnych zamestnancov, ktorá obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. K, na účel písmena g),
- g) poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok spolu s údajmi

z evidencie podľa písmena f) v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka prostredníctvom elektronického formulára zaslaného do informačného systému na účely služieb zamestnanosti,

h) **splňať podmienky podľa § 29 ods. 3 písm. a) až c), e) až g) a i) až l) počas trvania platnosti povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania; na zisťovanie a preukazovanie splnenia podmienok sa primerane vzťahuje § 29 ods. 5,**

i) **zabezpečiť, aby funkciu jej štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu nevykonávala fyzická osoba, ktorá v predchádzajúcich troch rokoch vykonávala funkciu štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu inej agentúry dočasného zamestnávania v čase, keď jej bolo zrušené povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania,**

j) **písomne oznámiť ústrediu každú zmenu skutočností rozhodujúcich pre posúdenie plnenia povinností podľa písmena i) a splňania podmienok podľa § 29 ods. 3 písm. a) až c), e) až g) a i) až l) do 30 dní odo dňa, keď ku zmene došlo.**

(2) Ústredie zruší povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ak

- a) agentúra dočasného zamestnávania nepridelovala dočasných agentúrnych zamestnancov v období jedného roka,
- b) agentúra dočasného zamestnávania nespĺnila povinnosť podľa odseku 1 písm. f) **až i)** alebo v správe o činnosti uviedla nepravdivé údaje; **povinnosť podľa odseku 1 písm. i) sa považuje za nesplnenú, ak agentúra dočasného zamestnávania nespĺňa túto povinnosť viac ako šesť mesiacov,**
- c) agentúre dočasného zamestnávania bola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania.

(3) Ústredie môže agentúre dočasného zamestnávania pozastaviť povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania do odstránenia nedostatkov alebo zrušiť povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ak kontrolnou činnosťou podľa § 68 zistí porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, ak odsek 2 neustanovuje inak, alebo na základe podnetu

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÉ PO A FO

- a) príslušného úradu, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti,
- b) príslušného inšpektorátu práce, ktorý zistil porušenie pracovnoprávnych predpisov alebo predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,^{22kl)}
- c) zástupcu zamestnancov, ak bolo kontrolou podľa osobitného predpisu^{33a)} zistené porušenie pracovnoprávnych predpisov,
- d) fyzickej osoby, ktorá bola činnosťou agentúry dočasného zamestnávania poškodená.

Komentár k § 31**Ods. 1****Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania**

Znenie stanovuje základné povinnosti agentúry dočasného zamestnávania voči dočasným agentúrnym zamestnancom, ako aj voči štátnym orgánom a ústrediu služieb zamestnanosti. Ide o zabezpečenie **ochrany práv zamestnancov**, transparentnosti činnosti agentúry a plnenia zákonných požiadaviek počas celej doby vykonávania činnosti.

Písm. a)**Ochrana osobných údajov**

Agentúra je povinná chrániť osobné údaje dočasných agentúrných zamestnancov v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov a príslušnými predpismi, a to napr. GDPR. Táto povinnosť zabezpečuje, že **citlivé informácie o zamestnancoch nebudú zneužitá** a budú spracovávané transparentne a bezpečne.

Písm. b)**Právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie**

Agentúra musí zabezpečiť, že zamestnanci môžu slobodne zakladať a vstupovať do odborových organizácií a majú právo **kolektívne vyjednávať o pracovných podmienkach**, čo je základné pracovnoprávne právo.

Písm. c)**Prístup k odbornému vzdelávaniu a zručnostiam**

Agentúra má povinnosť umožniť zamestnancom získať odborné vzdelanie alebo zručnosti pred ich pridelením k užívateľskému zamestnávateľovi alebo počas obdobia medzi prideleniami.

To **zvyšuje ich zamestnatelnosť** a zlepšuje pracovné možnosti.

Písm. d)**Prístup k zariadeniam starostlivosti o deti**

Agentúra musí zabezpečiť, aby zamestnanci mali možnosť využiť zariadenia na starostlivosť o deti, čo napomáha sladeniu pracovného a súkromného života, zvlášť pre rodičov.

Písm. e)**Podmienky na výkon kontroly**

Agentúra je povinná vytvoriť podmienky pre orgány kontroly na preverovanie dodržiavania právnych predpisov, vrátane poskytovania potrebných informácií a dokladov.

Písm. f)**Evidencia zamestnancov**

Agentúra musí viesť **podrobnú evidenciu** dočasných agentúrných zamestnancov podľa zákonom stanovených parametrov, čo je základ pre správu a kontrolu jej činnosti.

Písm. g)**Správa o činnosti**

Agentúra je povinná poskytovať ústrediu ročné správy o svojej činnosti vrátane údajov z evidencie zamestnancov. Termín podania správy je **do 31. marca** nasledujúceho roka.

Písm. h)**Dodržiavanie podmienok oprávnenia**

Počas platnosti povolenia musí agentúra spĺňať viaceré zákonné podmienky, hlavne ide o bezúhonnosť, finančné záväzky, materiálne a personálne zabezpečenie atď., a to aj pod dohľadom ústredia.

Písm. i)**Zmena štatutárnych orgánov**

Agentúra nesmie mať v štatutárnych orgánoch osoby, ktoré v posledných troch rokoch zastávali obdobnú funkciu v agentúre, ktorej bolo zrušené povolenie. Toto opatrenie slúži na predchádzanie opakovaných porušení a **udržiavanie dôveryhodnosti**.

**Upozornenie**

Znenie § 31 ods. 1 písm. i) od 1. 9. 2025 dopĺňa povinnosti agentúry dočasného zamestnávania v reakcii na znenie § 29 ods. 3 písm. m) a § 29 ods. 6, ktorými sa reflektuje na potrebu zavedenia prísnejších mechanizmov udeľovania

nia povolení na vykonávanie činnosti agentúr dočasného zamestnávania, s cieľom zvýšenia štandardov vykonávaných činností a ochrany práv prideľovaných zamestnancov.

Písm. j)

Povinnosť oznamovania zmien

Každá zmena podmienok alebo skutočností, ktoré sú relevantné pre splnenie zákonných povinností, ako napr. zmeny v štatutárnych orgánoch, finančné podmienky atď., musí byť písomne oznámená ústrediu **do 30 dní od ich vzniku**.

Tento mechanizmus zabezpečuje aktuálnosť informácií a možnosť včasnej kontroly.



Upozornenie

Znenie od 1. 9. 2025 zavádza povinnosť pre aktívnu spoluprácu agentúry dočasného zamestnávania s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, formou oznamovacej povinnosti relevantných zmien v lehote tridsiatich kalendárnych dní. Činnosť agentúry dočasného zamestnávania je podmienená vydaním povolenia právnickej alebo fyzickej osobe po splnení ustanovených podmienok v § 29 ods. 3. Nakoľko ide o zásadné predpoklady na zabezpečenie riadneho výkonu fungovania subjektu, ktorý poskytuje služby na trhu práce, bolo opodstatnenou potrebou zadefinovať rámec predpokladov a podmienok, ktoré musí agentúra dočasného zamestnávania spĺňať nielen na účely vydania povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, ale počas celého trvania platnosti povolenia.

Tiež sa zavádza povinnosť pre aktívnu spoluprácu agentúry dočasného zamestnávania s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, formou oznamovacej povinnosti relevantných zmien.

Znenie tohto odseku kladie dôraz na zodpovednosť agentúry dočasného zamestnávania zabezpečiť **ochranu práv dočasných zamestnancov**, dodržiavanie zákonných požiadaviek, transparentnosť činnosti a spoluprácu s kontrolnými orgánmi.

Tieto povinnosti sú základom pre dôveryhodné a zákonné fungovanie agentúr dočasného zamestnávania.

Ods. 2

Zrušenie povolenia ústredím

Ústredie služieb zamestnanosti má právomoc zrušiť povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania v prípade, že agentúra porušuje zákonné povinnosti alebo **prestane činnosť aktívne vykonávať**.



Upozornenie

Právnu úpravou sa z dôvodu jednoznačnej interpretácie zákona vypúšťa prvá veta. Zároveň sa ustanovujú dôvody, kedy Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny na základe spoľahlivo zisteného stavu zruší povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. V konaní o zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania sa postupuje podľa zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.

Písm. a)

Nečinnosť agentúry

Ak agentúra dočasného zamestnávania nepridelovala dočasných agentúrnych zamestnancov **po dobu jedného roka**, čo naznačuje, že agentúra nevyužíva svoje oprávnenie a efektívne nevykonáva svoju činnosť. Tento krok zabraňuje zbytočnému udržiavaniu platného povolenia pre neaktívne subjekty.

Písm. b)

Nesplnenie povinností podľa § 31 ods. 1 písm. f) až i) alebo nepravdivé údaje v správe o činnosti

Ide o porušenia povinností viesť evidenciu zamestnancov, podávať správu ústrediu, spĺňať požiadavky na štatutárnych orgánov a ďalšie zákonné požiadavky. Ak agentúra nesplňa tieto podmienky viac ako šesť mesiacov, a to najmä povinnosť podľa písm. i), považuje sa to za **závažný dôvod** na zrušenie povolenia.

Písm. c)

Uloženie pokuty za nelegálne zamestnávanie

Ak agentúra bola pokutovaná za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, ide o **závažný porušovací čin, ktorý vedie k zrušeniu povolenia**. Toto opatrenie má za cieľ zamedziť nelegálnej práci a chrániť práva zamestnancov.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Ods. 3

Pozastavenie alebo zrušenie povolenia ústredím

Ústredie môže podľa výsledkov kontrolnej činnosti pozastaviť alebo zrušiť povolenie agentúry.

– **Pozastavenie povolenia**

Ide o dočasnú opatrenie do odstránenia zistených nedostatkov, čo agentúre umožňuje napraviť porušenia a pokračovať v činnosti v súlade so zákonom.

– **Zrušenie povolenia**

Ak nedostatky nie sú odstránené alebo sú závažné, ústredie môže povolenie úplne zrušiť.



Upozornenie

Znenie upravuje podmienky, za ktorých sa Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny priznáva možnosť pozastaviť alebo zrušiť povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, a to aj bez podnetu subjektov uvedených v písm. a) až d). Právna úprava systematicky reaguje na úpravu § 31 ods. 2, a to z dôvodu jednoznačnej interpretácie zákona. Ako sme už uviedli, v konaní o pozastavení alebo zrušení povolenia sa na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania postupuje podľa zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.

Dôvody na pozastavenie alebo zrušenie povolenia

– **Podnet príslušného úradu**

Ak príslušný úrad služieb zamestnanosti zistí porušenie právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti.

– **Podnet inšpektorátu práce**

Ak inšpektorát práce zistí porušenie pracovnoprávnych predpisov alebo predpisov BOZP.

– **Podnet zástupcu zamestnancov**

Ak zamestnanecký zástupca upozorní na porušenie pracovnoprávnych predpisov po kontrole podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

– **Podnet fyzickej osoby poškodené agentúrou**

Ak fyzická osoba, napríklad dočasný zamestnanec, podá podnet na základe poškodenia svojich práv alebo záujmov agentúrou.

Poznámka

Toto ustanovenie zakotvuje mechanizmus sankcií a kontrolu nad agentúrami dočasného za-

mestnávania s cieľom zabezpečiť ich zákonné a etické fungovanie. Zrušenie či pozastavenie povolenia predstavuje dôležitý nástroj na vylúčenie neaktívnych alebo neseriózných agentúr z trhu, ktoré neplnia svoje povinnosti alebo porušujú pracovnoprávne a zamestnanecké práva.

SIEDMA ČASŤ AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Komentár k siedmej časti

Aktívne opatrenia na trhu práce sú súbor nástrojov, programov a služieb, ktoré štát, samospráva alebo iné oprávnené subjekty realizujú s cieľom podporiť zamestnateľnosť, uplatnenie a návrat uchádzačov o zamestnanie na trh práce. Tieto opatrenia zahŕňajú rôzne formy podpory, ako sú rekvalifikácie, poradenstvo, pracovné stáže, dotácie na vytváranie pracovných miest, podpora samostatnej zárobkovej činnosti, aktivačné programy a iné intervencie zamerané na zlepšenie šancí uchádzačov o zamestnanie nájsť si pracovné miesto alebo zlepšiť svoje pracovné podmienky. Cieľom aktívnych opatrení je **predchádzať nezamestnanosti, zmierňovať jej negatívne dôsledky a prispievať k efektívnejšiemu a spravodlivejšiemu fungovaniu trhu práce.**

§ 32

Sprostredkovanie zamestnania

(1) Sprostredkovanie zamestnania na účely tohto zákona je činnosť zameraná na

- vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkanie vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie, záujemcovi o zamestnanie, **osobe v hmotnej núdzi** a občanovi na území Slovenskej republiky a v členských štátoch Európskej únie,
- vyhľadávanie a ponúkanie vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.

(2) Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj

- evidenčná činnosť,
- informačné a poradenské služby,
- vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie,
- zverejňovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie a ich uverejňovanie na internete,

v tlači a ďalších masovokomunikačných prostriedkoch,

e) zabezpečovanie sledovania a vyhodnocovania dopytu zamestnávateľov po zamestnancoch podľa kvalifikačnej štruktúry a profesijnej štruktúry,

f) vyhodnocovanie kvalifikačnej a profesijnej štruktúry uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a osôb v hmotnej núdzi s ohľadom na dopyt zamestnávateľov,

g) sledovanie dĺžky obdobia zotrvania zamestnanca v zamestnaní najmenej počas šiestich mesiacov od jeho prijatia do zamestnania z evidencie uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom niektorého z aktívnych opatrení na trhu práce.

(3) Sprostredkovanie zamestnania zabezpečuje

a) ústredie,

b) úrad a

c) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu, alebo sprostredkovanie podporovaného zamestnávania alebo iná právnická osoba a fyzická osoba, ktoré môžu vykonávať sprostredkovanie zamestnávania podľa podmienok ustanovených v písomnej dohode uzatvorenej s ústredím.

(4) Ústredie a úrad vykonávajú sprostredkovanie zamestnania bezplatne.

(5) Na zabezpečenie sprostredkovania zamestnania úrad využíva agentov pre pracovné miesta, ktorí môžu byť zamestnancami ústredia alebo ich výber môže ústredie zabezpečiť podľa osobitného predpisu.^{18aa)} Agenti pre pracovné miesta zisťujú požiadavky zamestnávateľov na zamestnancov spravidla podľa odvetvového členenia pracovných miest, pracovné podmienky u zamestnávateľov a sledujú situáciu na trhu práce. Fyzická osoba môže vykonávať činnosť agenta pre pracovné miesta, ak má skončené vysokoškolské vzdelanie najmenej prvého stupňa.

(6) Občan sa uchádza o sprostredkovanie zamestnania na úrade, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt. Občan, ktorý hľadá zamestnanie, môže požiadať o informácie o možnostiach zamestnania ktorýkoľvek úrad.

(7) Príslušný úrad pre občana, ktorý nemá trvalý pobyt ani prechodný pobyt a je v školskom zariadení alebo v zariadení sociálnych služieb, je úrad, v ktorého územnom obvode je sídlo školského zariadenia alebo sídlo zariadenia sociálnych služieb. Pobyt v školskom

zariadení alebo v zariadení sociálnych služieb preukazuje občan potvrdením, ktoré na tento účel vydáva školské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb.

(8) Príslušný úrad pre občana členského štátu Európskej únie a štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 2 ods. 2 písm. b) až e) a ods. 3 je úrad, v ktorého územnom obvode majú miesto pobytu.

(9) Úrad vykonáva sprostredkovanie vhodného zamestnania nestranne; pritom rešpektuje výber občana z ponúkaných pracovných miest a dobrovoľnosť zamestnávateľa pri výbere **zamestnanca**. Výsledkom sprostredkovania zamestnania je vznik pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu.

(10) Na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok.

(11) Úrad na účely sprostredkovania zamestnania

a) vedie evidenciu uchádzačov o zamestnanie, evidenciu záujemcov o zamestnanie, **evidenciu osôb v hmotnej núdzi** a evidenciu voľných pracovných miest,

b) zabezpečuje informačné a poradenské služby,

c) zabezpečuje odborné poradenské služby,

d) poskytuje uchádzačovi o zamestnanie **a osobe v hmotnej núdzi** náhradu časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa alebo s účasťou na skupinovom sprostredkovaní zamestnania, ktoré organizuje ústredie alebo úrad na území Slovenskej republiky pre zamestnávateľa alebo pre zamestnávateľa z členského štátu Európskej únie, ak sú cestovné výdavky vyššie ako suma ustanovená všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorý vydá ministerstvo.

(12) Cestovnými výdavkami podľa odseku 11 písm. d) sa rozumejú výdavky na dopravu hromadnými dopravnými prostriedkami z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu, a ak z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu nepremávajú hromadné dopravné prostriedky, z miesta s dostupnosťou k hromadným dopravným prostriedkom do miesta konania vstupného pohovoru, výberového konania alebo skupinového sprostredkovania zamestnania, ktoré organizuje ústredie alebo úrad na území Slovenskej republiky pre zamestnávateľa alebo pre zamestnávateľa z členského štátu Európskej únie, a späť.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

(13) Náhrada časti cestovných výdavkov podľa odseku 11 písm. d) sa poskytuje na základe písomnej žiadosti uchádzača o zamestnanie alebo osoby v hmotnej núdzi; ak ide o vstupný pohovor alebo výberové konanie u zamestnávateľa, súčasťou žiadosti je aj potvrdenie o ich absolvovaní. Žiadosť o náhradu časti cestovných výdavkov predkladá uchádzač o zamestnanie alebo osoba v hmotnej núdzi do desiatich pracovných dní po ukončení kalendárneho mesiaca, v ktorom im vznikol nárok na poskytnutie náhrady časti cestovných výdavkov.

(14) Náhradu časti cestovných výdavkov podľa odseku 11 písm. d) poskytuje úrad alebo výplaca právnická osoba alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m) na základe písomnej dohody uzatvorenej s ústredím.

Komentár k § 32

Ods. 1

Sprostredkovanie zamestnania predstavuje **základnú činnosť v oblasti trhu práce**, ktorá má za cieľ efektívne spájať ponuku a dopyt po práci. Je to proces zameraný na vyhľadávanie vhodných pracovných miest pre uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, osoby v hmotnej núdzi a občanov na území SR a v členských štátoch EÚ. Na druhej strane sprostredkovanie zahŕňa aj **vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov pre zamestnávateľov**, čím sa zabezpečuje obojstranná pomoc pre obe strany trhu práce.

Upozornenie

Právnu úpravou sa od 1. 9. 2025 rozširuje definícia sprostredkovania zamestnania o osoby v hmotnej núdzi vo väzbe na úpravy v zákone č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v rámci tejto novely.

Ods. 2

Sprostredkovanie zamestnania nie je iba o priamej komunikácii medzi uchádzačom a zamestnávateľom, ale zahŕňa komplexné služby a aktivity, ktoré zabezpečujú jeho efektívnosť.

– Evidenčná činnosť

Vedenie presnej databázy uchádzačov, záujemcov a voľných pracovných miest, ktorá je základom pre správne sprostredkovanie.

– Informačné a poradenské služby

Poskytovanie dôležitých informácií, odbor-

ného poradenstva a podpory pre uchádzačov i zamestnávateľov, čo pomáha lepšie sa orientovať na trhu práce.

– Vyhотовovanie zoznamov a ich zverejňovanie

Systematické zostavovanie a sprístupňovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní, vrátane ich propagácie na internete, v tlači a ďalších médiách, čím sa zvyšuje dostupnosť informácií.

– Sledovanie a vyhodnocovanie dopytu a ponuky podľa kvalifikácie a profesie

Aktívne mapovanie potrieb zamestnávateľov a kvalifikačných schopností uchádzačov s cieľom zabezpečiť lepšie prepojenie na trhu práce.

– Sledovanie udržateľnosti zamestnania

Monitorovanie, či zamestnanec zotráva v zamestnaní aspoň šesť mesiacov po prijatí, čo je indikátorom úspešnosti sprostredkovania a stability pracovného pomeru.

Ods. 3

Sprostredkovanie zamestnania môžu zabezpečovať rôzni aktéri:

- **ústredie** je štátny orgán na národnej úrovni,
- **úrad práce** je regionálne pracovisko,
- **súkromné subjekty** sú právnické a fyzické osoby, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu, sprostredkovanie podporovaného zamestnávania, alebo iné subjekty, ktoré sú oprávnené vykonávať sprostredkovanie na základe písomnej dohody s ústredím.

Tento systém umožňuje zapojenie súkromného sektora a rozšírenie služieb na trhu práce.

Ods. 4

Ústredie a úrady práce poskytujú svoje sprostredkovateľské služby **bezplatne**, čím zabezpečujú rovný a nerušený prístup k službám trhu práce pre všetkých občanov.

Ods. 5

Na efektívne sprostredkovanie zamestnania úrad využíva tzv. **agentov pre pracovné miesta**, ktorí sú zodpovední za zisťovanie požiadaviek zamestnávateľov, pracovných podmienok a sledovanie situácie na trhu práce. Agentmi môžu byť zamestnanci ústredia alebo iné osoby vybrané podľa osobitných predpisov.

Zároveň je stanovená **kvalifikačná požiadavka**, ktorá predstavuje minimálne ukončené vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, pre fyzické osoby vykonávajúce túto činnosť, čo zaručuje **profesionálny prístup**.

Ods. 6

Občan sa môže uchádzať o sprostredkovanie zamestnania na úrade práce v mieste svojho trvalého pobytu. Ak však občan hľadá informácie o možnostiach zamestnania, môže sa obrátiť na **ktorýkoľvek úrad práce**, čo umožňuje flexibilný prístup k službám.

Ods. 7

Pre občanov bez trvalého alebo prechodného pobytu, ktorí sú umiestnení v školskom zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, je príslušný úrad práce podľa sídla týchto zariadení. Pobyt sa preukazuje **potvrdením zo zariadenia**, čím sa zabezpečuje jasné určenie kompetentného úradu pre túto špecifickú skupinu osôb.

Ods. 8

Príslušným úradom práce pre občanov EÚ a niektoré kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín je úrad podľa ich miesta pobytu, čo zaručuje ich integráciu a prístup k trhu práce na **rovnakom princípe** ako pre slovenských občanov.

Ods. 9

Úrad práce pri sprostredkovaní zamestnania postupuje nestranne, rešpektuje slobodný výber uchádzača medzi ponúkanými pracovnými miestami a zároveň dobrovoľnosť zamestnávateľa pri výbere zamestnanca. Výsledkom sprostredkovania **je vždy vznik pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu**, čím sa zabezpečuje, že sprostredkovanie má praktický a konkrétny efekt.

Ods. 10

Zákon jasne stanovuje, že **neexistuje právny nárok na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta**, čo zdôrazňuje, že sprostredkovanie je služba, ktorá pomáha, ale nezaručuje automatické získanie konkrétnej práce.

Poznámka

Rozsiahly rámec ustanovení vytvára fungujúci systém sprostredkovania zamestnania, ktorý kombinuje štátnu reguláciu, regionálne služby a možnosť zapojenia súkromných subjektov, pričom kladie dôraz na dostupnosť, kvalitu a objektivitu sprostredkovateľských služieb.

Ods. 11

Úlohy úradu pri sprostredkovaní zamestnania

Znenie špecifikuje **konkrétne povinnosti úradu práce** v rámci sprostredkovania zamestna-

nia, čím sa zabezpečuje systematický a komplexný prístup k podpore uchádzačov o zamestnanie a osôb v hmotnej núdzi.

Písm. a)**Vedenie evidencie**

Úrad vedie podrobné a aktuálne záznamy o rôznych kategóriách osôb na trhu práce: uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, osobách v hmotnej núdzi a zároveň aj evidenciu voľných pracovných miest.

Táto evidencia je nevyhnutná pre efektívne sprostredkovanie práce a sledovanie situácie na trhu práce.

Upozornenie

Na účely sprostredkovania vhodného zamestnania sa právnu úpravou v § 32 ods. 11 písm. a) sa zavádza povinnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny viesť evidenciu osôb v hmotnej núdzi. Znenie § 41b určuje obsah evidencie osôb v hmotnej núdzi t. j. rozsah údajov, ktoré sú potrebné na to, aby bolo možné sprostredkovať osobe v hmotnej núdzi vhodné zamestnanie. Ustanovenie § 67 ods. 4 sa na účely vedenia evidencie rozširuje o povinnosť spracúvať osobné údaje osôb v hmotnej núdzi v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Písm. b)**Zabezpečenie informačných a poradenských služieb**

Úrad poskytuje základné informačné služby, ktoré uchádzačom umožňujú získať **prehľad o možnostiach zamestnania**, podmienkach a ďalších relevantných informáciách týkajúcich sa trhu práce.

Písm. c)**Zabezpečenie odborných poradenských služieb**

Okrem základných informácií úrad poskytuje aj odborné poradenstvo, ktoré môže zahŕňať kariérne poradenstvo, pomoc pri plánovaní profesijnej dráhy, hodnotenie zručností a odporúčania na ďalšie vzdelávanie či rekvalifikácie. To podporuje **zvýšenie zamestnatelnosti klientov** a ich lepšie začlenenie na trh práce.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Písm. d)

Náhrada cestovných výdavkov

Pre uchádzačov o zamestnanie a osoby v hmotnej núdzi, ktorí sa zúčastnia vstupného pohovoru, výberového konania alebo skupinového sprostredkovania zamestnania organizovaného úradom alebo ústredím na území SR, je možná náhrada časti cestovných nákladov. Táto podpora je poskytovaná v prípade, že cestovné výdavky presiahnu sumu stanovenú osobitným všeobecne záväzným právnym predpisom vydaným ministerstvom.

Poznámka

Cestovné náhrady a ich uplatňovanie aj na účely tohto právneho predpisu upravuje zákon č. 283/2004 Z. z. o cestovných náhradách.

Takáto úprava má za cieľ **znižiť finančné bariéry** uchádzačov pri hľadaní zamestnania a zlepšiť ich prístup k pracovným príležitostiam, vrátane zamestnávateľov z EÚ.

Upozornenie

Právnou úpravou v § 32 ods. 11 písm. d) sa rozširuje okruh subjektov, ktorým úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na účely sprostredkovania zamestnania poskytuje náhradu časti cestovných výdavkov súvisiacich s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa alebo s účasťou na skupinovom sprostredkovaní zamestnania, ktoré organizuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na území Slovenskej republiky pre zamestnávateľa alebo pre zamestnávateľa z členského štátu Európskej únie, o osobu v hmotnej núdzi.

Týmto ustanovením zákon zdôrazňuje význam **komplexnej podpory** pre uchádzačov o zamestnanie a zvyšuje ich šance na úspešné zaradenie na trh práce, pričom kladie dôraz na dostupnosť, odbornú pomoc a odstránenie finančných prekážok.

Znenie ods. 12, 13 a 14 upravuje náhradu cestovných výdavkov v rámci sprostredkovania zamestnania.

Ods. 12

Znenie definuje, čo sa rozumie pod pojmom

cestovné výdavky v kontexte náhrady podľa odseku 11 písm. d). Ide o **výdavky spojené** s dopravou hromadnými dopravnými prostriedkami zo sídla trvalého alebo prechodného pobytu uchádzača na miesto konania vstupného pohovoru, výberového konania alebo skupinového sprostredkovania zamestnania a späť. Ak priamo z miesta trvalého alebo prechodného pobytu neexistuje možnosť cestovať hromadnou dopravou, náhrada sa poskytuje z najbližšieho miesta, kde je dostupnosť hromadnej dopravy, čím sa **zabezpečuje reálna a praktická možnosť využitia tejto pomoci**.

Ods. 13

Upravuje administratívny proces pre získanie náhrady časti cestovných výdavkov. Nárok na náhradu sa uplatňuje **pisomnou žiadosťou**, ktorú musí podať uchádzač o zamestnanie alebo osoba v hmotnej núdzi. Pri žiadosti o náhradu za vstupný pohovor alebo výberové konanie je potrebné priložiť potvrdenie o ich absolvovaní, čím sa preukazuje skutočné využitie služieb sprostredkovania zamestnania. Termín na podanie žiadosti je stanovený **na desať pracovných dní** po ukončení kalendárneho mesiaca, v ktorom vznikol nárok na náhradu, čím sa zabezpečuje efektívna administratíva a prehľadnosť v poskytovaní tejto pomoci.

Upozornenie

Úpravou v § 32 ods. 13 sa precizuje **povinnosť uchádzača o zamestnanie alebo osoby v hmotnej núdzi predkladať s písomnou žiadosťou na účely náhrady časti cestovných výdavkov potvrdenia o absolvovaní vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa, ktorými nedisponuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny**.

Ods. 14

Určuje subjekt zodpovedný za poskytnutie náhrady cestovných výdavkov. Náhradu poskytuje úrad práce alebo môže byť **vyplatená aj inou právnickou či fyzickou osobou**, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania na základe písomnej dohody uzatvorenej s ústredím. Tento mechanizmus umožňuje flexibilitu a efektívnu distribúciu finančných prostriedkov, pričom garantuje kontrolu a súlad s úradnými požiadavkami.

Celkovo tieto odseky zabezpečujú transparentný, spravodlivý a praktický systém podpory uchádzačov o zamestnanie a osôb v hmotnej

núdzi, znižujúci finančné bariéry pri hľadaní práce a prístupe k zamestnávateľom, vrátane tých z členských štátov Európskej únie.

§ 32a

(1) Osoba v hmotnej núdzi je povinná na účel ponuky vhodného zamestnania byť k dispozícii úradu do troch pracovných dní odo dňa vyzvania úradom; formu vyzvania si osoba v hmotnej núdzi dohodne s úradom. Vyjadrenie zamestnávateľa o prijatí alebo neprijatí osoby v hmotnej núdzi do ponúknutého vhodného zamestnania je osoba v hmotnej núdzi povinná doručiť úradu v termíne určenom úradom.

(2) Úrad neurčí osobe v hmotnej núdzi povinnosti podľa odseku 1 počas trvania jej dočasnej pracovnej neschopnosti.

(3) Ak úrad zistí nespoluprácu osoby v hmotnej núdzi s úradom, oznámi ju osobe v hmotnej núdzi a postupuje podľa osobitného predpisu.^{35dc)}

(4) Za nespoluprácu osoby v hmotnej núdzi s úradom sa považuje

- a) odmietnutie ponuky vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom bez vážnych dôvodov alebo odmietnutie nástupu do vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom bez vážnych dôvodov,
- b) nedostavenie sa na úrad alebo na miesto určené úradom na účel ponuky vhodného zamestnania bez vážnych dôvodov.

(5) Na účely odseku 4 sa vážne dôvody u osoby v hmotnej núdzi posudzujú podľa § 36 ods. 4 písm. a) a c) až f). Za vážny dôvod podľa odseku 4 sa považuje aj nevhodnosť ponúkaného zamestnania pre osobu v hmotnej núdzi vzhľadom na jej zdravotný stav posúdený podľa § 19 ods. 1 písm. b).

(6) Osoba v hmotnej núdzi predloží úradu doklady uvedené v prílohe č. 2 písm. B do ôsmich kalendárnych dní odo dňa vyzvania úradom na ich predloženie.

lita osoby v hmotnej núdzi a dôvody nespolupráce osoby v hmotnej núdzi. Úprava v ods. 5 odkazuje na demonštratívny výpočet vážnych dôvodov, pre ktoré možno uznať nedodržanie disponibilít osoby v hmotnej núdzi vrátane iných dôvodov, ktorých vážnosť hodnotí úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (napr. možnosti dopravy). V prípade preukázania nespolupráce osoby v hmotnej núdzi sa ustanovuje postup vo väzbe na zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Ods. 1

Znenie stanovuje povinnosť osoby v hmotnej núdzi **byť k dispozícii úradu práce do troch pracovných dní od vyzvania zo strany úradu**, a to za účelom ponuky vhodného zamestnania. Forma vyzvania sa má dohodnúť medzi osobou a úradom, čo umožňuje flexibilitu a prispôbobe-
nie komunikácie individuálnym podmienkam. Ďalej je osoba povinná **doručiť úradu vyjadrenie zamestnávateľa** o prijatí alebo neprijatí ponuky v termíne, ktorý jej úrad stanoví, čím sa zabezpečuje aktuálnosť a efektívnosť sprostredkovania.

Ods. 2

Znenie vylučuje povinnosť spolupráce počas dočasnej pracovnej neschopnosti, čím reflektuje **objektívnu prekážku osoby v hmotnej núdzi** v plnení povinností a zabraňuje nepriaznivým následkom počas zdravotných ťažkostí.

Ods. 3

Znenie upravuje **postup úradu pri zistení nespolupráce osoby v hmotnej núdzi**, ktorá je povinná byť informovaná o zistení nespolupráce. Ďalej úrad postupuje podľa osobitného predpisu, čo signalizuje, že riešenie nespolupráce je podrobené špecifickým pravidlám, zvyčajne so sankčnými alebo motivačnými mechanizmami.

Ods. 4

Znenie vymedzuje, čo sa považuje za nespoluprácu, a to najmä odmietnutie ponuky vhodného zamestnania alebo nástupu do neho bez vážnych dôvodov, ako aj **nedostavenie sa na úrad alebo na miesto určené úradom** na účel ponuky zamestnania bez vážnych dôvodov. Tento ustanovenie kladie dôraz na aktívny prístup a spoluprácu osoby v hmotnej núdzi.

K omentár k § 32a

Upozornenie

Novým ustanovením sa zavádza právna úprava aktívnych opatrení na trhu práce za účelom zlepšenia a zefektívnenia integrácie osôb v hmotnej núdzi v § 32a. Na účel ponuky vhodného zamestnania sa upravuje disponibi-

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Ods. 5

Znenie definuje, aké okolnosti sú považované za vážne dôvody nespôlupráce, pričom sa odkazuje na širšie pravidlá § 36 ods. 4 a zároveň vyzdvihuje špecificky vážny dôvod, a to **nevhodnosť ponúkaného zamestnania vzhľadom na zdravotný stav**, ktorý musí byť posúdený podľa lekárskej expertízy podľa § 19 ods. 1 písm. b). Tento prístup zaručuje ochranu osôb so zdravotnými obmedzeniami a rešpektovanie ich individuálnych schopností a potrieb.

Ods. 6

Znenie ukladá osobe v hmotnej núdzi povinnosť predložiť úradu potrebné doklady **uvedené v prílohe zákona v presne stanovenom termíne do ôsmich kalendárnych dní odo dňa vyzvania**. To zabezpečuje administratívnu presnosť a umožňuje úradu riadne posúdiť situáciu osoby.

Poznámka

Ustanovenie zavádza jasné pravidlá spolupráce medzi osobami v hmotnej núdzi a úradom práce pri procese sprostredkovania zamestnania, pričom kladie dôraz na zodpovednosť, ale zároveň rešpektuje objektívne prekážky ako zdravotné ťažkosti či neprimerané pracovné ponuky. Tento systém má podporiť aktívny prístup osôb v hmotnej núdzi k zamestnaniu a zvýšiť ich motiváciu a možnosti návratu na trh práce.

§ 33

Evidencia uchádzačov o zamestnanie

(1) Evidencia uchádzačov o zamestnanie obsahuje osobné údaje uchádzačov o zamestnanie v rozsahu uvedenom v prílohe č. 1 písm. A.

(2) Na spracovanie osobných údajov o uchádzačovi o zamestnanie, ktorému úrad sprostredkúva zamestnanie v členskom štáte Európskej únie, na poskytovanie týchto údajov a údajov o dĺžke trvania zamestnania uchádzača o zamestnanie v Slovenskej republike členskému štátu Európskej únie a Európskemu úradu pre koordináciu sa nevyžaduje povolenie od Úradu na ochranu osobných údajov podľa osobitného predpisu.²²⁾

Komentár k § 33

Ods. 1

Znenie stanovuje, že evidencia uchádzačov o zamestnanie obsahuje **osobné údaje týchto osôb v rozsahu definovanom v prílohe č. 1**

písm. A) zákona. Táto evidencia je kľúčovým nástrojom pre efektívne sprostredkovanie zamestnania a vedenie agendy na úradoch práce. Osobné údaje spracovávané v evidencii zahŕňajú identifikačné, kontaktné, kvalifikačné a ďalšie relevantné údaje potrebné na posúdenie zamestnateľnosti a ponúkание vhodných pracovných miest.

Ods. 2

Znením sú upravené **podmienky spracovania osobných údajov uchádzačov o zamestnanie v medzinárodnom kontexte**, konkrétne pri sprostredkovaní zamestnania v členských štátoch Európskej únie. Pre takéto spracovanie údajov, vrátane poskytovania informácií o dĺžke trvania zamestnania v Slovenskej republike príslušným orgánom členských štátov EÚ a Európskemu úradu pre koordináciu, nie je potrebné získavať osobitné **povolenie od Úradu na ochranu osobných údajov**. Tento mechanizmus zjednodušuje administratívne postupy a umožňuje rýchlejšiu a efektívnejšiu výmenu informácií, čím podporuje mobilitu pracovnej sily v rámci EÚ.

Poznámka

Celkovo toto ustanovenie zdôrazňuje význam systematickej a zákonom regulovanej evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorá zároveň rešpektuje ochranu osobných údajov v súlade s platnou legislatívou, pričom zároveň umožňuje nekomplikovanú spoluprácu so zahraničnými inštitúciami v rámci európskeho trhu práce.

§ 34

Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie

(1) Občan, ktorý sa uchádza na základe osobného podania písomnej žiadosti, na základe žiadosti podanej elektronickými prostriedkami podpísanej kvalifikovaným elektronickým podpisom^{35e)} alebo odoslaním žiadosti prostredníctvom prístupového miesta, ktoré vyžaduje úspešnú autentifikáciu občana,^{35f)} o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt, zaradiť sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa podania žiadosti, ak tento zákon neustanovuje inak. Žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa podáva na formulári, ktorého vzor určí ústredie.

(2) Skutočnosti rozhodné pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie osvedčuje občan pri podávaní žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, naj-

neskôr do ôsmich kalendárnych dní odo dňa podania žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak tomu nebránia závažné skutočnosti, ktoré je občan povinný preukázať. Zoznam dokladov, ktorými občan osvedčuje skutočnosti rozhodné pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie a ktoré sú súčasťou žiadosti, sú uvedené v prílohe č. 2 písm. A.

(3) Ak občan požiadal o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie do desiatich kalendárnych dní odo dňa

- a) skončenia zamestnania, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania,
- b) skončenia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti; u samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 ods. 1 písm. a) sa za deň skončenia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti považuje aj deň vstupu obchodnej spoločnosti do likvidácie,
- c) skončenia sústavnej prípravy na povolanie, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení sústavnej prípravy na povolanie,
- d) skončenia osobnej celodennej starostlivosti o dieťa, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení osobnej celodennej starostlivosti o dieťa,
- e) skončenia osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá je odkázaná na osobnú celodennú opateru, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá je odkázaná na osobnú celodennú opateru; starostlivosť o takúto osobu sa preukazuje čestným vyhlásením,
- f) skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti,
- g) skončenia invalidity, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení invalidity,
- h) skončenia výkonu väzby a výkonu trestu odňatia slobody, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho

ceho po skončení výkonu väzby a výkonu trestu odňatia slobody alebo

- i) právoplatnosti rozhodnutia o nepriznaní predčasného starobného dôchodku, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po právoplatnosti rozhodnutia o nepriznaní predčasného starobného dôchodku.

(4) Podľa odseku 3 sa postupuje aj pri zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie u občana, ktorý vedie so zamestnávateľom súdny spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

(5) Uchádzač o zamestnanie je povinný

- a) do ôsmich kalendárnych dní písomne oznámiť úradu každú zmenu skutočností rozhodných pre vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- b) predložiť úradu kópiu dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru podľa § 6 ods. 2 písm. a) najneskôr deň pred začatím plynutia doby, na ktorú sa táto dohoda uzatvorila.

(6) Uchádzač o zamestnanie je povinný aktívne si hľadať zamestnanie a aktívne hľadanie zamestnania osobne alebo elektronicky podľa určenia úradu preukazovať úradu v termíne určenom úradom.

(7) Za preukázateľné aktívne hľadanie zamestnania sa považujú aktívne formy osobného vyhľadávania zamestnania uchádzačom o zamestnanie ustanovené všeobecne záväzným právnym predpisom.

(8) Uchádzač o zamestnanie je povinný na účel ponuky vhodného zamestnania alebo ponuky niektorého z aktívnych opatrení na trhu práce byť k dispozícii úradu do troch pracovných dní odo dňa vyzvania úradom; formu vyzvania si uchádzač o zamestnanie dohodne s úradom. Vyjadrenie zamestnávateľa o prijatí alebo neprijatí uchádzača o zamestnanie do ponúknutého vhodného zamestnania je uchádzač o zamestnanie povinný doručiť úradu v termíne určenom úradom.

(9) Počas zaradenia do projektov a programov realizovaných mimo územia Slovenskej republiky uchádzačovi o zamestnanie povinnosť podľa odsekov 6 a 8 nevzniká. Uchádzač o zamestnanie je povinný do troch pracovných dní po návrate na územie Slovenskej republiky osobne sa dostaviť na úrad.

(10) U uchádzača o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje na vzdelávaní a príprave pre trh práce dlhšie ako dva mesiace, sa vyžaduje plnenie povinností podľa odseku 6 len počas posled-

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

ných dvoch mesiacov pred skončením vzdelávania a prípravy pre trh práce.

(11) Úrad neurčí uchádzačovi o zamestnanie povinnosti podľa odsekov 6 a 8 počas trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti.

(12) Uchádzačke o zamestnanie, ktorá predloží doklad o predpokladanom termíne pôrodu, úrad neurčí povinnosť podľa odsekov 6 a 8 v období od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu a počas šiestich týždňov po pôrode.

(13) Uchádzač o zamestnanie, ktorý zmenou trvalého pobytu zmenil aj miestne príslušný úrad, nahlási túto zmenu úradu, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt, do troch pracovných dní odo dňa zmeny trvalého pobytu alebo odo dňa začatia poskytovania sociálnych služieb v zariadení sociálnych služieb. Pobyt v zariadení sociálnych služieb preukazuje uchádzač o zamestnanie potvrdením, ktoré na tento účel vydáva zariadenie sociálnych služieb. Práva a povinnosti spojené s vedením v evidencii uchádzačov o zamestnanie prechádzajú na príslušný úrad dňom zmeny trvalého pobytu. Ak uchádzač o zamestnanie neoznámí túto skutočnosť príslušnému úradu v ustanovenej lehote, prechádzajú práva a povinnosti spojené s evidenciou uchádzačov o zamestnanie na príslušný úrad dňom, keď ju uchádzač o zamestnanie oznámil príslušnému úradu. Písomnú dokumentáciu potrebnú na vedenie evidencie uchádzačov o zamestnanie vyžiada úrad príslušný podľa miesta nového trvalého pobytu alebo miesta poskytovania sociálnych služieb v zariadení sociálnych služieb od úradu príslušného podľa predchádzajúceho trvalého pobytu. Ak sa zmení príslušnosť úradu určená podľa § 32 ods. 6 až 8, toto ustanovenie sa použije primerane.

(14) Do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa nezaradí občan, ktorý

- a) plní povinnú školskú dochádzku, a to do konca školského roku, v ktorom dovŕši 16 rokov veku,
- b) sústavne sa pripravuje na povolanie,
- c) je dočasne práceneschopný,
- d) má nárok na materské,
- e) má priznaný starobný dôchodok alebo občan, ktorý má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšil vek potrebný na nárok na starobný dôchodok podľa osobitného predpisu,⁽¹⁵⁾
- f) bol počas troch rokov opakovane vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a) z dôvodu ná-

stupu do vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom a toto zamestnanie sa opakovane skončilo do jedného mesiaca od jeho vzniku, a to počas šiestich mesiacov od skončenia zamestnania; to sa nevzťahuje na skončenie zamestnania občanom z dôvodu, pre ktorý môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer,

- g) bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. n) a odseku 2, a to po období jeho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie ustanovené v § 36 ods. 3,
- h) nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, na ktorú mu bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo § 57 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54, a to počas obdobia chýbajúceho do splnenia tejto povinnosti; to neplatí, ak občan vrátil pomernú časť poskytnutého príspevku alebo nevyčerpanú časť poskytnutého príspevku,
- i) nespĺňa podmienky podľa § 6 ods. 1 a 3,
- j) nepredloží doklady rozhodné pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie v lehote podľa odseku 2.

(15) Uchádzač o zamestnanie, ktorý je poberateľom dávky v nezamestnanosti a ktorý chce odísť do členského štátu Európskej únie s cieľom hľadať si zamestnanie a zachovať si nárok na dávku v nezamestnanosti, je povinný oznámiť úradu dátum svojho odchodu do členského štátu Európskej únie.

(16) Uchádzač o zamestnanie, ktorý oznámil úradu dátum svojho odchodu do členského štátu Európskej únie podľa odseku 15, nie je povinný plniť povinnosti podľa odsekov 6 a 8 odo dňa jeho odchodu do členského štátu Európskej únie.

(17) Uchádzač o zamestnanie, ktorého príslušný úrad v členskom štáte Európskej únie, do ktorého odišiel s cieľom hľadať si zamestnanie a zachovať si nárok na dávku v nezamestnanosti, nezaradil do svojej evidencie služieb zamestnanosti, je povinný opätovne začať plniť povinnosti podľa odsekov 6 a 8 najneskôr do 15 pracovných dní odo dňa jeho odchodu do členského štátu Európskej únie.

(18) Uchádzač o zamestnanie, ktorého príslušný úrad členského štátu Európskej únie, do ktorého odišiel s cieľom hľadať si zamestnanie a zachovať si nárok na dávku v nezamestnanosti, zaradil do svojej evidencie služieb zamestnanosti, je povinný opätovne začať plniť povinnosti podľa odsekov 6 a 8 najneskôr do 15

pracovných dní odo dňa, od ktorého prestal byť k dispozícii príslušnému úradu členského štátu Európskej únie, ale najneskôr pred uplynutím šiestich mesiacov odo dňa jeho odchodu do členského štátu Európskej únie.

Komentár k § 34

Ods. 1

Ustanovenie upravuje spôsob a podmienky zaradenia občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Občan sa môže do evidencie zapísať na základe podania žiadosti osobne, **elektronicky** s použitím kvalifikovaného elektronického podpisu, alebo prostredníctvom **prístupového miesta s autentifikáciou**. Táto možnosť elektronického podania reflektuje moderné technologické riešenia a uľahčuje prístup k evidencii najmä tým, ktorí nemôžu prísť osobne na úrad. Zaradenie do evidencie nastáva odo dňa podania žiadosti, pokiaľ zákon neustanovuje inak. Formulár na žiadosť o zaradenie vydáva ústredie, čím sa zabezpečuje **jednotný štandard podávania žiadostí**.

Ods. 2

Uvedené znenie sa zaoberá potvrdením skutočností rozhodujúcich pre zaradenie do evidencie. Uchádzač je povinný tieto skutočnosti preukázať **najneskôr do 8 kalendárnych dní od podania žiadosti**, pokiaľ mu v tom nebránia vážne dôvody, ktoré musí preukázať. Tento postup slúži na overenie pravdivosti údajov uvedených v žiadosti a zároveň zabráňuje možným zneužitiam systému. Zoznam potrebných dokladov, ktoré potvrdzujú tieto skutočnosti, je uvedený v **prílohe č. 2 písm. A) zákona**.

Poznámka

Celkovo uvedené znenie zabezpečuje efektívny, pritom overiteľný spôsob zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorý je prispôbený aj súčasným digitálnym možnostiam, a zároveň chráni systém pred podvodmi alebo nesprávnym vedením evidencie.

Ods. 3

Znenie tohto odseku upravuje špecifické situácie, kedy sa občan zaraďuje do evidencie uchádzačov o zamestnanie s určitým časovým nadväzovaním na ukončenie rôznych životných alebo pracovných udalostí. Podstatou je, že ak občan podá žiadosť o zaradenie do evidencie **do 10 kalendárnych dní od ukončenia jednej z uvedených situácií**, a to napríklad od skonče-

nia zamestnania, prevádzkovania podnikania, vzdelávania, starostlivosti o dieťa alebo blízku osobu, dočasnej pracovnej neschopnosti, invalidity, výkonu trestu či nepriznania predčasného starobného dôchodku, bude do evidencie zapísaný s účinnosťou **od nasledujúceho dňa** po skončení tejto udalosti.

Tým sa zabezpečuje, že osoba bude evidovaná ako uchádzač o zamestnanie presne od okamihu, keď už nie je viazaná predchádzajúcim pracovným, zdravotným či iným statusom, ktorý bránil jej zaradeniu do evidencie. To je dôležité pre uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich zo štatútu uchádzača o zamestnanie, vrátane možnej podpory v nezamestnanosti a prístupu k aktívnym opatreniam trhu práce.

Ustanovenie upravuje tiež rôzne špecifické situácie vrátane napríklad skončenia starostlivosti o blízku osobu, kde postačuje aj **čestné vyhlásenie**, čo zjednodušuje proces bez nutnosti zložitej administratívy.

Ods. 4

Rozširuje sa pôsobnosť predchádzajúceho znenia odseku 3 na prípady, keď občan vedie so zamestnávateľom súdny **spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru**. V takýchto prípadoch platí, že aj napriek prebiehajúcej sporu sa postupuje podľa odseku 3, teda zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie nastane odo dňa nasledujúceho po skončení pracovného pomeru, avšak nie podľa výsledku sporu. Tento prístup má zabrániť zbytočným prietahom a umožniť **občanovi včasný prístup k službám zamestnanosti a podpore**, aj keď spor o pracovnoprávnú otázku ešte nie je ukončený.

Poznámka

Ustanovenia slúžia na jasné časové ukotvenie zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, čím sa zabezpečí plynulý prechod medzi rôznymi životnými situáciami a zlepšuje sa efektívnosť poskytovania služieb a podpory uchádzačom o zamestnanie.

Ods. 5

Znenie upravuje povinnosti uchádzača o zamestnanie týkajúce sa informovania úradu o zmenách rozhodujúcich pre evidenciu a predkladania kópie dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, a to napr. dohoda o vykonaní práce alebo dohoda o pracovnej činnosti upravené v znení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Povinnosť oznámiť zmenu skutočností **do ôsmich dní zabezpečuje aktuálnosť údajov** vedených

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

v evidencii, čo je kľúčové pre správne posúdenie nárokov a možností uchádzača.

Ods. 6

Zákon uvedeným znením zaväzuje uchádzača aktívne si hľadať zamestnanie a **aktívne hľadanie aj preukazovať úradu**.

Táto povinnosť reflektuje základný princíp aktivizácie uchádzačov, kde sa od nich očakáva vlastná angažovanosť pri hľadaní práce.

Ods. 7

Znenie upresňuje, že za aktívne hľadanie zamestnania sa považujú formy stanovené všeobecne záväzným právnym predpisom.

Patrí sem napr.

- **osobné kontaktovanie zamestnávateľov,**
- **reagovanie na pracovné ponuky,**
- **účasť na výberových konaniach.**

Tým sa vylučuje formálne alebo povrchné plnenie povinnosti.

Ods. 8

Znenie stanovuje povinnosť uchádzača **byť k dispozícii úradu** na účel ponuky vhodného zamestnania alebo aktívnych opatrení, či už sú to napr. školenia alebo rekvalifikácie, **do troch pracovných dní** od vyzvania.

Formu vyzvania si dohodnú obidve strany, čo zvyšuje flexibilitu komunikácie. Povinnosť zároveň obsahuje aj doručenie vyjadrenia zamestnávateľa o prijatí alebo neprijatí uchádzača.

Ods. 9

Znenie upravuje **výnimku počas zaradenia uchádzača do projektov a programov mimo SR**, kde mu nevznikajú povinnosti podľa znenia ods. 6 a 8.

Po návrate sa však musí do troch dní dostaviť na úrad, čím sa zabezpečí jeho ďalšia evidencia a podpora.

Ods. 10

Ustanovenie stanovuje **znižené nároky** na aktívne hľadanie zamestnania u uchádzačov, ktorí sa zúčastňujú vzdelávania alebo prípravy na trh práce **dlhšie než dva mesiace**. Povinnosti aktívneho hľadania sa od nich vyžadujú len počas posledných dvoch mesiacov pred ukončením vzdelávania.

Ods. 11

Znenie poskytuje výnimku **počas dočasnej pracovnej neschopnosti**, kedy sa povinnosti aktívneho hľadania a dostupnosti nevyžadujú.

Ods. 12

Týmto znením sa chráni uchádzačky o zamestnanie **v období tehotenstva a materskej dovolenky**, a to od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu až šesť týždňov po pôrode, počas ktorých úrad neurčí povinnosti podľa ods. 6 a 8, čím sa rešpektuje ich **zdravotný stav a potreba regenerácie**.

Ods. 13

Ustanovenie rieši administratívnu stránku zmien trvalého pobytu uchádzača. Uchádzač je povinný **nahlásiť zmenu úradu** v obvode nového pobytu do troch pracovných dní, čo zabezpečí správne vedenie evidencie. V prípade, že túto zmenu neoznámite v stanovenej lehote, práva a povinnosti prechádzajú na nový úrad až od momentu oznámenia. Úrad, ktorý vedie evidenciu, si vyžiada potrebnú dokumentáciu od predchádzajúceho úradu, čo zabezpečuje kontinuitu služieb a správnosť údajov.

Poznámka

Tento rozsiahly výber ustanovení reflektuje základné povinnosti a práva uchádzačov o zamestnanie v evidencii a zároveň zabezpečuje pružné a spravodlivé nastavenie ich aktívnej účasti v procese získania zamestnania, s rešpektom k osobitným životným situáciám, ako je tehotenstvo, zdravotný stav, vzdelávanie či sociálne zmeny.

Upozornenie

Reflektujúc na úpravu v § 70 ods. 21 v spojení s § 72a z ods. 1 sa z ustanovenia vypúšťa povinnosť uchádzača o zamestnanie predložiť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti.

Ods. 14

Uvedené znenie vymedzuje prípady, kedy sa občan do evidencie uchádzačov o zamestnanie nezarád. Ide o situácie, kedy by vedenie v evidencii nebolo relevantné alebo by bolo v rozpore s charakterom štátu podpory. Medzi takéto situácie patria:

- **Povinná školská dochádzka do ukončenia školského roka, v ktorom občan dovŕši 16 rokov**

Cieľom je chrániť právo na vzdelávanie bez zbytočného zaťaženia evidenciou.

- **Sústavná príprava na povolanie**

Ide napríklad o štúdium, rekvalifikácia, ktoré slúžia na zlepšenie uplatniteľnosti.

– **Dočasná práceneschopnosť**
Neprimerané je evidovať osoby, ktoré dočasne nemôžu pracovať.

– **Nárok na materské**

Ide o obdobie ochrany materskej dovolenky.

– **Priznanie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku s nárokom na starobný dôchodok**

Tieto osoby majú iný sociálny status a nie sú považované za aktívnych uchádzačov.

– **Opakované vyradenie z evidencie z dôvodu nástupu a rýchleho skončenia vhodného zamestnania do 1 mesiaca počas 6 mesiacov od skončenia zamestnania**

Zabezpečuje sa tak motivácia a zamedzenie zneužívaniu systému.

– **Vyradenie z evidencie**

Podľa § 36, a to napr. porušenie povinností, na dobu určenej sankcie.

– **Nesplnenie povinnosti prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť po poskytnutí príspevku**

Pokiaľ občan nevrátil poskytnuté finančné prostriedky, čo je dôležité z hľadiska zodpovedného využitia verejných zdrojov.

– **Nesplňanie všeobecných podmienok**

Ide o podmienky stanovené v § 6 ods. 1 až 3, teda napr. vek, trvalý pobyt.

– **Nepredloženie rozhodujúcich dokladov v stanovenej lehote**

Administratívne dôsledky pre udržiavanie poriadku v evidencii.

Ods. 15

Znenie zaväzuje uchádzača, ktorý poberá dávku v nezamestnanosti a chce odísť do iného členského štátu EÚ hľadať si tam zamestnanie, oznámiť úradu **dátum odchodu**. Táto povinnosť umožňuje koordináciu výplat dávok a kontrolu nárokov.

Ods. 16

Ustanovenie ukladá, že uchádzač, ktorý oznámil odchod do členského štátu EÚ, nemá povinnosť plniť povinnosti podľa aktívneho hľadania práce a dostupnosti úradom na Slovensku **pokiaľ doby pobytu v zahraničí**.

Ods. 17

Zákon v tomto znení stanovuje povinnosť uchádzača začať **opäť plniť povinnosti aktívneho hľadania práce** na Slovensku najneskôr do 15 pracovných dní, ak ho úrad v štáte EÚ nezaradil do svojej evidencie služieb zamestnanosti. Tým sa zabezpečí, že úrad má aktuálne informácie o situácii uchádzača.

Ods. 18

Ustanovenie upravuje situáciu, keď je uchádzač zaradený do evidencie úradu v štáte EÚ, pričom v takom prípade je povinný začať opäť plniť povinnosti podľa ods. 7, 9 a 10, a to napr. aktívne hľadanie, účasť na projektoch, na Slovensku najneskôr do 15 pracovných dní po ukončení svojej dostupnosti zahraničnému úradu, a to **najneskôr do 6 mesiacov** od odchodu zo Slovenska.

Poznámka

Tieto ustanovenia umožňujú flexibilitu a koordináciu medzi slovenskou evidenciou uchádzačov a systémami služieb zamestnanosti v rámci EÚ, pričom zároveň chránia systém pred zneužívaním a zabezpečujú efektívnu administráciu a kontrolu nárokov. Tiež definujú jasné pravidlá, kto môže byť evidovaný a za akých okolností, pričom zohľadňujú životné situácie ako vzdelávanie, zdravotný stav či dôchodkový status.

§ 35

Sústavná príprava na povolanie

(1) Sústavná príprava občana na povolanie na účely tohto zákona je štúdium na strednej škole, v odbornom učilišti a praktickej škole³⁷⁾ (ďalej len „stredná škola“) alebo štúdium na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelania tretieho stupňa.³⁸⁾

(2) Sústavná príprava občana na povolanie je aj obdobie

- a) bezprostredne nadväzujúce na skončenie štúdia na strednej škole, najdlhšie do konca školského roku, v ktorom občan skončil štúdium na strednej škole,
- b) od skončenia štúdia na strednej škole do zápisu na štúdium na vysokú školu vykonaného v kalendárnom roku, v ktorom občan skončil štúdium na strednej škole,
- c) po skončení posledného ročníka strednej školy do vykonania skúšky podľa osobitného predpisu,³⁷⁾ najdlhšie do konca školského roka, v ktorom malo byť štúdium skončené,
- d) od získania vysokoškolského vzdelania prvého stupňa do zápisu na vysokoškolské štúdium druhého stupňa alebo od získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa do zápisu na vysokoškolské štúdium tretieho stupňa, ak zápis na vysokoškolské štúdium druhého stupňa bol vykonaný do konca kalendárneho roka, v ktorom bolo získané vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, alebo ak zápis na vysokoškolské štúdium tretieho stupňa bol vykonaný do

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

konca kalendárneho roka, v ktorom bolo získané vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,

- e) po skončení posledného ročníka vysokej školy do vykonania štátnej skúšky, najdlhšie do konca školského roka, v ktorom malo byť štúdium skončené, a
- f) najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo skončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa,
- g) iného štúdia alebo výučby, ktoré sú svojím rozsahom a úrovňou podľa rozhodnutia ministerstva školstva postavené na úroveň štúdia na školách uvedených v odseku 1.

(3) Sústavná príprava občana na povolanie nie je

- a) obdobie, po ktoré sa štúdium prerušilo, a
- b) **externá forma štúdia** na strednej škole a štúdium organizované externou formou na vysokej škole podľa osobitných predpisov.³⁹⁾

(4) Sústavná príprava občana na povolanie sa začína najskôr od začiatku školského roku prvého ročníka školy; u študentov vysokých škôl sa začína dňom zápisu na vysokú školu. Sústavná príprava občana na povolanie sa končí dňom ustanoveným v osobitných predpisoch.³⁹⁾

(4) Sústavná príprava občana na povolanie sa začína najskôr od začiatku školského roku prvého ročníka školy; u študentov vysokých škôl sa začína dňom zápisu na vysokú školu. Sústavná príprava občana na povolanie sa končí dňom ustanoveným v osobitných predpisoch.³⁹⁾

Komentár k § 35

Ustanovenie sa zaoberá sústavnou prípravou na povolanie.

Ods. 1

Zákon definuje pojem **sústavná príprava na povolanie** na účely vedenia evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ide o štúdium na:

- **stredných školách** vrátane odborných učilísk a praktických škôl),
- **vysokých školách** až do získania vysokoškolského vzdelania tretieho stupňa; teda dokým študent neukončí doktorandské štúdium.

Táto definícia je dôležitá, pretože osoby, ktoré sú v tejto sústavnej príprave na povolanie, nie sú považované za uchádzačov o zamestnanie a **ne môžu byť zaradené** do evidencie uchádzačov podľa pravidiel zákona.

Ods. 2

Zákon v tomto znení upravuje obdobia, ktoré sa považujú za sústavnú prípravu na povolanie, aj keď ide o fázy medzi jednotlivými štádiami vzdelávania, respektíve prechodné obdobia. Tieto prípady sa považujú za pokračovanie sústavnej prípravy, aby sa **predišlo nezmyselnému zaradeniu do evidencie uchádzačov** napríklad počas prestávok medzi štúdiami.

Písm. a)

Obdobie bezprostredne po skončení strednej školy, **najdlhšie do konca školského roka**, v ktorom štúdium skončilo. Znenie umožňuje študentovi plynulý prechod a prípravu na ďalšiu fázu.

Písm. b)

Čas medzi skončením strednej školy a zápisom na vysokú školu v tom istom kalendárnom roku. Ustanovenie zabraňuje zaradeniu do evidencie uchádzačov počas čakania na štúdium.

Písm. c)

Od skončenia posledného ročníka strednej školy do vykonania záverečnej skúšky, ktorým je napr. maturita, najdlhšie do konca školského roku. Ustanovenie zabezpečuje, že študent počas záverečných skúšok **nie je evidovaný** ako uchádzač.

Písm. d)

Prechod medzi jednotlivými stupňami vysokoškolského štúdia, ktorými je prvý, druhý a tretí stupeň. Ak zápis na ďalší stupeň prebehne v kalendárnom roku ukončenia predchádzajúceho, považuje sa to za sústavnú prípravu.

Písm. e)

Obdobie od ukončenia posledného ročníka vysokej školy do štátnej skúšky, najdlhšie do konca školského roka, v ktorom malo byť **štúdium skončené**. Obdobie prípravy na štátnu skúšku sa berie ako sústavná príprava.

Písm. f)

Najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo skončené doktorandské štúdium, teda vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa. Znenie umožňuje administratívny priestor po ukončení vzdelávania.

Písm. g)

Ustanovenie vymedzuje ďalšie formy štúdia alebo výučby, ktoré ministerstvo školstva postaví na rovnakú úroveň ako stredná alebo vysoká škola.

la. Znenie umožňuje zahrnúť do definície aj **iné relevantné formy vzdelávania**.

Týmto ustanovením sa zabezpečuje, že mladí ľudia, ktorí sa pripravujú na povolanie štúdiom alebo relevantnou výučbou, nebudú evidovaní ako uchádzači o zamestnanie, čo rešpektuje ich sústavný záujem o vzdelávanie a profesijný rozvoj. Zároveň sú určené presné hranice a prechodné obdobia, ktoré zabráňujú neprávnomu zaradeniu počas krátkych prestávok medzi jednotlivými fázami vzdelávania.

Ods. 3

Znenie vymedzuje situácie, ktoré sa nepovažujú za sústavnú prípravu na povolanie podľa zákona, a teda **nebránia zaradeniu** občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Písm. a)

Obdobie prerušenej prípravy, teda čas, počas ktorého študent prerušil štúdium, napr. kvôli osobným alebo zdravotným dôvodom, sa nepočíta ako sústavná príprava na povolanie. To znamená, že počas prerušenej formy štúdia už študent môže byť považovaný za uchádzača o zamestnanie, pokiaľ **splní ostatné podmienky**.

Písm. b)

Externá forma štúdia na strednej škole a štúdium organizované externou formou na vysokej škole podľa osobitných právnych predpisov sa nepovažuje za sústavnú prípravu na povolanie. **Externé štúdium** často umožňuje väčšiu flexibilitu a paralelné zamestnanie, preto sa tieto formy nevylučujú z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Upozornenie

Od 1. 9. 2025 dochádza k zosúladeniu predmetného ustanovenia s ustanovením § 54 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorým bolo štúdium popri zamestnaní nahradené externou formou štúdia, ktorá sa uskutočňuje ako večerná, diaľková alebo dištančná.

Ods. 4

Uvedené znenie upravuje začiatok a koniec sústavnej prípravy na povolanie.

— **Začiatok sústavnej prípravy na povolanie**
Určený je najskôr od začiatku školského roku prvého ročníka školy v prípade stredných škôl. U študentov vysokých škôl sústavná príprava za-

čína dňom zápisu na vysokú školu.

— **Koniec sústavnej prípravy na povolanie**

Definovaný je podľa osobitných predpisov, ktoré určujú presný deň ukončenia štúdia, napr. deň ukončenia školského roka, úspešného vykonania štátnych skúšok alebo iných formálnych ukončení.

Poznámka

Osobitným právnym predpisom na účely tohto znenia je

- zákon o vysokých školách,
- zákon o stredných školách,
- školský zákon.

Týmto ustanovením sa jasne stanovuje, ktoré situácie sa považujú za **aktívne vzdelávanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie**, a ktoré nie. Zároveň sa stanovujú jasné pravidlá pre začiatok a koniec tohto obdobia. Toto je dôležité z hľadiska zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, keďže osoby počas sústavnej prípravy nie sú evidované ako uchádzači.

Zároveň ustanovenie zdôrazňuje, že prerušovanie štúdia alebo štúdium formou externého štúdia nevylučuje možnosť evidencie ako uchádzača o zamestnanie.

§ 35a

Národná sústava povolaní

(1) Národná sústava povolaní je ucelený informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. Národná sústava povolaní určuje požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce.

(2) Národná sústava povolaní je základným systémovým rámcem pre tvorbu systémového riešenia prenosu potrieb trhu práce do systému celoživotného vzdelávania.

Komentár k § 35a

Ods. 1

Znenie definuje Národnú sústavu povolaní (NSP) ako ucelený informačný systém, ktorý **systematicky popisuje štandardné požiadavky trhu práce na jednotlivé pracovné miesta**. Táto sústava obsahuje detailné informácie o tom, aké odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti sú potrebné na výkon konkrétnych pracovných činností v rôznych povolaniach.

NSP slúži ako databáza, ktorá pomáha uchádzačom o zamestnanie, zamestnávateľom, vzde-

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

lávacím inštitúciám i úradom práce porozumieť konkrétnym požiadavkám trhu práce.

Ods. 2

Znenie zdôrazňuje, že NSP je základným systémovým rámcom na prepojenie potrieb trhu práce so **systémom celoživotného vzdelávania**. To znamená, že NSP nielenže mapuje aktuálne požiadavky na pracovné pozície, ale tiež podporuje tvorbu vzdelávacích programov, ktoré majú pripraviť záujemcov o prácu s kompetenciami, ktoré sú na trhu práce žiadané.

NSP je kľúčovým nástrojom pre efektívne plánovanie a koordináciu trhu práce a vzdelávania. Pomáha zabezpečiť, aby vzdelávacie inštitúcie mohli reagovať na meniace sa požiadavky trhu práce a pripravovať študentov a uchádzačov o zamestnanie s potrebnými znalosťami a zručnosťami. Pre úrady práce je NSP **základom pre sprostredkovanie vhodných pracovných miest a vytváranie aktívnych opatrení na trhu práce**.

§ 35b

Aliancia sektorových rád a sektorové rady

(1) Aliancia sektorových rád je záujmové združenie právnických osôb,⁴⁰⁾ ktoré najmä

- a) zabezpečuje a koordinuje tvorbu a aktualizáciu Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií,⁴¹⁾
- b) zriaďuje sektorové rady podľa príslušných sektorov hospodárstva, zabezpečuje ich činnosť a hodnotí ich funkčnosť a efektívnosť,
- c) zabezpečuje úlohy súvisiace s vykonávaním spoločných záujmov podporujúcich zosúladienie systému celoživotného vzdelávania^{41a)} s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- d) určuje štandardy odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce,
- e) vytvára na národné a medzinárodné účely databázu vedomostí a zručností potrebných na uplatnenie sa na pracovných miestach trhu práce v súvislosti s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- f) zabezpečuje tvorbu a aktualizáciu kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov,^{41a)}
- g) navrhuje ministerstvu školstva zmeny podmienok overovania kvalifikácií,^{41a)}
- h) aktívne sa zapája do riešení na nastavenie systému celoživotného vzdelávania tak,

aby zodpovedal požiadavkám na zamestnancov na trhu práce, vývojovým tendenciám, súčasným a predpokladaným inovačným trendom,

- i) určuje oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme celoživotného vzdelávania s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, zelené zručnosti, podnikateľské zručnosti a finančnú gramotnosť,
- j) koordinuje aktivity spojené s posilňovaním motivácie jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu podľa potrieb trhu práce vrátane koordinácie finančných nástrojov určených na podporu celoživotného vzdelávania,
- k) posudzuje kvalitu vzdelávacích programov určených pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona a posudzuje žiadosti o akreditáciu vzdelávacích programov, ktoré vedú k získaniu profesijnej kvalifikácie v súlade so zverejneným kvalifikačným štandardom^{41b)} predložených na akreditáciu podľa osobitného predpisu^{41a)} vrátane posudzovania ich súladu s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- l) koordinuje proces zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, vzniku a zániku pracovných miest, vznikajúcich a zanikajúcich zamestnaní,
- m) zabezpečuje medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce a definovaním kvantitatívnych požiadaviek a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce,
- n) zdieľa informácie a skúsenosti z implementácie Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií prostredníctvom verejne dostupných informačných portálov,
- o) poskytuje ministerstvu a ministerstvu školstva na účel plnenia úloh v rozsahu ich pôsobnosti štatistické údaje a informácie, ktoré sú výsledkom jej činnosti,
- p) zverejňuje na svojom webovom sídle Národnú sústavu povolání, Národnú sústavu kvalifikácií,^{41c)} zoznam podľa písmena r), dokumenty a materiály vypracované v rozsahu pôsobnosti Aliancie sektorových rád a informácie o svojej činnosti,
- q) poskytuje vzdelávací program pre autorizované osoby a udeľuje súhlas so žiadosťou

o zápis do registra autorizovaných osôb^{41d)} a súhlas so žiadosťou o zápis do registra národných garantov.^{41e)}

- r) vykonáva zápis do zoznamu poskytovateľov vzdelávacích programov v oblasti digitálnych zručností a zelených zručností a vedie zoznam poskytovateľov vzdelávacích programov v oblasti digitálnych zručností a zelených zručností.^{41f)}

(2) Členmi Aliancie sektorových rád sú ministerstvo a ministerstvo školstva. Ďalšími členmi Aliancie sektorových rád majú právo byť reprezentatívne združenia zamestnávateľov^{20d)} a reprezentatívne združenia odborových zväzov.^{20d)}

(3) Založenie Aliancie sektorových rád zabezpečí ministerstvo a ministerstvo školstva v spolupráci s reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov, ktoré si uplatnili právo byť členom Aliancie sektorových rád podľa odseku 2.

(4) Spôsob prijímania členov, dôvody zániku členstva, spôsob hlasovania členov, financovanie Aliancie sektorových rád, spôsob jej zrušenia a naloženie s jej likvidačným zostatkom upravia stanovy Aliancie sektorových rád. Stanovy Aliancie sektorových rád a ich zmeny nenadobudnú účinnosť bez súhlasu vlády Slovenskej republiky; to sa nevzťahuje na zmenu stanov v oblastiach neuvedených v prvej vete.

(5) Činnosť Aliancie sektorových rád je financovaná zo zdrojov Európskej únie, štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov, ktorými sú najmä vklady členov vo forme členských príspevkov a príjmy z vlastnej činnosti.

(6) Sektorová rada na účely tohto zákona je dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy. Zloženie sektorovej rady, spôsob vymenúvania jej členov, dôvody zániku členstva a spôsob rokovania sektorovej rady upraví štatút sektorovej rady.

(7) Sektorová rada najmä

- aktualizuje Národnú sústavu povolání a Národnú sústavu kvalifikácií v rozsahu svojej pôsobnosti,
- určuje požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce a vytvára predpoklady na ich prenos do systému celoživotného vzdelávania,

c) spolupracuje s Alianciou sektorových rád pri plnení úloh podľa odseku 1 písm. k),

d) spolupracuje s ministerstvom pri príprave návrhov projektov vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa tohto zákona.

Komentár k § 35b

Ods. 1

Znenie ustanovuje, že Aliancia sektorových rád je záujmové združenie právnických osôb, ktoré plní komplexnú a kľúčovú úlohu v koordinácii trhu práce a systému celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike. Aliancia sektorových rád vykonáva množstvo aktivít:

Písm. a)

Koordinácia a tvorba štandardov

Aliancia zabezpečuje tvorbu a pravidelnú aktualizáciu Národnej sústavy povolání (NSP) a Národnej sústavy kvalifikácií (NSK), ktoré definujú požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a kompetencie potrebné na výkon povolání na trhu práce.

Písm. b)

Zriaďovanie a riadenie sektorových rád

Aliancia zakladá sektorové rady, ktoré pôsobia v rámci jednotlivých hospodárskych sektorov, zabezpečuje ich fungovanie, hodnotí ich efektívnosť a prínos.

Písm. c), d), f), g), h)

Prepojenie trhu práce a vzdelávania

Aliancia hrá aktívnu úlohu v zosúladiení systému celoživotného vzdelávania s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce, navrhuje zmeny v overovaní kvalifikácií a určuje štandardy odborných vedomostí a kompetencií.

Písm. e), n), p)

Databázy a informačné systémy

Vytvára a spravuje databázy vedomostí a zručností potrebných na uplatnenie sa na trhu práce, a zdieľa tieto informácie verejne dostupnými informačnými portálmi.

Písm. j)

Podpora celoživotného vzdelávania a motivácie

Koordinuje aktivity na posilnenie motivácie k celoživotnému vzdelávaniu, vrátane koordinácie finančných nástrojov na podporu vzdelávania.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Písm. k)**Posudzovanie a akreditácia vzdelávacích programov**

Aliancia posudzuje kvalitu vzdelávacích programov pre prípravu na trh práce a posudzuje žiadosti o ich akreditáciu, čím zabezpečuje ich súlad s potrebami trhu práce.

Písm. l), m)**Monitorovanie trhu práce**

Zabezpečuje monitorovanie a analýzu trendov na trhu práce vrátane predvídania vývoja pracovných miest, potrebných zručností a zamestnaní.

Písm. q), r)**Vzdelávacie a registračné činnosti**

Poskytuje vzdelávacie programy pre autorizované osoby, udeľuje súhlas so zápisom do registra autorizovaných osôb a národných garantov, vedie zoznamy poskytovateľov vzdelávacích programov v oblastiach ako digitálne a zelené zručnosti.

Poznámka

Aliancia sektorových rád predstavuje kľúčový mechanizmus pre zabezpečenie prepojenia medzi vzdelávacím systémom a potrebami trhu práce, čo je nevyhnutné pre efektívne fungovanie trhu práce a zvyšovanie zamestnateľnosti občanov. Vďaka koordinácii rôznych subjektov, ktorými sú ministerstvá, zamestnávateľia, odborové organizácie, aliancia umožňuje lepšie reagovať na meniace sa požiadavky trhu práce, podporuje inovácie vo vzdelávaní a pripravuje systém celoživotného vzdelávania, ktorý reaguje na aktuálne trendy ako digitálne zručnosti či zelená ekonomika.

Ustanovenie tiež zdôrazňuje význam transparentnosti a dostupnosti informácií pre verejnosť prostredníctvom zverejňovania databáz a materiálov.

Znenie ods. 3 – 6 sa zaoberá **založením, fungovaním a financovaním** Aliancie sektorových rád a sektorových rád

Ods. 3

Založenie aliancie sektorových rád je iniciované a zabezpečené štátnymi orgánmi, a to konkrétne Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvom školstva v spolupráci s **representatívnymi združeniami zamestnávateľov a odborových zväzov**, ktoré majú podľa odseku 2 právo byť členmi aliancie.

Toto ustanovenie zdôrazňuje **partnerstvo**

štátu s kľúčovými sociálnymi partnermi, čo je dôležité pre legitimitu a funkčnosť aliancie ako platformy koordinujúcej vzdelávanie a trh práce.

Ods. 4

Stanovy aliancie sektorových rád definujú základné pravidlá jej fungovania, čo predstavuje spôsob prijímania nových členov, dôvody a postup zániku členstva, spôsob hlasovania, financovanie, spôsob zrušenia a nakladania s likvidáčnym zostatkom.

Podstatné je, že **stanovy a ich zmeny musia byť schválené vládou SR**, čo zabezpečuje štátnu kontrolu nad fungovaním aliancie v otázkach zásadného významu. Výnimku tvoria zmeny stanov, ktoré sa netýkajú týchto základných oblastí, tie môžu byť upravené flexibilnejšie.

Ods. 5

Financovanie aliancie sektorových rád je **viaczožlkové**. Zdroje tvoria:

- **financie z Európskej únie**
Ide napr. o štrukturálne fondy a programy na podporu trhu práce a vzdelávania.
- **štátny rozpočet**
Jeho úlohou je zabezpečujúci stabilného financovania verejného záujmu.
- **ďalšie zdroje, medzi ktoré patria členské príspevky členov a príjmy z vlastnej činnosti**
Ide napríklad o poskytovanie vzdelávacích služieb, granty alebo iné aktivity.
Tento mix zdrojov zabezpečuje finančnú stabilitu a nezávislosť Aliancie.

Ods. 6

Sektorový rada je definovaná ako dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie, ktoré združuje zástupcov rôznych záujmových skupín. Ide o zamestnávateľov, odborové organizácie, vzdelávacie inštitúcie, štátnu správu a samosprávu.

Zloženie, vymenovanie členov, dôvody zániku členstva a spôsob rokovania sektorovej rady sa upravujú jej **vlastným štatútom**, čo umožňuje flexibilné prispôbenie jej činnosti potrebám daného sektora hospodárstva. Tým sa zabezpečuje odborný a demokratický spôsob rozhodovania na sektorovej úrovni, čo je dôležité pre adekvátnu reprezentáciu a reakciu na špecifické požiadavky trhu práce v jednotlivých odvetviach.

Význam ustanovenia

- **Spolupráca štátu a sociálnych partnerov**
Je základom efektívneho systému koordinácie trhu práce a vzdelávania, pričom štát zabezpe-

čuje rámec a kontrolu, sociálni partneri prispievajú odbornými znalosťami a reprezentatívnosťou.

– **Stanovy aliancie**

Definujú transparentné pravidlá fungovania, ktoré sú zároveň pod kontrolou vlády, čo umožňuje zachovať stabilitu a legitimitu činností aliancie.

– **Financovanie**

Ide o financie zo zdrojov EÚ, štátneho rozpočtu a vlastných aktivít. Zaručuje sa fungovanie aliancie s dôrazom na efektívne využívanie dostupných zdrojov.

– **Sektorové rady**

Ide o odborné a nezávislé platformy, ktoré zabezpečujú flexibilitu a reprezentatívnosť na úrovni jednotlivých hospodárskych sektorov, čo je nevyhnutné pre presné zacielenie požiadaviek trhu práce do vzdelávacieho systému a kvalifikačných štandardov.

Ods. 7

Úlohy sektorovej rady

Ustanovenie podrobnejšie vymedzuje hlavné kompetencie a činnosti sektorovej rady, ktoré sú kľúčové pre prepojenie trhu práce so systémom vzdelávania a kvalifikácií:

Písm. a)

Aktualizácia Národnej sústavy povolání a kvalifikácií

Sektorová rada pravidelne reviduje a aktualizuje Národnú sústavu povolání (NSP) a Národnú sústavu kvalifikácií (NSK) v rámci svojho sektora. To zabezpečuje, že štandardy a popisy povolání a kvalifikácií zodpovedajú **aktuálnym potrebám trhu práce a technologickému či inovačnému vývoju** v danom odvetví.

Písm. b)

Určenie požiadaviek na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti

Sektorová rada definuje, aké odborné znalosti, zručnosti a kompetencie sú nevyhnutné pre výkon jednotlivých pracovných pozícií v sektore. Tieto požiadavky sú základom pre vytváranie vzdelávacích programov a prekladanie potrieb trhu práce do systémov celoživotného vzdelávania. Tým sa zabezpečuje, že vzdelávanie pripravuje pracovníkov na reálne a aktuálne pracovné činnosti.

Písm. c)

Spolupráca s alianciou sektorových rád

Sektorová rada koordinuje svoju činnosť s alianciou sektorových rád, najmä pri plnení úloh, ktoré aliancia zabezpečuje, a to napr. tvorba a aktualizácia NSP a NSK, hodnotenie vzdeláva-

cích programov. Táto spolupráca je dôležitá pre **efektívnosť a jednotný postup** pri nastavovaní štandardov na národnej úrovni.

Písm. d)

Spolupráca s ministerstvom práce

Sektorová rada spolupracuje s príslušným ministerstvom pri príprave projektov zameraných na vzdelávanie a prípravu pracovnej sily podľa zákona o službách zamestnanosti. Tento bod zdôrazňuje **aktívnu úlohu** sektorových rád pri praktickej implementácii politiky trhu práce a celoživotného vzdelávania, napríklad pri vytváraní programov na podporu zamestnanosti či rekvalifikácie.

Význam ustanovenia

– **Prepojenie trhu práce a vzdelávania**

Zabezpečené je pravidelnou aktualizáciou štandardov a kvalifikácií podľa potrieb jednotlivých sektorov.

– **Určovanie kvalifikačných štandardov**

Sektorové rady majú túto kľúčovú úlohu, pričom priamo tieto štandardy ovplyvňujú systém vzdelávania a prípravy pracovnej sily.

– **Spolupráca s alianciou a ministerstvami**

Zaručuje koordináciu a efektívnosť pri tvorbe politik a systémových riešení v oblasti zamestnanosti a vzdelávania.

§ 36

Vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie

(1) Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom

- a) vzniku pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu,
- b) vzniku oprávnenia prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť,
- c) nasledujúcim po dni skončenia pozastavenia prevádzkovania alebo pozastavenia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- d) nástupu na sústavnú prípravu na povolanie,
- e) nástupu na výkon trestu odňatia slobody,
- f) vzatia do výkonu väzby,
- g) priznania starobného dôchodku alebo dňom dovŕšenia veku potrebného na nárok na starobný dôchodok u poberateľa invalidného dôchodku podľa osobitného predpisu¹⁵⁾ alebo dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak deň priznania starobného dôchodku predchádza dňu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- h) narodenia dieťaťa, ak dieťa žije,
- i) úmrtia,

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

- j) odchodu do členského štátu Európskej únie na obdobie dlhšie ako 15 kalendárnych dní s výnimkou odchodu do členského štátu Európskej únie podľa § 34 ods. 15 až 18 alebo liečenia v členskom štáte Európskej únie,
- k) odchodu do cudziny na obdobie dlhšie ako 15 kalendárnych dní s výnimkou liečenia v cudzine,
- l) začatia vykonávania zárobkovej činnosti
 - 1. v členskom štáte Európskej únie alebo
 - 2. v cudzine,
- m) požiadania o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu
 - 1. starostlivosti o dieťa do desiatich rokov veku,
 - 2. preukázanej osobnej starostlivosti o blízku osobu,⁴²⁾ ktorá je odkázaná na osobnú celodennú opateru,
- n) požiadania o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- o) vzniku pracovnoprávneho vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru¹²⁾ alebo dňom začatia vykonávania zárobkovej činnosti na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu¹³⁾ okrem pracovnoprávneho vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo právneho vzťahu podľa § 6 ods. 2,
- p) nadobudnutia právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo nadobudnutia právoplatnosti rozsudku o zrušení rozhodnutia orgánu štátnej správy o skončení štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru,
- r) zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak
 - 1. pri podaní žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie uchádzač o zamestnanie uviedol údaje, ktoré boli následne preukázané ako nepravdivé a ktoré viedli k jeho zaradeniu do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
 - 2. boli zistené nové skutočnosti, ktoré by mali vplyv na posúdenie žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie a na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- s) ktorým prestal spĺňať podmienku podľa § 6 ods. 2 písm. a), b) a i) a ods. 3,
- t) zániku dlhodobého pobytu, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny; to neplatí, ak uchádzač o zamestnanie k tomuto dňu spĺ-

ňa podmienky na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie,

- u) zistenia neschopnosti plniť povinnosti podľa § 34 ods. 6 a 8 na základe posudku podľa § 19 ods. 7 alebo § 20 ods. 4,
- v) zániku azylu alebo zániku doplnkovej ochrany; to neplatí, ak uchádzač o zamestnanie k tomuto dňu spĺňa podmienky na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- w) ktorým štátny príslušník tretej krajiny prestal byť rodinným príslušníkom občana Európskej únie alebo rodinným príslušníkom občana Slovenskej republiky; to neplatí, ak uchádzač o zamestnanie k tomuto dňu spĺňa podmienky na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- x) zániku modrej karty; to neplatí, ak uchádzač o zamestnanie k tomuto dňu spĺňa podmienky na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

(2) Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom zistenia

- a) vykonávania nelegálnej práce,^{42a)}
- b) nespolupráce s úradom alebo
- c) že mu bolo v cudzine udelené povolenie na zamestnanie.

(3) V prípade vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu podľa odseku 1 písm. n) úrad znovu zaradí občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí troch mesiacov odo dňa jeho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie. V prípade vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodov podľa odseku 2 úrad znovu zaradí občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa jeho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

(4) Za vážny dôvod podľa odseku 5 písm. a) až e) a h) sa považuje,

- a) ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania manžela alebo ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania neumožňujú zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do **zariadenia starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa** alebo do školy, a
- b) zdravotný stav uchádzača o zamestnanie posúdený podľa § 19 ods. 1 písm. a) **prvého bodu alebo druhého bodu**,
- c) **dočasná pracovná neschopnosť uchádzača o zamestnanie**,
- d) zdravotný stav blízkych osôb,⁴²⁾ ktorý si na

základe písomného vyjadrenia ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutia zdravotníckeho zariadenia vyžaduje osobnú starostlivosť, ošetrovanie alebo sprevádzanie; písomné vyjadrenie ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutie zdravotníckeho zariadenia o začatí osobnej starostlivosti alebo ošetrovania predkladá uchádzač o zamestnanie do troch pracovných dní odo dňa vystavenia písomného vyjadrenia ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutia zdravotníckeho zariadenia, písomné vyjadrenie ošetrojúceho lekára alebo rozhodnutie zdravotníckeho zariadenia o skončení osobnej starostlivosti alebo ošetrovania predkladá uchádzač o zamestnanie nasledujúci pracovný deň po skončení sprevádzania,

e) **výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy podľa osobitného predpisu,^{13ba)} vykonávanie pravidelného cvičenia, výcviku branných záloh, odborného seminára alebo tematického cvičenia alebo plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky počas zaradenia do operačných záloh, pohotovostných záloh, branných záloh a ostatných záloh podľa osobitného predpisu,^{13bb)} ktorých začatie a skončenie sa úradu preukazuje najneskôr jeden pracovný deň pred ich začatím a tri pracovné dni po ich skončení,**

f) iné dôvody, ktorých vážnosť posudzuje úrad.

(5) Za nespoluprácu uchádzača o zamestnanie s úradom podľa odseku 2 písm. b) sa považuje

- a) odmietnutie ponuky vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom bez vážnych dôvodov alebo odmietnutie nástupu do vhodného zamestnania sprostredkovaného úradom bez vážnych dôvodov,
- b) odmietnutie ponuky na účasť alebo odmietnutie účasti na aktívnych opatreniach na trhu práce uchádzačom o zamestnanie bez vážnych dôvodov okrem odmietnutia ponuky na účasť alebo odmietnutia účasti na aktívnej činnosti formou **služieb vo verejnom záujme** podľa § 52,
- c) predčasné skončenie účasti na aktívnych opatreniach na trhu práce uchádzačom o zamestnanie pred dohodnutým termínom bez vážnych dôvodov, neplnenie podmienok účasti uchádzača o zamestnanie na ak-

tívnych opatreniach na trhu práce písomne dohodnutých medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie bez vážnych dôvodov alebo neplnenie opatrení určených v individuálnom akčnom pláne podľa § 43 ods. 6 bez vážnych dôvodov,

- d) nepreukázanie splnenia povinnosti podľa § 34 ods. 6 bez vážnych dôvodov podľa odseku 4 písm. b) až f),
- e) nedostavenie sa na úrad alebo miesto určené úradom na účely podľa § 34 ods. 6 a 8 bez vážnych dôvodov podľa odseku 4 písm. b) až f),
- f) nepredloženie dokladov podľa odsekov 4 a 6 a § 19 ods. 4 v termíne určenom úradom a ústredím, ak nedodržanie termínu spôsobil uchádzač o zamestnanie,
- g) nedodržanie liečebného režimu uchádzačom o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti,
- h) nedodržanie povinností podľa § 34 ods. 5, 9, 17 alebo ods. 18 bez vážnych dôvodov podľa odseku 4 písm. b) až f),
- i) nepredloženie kópie dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru podľa § 6 ods. 2 písm. a) pri podaní žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak ju mal uzatvorenú.

(6) Doklad o priznaní starobného dôchodku alebo doklad o tom, že invalidný dôchodok sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok na účely odseku 1 písm. g) poskytuje úradu Sociálna poisťovňa na požiadanie úradu.

Komentár k § 36

Vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie je predmetom úpravy tohto ustanovenia.

Ods. 1

Ustanovenie upravuje situácie, kedy úrad práce vyradí uchádzača z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Vyradenie z evidencie znamená ukončenie statusu evidovaného uchádzača, ktorý má význam pre prístup k rôznym formám podpory a služieb trhu práce.

Podrobnosti vyradenia

Písm. a)

Vznik pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu

Evidencia sa končí, ak uchádzač nastúpi do

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

pracovného pomeru, čím sa automaticky považuje za zamestnaného a už nie je evidovaný ako nezamestnaný.

Písm. b)

Vznik oprávnenia prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť

V prípade, že uchádzač začne podnikáť alebo vykonávať živnosť, vyradenie z evidencie reflektuje zmenu v jeho pracovnom statuse.

Písm. c)

Nasledujúci deň po skončení pozastavenia samostatnej zárobkovej činnosti

Ak bolo pozastavené podnikanie alebo živnosť a toto pozastavenie skončí, uchádzač je vyradený z evidencie.

Písm. d)

Nástup na sústavnú prípravu na povolanie

Vyradenie nastáva aj pri nástupe na vzdelávanie alebo prípravu, ktorá je definovaná zákonom ako sústavná príprava, napr. štúdium na škole.

Písm. e) a f)

Nástup na výkon trestu odňatia slobody alebo väzby

Uchádzač je vyradený aj v prípade začatia výkonu trestu alebo väzby, keďže nemá možnosť aktívne hľadať zamestnanie.

Písm. g)

Priznanie starobného dôchodku alebo dôvrenie dôchodkového veku

Uchádzač vyradený vtedy, keď prejde do dôchodkového veku alebo mu je priznaný starobný dôchodok.

Písm. h)

Narodenie dieťaťa, ak dieťa žije

Ustanovenie reflektuje špecifickú situáciu, kedy sa uchádzač stáva rodičom, čo môže mať vplyv na jeho dostupnosť na trhu práce.

Písm. i) Úmrtie

Evidencia sa ukončuje smrťou uchádzača.

Písm. j), k), l)

Odchod do EÚ alebo do zahraničia na viac ako 15 dní s výnimkami

Uchádzači, ktorí dlhodobo odchádzajú zo Slovenska, sú vyradení, pokiaľ nejde o povolené výnimky ako liečenie alebo krátkodobé štúdium.

Písm. m)

Požiadanie o vyradenie z evidencie z dôvodu starostlivosti o dieťa alebo blízku osobu

Umožňuje uchádzačovi požiadať o vyradenie, ak sa stará o dieťa do 10 rokov alebo o osobu odkázanú na celodennú starostlivosť.

Písm. n)

Požiadanie o vyradenie z evidencie

Uchádzač môže aj bez udania dôvodu požiadať o vyradenie.

Písm. o)

Vznik pracovnoprávného vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo iný právny vzťah na zárobkovú činnosť

Vyradenie nastáva aj pri vzniku iných typov zárobkovej činnosti, nielen štandardného pracovného pomeru.

Písm. p)

Nadobudnutie právoplatnosti rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru

V prípade zrušenia skončenia pracovného pomeru sa upravuje stav evidencie.

Písm. r)

Zaradenie do evidencie na základe nepravdivých údajov alebo nových skutočností

Uchádzač môže byť vyradený, ak sa preukáže, že bol zaradený na základe nepravdivých alebo nesprávnych údajov.

Písm. s)

Nesplnenie podmienok na zaradenie podľa § 6 ods. 2

Ak uchádzač prestane spĺňať zákonné podmienky na zaradenie do evidencie, je vyradený.

Písm. t), v), w), x)

Zánik rôznych štatútov pobytu alebo oprávnení

Uplatňuje sa pri štátnych príslušníkoch tretích krajín, napr. zánik dlhodobého pobytu, azylu, rodinného príslušníctva, modrej karty – ak sa už nespĺňajú podmienky na evidenciu.

Poznámka

Ustanovenie detailne vymedzuje situácie, ktoré vedú k ukončeniu statusu uchádzača o zamestnanie, čo má zásadný dopad na jeho prístup k službám zamestnanosti, dávkam, rekvalifikáciám a ďalším formám podpory. Ustanovenie tiež zabezpečuje, že evidencia ostáva aktuálna

a reflektuje reálny stav uchádzačov na trhu práce.

Znenie ods. 2 a 3 upravuje vyradenie a opätovné zaradenie uchádzača o zamestnanie.

Ods. 2

Znenie upravuje ďalšie prípady vyradenia uchádzača z evidencie, ktoré súvisia s porušením povinností alebo zmenou jeho pracovnoprávného statusu mimo Slovenska.

Písm. a)

Vykonávanie nelegálnej práce

Ak úrad zistí, že uchádzač vykonáva prácu nelegálne podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, teda bez riadneho povolenia alebo v rozpore s právnymi predpismi, dôjde k jeho vyradeniu z evidencie. Toto ustanovenie zdôrazňuje **nutnosť dodržiavania zákonných podmienok práce** a chráni trh práce pred nelegálnou zamestnanosťou.

Písm. b)

Nespolupráca s úradom

Uchádzač má povinnosť spolupracovať s úradom práce, napríklad pri aktualizácii údajov, účasti na pohovoroch či rekvalifikačných kurzoch. Nedostatok spolupráce môže viesť k vyradeniu z evidencie, čo slúži ako sankcia za neplnenie povinností.

Písm. c)

Udelenie povolenia na zamestnanie v cudzine

Ak uchádzač získal povolenie pracovať v zahraničí, automaticky sa predpokladá, že jeho primerané hľadanie zamestnania sa presúva mimo Slovenska, a preto je vyradený z domácej evidencie.

Ods. 3

Znenie upravuje podmienky opätovného zaradenia uchádzača do evidencie po jeho vyradení. V prípade vyradenia z dôvodu požiadania o vyradenie **podľa odseku 1 písm. n)** je možný návrat do evidencie až po uplynutí troch mesiacov od dátumu vyradenia.

Pri vyradení z dôvodov uvedených v **odseku 2**, čiže nelegálna práca, nespolupráca, povolenie na prácu v zahraničí, je návrat do evidencie možný až po uplynutí šiestich mesiacov od vyradenia.

Tento časový odstup plní funkciu sankcie a zároveň motivuje uchádzačov k riadnemu plneniu povinností a dodržiavaniu pravidiel trhu práce.

Poznámka

Znenie reflektuje potrebu dôsledného monitorovania a správy evidencie uchádzačov o zamestnanie tak, aby systém zohľadňoval aktuálny stav uchádzačov, ich dodržiavanie zákonných povinností a zároveň podporoval férovosť trhu práce. Zároveň zavádzajú časové bloky na opätovné zaradenie, ktoré slúžia ako opatrenia proti zneužívaniu systému.

Ods. 4

Vážne dôvody na ospravedlnenie nespolutráce uchádzača

Zákon definuje, čo sa považuje za vážny dôvod na ospravedlnenie prípadnej nespolutráce uchádzača o zamestnanie s úradom práce, pričom sa odkazuje na situácie uvedené v znení ods. 5 písm. a) až e) a h), ktoré spravidla **vedú k dočasnému pozastaveniu práv a povinností uchádzača**. Tieto dôvody sú v zákone konkretizované.

Písm. a)

Neposkytnutie sprevádzania dieťaťa do zariadenia starostlivosti alebo školy

Ak povaha práce alebo miesto výkonu zamestnania manžela či manželky znemožňujú zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do 3 rokov do zariadenia starostlivosti, alebo dieťaťa do 10 rokov do školy, takýto dôvod je **považovaný za vážny**. Tým zákon uznáva rodinné povinnosti a podporuje riešenia rodinných situácií, ktoré môžu dočasne limitovať aktívnu spoluprácu uchádzača s úradom.

Upozornenie

Od 1. 9. 2025 dochádza novelou zákona k zosúladieniu pojmu so zákonom č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Písm. b)

Zdravotný stav uchádzača

Posudzovaný podľa lekárskeho vyšetrenia, ktoré potvrdzuje, že zdravotný stav uchádzača mu bráni v aktívnom hľadaní práce alebo plnení iných povinností. Toto ustanovenie chráni osoby so zdravotnými obmedzeniami.

Písm. c)

Dočasná pracovná neschopnosť

Ak je uchádzač dočasne práceneschopný, a to napríklad pre chorobu alebo úraz, jeho dočasná

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

nečinnosť v evidencii sa považuje za ospravedlniteľnú.

Upozornenie

Právnu úpravou sa upúšťa od povinnosti uchádzača o zamestnanie preukazovať dočasnú pracovnú neschopnosť. Postup pri overovaní a preukazovaní dočasnej pracovnej neschopnosti sa ustanovuje nadväzne v § 70 ods. 21.

Písm. d)

Zdravotný stav blízkych osôb

Ak je niektorá blízka osoba odkázaná na osobnú starostlivosť alebo ošetrovanie na základe potvrdenia lekára alebo rozhodnutia zdravotníckeho zariadenia, uchádzač má právo na ospravedlnenie z dôvodu poskytovania takejto starostlivosti. Zákon tiež presne **upravuje lehoty** na predkladanie príslušných dokladov, čím zabezpečuje transparentnosť a kontrolu tejto výnimky.

Písm. e)

Výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy alebo plnenie úloh v zálohách ozbrojených síl

Táto časť zákona uznáva aj dobrovoľné vojenské aktivity a služby, ktoré môžu dočasne zabrániť aktívnemu hľadaniu zamestnania. Úrad musí byť o začatí a ukončení takýchto aktivít informovaný v stanovených lehotách.

Písm. f)

Iné dôvody posudzované úradom

Tento otvorený bod umožňuje úradom zohľadniť aj iné situácie, ktoré môžu byť vážne a ospravedlniteľné, ale nie sú explicitne uvedené v zákone. Tým sa zabezpečuje istá flexibilita a individuálny prístup pri hodnotení konkrétnych situácií.

Poznámka

Znenie je dôležité z hľadiska ochrany sociálne zraniteľných skupín a zohľadnenia objektívnych prekážok, ktoré môžu dočasne brániť uchádzačovi o zamestnanie v aktívnej spolupráci s úradom. Umožňuje tak pružnejšie a spravodlivejšie prispôsobenie si povinností uchádzača aktuálnym osobným a rodinným okolnostiam. Zároveň však zabezpečuje, že tieto výnimky sú riadne doložené a kontrolované.

Upozornenie

Od 1. 9. 2025 sa zavádza vecná úprava v nadväznosti na zavedenie pojmu

služieb vo verejnom záujme v § 52 ods. 2 písm. b), ktorý reflektuje na širší okruh subjektov organizujúcich aktívnu činnosť.

Ods. 5

Definícia nespolupráce uchádzača s úradom

Ustanovenie podrobne vymedzuje, čo sa považuje za nespoluprácu uchádzača o zamestnanie s úradom práce podľa odseku 2 písm. b). Ide o situácie, ktoré môžu viesť k vyradeniu z evidencie uchádzačov, ak neexistujú vážne dôvody na takéto konanie uchádzača.

Písm. a)

Odmietnutie ponuky vhodného zamestnania bez vážneho dôvodu

Uchádzač musí akceptovať ponuku práce, ktoré sú mu úradom považované za vhodné. Odmietnutie takejto ponuky bez oprávneného dôvodu je dôvodom na považovanie nespolupráce.

Písm. b)

Odmietnutie účasti na aktívnych opatreniach trhu práce bez vážneho dôvodu

Uchádzač musí zúčastňovať sa napríklad re-kvalifikácií, tréningov, programov zamestnanosti či iných aktivít podporujúcich jeho návrat na trh práce, ak je na ne úradom vyzvaný.

Písm. c)

Predčasné skončenie účasti alebo neplnenie podmienok aktívnych opatrení

Ak uchádzač opustí aktívny program pred dohodnutým termínom, alebo nesplní dohodnuté podmienky bez oprávneného dôvodu, je to tiež nespolupráca.

Písm. d) – f)

Nedodržanie povinností týkajúcich sa oznamovania, dochádzky a predkladania dokladov

Uchádzač musí napríklad preukázať splnenie povinností podľa § 34, dostaviť sa na úrady a predkladať potrebné doklady v stanovených termínoch.

Písm. g)

Nedodržanie liečebného režimu počas dočasnej pracovnej neschopnosti

Ak uchádzač počas nemocenského obdobia nedodržiava lekárske pokyny, považuje sa to za nespoluprácu.

Písm. h)
**Nedodržanie ďalších povinností uvede-
 ných v zákone podľa § 34 ods. 5, 9, 17, 18**

Ide napríklad o povinnosti pri hľadaní práce, informovaní úradu a podobne.

Písm. i)
**Nepredloženie kópie dohody o práci mimo
 pracovného pomeru**

Pri zaradení do evidencie uchádzač musí do-
 ložiť dohodu o práci mimo pracovného pomeru,
 ak ju má.

Ods. 6
Doklad o priznaní starobného dôchodku
 Znenie konkretizuje praktický postup pri do-
 kazovaní nároku na vyradenie uchádzača z evi-
 dencie z dôvodu priznania starobného dôchodku.
 Doklad o priznaní starobného dôchodku alebo
 o prechode invalidného dôchodku na starobný
 dôchodok po dosiahnutí dôchodkového veku,
 poskytuje úradu **Sociálna poisťovňa na jeho
 požiadanie**.

Tým sa zabezpečuje oficiálne a objektívne
 potvrdenie tejto skutočnosti, ktoré je nevyhnutné
 na riadne vyradenie uchádzača z evidencie podľa
 § 36 ods. 1 písm. g).

Poznámka

Ustanovenie má zásadný význam pre regulá-
 ciu vzťahu medzi úradom práce a uchádzačom
 o zamestnanie, pričom sa definujú konkrétne
 povinnosti uchádzača a zároveň sankcie v prí-
 pade ich nedodržania. Podrobné vymedzenie
 nespolupráce umožňuje úradom efektívne riadiť
 evidenciu a sústrediť sa na aktívnych a ochot-
 ných uchádzačov, zároveň ale ponecháva mož-
 nosť ospravedlniť neplnenie povinností vážnymi
 dôvodmi, ktoré sú uvedené v predchádzajúcich
 odsekoch.

§ 37 Evidencia záujemcov o zamestnanie

Evidencia záujemcov o zamestnanie obsa-
 huje osobné údaje záujemcov o zamestnanie
 v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. A.

Komentár k § 37

Ustanovenie upravuje evidenciu záujemcov
 o zamestnanie, ktorá predstavuje **administra-
 tívny nástroj pre zaznamenávanie osôb**, ktoré
 prejavili záujem o zamestnanie, no nie sú zatiaľ
 zaradené do evidencie uchádzačov o zamestna-

nie. Ide o širšiu kategóriu osôb, ktorá slúži na mo-
 nitoring a podporu záujemcov v procese hľadania
 práce.

Obsah evidencie

Zákon odkazuje na rozsah osobných údajov,
 ktoré sa do evidencie záujemcov zapisujú, a ten
 je definovaný v prílohe č. 1 písm. A) zákona. Tieto
 údaje typicky zahŕňajú **základné identifikačné
 a kontaktné informácie**, ako aj údaje relevantné
 pre posúdenie ich pripravenosti a potrieb na trhu
 práce.

Účel evidencie

Evidencia záujemcov umožňuje úradu práce
 viesť prehľad o osobách, ktoré sa zaujímajú o za-
 mestnanie, a pripraviť si podklady pre prípadné
 zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestna-
 nie, prípadne ponúkať vhodné služby a opatrenia
 na podporu zamestnanosti.

Rozdiel oproti evidencii uchádzačov o za- mestnanie

Záujemcovia o zamestnanie sú osoby, kto-
 ré prejavili záujem o prácu, ale nevyhovujú ešte
 všetkým podmienkam na zaradenie do evidencie
 uchádzačov, alebo tento proces ešte nebol ukon-
 čený. V praxi je to teda **širšia a menej formálna
 skupina**.

Význam ustanovenia

Toto ustanovenie zákona zabezpečuje syste-
 matický a transparentný spôsob správy údajov
 o záujemcoch o zamestnanie, čo je základom pre
 efektívne riadenie trhu práce a poskytovanie štát-
 nej podpory v oblasti zamestnanosti.

§ 38

Zaradenie do evidencie záujemcov o zamestnanie

(1) Záujemca o zamestnanie, ktorý sa
 uchádza na základe podania písomnej žiadosti
 alebo inej formy žiadosti o sprostredkovanie
 vhodného zamestnania, sa zaradí do eviden-
 cie záujemcov o zamestnanie na úrade odo dňa
 podania žiadosti.

(2) Zájemca o zamestnanie podľa odseku
 1 môže podať žiadosť o sprostredkovanie za-
 mestnania na ktorýkoľvek úrad alebo aj na viac
 úradov.

(3) Úrad pri zaradení do evidencie záujem-
 cov o zamestnanie poskytne záujemcovi o za-
 mestnanie informácie o voľných pracovných
 miestach a o možnostiach vyhľadávania voľ-
 ných pracovných miest.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Komentár k § 38

Ustanovenie upravuje podmienky a proces zaradenia záujemcu o zamestnanie do evidencie na úrade práce, čo predstavuje **základný administratívny krok** pri využívaní služieb zamestnanosti.

Ods. 1

Zájemca o zamestnanie sa do evidencie zaraďí na základe podania žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania. Podanie žiadosti môže byť **písomné alebo v inej forme**, ktorá je úradom akceptovaná, ako napr. elektronická forma. Zaradenie nastáva od okamihu podania žiadosti, čím sa formálne začína evidencia záujemcu na úrade práce.

Ods. 2

Žiadosť môže zájemca podať na ktorýkoľvek úrad práce podľa vlastného výberu, prípadne aj na viaceré úrady súčasne. Tento mechanizmus umožňuje **širší prístup k službám trhu práce** a zvyšuje šance záujemcu na nájdenie vhodného zamestnania. Umožňuje to flexibilitu, napríklad v prípadoch, keď zájemca hľadá zamestnanie v rôznych regiónoch.

Ods. 3

Po zaradení do evidencie má úrad povinnosť poskytnúť záujemcovi o zamestnanie základné informácie o voľných pracovných miestach a o možnostiach ich vyhľadávania. Týmto sa podporuje aktívny prístup záujemcu k hľadaniu zamestnania a zlepšuje sa informovanosť o aktuálnej situácii na trhu práce.

Poznámka

Ustanovenie zabezpečuje transparentný a jasný proces evidencie záujemcov o zamestnanie, ktorý je kľúčový pre správne zacielenie služieb zamestnanosti. Poskytovanie informácií o pracovných miestach zároveň napomáha efektívnejšiemu prepojeniu ponuky a dopytu na trhu práce.

§ 39

Vyradenie z evidencie záujemcov o zamestnanie

(1) Úrad vyradí záujemcu o zamestnanie z evidencie záujemcov o zamestnanie dňom

- sprostredkovania vhodného zamestnania,
- požiadania o vyradenie z evidencie alebo
- zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

(2) Úrad vyradí záujemcu o zamestnanie z evidencie záujemcov o zamestnanie dňom uplynutia troch kalendárnych mesiacov od odoslania poslednej výzvy na kontakt s úradom, na ktorú záujemca o zamestnanie nereagoval; vyradenie úrad oznámi záujemcovi o zamestnanie písomne.

Komentár k § 39

Ustanovenie upravuje situácie a podmienky, za ktorých úrad práce vyradí záujemcu o zamestnanie z evidencie záujemcov o zamestnanie.

Ods. 1

Úrad vyradí záujemcu z evidencie vo viacerých prípadoch.

Písm. a)

Sprostredkovanie vhodného zamestnania

Ak úrad zabezpečí záujemcovi vhodné pracovné miesto, jeho evidenciu ukončí, keďže jeho požiadavka na zamestnanie bola splnená.

Písm. b)

Požiadanie o vyradenie

Zájemca o zamestnanie má právo kedykoľvek požiadať o svoje vyradenie z evidencie, čím vyjadruje, že už nemá záujem o sprostredkovanie zamestnania.

Písm. c)

Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie

Ak zájemca splní podmienky na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, jeho status sa zmení a tým pádom sa vyradí z evidencie záujemcov, pretože evidencie sa navzájom vylučujú.

Ods. 2

Ak zájemca o zamestnanie nereaguje na opakované výzvy úradu (posledná výzva) na kontaktovanie úradu, úrad ho vyradí z evidencie záujemcov **po uplynutí troch kalendárnych mesiacov** od odoslania takejto výzvy. Tento postup zabezpečuje, že evidencia záujemcov reflektuje aktuálny záujem a aktívnu komunikáciu.

Úrad musí vyradenie **písomne oznámiť** záujemcovi, čím sa zabezpečuje transparentnosť a informovanosť dotknutého.

Poznámka

Toto ustanovenie napomáha udržiavať evidenciu záujemcov o zamestnanie aktuálnu a relevantnú. Zároveň poskytuje záujemcom možnosť

vlastného rozhodnutia o ukončení evidencie a chráni ich práva na informovanie o vyradení. Udržiavanie aktívnej komunikácie so záujemcami pomáha efektívnejšie riadiť služby trhu práce.

§ 39a

Osobitná evidencia občanov so zdravotným postihnutím

(1) Úrad vedie osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorá okrem údajov podľa § 33 ods. 1 a § 37 obsahuje aj údaje o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím.

(2) Údaje z osobitnej evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a údaje z osobitnej evidencie záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím sú určené výhradne na účely začlenenia a zotrvania týchto občanov na trhu práce a na štatistické účely.

(3) Ak úrad skončí poskytovanie služieb občanovi so zdravotným postihnutím podľa tohto zákona alebo ak uchádzač o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím alebo záujemca o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, prestane byť občanom so zdravotným postihnutím, úrad je povinný údaje týkajúce sa týchto občanov znepriístupniť až do obdobia, kedy nastanú nové dôvody na ich ďalšie používanie a spracovanie.

K omentár k § 39a

Znenie ustanovuje osobitné pravidlá týkajúce sa evidencie občanov so zdravotným postihnutím v rámci služieb zamestnanosti, reflektujúc ich **špecifické potreby** a ciele podpory zamestnanosti.

Ods. 1

Úrad práce vedie samostatnú, teda osobitnú, evidenciu uchádzačov a záujemcov o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

Táto evidencia okrem štandardných údajov, teda osobných údajov podľa § 33 ods. 1 a § 37, obsahuje aj informácie o:

- **poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť**

Umožňuje lepšie prispôbiť služby, poradenstvo a zamestnanecké príležitosti špecifickým

potrebám tejto skupiny.

- **právnom dôvode uznania za občana so zdravotným postihnutím**

Ide napr. o rozhodnutie príslušného orgánu alebo iný právny základ, ktorý zaručuje korektnosť a dôveryhodnosť evidovaných údajov.

Ods. 2

Údaje z tejto osobitnej evidencie sa používajú výhradne na:

- **začlenenie a zotrvanie na trhu práce**
Podčiarkuje to význam cielenej podpory tejto skupiny.
- **štatistické účely**
Umožňuje to analyzovať a monitorovať situáciu občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce, čo je základom pre tvorbu účinnej politiky a programov zamestnanosti.

Ods. 3

Ak úrad skončí poskytovanie služieb alebo ak dotknutá osoba prestane byť občanom so zdravotným postihnutím, je úrad povinný znepriístupniť tieto údaje, teda ich ďalej nevyužívať ani nespracovávať. Údaje sa **opätovne sprístupnia** až v prípade, že nastanú nové dôvody na ich spracovanie, čo zabezpečuje ochranu osobných údajov a rešpektuje zmenu statusu osoby.

Poznámka

Toto ustanovenie zdôrazňuje špecifický prístup a zvýšenú ochranu občanov so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnanosti. Cieľom osobitnej evidencie je zabezpečiť, aby podpora a opatrenia na trhu práce boli adekvátne ich potrebám a zároveň aby bolo zabezpečené citlivé zaobchádzanie s ich údajmi v súlade s pravidlami ochrany osobných údajov.

§ 40

Evidencia voľných pracovných miest

Voľné pracovné miesto na účely sprostredkovania zamestnania je novo vytvorené pracovné miesto alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca. Evidencia voľných pracovných miest obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. B.

K omentár k § 40

Znenie definuje pojem voľné pracovné miesto a upravuje evidenciu týchto miest v rámci sprostredkovania zamestnania.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Definícia voľného pracovného miesta

Voľné pracovné miesto je buď:

- **ново vytvorené pracovné miesto**
Ide o miesto, ktoré doteraz nebolo obsadené.
- **existujúce neobsadené pracovné miesto**
Ide o miesto, ktoré už síce existovalo, ale momentálne je voľné a zamestnávateľ naň chce prijať nového zamestnanca.

Táto definícia jasne určuje, že do evidencie voľných pracovných miest patria len tie pracovné pozície, ktoré zamestnávateľ aktuálne plánuje obsadiť.

Evidencia voľných pracovných miest

Úrad práce vedie evidenciu takýchto pracovných miest a zaznamenáva v nej údaje v rozsahu, ktorý je podrobne stanovený v prílohe č. 1 písm. B) zákona. Táto príloha typicky obsahuje **detaillné informácie o pracovnom mieste**, ako sú napríklad názov pracovnej pozície, požadované kvalifikácie, pracovné podmienky, miesto výkonu práce, druh pracovného pomeru a ďalšie relevantné údaje.

Poznámka

Evidencia voľných pracovných miest zohráva kľúčovú úlohu v sprostredkovaní zamestnania, pretože umožňuje úradu práce efektívne ponúkať vhodné pracovné miesta uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie. Táto evidencia zároveň pomáha monitorovať situáciu na trhu práce a identifikovať aktuálne pracovné príležitosti.

Toto ustanovenie teda zabezpečuje prehľadnosť a transparentnosť trhu práce z pohľadu dostupných pracovných príležitostí a umožňuje úradom práce cielenejšie a efektívnejšie spájať ponuku a dopyt po pracovnej sile.

§ 41

Evidencia zamestnávateľov

Úrad na účely vyhľadávania voľných pracovných miest vedie evidenciu zamestnávateľov vo svojom územnom obvode. Evidencia zamestnávateľov obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. C.

Komentár k § 41

Znenie stanovuje povinnosť úradu práce viesť evidenciu zamestnávateľov v rámci svojho územného obvodu, a to najmä **pre účely efektívneho vyhľadávania voľných pracovných miest**.

Účel evidencie zamestnávateľov

Hlavným cieľom vedenia tejto evidencie je systematické **zhromažďovanie a spracovanie informácií** o zamestnávateľoch, ktorí pôsobia na danom území. To umožňuje úradu práce rýchlo a presne identifikovať subjekty, ktoré môžu poskytovať pracovné príležitosti, a tak zefektívniť sprostredkovanie zamestnania.

Rozsah údajov v evidencii

Evidencia obsahuje údaje podľa rozsahu stanoveného v prílohe č. 1 písm. C) zákona, ktorá typicky zahŕňa základné identifikačné údaje zamestnávateľa, kontaktné informácie, údaje o právnej forme, odvetví činnosti a ďalšie relevantné informácie nevyhnutné pre správne a operatívne fungovanie evidencie.

Význam evidencie

Táto evidencia slúži ako **nástroj na zefektívnenie komunikácie** medzi úradom práce a zamestnávateľmi, čo je kľúčové pre promptné reagovanie na potreby trhu práce a zabezpečenie adekvátneho prepojenia medzi ponukou a dopytom pracovných miest.

Týmto spôsobom ustanovenie podporuje systematickú správu informácií o zamestnávateľoch, čím prispieva k lepšiemu fungovaniu trhu práce a kvalitnejším službám v oblasti zamestnanosti.

§ 41a

Evidencia zamestnávania občanov členských štátov Európskej únie a štátnych príslušníkov tretích krajín

Evidencia zamestnávania občanov členských štátov Európskej únie a ich rodinných príslušníkov a štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov obsahuje osobné údaje občanov členských štátov Európskej únie a ich rodinných príslušníkov a štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. D.

Komentár k § 41a

Zákon ustanovuje povinnosť úradu viesť osobitnú evidenciu týkajúcu sa zamestnávania občanov **členských štátov Európskej únie**, ich rodinných príslušníkov, ako aj štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov.

Účel evidencie

Táto evidencia slúži na systematické sledovanie a správu údajov o zamestnávaní týchto kategórií osôb, ktoré majú **osobitné postavenie**

podľa legislatívy týkajúcej sa pracovného trhu a pobytu cudzincov. Vedenie takejto evidencie umožňuje úradu efektívne monitorovať ich zamestnanosť a zabezpečiť dodržiavanie príslušných právnych predpisov.

Rozsah spracovávaných údajov

Evidencia obsahuje osobné údaje podľa rozsahu uvedeného v prílohe č. 1 písm. D) zákona, čo zvyčajne zahŕňa identifikačné a kontaktné údaje, informácie o pracovnoprávných vzťahoch, povoleniach na prácu či pobyt a ďalšie nevyhnutné údaje potrebné na správu zamestnávania týchto osôb.

Význam evidencie

Vedenie tejto evidencie umožňuje úradu práce nielen lepšie koordinovať sprostredkovanie práce a kontrolu legálneho zamestnávania, ale aj **plniť štatistické a administratívne úlohy**, ktoré vyplývajú z legislatívy o zamestnávaní cudzincov a ochrane práv pracovníkov.

Poznámka

Ustanovenie prispieva k transparentnosti a efektívnej správe pracovného trhu z pohľadu zamestnávania cudzincov a občanov EÚ, čo je dôležité pre reguláciu a podporu integrácie na trhu práce.

§ 41b

Evidencia osôb v hmotnej núdzi

Evidencia osôb v hmotnej núdzi obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. E.

Komentár k § 41b

Ustanovenie zavádza povinnosť úradu viesť osobitnú evidenciu osôb, ktoré sa nachádzajú v **hmotnej núdzi**.

Upozornenie

Na účely sprostredkovania vhodného zamestnania sa touto novou úpravou v § 32 ods. 11 písm. a) zavádza povinnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny viesť evidenciu osôb v hmotnej núdzi. Uvedené znenie určuje obsah evidencie osôb v hmotnej núdzi, t. j. rozsah údajov, ktoré sú potrebné na to, aby bolo možné sprostredkovať osobe v hmotnej núdzi vhodné zamestnanie. Ustanovenie § 67 ods. 4 sa na účely vedenia evidencie rozširuje

o povinnosť spracúvať osobné údaje osôb v hmotnej núdzi v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Účel evidencie

Evidencia osôb v hmotnej núdzi slúži na systematické zhromažďovanie a spracovanie údajov o osobách, ktoré spĺňajú **kritériá hmotnej núdze**, teda sú v nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácii vyžadujúcej štátnu alebo sociálnu podporu. Tento zoznam umožňuje efektívnejšie zaciele nie opatrení zamestnanosti, sociálnej pomoci a integrácie týchto osôb na trh práce.

Obsah údajov

Podľa zákona obsahuje táto evidencia údajov v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. E). Tieto údaje pravdepodobne zahŕňajú **základné identifikačné informácie a špecifické údaje** relevantné pre posúdenie sociálnej situácie a oprávnenosti na rôzne formy pomoci.

Význam evidencie

Vedenie takejto evidencie pomáha úradom nielen pri správe a koordinácii služieb a opatrení na podporu týchto osôb, ale tiež umožňuje **lepšiu komunikáciu a spoluprácu medzi inštitúciami**, ktoré sa venujú sociálnej politike, zamestnanosti a integrácii.

Poznámka

Ustanovenie celkovo zabezpečuje lepšiu evidenciu a podporu skupín osôb v hmotnej núdzi, čo je dôležité pre ciele sociálnej politiky a zvyšovanie ich šancí na uplatnenie na trhu práce.

§ 42

Informačné a poradenské služby

(1) Úrad zabezpečuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie, **osobám v hmotnej núdzi**, štátnym príslušníkom tretej krajiny a zamestnávateľom informačné a poradenské služby.

(2) Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú služby pri

- voľbe povolania,
- výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a
- výbere zamestnanca,
- adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

(3) Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o

- a) požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa Národnej sústavy povolaní,
- b) možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,
- c) predpokladoch na výkon povolania,
- d) možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti,
- e) podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a
- f) podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

(4) Informačné a poradenské služby o požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa Národnej sústavy povolaní zahŕňajú najmä poskytovanie informácií o potrebných odborných zručnostiach, všeobecných spôsobilostiach, praktických skúsenostiach a o ostatných predpokladoch a požiadavkách na výkon konkrétneho povolania alebo profesie.

(5) Informačné a poradenské služby pre voľbu povolania zahŕňajú najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolaní a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.

(6) Informačné a poradenské služby pre výber zamestnania a jeho zmenu zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so zdravotnými požiadavkami, a požiadavkami na odborné zručnosti a praktické skúsenosti, ktoré sú potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovnom mieste.

(7) Informačné a poradenské služby podľa odsekov 4 až 6 sa poskytujú aj žiakom a ich zákonným zástupcom; žiakom sa tieto služby môžu poskytovať v školách alebo v školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie³⁷⁾ alebo na mieste určenom úradom.

(8) Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnanca zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád zamestnávateľom pri hľadaní vhodného zamestnanca na konkrétne pracovné miesto.

(9) Informačné a poradenské služby sa poskytujú bezplatne.

(10) Informačné a poradenské služby

môže na základe písomnej dohody uzatvorenej s ústredím poskytovať aj právnická osoba alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m).

Komentár k § 42

Účel a rozsah služieb

Znenie ustanovuje povinnosť úradov práce zabezpečiť široké spektrum informačných a poradenských služieb pre rôzne cieľové skupiny, a to občanov, uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, osoby v hmotnej núdzi, štátnych príslušníkov tretích krajín a zamestnávateľov.

Tieto služby sú kľúčovým nástrojom na podporu zamestnanosti a efektívnejšieho prepájania trhu práce, pomáhajú pri rozhodovaní o povolaní, zmene zamestnania, výbere zamestnanca, ako aj pri adaptácii na nové pracovné miesto.

! Upozornenie

Právnu úpravou sa rozširuje okruh subjektov, ktorým úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zabezpečuje informačné a poradenské služby, o osoby v hmotnej núdzi.

Ods. 2 Rozdelenie služieb

Písm. a) Voľba povolania

Pomoc pri orientácii v možnostiach pracovného uplatnenia, vrátane informácií o potrebných predpokladoch a požiadavkách na výkon povolania.

Písm. b) Výber zamestnania vrátane zmeny zamestnania

Podpora pri hľadaní a výbere vhodného pracovného miesta so zohľadnením odborných, zdravotných a skúsenostných kritérií.

Písm. c) Výber zamestnanca

Pomoc zamestnávateľom pri výbere vhodných kandidátov na pracovné pozície.

Písm. d) Adaptácia zamestnanca

Podpora pri uľahčení zaradenia nového zamestnanca do pracovného prostredia.

Ods. 3 až 6 Podrobnejšie služby

Úrad poskytuje informácie a odborné rady o požiadavkách na odborné zručnosti, praktické skúsenosti, možnostiach zamestnania doma i v zahraničí, predpokladoch výkonu povolania, podmienkach aktívnych opatrení a dávok v nezamestnanosti. Tieto služby sú **cielené aj na žiakov a ich zákonných zástupcov**, čím sa podporuje včasná orientácia na trhu práce.

Ods. 9 a 10

Bezplatnosť a poskytovatelia služieb

Informačné a poradenské služby sú **poskytované bezplatne**, čo je dôležité pre zabezpečenie rovného prístupu k podpore na trhu práce. Okrem úradov môžu tieto služby na základe písomnej dohody poskytovať aj iné právnické alebo fyzické osoby, čím sa rozširuje kapacita a dostupnosť týchto služieb.

Poznámka

Ustanovenie významne prispieva k efektívnemu fungovaniu trhu práce tým, že garantuje kvalitné, dostupné a komplexné informačné a poradenské služby pre všetky zainteresované skupiny, čím podporuje zvyšovanie zamestnateľnosti a uplatnenia osôb na trhu práce.

§ 43

Odborné poradenské služby

(1) Úrad môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie, záujemcovi o zamestnanie a osobe v hmotnej núdzi odborné poradenské služby.

(2) Odborné poradenské služby podľa tohto zákona sú zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa, vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania a na sociálnu a pracovnú adaptáciu uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a osoby v hmotnej núdzi, a to

- a) zisťovaním osobnostných predpokladov a schopností a zhodnotením kompetencií uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a osoby v hmotnej núdzi,
- b) vypracovaním individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (ďalej len „individuálny akčný plán“),
- c) diagnostikovaním a rozpoznávaním prekážok vstupu na trh práce,
- d) vytvorením osobnostného profilu uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a osoby v hmotnej núdzi na

určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na ich začlenenie na trh práce.

(3) Odbornú poradenskú činnosť vykonáva poradca, ktorý dosiahol vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.

(4) Odborné poradenské služby môžu byť zabezpečované v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva.

(5) Úrad v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie môže vypracovať individuálny akčný plán. Individuálny akčný plán sa vypracúva na základe ponuky úradu alebo na základe písomnej žiadosti znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

(6) Individuálny akčný plán je písomný dokument, ktorý na základe činností a postupov uvedených v odseku 2 písm. a), c) a d) určuje opatrenia, postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možnosti uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce. Individuálny akčný plán vypracúva, vyhodnocuje a aktualizuje odborný poradca v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie. Individuálny akčný plán je záväzný pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a pre úrad.

(7) Úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby sám alebo prostredníctvom fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie na vykonávanie tejto činnosti⁸⁾ (ďalej len „dodávateľ odborných poradenských služieb“) a ktorú na tento účel vybralo ústredie. Dodávateľom odborných poradenských služieb môže byť len fyzická osoba, ktorá dosiahla vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, a právnická osoba, u ktorej túto podmienku spĺňa zodpovedný zástupca podľa osobitného predpisu.⁹⁾

(8) Úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie a osobe v hmotnej núdzi náhradu cestovných výdavkov na dopravu z miesta trvalého pobytu⁴³⁾ alebo z miesta prechodného pobytu⁴⁴⁾ do miesta poskytovania odborných poradenských služieb a späť, výdavkov na ubytovanie a stravné podľa osobitného predpisu.²¹⁾ Náhradu výdavkov podľa prvej vety môže uchádzačovi o zamestnanie a osobe v hmotnej núdzi poskytnúť aj dodávateľ odborných poradenských služieb, ak je to súčasťou dohody podľa odseku 9. Cestovné výdavky a stravné sú oprávnenými nákladmi, len ak sa uchádzač o zamestnanie alebo osoba v hmotnej núdzi zúčastňuje odborných poradenských služieb prezenčnou formou. Náhradu cestovných výdavkov a stravné možno paušalizovať.

(9) Ústredie uzatvorí s dodávateľom odbor-

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

ných poradenských služieb písomnú dohodu o zabezpečení odborných poradenských služieb. Dohoda o zabezpečení odborných poradenských služieb obsahuje najmä

- a) zameranie odborných poradenských služieb zabezpečovaných dodávateľom odborných poradenských služieb,
- b) počet uchádzačov o zamestnanie **a osôb v hmotnej núdzi**, ktorým dodávateľ poskytne odborné poradenské služby,
- c) dátum začatia poskytovania odborných poradenských služieb,
- d) miesto výkonu odborných poradenských služieb,
- e) cenu odborných poradenských služieb,
- f) spôsob a termín úhrady oprávnených nákladov za odborné poradenské služby a
- g) záväzok dodávateľa odborných poradenských služieb nahliásiť každú zmenu počtu uchádzačov o zamestnanie **a osôb v hmotnej núdzi**, ktorým poskytuje odborné poradenské služby.

(10) Uchádzač o zamestnanie môže z vážnych dôvodov uvedených v § 36 ods. 4, ktoré u neho nastali počas poskytovania odborných poradenských služieb, prerušiť alebo predčasne skončiť účasť na odborných poradenských službách.

(11) Na výber dodávateľa odborných poradenských služieb sa vzťahuje osobitný predpis.^{18aa)}

Komentár k § 43

Upozornenie

Právnou úpravou sa v tomto ustanovení od 1. 9. 2025 rozširuje okruh subjektov, ktorým úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže zabezpečiť odborné poradenské služby, o osoby v hmotnej núdzi. Zároveň sa upravuje rozsah odborných poradenských služieb na účely tohto zákona, vrátane vypracovania individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia.

Ods. 1 a 2

Účel odborných poradenských služieb

Úrad práce môže poskytovať odborné poradenské služby uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a osobám v hmotnej núdzi. Cieľom týchto služieb je podporiť ich **úspešné začlenenie na trh práce** a zlepšiť ich pracovné a sociálne schopnosti. Služby sú zamerané na:

- zistenie osobnostných predpokladov, schopností a kompetencií klienta,
- vypracovanie individuálneho akčného plánu (IAP), ktorý stanovuje konkrétne kroky na zvyšovanie šancí na zamestnanie,
- identifikovanie prekážok vstupu na trh práce,
- vytvorenie osobnostného profilu, ktorý slúži na ciele prispôsobenie aktivít a opatrení.

Ods. 3

Kvalifikácia poradcu

Odborné poradenské služby vykonáva poradca s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, čo zaručuje odbornú kvalitu poskytovaných služieb.

Ods. 4

Formy poskytovania

Služby môžu byť poskytované individuálne alebo skupinovo, čím sa zabezpečuje flexibilita a možnosť prispôbiť poradenstvo potrebám klienta.

Ods. 5 a 6

Individuálny akčný plán

Úrad môže v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie vypracovať IAP na základe ponuky úradu alebo žiadosti klienta. IAP je **písomný záväzný dokument**, ktorý obsahuje opatrenia, postupy a časový harmonogram na podporu uplatnenia na trhu práce. Vypracovanie, aktualizáciu a vyhodnotenie IAP vykonáva odborný poradca v spolupráci so zainteresovaným uchádzačom. Tento plán je **záväzný pre obidve strany**, čiže pre úrad aj uchádzača.

Ods. 7

Spolupráca s externými dodávateľmi

Úrad môže odborné poradenské služby zabezpečovať aj prostredníctvom externých dodávateľov, ktorí musia spĺňať kvalifikačné požiadavky, a to vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Dodávateľmi môžu byť fyzické alebo právnické osoby, pričom zodpovedný zástupca **musí mať požadovanú kvalifikáciu**.

Ods. 8

Náhrada cestovných nákladov a iných výdavkov

Úrad hradí náklady spojené s dochádzaním na odborné poradenské služby (cestovné, ubytovanie, stravné) podľa príslušných predpisov, ak sa služby vykonávajú prezenčnou formou. Náhrada môže byť poskytnutá aj dodávateľom služieb ako súčasť dohody. Náklady môžu byť **paušalizované**, čo zjednodušuje administratívu.

Poznámka

Ustanovenie poskytuje rámec pre kvalifikované odborné poradenstvo, ktoré je komplexne zamerané na podporu uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a osôb v hmotnej núdzi pri ich integrácii na trh práce. Významnou súčasťou je vypracovanie individuálneho akčného plánu, ktorý systematicky vedie klienta ku zlepšeniu pracovných šancí. Zároveň zákon zabezpečuje primerané financovanie služieb vrátane nákladov spojených s ich absolvovaním.

Ods. 9**Dohoda medzi ústredím a dodávateľom odborných poradenských služieb**

Ústredie práce uzatvára s vybraným dodávateľom (fyzickou alebo právnickou osobou) písomnú dohodu o zabezpečení odborných poradenských služieb. Táto dohoda je kľúčová na jasné a záväzné nastavenie spolupráce a musí obsahovať náležitosti.

Písm. a)**Zameranie služieb**

Presné vyjadrenie, aký typ odborných poradenských služieb bude dodávateľ poskytovať.

Písm. b)**Rozsah klientely**

Počet uchádzačov o zamestnanie a osôb v hmotnej núdzi, ktorým bude služba poskytnutá, čo umožňuje plánovanie kapacít a sledovanie efektivity.

Písm. c)**Termín začatia**

Dátum, kedy sa začne poskytovanie služieb.

Písm. d)**Miesto výkonu**

Lokalita, kde budú služby poskytované, čo je dôležité pre klientov a úrad z hľadiska dostupnosti služieb.

Písm. e) a f)**Cena a spôsob úhrady**

Finančné podmienky vrátane ceny a spôsobu platby, ktoré zabezpečujú transparentnosť a právnu istotu.

Písm. g)**Záväzok hlásiť zmeny**

Dodávateľ je povinný ústrediu oznámiť každú zmenu v počte klientov, čo zabezpečuje aktuálnosť a správu údajov.

Poznámka

Ustanovenie zdôrazňuje formálnosť a transparentnosť v poskytovaní služieb prostredníctvom externých dodávateľov, čím sa zvyšuje kontrola kvality a efektívnosť.

Ods. 10**Prerušenie alebo predčasné skončenie odborných poradenských služieb uchádzačom**

Uchádzač o zamestnanie má právo v vážnych dôvodoch definovaných v § 36 ods. 4 počas poskytovania odborných poradenských služieb:

- prerušiť účasť na službách,
- alebo ich predčasne ukončiť.

Toto ustanovenie zaručuje flexibilitu a **rešpekt k osobnej situácii uchádzača**, pričom vážne dôvody môžu byť napríklad zdravotné komplikácie, rodinné alebo iné závažné okolnosti, ktoré môžu brániť účasti na službách.

Ods. 11**Výber dodávateľa podľa osobitného predpisu**

Výber dodávateľa odborných poradenských služieb podlieha osobitnému predpisu, ktorý upravuje proces obstarávania alebo iný relevantný režim (napr. zákon o verejnom obstarávaní). Toto zabezpečuje:

- **transparentnosť a zákonnosť výberového procesu,**
- **spravidlivú súťaž medzi záujemcami o poskytovanie služieb,**
- **minimalizáciu rizika korupcie alebo nefektívneho vynakladania verejných prostriedkov.**

Poznámka

Ustanovenie dopĺňa ustanovenia o odborných poradenských službách tým, že jasne definujú právne a procesné rámce spolupráce medzi ústredím práce a externými dodávateľmi služieb, zároveň zaručujú práva uchádzačov na flexibilitu pri účasti na týchto službách a zabezpečujú transparentný výber poskytovateľov služieb.

§ 44**Vzdelávanie a príprava pre trh práce**

(1) Vzdelávanie a príprava pre trh práce na účely tohto zákona je teoretická príprava alebo praktická príprava uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

uchádzača o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne odborných vedomostí, zručností a schopností uchádzača o zamestnanie a zamestnanca tak, aby boli účelne využité pri získavaní nových odborných vedomostí, zručností a schopností.

(2) Vzdelávanie a príprava pre trh práce na účely tohto zákona nie je zvýšenie stupňa vzdelania podľa osobitných predpisov³⁹⁾ a príprava na výkon špeciálnych odborných činností vyžadujúcich odbornú spôsobilosť podľa osobitného predpisu;^{45a)} to sa nevzťahuje na dokončenie vzdelania na základnej škole alebo na strednej škole uchádzačom o zamestnanie na účely získania dokladu o ukončení vzdelania na základnej škole alebo na strednej škole v poslednom ročníku príslušnej školy na základe projektov a programov podľa § 46 ods. 3.

(3) Rovnako ako pri vzdelávaní a príprave pre trh práce sa postupuje aj v prípade

- a) teoretickej prípravy alebo praktickej prípravy, ak uchádzač o zamestnanie po skončení povinnej školskej dochádzky nezískal žiadnu kvalifikáciu,
- b) prípravného kurzu na dodatočné ukončenie základného vzdelania uchádzača o zamestnanie,
- c) prípravného kurzu na prijímacie skúšky na strednú školu uchádzača o zamestnanie,
- d) kurzu pre občana so zdravotným postihnutím umožňujúceho jeho vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

(4) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona zabezpečuje

- a) ústredie a úrad pre uchádzača o zamestnanie a
- b) zamestnávateľ pre svojho zamestnanca.

(5) Vzdelávanie a príprava pre trh práce nie je teoretická príprava alebo praktická príprava, ktorú je zamestnávateľ povinný zabezpečovať pre zamestnanca podľa osobitných predpisov³⁰⁾ a na ktorej je zamestnanec povinný sa zúčastňovať v súvislosti s výkonom svojho zamestnania.

(6) Vzdelávanie a príprava pre trh práce podľa tohto zákona sa uskutočňuje

- a) v akreditovaných vzdelávacích programoch, ktoré vedú k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti podľa osobitného predpisu,^{45c)}
- b) v akreditovaných vzdelávacích programoch,

ktoré vedú k získaniu profesijnej kvalifikácie podľa osobitného predpisu,^{45c)} odbornej spôsobilosti pre jednu alebo viac pracovných činností v inom povolaní ako v tom, pre ktoré uchádzač o zamestnanie získal kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania,

- c) vo vzdelávacích programoch zameraných na rozvoj komunikačných, počítačových, manažérskych, sociálnych a podnikateľských kompetencií a zameraných na rozvoj jazykových kompetencií, ak rozvoj jazykových kompetencií je podmienkou rozvoja komunikačných, počítačových, manažérskych, sociálnych a podnikateľských kompetencií,
- d) v neakreditovaných programoch vzdelávania alebo kurzoch, ktoré sú vykonávané na základe oprávnenia, osvedčenia alebo registrácie podľa osobitného predpisu,^{45e)}
- e) vo vzdelávacích aktivitách v rámci medzinárodných programov.
- f) v programoch vzdelávania na získanie praktických skúseností.

(7) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa odseku 6 možno vzájomne kombinovať a realizovať aj ako národné alebo pilotné projekty vzdelávania a prípravy pre trh práce.

(8) Národné alebo pilotné projekty vzdelávania a prípravy pre trh práce vypracúva ústredie a realizuje úrad v spolupráci s orgánmi štátnej správy, so zástupcami organizácií zamestnávateľov a zástupcami odborových organizácií, so zamestnávateľmi, so samosprávnymi krajmi, s mestami a obcami, s právnickou osobou alebo fyzickou osobou podľa § 2 ods. 1 písm. m).

Komentár k § 44

Ods. 1

Definícia vzdelávania a prípravy pre trh práce

Vzdelávanie a príprava pre trh práce predstavujú teoretickú alebo praktickú prípravu uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca. Táto príprava je cieľovo orientovaná na potreby trhu práce, teda má za úlohu umožniť uchádzačovi získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti nevyhnutné pre jeho uplatnenie v zamestnaní, prípadne zamestnancovi pomôcť udržať si zamestnanie.

Pri tvorbe obsahu a rozsahu tejto prípravy sa vychádza z doterajších znalostí, schopností a zručností účastníka, aby sa zabezpečilo ich efektívne doplnenie a zlepšenie v súlade s aktuál-

nými požiadavkami trhu práce.

Týmto sa podporuje flexibilita pracovnej sily a jej schopnosť adaptovať sa na meniace sa požiadavky.

Ods. 2

Vzdelávanie nie je zvýšenie stupňa vzdelania podľa osobitných predpisov

Vzdelávanie a príprava podľa tohto zákona sa nepočíta ako zvýšenie stupňa formálneho vzdelania podľa školského zákona alebo iných osobitných predpisov. Nezahŕňa teda klasické vzdelávanie vedúce k získaniu vyššieho stupňa vzdelania, napríklad ukončenie vysokej školy, ani prípravu na špecializované odborné činnosti vyžadujúce osobitné oprávnenia, a to napr. lekárske, právnické, technické odbory.

Výnimkou je **možnosť dokončiť základné alebo stredné vzdelanie** v poslednom ročníku školy prostredníctvom špecifických programov a projektov podľa § 46 ods. 3, čo môže byť dôležité pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Ods. 3

Rozšírenie vzdelávania o špecifické prípady

Vzdelávanie a príprava sa rovnakým spôsobom uplatňuje aj pri:

- príprave uchádzačov, ktorí po povinnej školskej dochádzke nezískali žiadnu kvalifikáciu,
- prípravných kurzoch na dodatočné ukončenie základného vzdelania,
- prípravných kurzoch na prijímacie skúšky na strednú školu,
- kurzoch pre občanov so zdravotným postihnutím, ktoré im umožnia lepšie sa pripraviť na trh práce.

Tieto špecifické prípady **podporujú začlenenie rôznych skupín znevýhodnených osôb do trhu práce** cez primeranú prípravu.

Ods. 4

Subjekty zabezpečujúce vzdelávanie a prípravu

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce zabezpečujú:

- **ústredie práce a príslušný úrad práce** pre uchádzačov o zamestnanie,
 - **zamestnávateľ** pre svojich zamestnancov.
- Tým sa rozdeľuje zodpovednosť za vzdelávanie na úradné inštitúcie a zamestnávateľov, ktorí majú záujem na udržaní kvalifikovanej pracovnej sily.

Ods. 5

Vzdelávanie podľa zákona nie je povinné zamestnanecké školenie

Vzdelávanie podľa tohto zákona nie je totožné so školeniami, ktoré sú zamestnávateľom podľa osobitných právnych predpisov povinné. Ide napr. o školenia BOZP, odborné školenia súvisiace s prácou. Zamestnanec sa tak **môže zúčastniť aj iných, dobrovoľných vzdelávacích aktivít** podľa tohto zákona, ktoré sú zamerané na zlepšenie jeho uplatnenia na trhu práce.

Ods. 6

Formy vzdelávania a prípravy pre trh práce

Vzdelávanie a príprava sa realizuje rôznymi spôsobmi.

Písm. a)

V akreditovaných programoch zameraných na doplnenie, obnovu alebo rozšírenie kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti podľa osobitného predpisu.

Písm. b)

V akreditovaných programoch vedúcich k získaniu profesijnej kvalifikácie podľa osobitného predpisu, aj ak ide o kvalifikáciu v inom odbore, než v ktorom bola získaná pôvodná kvalifikácia.

Písm. c)

Vo vzdelávacích programoch zameraných na rozvoj mäkkých zručností, ako sú komunikačné, počítačové, manažérske, sociálne a podnikateľské kompetencie, vrátane rozvoja jazykových kompetencií, ak sú podmienkou na rozvoj týchto zručností.

Písm. d)

V neakreditovaných programoch alebo kurzoch, ktoré sú vykonávané na základe oprávnení podľa iných osobitných predpisov.

Písm. e)

Vo vzdelávacích aktivitách v rámci medzinárodných programov, ktoré môžu prinášať moderné poznatky a skúsenosti zo zahraničia.

Písm. f)

V programoch na získanie praktických skúseností, ktoré sú nevyhnutné pre reálne pracovné uplatnenie.

Táto šírka možností umožňuje prispôbiť vzdelávacie aktivity rôznym potrebám a cieľovým skupinám.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Ods. 7 **Kombinovanie foriem vzdelávania a pilotné projekty**

Vzdelávacie a prípravné aktivity podľa odseku 6 je **možné navzájom kombinovať**, čím sa zvyšuje flexibilita a efektívnosť prípravy na trhu práce. Môžu byť realizované aj ako národné alebo pilotné projekty, ktoré skúšajú nové prístupy a metódy v oblasti vzdelávania.

Ods. 8 **Spolupráca pri projektoch vzdelávania a prípravy**

Národné alebo pilotné projekty vypracúva ústredie práce a realizuje príslušný úrad práce v spolupráci so širokým spektrom partnerov:

- **orgánmi štátnej správy,**
- **zástupcami zamestnávateľov a odborových organizácií,**
- **zamestnávateľmi,**
- **samosprávnymi krajinami, mestami a obcami,**
- **a právnickými alebo fyzickými osobami oprávnenými poskytovať tieto služby.**

Táto široká spolupráca zabezpečuje, že vzdelávacie projekty sú relevantné, aktuálne a reagujú na potreby trhu práce i miestnych podmienok.

Poznámka

Znenie ustanovenia definuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce ako komplexný systém teoretickej a praktickej prípravy, ktorý má pomôcť uchádzačovi o zamestnanie a zamestnancom lepšie sa uplatniť a adaptovať na trhu práce. Zákon rozlišuje tieto aktivity od klasického školského vzdelávania a povinných zamestnaneckých školení, pričom vytvára priestor na flexibilné a rôznorodé formy vzdelávania realizované úradmi, zamestnávateľmi a inými subjektmi. Veľký dôraz je kladený na spoluprácu viacerých aktérov a na špecifické potreby znevýhodnených skupín.

§ 45 **Zrušený.**

§ 46 **Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie**

(1) Úrad môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ak to vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce na základe zhodnotenia jeho schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej

spôsobilosti na prácu, najmä v prípade

- a) nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností,
- b) potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce a straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

(2) Zhodnotenie podľa odseku 1 u uchádzača o zamestnanie vrátane určenia vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa § 44 ods. 6 je súčasťou odborných poradenských služieb alebo súčasťou individuálneho akčného plánu, ak je vypracovaný.

(3) Ústredie a úrad môže zabezpečiť vzdelávanie a prípravu pre trh práce v národných alebo pilotných projektoch vzdelávania a prípravy pre trh práce schválených ministerstvom. Ústredie a úrad zabezpečujú vypracovanie projektov vzdelávania a prípravy pre trh práce pre uchádzačov o zamestnanie na účely doplnenia, prehĺbenia alebo rozšírenia ich odborných vedomostí, zručností a schopností tak, aby spĺňali požiadavky na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach podľa dopytu na trhu práce. Súčasťou vzdelávania a prípravy pre trh práce môžu byť aj aktivity a činnosti súvisiace s poskytovaním služieb sprostredkovania zamestnania, informačných a poradenských služieb a odborných poradenských služieb, zabezpečované dodávateľom služby vzdelávania a prípravy pre trh práce. Vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačovi o zamestnanie môže zabezpečiť aj právnická osoba alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m) na základe uzatvorenej písomnej dohody s ústredím.

(4) Úrad môže uchádzačovi o zamestnanie, ktorému zabezpečuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce, poskytnúť príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce vo výške 100 % nákladov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce a nákladov súvisiacich so vzdelávaním a prípravou pre trh práce na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi

- a) úradom a uchádzačom o zamestnanie,
- b) ústredím a dodávateľom služby vzdelávania a prípravy pre trh práce alebo
- c) ústredím a právnickou osobou alebo fyzickou osobou podľa § 2 ods. 1 písm. m).

(5) Úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorému zabezpečuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce, náhradu cestovných výdavkov na dopravu z miesta trvalého pobytu⁴³⁾ alebo z miesta prechodného pobytu⁴⁴⁾ do miesta poskytovania vzdelávania a prípravy pre trh práce a späť, výdavkov na ubytovanie

a stravné podľa osobitného predpisu.²¹⁾ Náhradu výdavkov podľa prvej vety môže uchádzačovi o zamestnanie poskytnúť aj dodávateľ služby vzdelávania a prípravy pre trh práce, ak je to súčasťou dohody podľa odseku 7, alebo vyplatiť právnická osoba alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m), ak je to súčasťou dohody podľa odseku 8. Cestovné výdavky a stravné sú oprávnenými nákladmi, len ak sa uchádzač o zamestnanie zúčastňuje vzdelávania a prípravy pre trh práce prezenčnou formou.

(6) Náhradu výdavkov podľa odseku 5 úrad uhrádza uchádzačovi o zamestnanie na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 7. Náhradu cestovných výdavkov a stravné možno paušalizovať.

(7) Dohoda o vzdelávaní a príprave pre trh práce uzatvorená medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie, alebo právnickou osobou alebo fyzickou osobou podľa § 2 ods. 1 písm. m) a uchádzačom o zamestnanie obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) profesijné zameranie vzdelávania a prípravy pre trh práce a spôsob jeho získania,
- c) miesto konania vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- d) názov vzdelávacej aktivity, dĺžku trvania vzdelávania a prípravy pre trh práce vrátane dátumu jeho začatia a skončenia, hodinový rozsah vzdelávacej aktivity,
- e) spôsob, rozsah a podmienky úhrady príspevku na vzdelávanie a prípravu pre trh práce úradom,
- f) práva a povinnosti účastníkov vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- g) podrobnosti o poskytnutí náhrady cestovných výdavkov na dopravu z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta poskytovania vzdelávania a prípravy pre trh práce a späť, výdavkov na ubytovanie a stravného, spôsob a termín ich poskytnutia, ak ich poskytuje úrad,
- h) záväzok uchádzača o zamestnanie, že úradu uhradí náklady vynaložené na jeho vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ak vzdelávanie a prípravu pre trh práce predčasne skončí bez dôvodov podľa odseku 9,
- i) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(8) Dohoda uzatvorená medzi ústredím a dodávateľom služby vzdelávania a prípravy pre trh práce alebo medzi právnickou osobou alebo fyzickou osobou podľa § 2 ods. 1 písm. m) a dodávateľom služby vzdelávania a prípravy pre trh práce obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,

- b) názov a adresu vzdelávacieho zariadenia,
- c) miesto realizácie vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- d) názov vzdelávacej aktivity, dĺžku trvania vzdelávania a prípravy pre trh práce vrátane dátumu jeho začatia a skončenia, hodinový rozsah vzdelávacej aktivity,
- e) spôsob overenia vedomostí získaných absolvovaním vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- f) cenovú ponuku na úhradu nákladov podľa odseku 4 a výdavkov podľa odseku 5 na jedného účastníka,
- g) počet uchádzačov o zamestnanie, pre ktorých úrad zabezpečuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce alebo počet uchádzačov o zamestnanie, pre ktorých vzdelávanie a prípravu pre trh práce zabezpečuje právnická osoba alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m),
- h) celkovú cenovú ponuku nákladov podľa odseku 4 a výdavkov podľa odseku 5, ktorú úrad uhradí alebo právnická osoba alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m) vyplatiť,
- i) spôsob a termíny úhrady nákladov podľa odseku 4 a výdavkov podľa odseku 5,
- j) spôsob a termíny poskytovania alebo vyplácania úhrady nákladov podľa odseku 4 a výdavkov podľa odseku 5, ak sa na úhrade týchto nákladov alebo výdavkov ústredie alebo právnická osoba alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m) dohodne s dodávateľom služby vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- k) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(9) Uchádzač o zamestnanie môže z dôvodu vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a), b), l) a p) a z vážnych dôvodov uvedených v § 36 ods. 4, ktoré u neho nastali počas poskytovania vzdelávania a prípravy pre trh práce, prerušiť alebo predčasne skončiť účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce.

(10) Na výber dodávateľa služby vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzača o zamestnanie sa vzťahuje osobitný predpis.^{18aa)}

Komentár k § 46

Ods. 1

Podmienky zabezpečenia vzdelávania a prípravy úradom práce

Úrad práce má možnosť zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

práce v prípade, ak je to potrebné pre jeho uplatnenie na trhu práce. Rozhodnutie vychádza zo zhodnotenia viacerých faktorov, ktoré ovplyvňujú schopnosť uchádzača nájsť si prácu, a to:

- **Schopnosti, pracovné skúsenosti a odborné zručnosti**

Ak uchádzač nemá dostatočné vedomosti alebo praktické zručnosti potrebné pre aktuálny trh práce, úrad mu môže zabezpečiť prípravu, aby tieto nedostatky odstránil.

- **Dosiahnutý stupeň vzdelania**

Úroveň formálneho vzdelania hrá úlohu pri rozhodovaní o potrebe vzdelávania, pretože nízka úroveň vzdelania môže byť prekážkou pri získavaní zamestnania.

- **Zdravotná spôsobilosť na prácu**

Zdravotný stav uchádzača musí byť zohľadnený, pretože niektoré práce vyžadujú určitý fyzický či psychický stav.

Konkrétne situácie, v ktorých je vzdelávanie a príprava nevyhnutná:

- **nedostatok odborných vedomostí a zručností**

Ak uchádzač nedisponuje potrebnými odbornými znalosťami, ktoré sú dnes na trhu práce vyžadované.

- **potrebná zmena vedomostí a zručností**

Ak je dopyt trhu práce odlišný od pôvodných schopností uchádzača, alebo ak si doterajšie pracovné skúsenosti už nevyžadujú dané zručnosti (napríklad v dôsledku technologických zmien), úrad môže zabezpečiť prekvalifikovanie alebo doplnenie vedomostí.

Ods. 2

Zhodnotenie a plánovanie vzdelávania ako súčasť odborného poradenstva

Proces zhodnotenia schopností uchádzača o zamestnanie a určenia vhodného vzdelávania a prípravy pre trh práce je integrovaný do služieb odborného poradenstva, ktoré úrad poskytuje.

Ak má uchádzač vypracovaný individuálny akčný plán, tento plán obsahuje aj odporúčania na vzdelávanie a prípravu, čo znamená, že vzdelávanie je riadenou súčasťou celkového plánu na jeho úspešné zaradenie na trh práce.

Týmto spôsobom je **zabezpečené systematické a individuálne prispôbené poskytovanie vzdelávacích služieb**.

Ods. 3

Národné a pilotné projekty vzdelávania – plánovanie a realizácia

Ústredie práce a príslušný úrad majú právomoc a zároveň povinnosť vypracovať a realizovať

vzdelávacie projekty, ktoré sú zamerané na:

- **doplnenie,**
- **prehlbenie,**
- **rozšírenie** odborných vedomostí, zručností a schopností uchádzačov o zamestnanie.

Tieto projekty musia byť schválené ministerstvom a sú zamerané na to, aby absolventi dokázali vykonávať pracovné činnosti, ktoré sú aktuálne žiadané na trhu práce.

Vzdelávanie v týchto projektoch môže obsahovať aj ďalšie súvisiace aktivity, napríklad:

- **sprostredkovanie zamestnania,**
- **informačné a poradenské služby,**
- **odborné poradenské služby.**

Tieto služby môžu byť poskytované nielen priamo úradom, ale aj prostredníctvom dodávateľov vzdelávania, ktorí môžu byť právnické alebo fyzické osoby uzatvárajúce s ústredím písomnú dohodu.

Takýto model umožňuje flexibilné a efektívne poskytovanie vzdelávania s využitím externých kapacít, čo rozširuje možnosti a ponuku vzdelávacích aktivít pre uchádzačov o zamestnanie.

Poznámka

Znenie upravuje, kedy a za akých podmienok môže úrad práce zabezpečiť vzdelávanie a prípravu uchádzačov o zamestnanie tak, aby zvýšil ich šance na trhu práce. Zhodnotenie potrieb uchádzača je základom pre odporúčenie vhodného vzdelávania, ktoré je realizované buď priamo úradom alebo prostredníctvom externých dodávateľov. Národné a pilotné projekty umožňujú zavádzať inovatívne a cieľové programy vzdelávania, ktoré reagujú na aktuálne potreby trhu práce a individuálne potreby uchádzačov.

Znenie ods. 4 – 6 upravuje poskytovanie príspevkov a náhrad nákladov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

Ods. 4

Poskytovanie príspevku na vzdelávanie a prípravu pre trh práce

Úrad práce má možnosť poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie príspevok, ktorý kryje 100 % nákladov spojených so vzdelávaním a prípravou na trh práce vrátane súvisiacich nákladov. Tento príspevok môže byť poskytnutý na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi:

- **úradom a uchádzačom o zamestnanie**
Ide o priamy vzťah a dohoda o poskytnutí príspevku, keď úrad zabezpečuje vzdelávanie priamo.
- **ústredím a dodávateľom služieb vzdeláva-**

nia a prípravy pre trh práce

Ak je vzdelávanie zabezpečované prostredníctvom externého dodávateľa.

- **ústredím a právnickou alebo fyzickou osobou podľa § 2 ods. 1 písm. m)**

Ide o iných poskytovateľov služieb vzdelávania, ktorí sú oprávnení vykonávať tieto činnosti na základe uzatvorenej dohody.

Tento mechanizmus zabezpečuje, že uchádzač o zamestnanie nemusí niesť finančné náklady spojené s jeho vzdelávaním, čím sa odstraňujú ekonomické bariéry na ceste k získaniu potrebných kvalifikácií.

Poznámka

Znenie stanovuje právny základ pre úplné financovanie vzdelávania uchádzača o zamestnanie úradom alebo ústredím na základe písomných dohôd, ktoré môžu byť uzatvorené priamo s uchádzačom alebo s dodávateľmi vzdelávacích služieb.

Ods. 5**Náhrada cestovných, ubytovacích a stravných výdavkov**

Úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje vzdelávania a prípravy na trh práce, náhradu výdavkov súvisiacich s jeho účasťou, konkrétne:

- **cestovné výdavky**

Ide o náklady na dopravu z trvalého alebo prechodného bydliska do miesta, kde sa vzdelávanie vykonáva, a späť.

- **výdavky na ubytovanie a stravné**

Ide o výdavky podľa podmienok stanovených osobitným predpisom, ktorým je zákon o cestovných náhradách.

Táto náhrada znižuje finančné zaťaženie uchádzača, ktoré by mohlo byť dôvodom na neúčasť alebo predčasné ukončenie vzdelávania.

Náhradu týchto výdavkov môže poskytnúť aj:

- **dodávateľ služby vzdelávania a prípravy pre trh práce**, ak je to súčasťou dohody podľa odseku 7,
- **právnická alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m)**, ak to vyplýva z dohody podľa odseku 8.

Dôležité je, že tieto náhrady sú oprávnené len v prípade, ak sa uchádzač zúčastňuje vzdelávania prezenčnou formou, teda osobnou účasťou na kurze alebo školení.

Poznámka

Znenie garantuje náhradu nevyhnutných výdavkov spojených s účasťou na vzdelávaní, čím

sa odstraňujú bariéry spojené s dostupnosťou vzdelávania, najmä z hľadiska dopravy, ubytovania a stravovania.

Ods. 6**Spôsob úhrady náhrad výdavkov**

Úrad uhrádza náhradu cestovných výdavkov, ubytovania a stravného na základe písomnej dohody uzatvorenej podľa odseku 7 týkajúceho sa dohôd s dodávateľmi služieb vzdelávania.

Možnosť paušalizácie cestovných výdavkov a stravného znamená, že náhrada môže byť poskytnutá formou pevnej sumy, ktorá pokryje priemerné náklady, bez nutnosti dokladovania každého jednotlivého výdavku. Tento model zjednodušuje administratívu a urýchljuje vyplácanie náhrad. Znenie upravuje spôsob úhrady nákladov a umožňuje použitie paušálnych náhrad, čo zjednodušuje celý proces.

Poznámka

Tieto ustanovenia sú kľúčové pre zabezpečenie dostupnosti vzdelávania a prípravy pre uchádzačov o zamestnanie bez finančných prekážok a podporujú ich úspešné začlenenie na trh práce.

Znenie ods. 7 – 10 vymedzuje dohody o vzdelávaní a príprave pre trh práce, prerušovanie vzdelávania, výber dodávateľa.**Ods. 7****Obsah dohody o vzdelávaní a príprave pre trh práce medzi úradom (alebo inou oprávnenou osobou) a uchádzačom**

Tento odsek upravuje obsah a náležitosti písomnej dohody, ktorú uzatvárajú:

- **úrad práce a uchádzač o zamestnanie,**
- **právnická alebo fyzická osoba podľa § 2 ods. 1 písm. m) a uchádzač o zamestnanie,** teda napríklad poskytovateľ vzdelávania.

Dohoda musí obsahovať jasné a konkrétne údaje, ktoré zabezpečia transparentnosť a záväznosť vzdelávacieho procesu.

Písm. a)**Identifikačné údaje účastníkov**

Ide o identifikáciu z dôvodu jednoznačnej identifikácie strán dohody.

Písm. b)**Profesijné zameranie a spôsob získania vzdelania**

Ide o to, čo presne bude uchádzač študovať a ako, čiže teória a prax.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Písm. c)

Miesto konania vzdelávania

Ide o vymedzenie kde bude príprava prebiehať.

Písm. d)

Názov, dĺžka, časový rámec a hodinový rozsah vzdelávacej aktivity

Ide o podrobné údaje o forme a trvaní vzdelávania.

Písm. e)

Spôsob a podmienky úhrady príspevku úradom

Definuje sa kto a za akých podmienok bude financovať vzdelávanie.

Písm. f)

Práva a povinnosti účastníkov

Ide napr. o povinnosť dochádzky, poskytovaná informácií, povinnosť dodržiavať pravidlá.

Písm. g)

Podrobnosti o náhradách cestovných výdavkov, ubytovania a stravného

Vymedzuje sa ako a kedy budú tieto náklady preplatené.

Písm. h)

Závazok uchádzača uhradiť náklady, ak predčasne skončí vzdelávanie bez oprávnených dôvodov

Znenie zabezpečuje zodpovednosť za využitie štátnej podpory.

Písm. i)

Ďalšie dohodnuté náležitosti

Ide o možnosť zahrnúť ďalšie podmienky podľa konkrétnej situácie. Táto dohoda slúži ako základný dokument, ktorý upravuje vzťahy a očakávania medzi úradom, poskytovateľom a uchádzačom, čím predchádza nedorozumeniam a umožňuje efektívne riadenie vzdelávacieho procesu.

Poznámka

Znenie definuje jasné pravidlá a náležitosti dohody medzi úradom alebo inou oprávnenou osobou a uchádzačom o zamestnanie, čím sa zabezpečuje formalizácia vzdelávacieho procesu a ochrana práv všetkých zúčastnených.

Ods. 8

Dohoda medzi ústredím alebo inou oprávnenou osobou a dodávateľom služby vzdelávania

Tento odsek sa zameriava na písomnú dohodu uzatváranú medzi:

- **ústredím alebo právnickou alebo fyzickou osobou podľa § 2 ods. 1 písm. m)**, ktorá zabezpečuje služby vzdelávania,
- **dodávateľom vzdelávacích služieb.**
Dohoda musí obsahovať:
 - **Identifikačné údaje zmluvných strán.**
 - **Názov a adresu vzdelávacieho zariadenia,** kde sa vzdelávanie uskutoční.
 - **Miesto realizácie vzdelávania.**
 - **Názov, dĺžku, časový rámec a rozsah vzdelávacej aktivity.**
 - **Spôsob overenia vedomostí** – ako sa hodnotí úspešnosť účastníkov.
 - **Cenovú ponuku na úhradu nákladov (vrátane cestovných a iných výdavkov) na jedného účastníka.**
 - **Počet uchádzačov, pre ktorých bude vzdelávanie zabezpečené.**
 - **Celkovú cenovú ponuku za všetkých účastníkov.**
 - **Spôsob a termíny úhrady nákladov.**
 - **Spôsob a termíny poskytovania úhrady, ak sa platby realizujú prostredníctvom iných osôb, napr. ústredia.**
 - **Ďalšie dohodnuté náležitosti**
Tieto umožňujú zahrnúť špecifické podmienky podľa potrieb zmluvných strán.

Táto dohoda upravuje finančné, organizačné a obsahové otázky zabezpečenia vzdelávania a slúži ako základ pre transparentnú spoluprácu medzi úradmi a poskytovateľmi.

Poznámka

Znenie upravuje obsah dohody medzi orgánmi zabezpečujúcimi vzdelávanie a samotnými poskytovateľmi vzdelávacích služieb, so zameraním na finančné a organizačné podmienky.

Ods. 9

Prerušenie alebo predčasné ukončenie vzdelávania uchádzačom

Uchádzač o zamestnanie môže vzdelávanie prerušiť alebo ukončiť predčasne z dôvodov vyradenia z evidencie podľa § 36 ods. 1 písm. a), b), l) a p), čiže napr. nástup do zamestnania, nežiaducej o prácu, iné závažné dôvody a z vážnych dôvodov podľa § 36 ods. 4, a to napr. zdravotné komplikácie, iné závažné okolnosti.

Uvedené znenie zároveň implikuje, že v prípade predčasného ukončenia bez vážnych dôvodov môže byť uchádzač povinný uhradiť náklady vynaložené na jeho vzdelávanie podľa odseku 7 písm. h).

Poznámka

Týmto znením sa umožňuje uchádzačovi prerušiť alebo ukončiť vzdelávanie z vážnych dôvodov, pričom v prípade neoprávneného predčasného ukončenia môže byť finančne zodpovedný.

Ods. 10**Výber dodávateľa služby vzdelávania**

Na výber dodávateľa vzdelávacích služieb sa vzťahuje **osobitný predpis**. Je to teda špecifická legislatíva upravujúca napríklad verejné obstarávanie, čo zabezpečuje transparentnosť a spravodlivý výber poskytovateľov vzdelávania podľa platných pravidiel. Ide o zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní.

Poznámka

Zákon zaručuje, že výber dodávateľov vzdelávania musí prebiehať podľa transparentných a zákonom stanovených pravidiel.

§ 46a**Príspevok na podporu rekvalifikácie uchádzača o zamestnanie**

(1) Úrad môže poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie príspevok na podporu rekvalifikácie uchádzača o zamestnanie (ďalej len „príspevok“) na základe posúdenia individuálnej možnosti predpokladaného uplatnenia sa uchádzača o zamestnanie na trhu práce po absolvovaní rekvalifikácie a na základe zhodnotenia účelnosti a hospodárnosti nákladov vynaložených na rekvalifikáciu, ak uchádzač o zamestnanie požiada o poskytnutie príspevku.

(2) Rekvalifikácia na účely tohto príspevku je odborná príprava uchádzača o zamestnanie alebo príprava uchádzača o zamestnanie zameraná na rozvoj komunikačných, počítačových, manažérskych, sociálnych, podnikateľských alebo jazykových vedomostí, zručností alebo schopností určených na zabezpečenie jeho adaptability a uplatnenia sa v zamestnaní alebo v pracovných činnostiach, ktoré má uchádzač o zamestnanie vykonávať po absolvovaní ním vybraného vzdelávacieho programu u ním vybraného poskytovateľa vzdelávacieho programu. Rekvalifikácia nie je odborná príprava uchádzača o zamestnanie alebo príprava uchádzača o zamestnanie smerujúca k získaniu stupňa vzdelania podľa osobitných predpisov.³⁹⁾

(3) Posúdenie podľa odseku 1 vykonáva úrad s prihliadnutím na dopyt na trhu práce, najmä na základe zoznamu voľných pracovných miest, údajov informačného portálu služieb

zamestnanosti alebo iných verejne dostupných informačných pracovných portálov. Zhodnotenie podľa odseku 1 vykonáva úrad na základe prieskumu trhu súvisiaceho s cenovou ponukou vybraného poskytovateľa rekvalifikácie.

(4) Uchádzač o zamestnanie podáva žiadosť o poskytnutie príspevku najneskôr 30 dní pred začiatkom rekvalifikácie na formulári určenom ústredím. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je najmä

- a) identifikácia rekvalifikácie,
- b) identifikácia poskytovateľa rekvalifikácie,
- c) preukázanie možnosti uplatnenia sa na trhu práce po absolvovaní rekvalifikácie,
- d) cena rekvalifikácie.

(5) Príspevok sa poskytuje na úhradu ceny rekvalifikácie, náhradu cestovných výdavkov na dopravu z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta poskytovania rekvalifikácie a späť a stravné podľa osobitného predpisu.²¹⁾

(6) Výška príspevku je 100 % oprávnených nákladov uchádzača o zamestnanie súvisiacich s rekvalifikáciou. Oprávnenými nákladmi podľa prvej vety sú cena rekvalifikácie, cestovné výdavky a stravné podľa osobitného predpisu²¹⁾ za každý absolvovaný deň rekvalifikácie. Cestovné výdavky a stravné sú oprávnenými nákladmi, len ak sa uchádzač o zamestnanie zúčastňuje rekvalifikácie prezenčnou formou. Náhradu cestovných výdavkov a stravné možno paušalizovať. Úrad poskytne príspevok do 30 dní od skončenia rekvalifikácie.

(7) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie, ktorá obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) identifikačné údaje poskytovateľa rekvalifikácie,
- c) názov rekvalifikácie a názov dokladu o jej absolvovaní,
- d) miesto konania rekvalifikácie,
- e) dĺžku trvania rekvalifikácie vrátane dátumu jej začatia a skončenia a hodinový rozsah rekvalifikácie,
- f) práva a povinnosti účastníkov dohody,
- g) spôsob, rozsah a podmienky úhrady príspevku úradom,
- h) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(8) Uchádzač o zamestnanie môže z dôvodu vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a), b), l) a p) a z vážnych dôvodov uvedených v § 36 ods. 4, ktoré u neho nastali počas poskytovania rekvalifikácie, prerušiť alebo predčasne skončiť

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

účasť na rekvalifikácii.

(9) Príspevok sa neposkytuje uchádzačovi o zamestnanie, na ktorého vzdelávanie a prípravu pre trh práce bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 46 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54 alebo ktorému bol v priebehu predchádzajúcich piatich rokov poskytnutý príspevok na rovnaké vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa § 46 alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54.

Komentár k § 46a

Príspevok na podporu rekvalifikácie uchádzača o zamestnanie je vymedzený a upravený týmto ustanovením.

Ods. 1

Poskytnutie príspevku na rekvalifikáciu

Úrad práce môže poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie finančný príspevok na podporu rekvalifikácie za predpokladu, že:

- uchádzač o zamestnanie o tento príspevok požiada,
- úrad vykoná individuálne posúdenie možnosti uplatnenia sa uchádzača na trhu práce po absolvovaní rekvalifikácie,
- zároveň zhodnotí účelnosť a hospodárnosť nákladov spojených s rekvalifikáciou.

Tento príspevok tak slúži ako **podpora adaptácie uchádzačov na meniace sa požiadavky trhu práce a zvyšovanie ich zamestnatelnosti**. Dôležitý je dôraz na individuálny prístup, ktorý zohľadňuje konkrétne predpoklady a potreby uchádzača a zároveň efektívne využitie verejných finančných zdrojov.

Ods. 2

Definícia rekvalifikácie pre účely príspevku

Rekvalifikácia sa chápe ako odborná príprava alebo rozvoj schopností a zručností zameraných na:

- komunikačné, počítačové, manažérske, sociálne, podnikateľské alebo jazykové vedomosti a zručnosti,
- ktoré sú určené na zvýšenie adaptability uchádzača a jeho schopnosti uplatniť sa na trhu práce,
- rekvalifikácia musí byť vykonaná v rámci vybraného vzdelávacieho programu a vybraného poskytovateľa vzdelávania.

Zároveň je zdôraznené, že rekvalifikácia nie je vzdelávanie smerujúce k získaniu formálneho stupňa vzdelania podľa osobitných predpisov,

ako napr. maturita, vysokoškolský titul. Tým **sa odlišuje rekvalifikácia od klasického formálneho vzdelávania**, zameraného na dlhodobé a formálne vzdelávacie cykly.

Ods. 3

Kritériá pre posúdenie poskytnutia príspevku

Pri rozhodovaní o príspevku úrad vychádza z **reálnych potrieb trhu práce**, najmä z dopytu po konkrétnych pracovných pozíciách, ktorý sa zisťuje na základe:

- zoznamu voľných pracovných miest,
- údajov z informačného portálu služieb zamestnanosti,
- alebo iných verejne dostupných pracovných portálov.

Úrad tak zabezpečuje, že podporované rekvalifikácie majú reálnu perspektívu uplatnenia na trhu práce a príspevok je vynakladaný efektívne.

Ďalej úrad vykonáva zhodnotenie na základe prieskumu trhu, ktorý zahŕňa cenovú ponuku vybraného poskytovateľa rekvalifikácie, aby zabezpečil hospodárnosť nákladov spojených s rekvalifikáciou.

Poznámka

Príspevok na rekvalifikáciu je určený na podporu uchádzačov o zamestnanie pri získavaní alebo rozširovaní praktických a odborných zručností potrebných na trhu práce. Poskytnutie príspevku je podmienené žiadosťou uchádzača, individuálnym posúdením jeho uplatniteľnosti na trhu a posúdením efektívnosti vynaložených nákladov. Rekvalifikácia je zameraná na praktické zručnosti a schopnosti, nie na formálne vzdelávanie vedúce k získaniu stupňa vzdelania. Úrad využíva aktuálne informácie o trhu práce a cenové ponuky poskytovateľov, aby zabezpečil zmysluplné a efektívne investície do rekvalifikácií.

Ods. 4

Podanie žiadosti o príspevok

Uchádzač o zamestnanie je povinný požiadať o príspevok na rekvalifikáciu najneskôr 30 dní pred začiatkom rekvalifikácie. Žiadosť musí byť podaná **na špeciálnom formulári**, ktorý určuje ústredie spravidla Ministerstvo práce alebo príslušný úrad práce.

Žiadosť musí obsahovať kľúčové informácie pre posúdenie oprávnenosti a efektívnosti príspevku, konkrétne:

- **identifikácia rekvalifikácie**
ide o názov, charakter a obsah vzdelávacieho programu.

- **identifikácia poskytovateľa rekvalifikácie**
Je to organizácia alebo osoba, ktorá zabezpečuje vzdelávanie.
- **preukázanie možnosti uplatnenia sa na trhu práce po absolvovaní rekvalifikácie**
Ide o zdôvodnenie, že rekvalifikácia zvýši šance uchádzača na získanie zamestnania.
- **cena rekvalifikácie**
Táto je základom pre výpočet poskytnutého príspevku.

Tento systém zabezpečuje transparentnosť a umožňuje úradu overiť oprávnenosť a hospodárnosť nákladov.

Ods. 5

Rozsah príspevku

Príspevok sa poskytuje na úhradu:

- **ceny rekvalifikácie** – patrí sem štandardné školné, poplatky za kurz,
- **náhrady cestovných výdavkov** uchádzača zo svojho trvalého alebo prechodného pobytu do miesta, kde sa rekvalifikácia realizuje, a späť,
- **stravného** podľa platného osobitného predpisu, pričom sa to týka dní, keď je uchádzač prítomný na rekvalifikácii.

Tým zákon pokrýva nielen priamu cenu vzdelávania, ale aj nevyhnutné vedľajšie náklady, ktoré by mohli brániť účasti na rekvalifikácii, čo významne podporuje dostupnosť rekvalifikačných programov pre uchádzačov.

Ods. 6

Výška príspevku a spôsob vyplatenia

Príspevok sa poskytuje vo výške 100 % oprávnených nákladov súvisiacich s rekvalifikáciou. Oprávnenými nákladmi sú:

- **cena rekvalifikácie,**
- **cestovné výdavky,**
- **stravné** za každý deň, kedy sa uchádzač zúčastnil rekvalifikácie.

Cestovné a stravné sa uznávajú len v prípade, že sa rekvalifikácia realizuje prezenčnou formou, to znamená osobnou účasťou. Zákon zároveň umožňuje paušalizáciu náhrad cestovných výdavkov a stravného, čo uľahčuje administratívu a zrýchľuje vyplácanie. Úrad je povinný poskytnúť príspevok do 30 dní od skončenia rekvalifikácie, čo zabezpečuje primeranú rýchlosť vyplácania finančnej podpory.

Poznámka

Žiadosť o príspevok treba podať v dostatočnom predstihu, a to do 30 dní pred začiatkom rekvalifikácie, a musí obsahovať všetky potrebné údaje

pre riadne posúdenie. Príspevok pokrýva nielen cenu vzdelávania, ale aj cestovné a stravné, čím sa odstraňujú bariéry účasti na rekvalifikácii. Výška príspevku je plná (100 %) oprávnených nákladov, čo predstavuje výraznú finančnú podporu pre uchádzačov. Rýchle vyplatenie príspevku po skončení rekvalifikácie motivuje uchádzačov k úspešnému dokončeniu kurzov.

Ods. 7

Písomná dohoda o poskytnutí príspevku

Poskytnutie príspevku na rekvalifikáciu musí byť formalizované písomnou dohodou medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie. Táto dohoda je kľúčovým dokumentom, ktorý upravuje práva a povinnosti zúčastnených strán a obsahuje všetky nevyhnutné náležitosti, ako sú:

- **identifikačné údaje účastníkov**, ktorými sú uchádzač a úrad,
- **údaje o poskytovateľovi rekvalifikácie**, ktorým je organizácia alebo osoba zabezpečujúca vzdelávanie,
- **názov rekvalifikácie** a názov dokladu, ktorý uchádzač získa po jej absolvovaní, a to napríklad certifikát, osvedčenie,
- **miesto konania rekvalifikácie,**
- **časový rozsah a dátumy konania rekvalifikácie**, vrátane hodinovej dotácie,
- **práva a povinnosti účastníkov** dohody, a to napríklad povinnosť uchádzača absolvovať rekvalifikáciu a povinnosť úradu uhradiť príspevok za splnených podmienok,
- **spôsob, rozsah a podmienky úhrady príspevku** zo strany úradu,
- **ďalšie dohodnuté náležitosti**, ktoré môžu byť špecifické pre konkrétny prípad.

Dohoda tak zabezpečuje transparentnosť a právnu istotu pre obe strany.

Ods. 8

Prerušenie alebo predčasné skončenie rekvalifikácie

Uchádzač má možnosť prerušiť alebo predčasne skončiť účasť na rekvalifikácii z dôvodov súvisiacich s vyradením z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a), b), l) a p), alebo z dôvodov uvedených v § 36 ods. 4. Medzi také dôvody patrí napríklad dlhodobá neprítomnosť, závažné osobné dôvody a pod.

Poznámka

Toto ustanovenie reflektuje situácie, keď dôjde k zmene štatútu uchádzača, ktorá môže ovplyvniť jeho schopnosť alebo povinnosť pokračovať v rekvalifikácii.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Ods. 9**Vylúčenie z poskytovania príspevku**

Príspevok na podporu rekvalifikácie sa ne poskytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorý už v rovnakom období alebo v posledných piatich rokoch získal príspevok na rovnaké alebo obdobné vzdelávanie a prípravu pre trh práce. Konkrétne sa vylučuje:

- poskytnutie príspevku **na rovnaké vzdelávanie**, ak už bol príspevok poskytnutý podľa § 46, čiže príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce,
- poskytnutie príspevku **v rámci projektov alebo programov** podľa § 54,
- toto opatrenie **má predísť duplicitnému financovaniu a neefektívnemu využívaniu verejných zdrojov**.

Toto ustanovenie podporuje efektívne a spravodlivé pridelovanie finančných prostriedkov a zameriava podporu na uchádzačov, ktorí ju reálne potrebujú.

Poznámka

Písomná dohoda je základným dokumentom, ktorý jasne stanovuje podmienky príspevku a povinnosti strán. Uchádzač môže prerušiť alebo skončiť rekvalifikáciu z dôvodov vyplývajúcich zo zmeny jeho štatútu evidovaného uchádzača. Príspevok sa neudeluje na rovnaké alebo podobné vzdelávanie, ak už bol za posledných päť rokov poskytnutý, čím sa zabraňuje zneužívaniu a plytvaniu zdrojmi.

§ 47**Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca**

(1) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca na účely tohto zákona vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov.

(2) Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca sa uskutočňujú v pracovnom čase a sú prekážkou v práci na strane zamestnanca; za toto obdobie patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku. Mimo pracovného času sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú len vtedy, ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob ich zabezpečenia.

(3) Na základe uzatvorenej písomnej dohody môže úrad poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca najviac vo výške ustanovenej osobitným predpisom,⁴⁶⁾ ak po ich

skončení bude zamestnávateľ zamestnávateľ zamestnanca najmenej počas dvanástich mesiacov alebo ak sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú ako súčasť opatrení, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.

(4) Dohoda o poskytnutí príspevku na vzdelávanie a na prípravu pre trh práce zamestnanca uzatvorená podľa odseku 3 obsahuje

- a) zameranie vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- b) dĺžku trvania vzdelávania a prípravy pre trh práce vrátane dátumu začatia a skončenia,
- c) kalkuláciu oprávnených nákladov na jedného účastníka,
- d) výšku úhrady oprávnených nákladov,
- e) podmienky poskytovania úhrady oprávnených nákladov,
- f) podmienky vrátenia uhradených oprávnených nákladov v prípade nedodržania dohody,
- g) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(5) Zamestnávateľ, ktorému poskytne úrad príspevok podľa odseku 3, je povinný výber dodávateľa služby vzdelávania a prípravy pre trh práce svojich zamestnancov uskutočniť podľa osobitného predpisu.^{18aa)}

Komentár k § 47**Ods. 1****Účel vzdelávania a prípravy pre trh práce zamestnanca**

Zamestnávateľ je zodpovedný za zabezpečenie vzdelávania a prípravy svojich zamestnancov v záujme ich ďalšieho pracovného uplatnenia. To znamená, že **cieľom je posilniť odborné schopnosti zamestnancov**, aby si mohli udržať alebo zlepšiť svoje postavenie na trhu práce. Vzdelávanie môže byť zamerané na nové technológie, zručnosti alebo profesijný rozvoj, čím zamestnávateľ podporuje ich konkurencieschopnosť a adaptabilitu.

Ods. 2**Organizácia vzdelávania v pracovnom čase a odmena zamestnancovi**

Vzdelávanie a príprava sa realizujú primárne počas pracovnej doby, pričom zamestnanec má počas týchto aktivít nárok na náhradu mzdy **vo výške jeho priemerného mesačného zárobku**. Takýto čas sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca, teda nie je považovaný za neproduktívny čas.

Vzdelávanie mimo pracovnej doby je prípustné len v nevyhnutných prípadoch, keď spôsob zabezpečenia vzdelávania nedovoľuje iný časový rámec. Toto ustanovenie chráni zamestnancov pred nadmerným zaťažením a zároveň reflektuje flexibilitu pri organizovaní vzdelávacích aktivít.

Ods. 3

Príspevok úradu zamestnávateľovi na vzdelávanie zamestnancov

Úrad práce môže na základe písomnej dohody poskytnúť zamestnávateľovi finančný príspevok na vzdelávanie a prípravu zamestnancov, najviac vo výške určenej osobitným predpisom. Podmienkou je, že po ukončení vzdelávania bude zamestnávateľ zamestnávať týchto zamestnancov **minimálne 12 mesiacov**. Alternatívne môže byť príspevok poskytnutý v rámci opatrení, ktoré majú predísť alebo zmierniť hromadné prepúšťanie.

Tento mechanizmus motivuje zamestnávateľov investovať do vzdelávania zamestnancov s cieľom **stabilizovať pracovné miesta** a predchádzať sociálnym dopadom prepúšťania.

Ods. 4

Obsah dohody o poskytnutí príspevku

Dohoda medzi úradom a zamestnávateľom musí obsahovať detailné údaje o vzdelávaní:

- zameranie vzdelávania,
- dĺžku trvania a termíny,
- kalkuláciu oprávnených nákladov na jedného účastníka,
- výšku úhrady týchto nákladov,
- podmienky poskytovania a prípadného vrátenia finančných prostriedkov v prípade porušenia dohody,
- ďalšie dohodnuté podmienky.

Týmto sa zabezpečuje **jasná právna a finančná regulácia** a predchádza sa nejasnostiam.

Ods. 5

Výber dodávateľa vzdelávacích služieb

Zamestnávateľ, ktorý dostane príspevok, musí výber poskytovateľa vzdelávania realizovať podľa osobitného predpisu, ktorý zabezpečuje transparentnosť, súťaživosť a kvalitu vzdelávacích služieb.

Zamestnávateľ zabezpečuje vzdelávanie zamestnancov v záujme ich lepšieho uplatnenia na trhu práce.

Vzdelávanie prebieha počas pracovného času s nárokom na mzdu, mimo pracovného času len výnimočne.

Poznámka

Úrad môže poskytnúť finančnú podporu zamestnávateľovi, ktorý garantuje následné zamestnanie.

Písomná dohoda upravuje podmienky financovania a zodpovednosť strán. Výber vzdelávacieho dodávateľa musí byť transparentný podľa platných pravidiel.

§ 48

Oprávnené náklady na vzdelávanie a prípravu pre trh práce

(1) Oprávnené náklady na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca sú

- a) priame náklady vynaložené na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, a to náklady na materiál, mzdy a odmeny zamestnancov, úhrada predavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platebných zariadením na vzdelávanie a prípravu pre trh práce za svojich zamestnancov vykonávajúcich vzdelávanie a prípravu pre trh práce a ostatné priame náklady,
- b) režírne náklady vynaložené zariadením vzdelávania a prípravy pre trh práce pri vykonávaní vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- c) náklady na moduly vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktoré pre zariadenie na vzdelávanie a prípravu pre trh práce zabezpečuje iné zariadenie na vzdelávanie a prípravu pre trh práce v prípade, ak nejde o dodávku tovaru alebo služby, ktorej dodávateľ nie je jej skutočným výrobcou alebo poskytovateľom služby a bola určená na predaj konečnému spotrebiteľovi prostredníctvom subdodávateľa,
- d) daň z pridanej hodnoty, ak súčasťou nákladov podľa písmen a) až c) je táto daň a zariadenie na vzdelávanie a prípravu pre trh práce si nemôže odpočítať daň z pridanej hodnoty,^{46b)}
- e) náhrada mzdy zamestnancov zúčastňujúcich sa na vzdelávaní a príprave pre trh práce podľa osobitného predpisu,^{46c)}
- f) náhrada výdavkov uchádzača o zamestnanie zúčastňujúceho sa na vzdelávaní a príprave pre trh práce podľa § 46 ods. 5,
- g) náhrada preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných výdavkov na ubytovanie a na stravné podľa osobitného predpisu²¹⁾

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

zamestnanca zúčastňujúceho sa na vzdelávaní a príprave pre trh práce podľa § 47, h) ostatné preukázané náklady vynaložené na vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

(2) Za oprávnené náklady zariadenia na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ak nie sú zahrnuté v oprávnených nákladoch uvedených v odseku 1, sa považujú aj

- a) náklady na potrebnú výbavu účastníkov vzdelávania a prípravy pre trh práce učebnicami a učebnými pomôckami najviac vo výške 49,80 eura na jedného účastníka vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- b) náklady na osobné ochranné pracovné prostriedky, umývanie, čistiace a dezinfekčné prostriedky a ochranné nápoje^(6d) poskytnuté účastníkom vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- c) poistenie zodpovednosti za škodu na zdraví účastníka vzdelávania a prípravy pre trh práce, dohodnuté na obdobie účasti na vzdelávaní a príprave pre trh práce.

(3) Ak vzdelávanie a prípravu pre trh práce zabezpečuje zamestnávateľ pre zamestnancov podľa § 47, za oprávnené náklady na vzdelávanie a prípravu pre trh práce sa nepovažujú náklady podľa odseku 2 písm. b) a c).

Komentár k § 48

Ods. 1

*Uvedené ustanovenie presne vymedzuje, aké náklady možno považovať za oprávnené pri financovaní vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca. Toto je kľúčové pre **transparentné a efektívne využitie verejných zdrojov a správne plánovanie a vyúčtovanie** príspevkov či dotácií.*

Písm. a)

Priame náklady

*Sem patria náklady priamo súvisiace s realizáciou vzdelávania, napríklad náklady na potrebný materiál, mzdy a odmeny pracovníkov, ktorí vzdelávanie vykonávajú, a tiež zákonom stanovené platby na **zdravotné a sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie** za týchto zamestnancov. Tieto náklady predstavujú základné výdavky spojené s poskytovaním vzdelávacích služieb.*

Písm. b)

Režijné náklady

Ide o náklady, ktoré nie sú priamo viazané na jednotlivé vzdelávacie aktivity, ale sú potrebné na

*chod zariadenia zabezpečujúceho vzdelávanie, a to napríklad náklady na správu, energiu, nájom, údržbu a iné prevádzkové výdavky. Sú **nevyhnutnou súčasťou** celkových nákladov na vzdelávanie.*

Písm. c)

Náklady na moduly zabezpečené subdodávateľmi

*Ak zariadenie na vzdelávanie objednáva určité moduly vzdelávania od iného zariadenia, čiže subdodávateľa, tieto náklady sú taktiež oprávnené, pokiaľ nejde o bežný predaj tovaru alebo služby určený pre konečného spotrebiteľa a dodávateľ je **skutočným poskytovateľom vzdelávania**. Toto ustanovenie zabraňuje zbytočnému zvyšovaniu nákladov cez sprostredkovateľov.*

Písm. d)

Daň z pridanej hodnoty (DPH)

Ak zariadenie na vzdelávanie platí DPH z nákladov podľa predchádzajúcich písmen a nemá možnosť si túto daň odpočítať, a to napr. ak ide o neplatiča DPH alebo náklady súvisiace s výučbou, kde DPH nie je odpočítateľná, táto daň sa považuje za oprávnený náklad.

Písm. e)

Náhrada mzdy zamestnancov zapojených do vzdelávania

Ide o náhradu mzdy zamestnancov zariadenia, ktorí aktívne vykonávajú vzdelávanie a prípravu, podľa osobitného predpisu. Tieto výdavky sú priamo späté s výkonom vzdelávacej činnosti.

Písm. f)

Náhrada výdavkov uchádzača o zamestnanie

*Sem patria výdavky uchádzača, ako je napríklad úhrada za vzdelávanie, cestovné náklady a ďalšie výdavky podľa § 46 ods. 5, ktoré sú **spojené s účasťou na vzdelávaní**.*

Písm. g)

Náhrada cestovných, ubytovacích a stravovacích nákladov zamestnanca

Zamestnancom zúčastňujúcim sa na vzdelávaní sa hradia preukázané cestovné výdavky, náklady na ubytovanie a stravné podľa osobitného predpisu (§ 47).

Tieto náklady sú oprávnené, aby sa zabezpečila dostupnosť vzdelávania aj pre tých, ktorí by inak mali finančné prekážky.

Písm. h)**Ostatné preukázané náklady**

Táto kategória zahŕňa ďalšie náklady, ktoré sa preukážu ako nevyhnutné a priamo súvisiace s realizáciou vzdelávania a prípravy pre trh práce, ale nie sú výslovne uvedené v predchádzajúcich písmenách.

Poznámka

Znenie poskytuje komplexný prehľad o všetkých typoch nákladov, ktoré sú oprávnené pre financovanie vzdelávania a prípravy na trhu práce. Takéto vymedzenie zabezpečuje jasnosť pre poskytovateľov vzdelávania aj pre úrady pri posudzovaní a kontrole príspevkov, čím podporuje efektívne a transparentné využívanie finančných prostriedkov na aktivity zamerané na zvýšenie zamestnateľnosti.

Odsek 2**Dodatočné oprávnené náklady zariadenia na vzdelávanie a prípravu pre trh práce**

Tento odsek rozširuje výpočet oprávnených nákladov o konkrétne položky, ktoré nemusia byť vždy zahrnuté v základných kategóriách uvedených v ods. 1, a ktoré zároveň **podporujú praktickú realizáciu a bezpečnosť** vzdelávania.

Písm. a)**Výbava účastníkov vzdelávania, a to učebnice a učebné pomôcky**

Náklady na študijné materiály, ako sú učebnice a pomôcky, sú limitované **sumou 49,80 eura** na jedného účastníka. Tento limit pomáha kontrolovať výdavky a zároveň zabezpečuje, že účastníci dostanú dostatočnú materiálnu podporu potrebnú pre efektívne vzdelávanie.

Písm. b)**Osobné ochranné pracovné prostriedky a súvisiace hygienické potreby**

Zahŕňa náklady na ochranné prostriedky, ako napr. rukavice, masky, okuliare, čistiace a dezinfekčné prostriedky a ochranné nápoje, ktoré môžu byť **nevyhnutné** najmä pri odborných alebo praktických kurzoch s rizikom ohrozenia zdravia.

Písm. c)**Poistenie zodpovednosti za škodu na zdraví účastníka**

Poistenie, ktoré kryje prípadné škody spôsobené účastníkovi vzdelávania počas jeho účasti na kurze, je **dôležitým opatrením na zníženie rizika** pre poskytovateľa vzdelávania a zároveň zabezpečuje ochranu samotných účastníkov.

Poznámka

Znenie pridáva konkrétne, prakticky nevyhnutné náklady pre zabezpečenie kvalitného a bezpečného vzdelávania, čím reflektuje potreby účastníkov a realitu rôznych druhov vzdelávacích aktivít.

Odsek 3**Špecifické vylúčenie nákladov pri vzdelávaní zamestnancov zabezpečovanom zamestnávateľom**

Tento odsek vyjadruje výnimku platnú v prípade, keď vzdelávanie a prípravu na trh práce zabezpečuje zamestnávateľ podľa § 47 pre svojich zamestnancov.

Vylúčenie nákladov podľa písm. b) a c) odseku 2

Náklady na osobné ochranné pracovné prostriedky a poistenie zodpovednosti za škodu na zdraví účastníka sa za oprávnené náklady nepovažujú, ak vzdelávanie zabezpečuje zamestnávateľ.

Dôvodom môže byť, že zamestnávateľ **má vlastnú povinnosť zabezpečiť bezpečné pracovné podmienky a poistenie zamestnancov**, a teda tieto náklady už môže pokrývať inými spôsobmi mimo príspevkov z úradu.

Poznámka

Znenie stanovuje, že pri vzdelávaní zamestnancov zabezpečenom zamestnávateľom sa niektoré z týchto nákladov neuznávajú, čo reflektuje rozdiely v zodpovednosti medzi poskytovateľmi vzdelávania a zamestnávateľmi.

§ 48a**Oprávnené náklady súvisiace so vzdelávaním a prípravou pre trh práce**

(1) Oprávnené náklady súvisiace so vzdelávaním a prípravou pre trh práce uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca sú náklady na poistenie pre prípad škody spôsobenej uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnancom, ktoré vznikajú zariadeniu na vzdelávanie a prípravu pre trh práce a náklady na poistenie súvisiace so vzdelávaním a prípravou pre trh práce uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca v zahraničí.

(2) Ak pri vzdelávaní a príprave pre trh práce občana so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnancom, je nevyhnutná účasť inej fyzickej osoby, považujú sa za oprávnené náklady aj náklady súvisiace s účasťou tejto fyzickej osoby pri

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

vzdelávaní a príprave pre trh práce, a to

- a) preukázané cestovné výdavky na cestu hromadnými dopravnými prostriedkami z miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu fyzickej osoby do miesta konania vzdelávania a prípravy pre trh práce a späť, ak sa vzdelávanie a príprava pre trh práce uskutočňuje mimo obce trvalého pobytu alebo prechodného pobytu občana so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie alebo zamestnancom,
- b) preukázané výdavky fyzickej osoby na ubytovanie počas vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktoré sa koná mimo miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu občana so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie alebo zamestnancom, najviac vo výške 33,20 eura na deň,
- c) stravné fyzickej osoby podľa osobitného predpisu²¹⁾ v dňoch účasti na vzdelávaní a príprave pre trh práce, ktoré sa koná mimo miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu občana so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie alebo zamestnancom.

Komentár k § 48a

Ods. 1

Poistenie ako oprávnený náklad

Tento odsek stanovuje, že medzi oprávnené náklady vzdelávania a prípravy pre trh práce patria aj náklady na poistenie pre prípad škody spôsobenej uchádzačom o zamestnanie alebo zamestnancom. Poistenie slúži na **krytie prípadných škôd**, ktoré môžu vzniknúť počas vzdelávania a tým chráni poskytovateľov vzdelávacích služieb pred finančnými stratami.

Zároveň sú oprávnené náklady na poistenie vzťahujúce sa na vzdelávanie a prípravu uchádzača alebo zamestnanca realizovanú v zahraničí. To reflektuje situácie, kedy vzdelávacie aktivity prebiehajú mimo územia Slovenska a zabezpečuje, že náklady na nevyhnutné poistenie sú uznané.

Ods. 2

Náklady na účasť sprevádzajúcej osoby pri vzdelávaní občana so zdravotným postihnutím

Tento odsek špecifikuje, že ak sa občan so zdravotným postihnutím, uchádzač o zamestnanie alebo zamestnanec, počas vzdelávania a prí-

pravy pre trh práce **musí nevyhnutne spoľahnúť na pomoc alebo sprevádzanie** inej fyzickej osoby, oprávnené náklady zahŕňujú aj náklady súvisiace s účasťou tejto sprevádzajúcej osoby.

Konkrétne sú medzi tieto náklady zaradené viaceré náklady.

Písm. a)

Cestovné náklady sprevádzajúcej osoby

Ide o cestovné realizované hromadnými dopravnými prostriedkami z miesta jej trvalého alebo prechodného pobytu do miesta konania vzdelávania a späť, ak vzdelávanie prebieha mimo obce trvalého alebo prechodného pobytu občana so zdravotným postihnutím.

Písm. b)

Výdavky na ubytovanie sprevádzajúcej osoby

Ak je vzdelávanie mimo jej miesta trvalého alebo prechodného pobytu, s maximálnym limitom 33,20 eura na deň. Tento limit slúži na kontrolu oprávnenosti a primeranosti nákladov.

Písm. c)

Stravné sprevádzajúcej osoby podľa platného osobitného predpisu počas dní vzdelávania

Toto ustanovenie zabezpečuje podporu občana so zdravotným postihnutím tým, že zohľadňuje ich potreby asistencie pri vzdelávaní, čím prispieva k ich rovnakým príležitostiam na trhu práce.

Poznámka

Znenie rozširuje definíciu oprávnených nákladov o náklady na poistenie a zabezpečuje špeciálnu ochranu a podporu občanom so zdravotným postihnutím tým, že uznáva a prepláca náklady sprevádzajúcej osoby nevyhnutnej pre ich účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce. Týmto spôsobom zákon reflektuje princíp inklúzie a rovného prístupu k vzdelávaniu a príprave na pracovný trh.

§ 49

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

(1) Úrad môže poskytnúť príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (ďalej len „príspevok“) na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, ak v odseku 10 nie

je ustanovené inak, a ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou podľa § 5 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), ak o príspevok písomne požiada. Uchádzač o zamestnanie, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať nepretržite najmenej dva roky. Príspevok sa neposkytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 57 alebo ktorému je poskytovaný príspevok podľa § 60.

(2) Výška príspevku je v okresoch s priemerným podielom disponibilných uchádzačov o zamestnanie na obyvateľstve v produktívnom veku

- a) nižším alebo rovnakým ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac trojnásobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje,
- b) vyšším ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac štvornásobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

(3) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode občan vytvorí pracovné miesto, na ktorom bude prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer vrátane predpokladaných nákladov na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, ktorý je podkladom na posúdenie komisiou podľa § 18 ods. 4. Náležitosti podnikateľského zámeru a kritériá na hodnotenie efektívnosti, reálnosti a účelnosti podnikateľského zámeru určí ústredie vnútorným predpisom.

(4) Celková cena práce na účely tohto zákona je súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnejnej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušné obdobie a predavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného

na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom.

(5) Úrad poskytne najviac 60 % výšky príspevku podľa odseku 6 **písm. c)** do 30 kalendárnych dní odo dňa **vyraďenia uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. b)** a zvyšnú časť príspevku po predložení prvej správy podľa odseku 6 **písm. h)** po uplynutí 12 mesiacov prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti.

(6) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 3 obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) vykonávané činnosti podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
- c) výšku príspevku, jeho špecifikáciu a spôsob úhrady,
- d) podmienky poskytnutia príspevku,
- e) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- f) podmienky a spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- g) záväzok uchádzača o zamestnanie, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- h) záväzok uchádzača o zamestnanie, že predloží správu o prevádzkovaní samostatnej zárobkovej činnosti a o čerpaní poskytnutého príspevku za každý rok prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti počas obdobia, na ktoré bola uzatvorená dohoda,
- i) záväzok uchádzača o zamestnanie, že predloží doklady preukazujúce vynaložené náklady podľa odseku 1,
- j) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(7) Úrad môže zabezpečiť absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti pre uchádzača o zamestnanie, ktorý sa pripravuje na začatie jej prevádzkovania. Súčasťou prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti je aj vypracovanie podnikateľského zámeru.

(8) Občan, ktorému bol poskytnutý príspevok a ktorý nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej dva roky, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého neprevádzkoval samostatnú zárobkovú činnosť; to sa nevzťahuje na občana, ktorý prestal prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov na

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

základe posúdenia podľa § 19 ods. 1 písm. c) alebo z dôvodu úmrtia. Občan, ktorému bol poskytnutý príspevok a ktorý nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej dva roky zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia podľa § 19 ods. 1 písm. c), je povinný preukázať úradu čerpanie príspevku a vrátiť úradu nevyčerpanú časť poskytnutého príspevku.

(9) Úrad môže opätovne poskytnúť príspevok uchádzačovi o zamestnanie najskôr po uplynutí ôsmich rokov od začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorej prevádzkovanie mu bol poskytnutý príspevok.

(10) Úrad môže poskytnúť príspevok uchádzačovi o zamestnanie, ktorý v období 6 mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie pozastavil, prerušil alebo skončil prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti, ak bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov.

Komentár k § 49

Ustanovenie upravuje možnosť, že úrad práce môže poskytnúť finančný príspevok uchádzačovi o zamestnanie, ktorý **plánuje začať alebo už začal prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť**. Tento príspevok je určený na čiastočnú úhradu nákladov spojených s touto činnosťou.

Podmienky poskytnutia príspevku

– Evidencia uchádzača

Príspevok môže získať len ten uchádzač o zamestnanie, ktorý bol v evidencii úradu práce aspoň tri mesiace, čím sa zabezpečuje určitý časový odstup a preukázanie záujmu o uplatnenie sa na trhu práce.

– Status samostatne zárobkovo činného

Uchádzač musí plánovať alebo vykonávať činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba podľa § 5 ods. 1 písm. b) alebo d). Tieto ustanovenia zákona definujú typy SZČO, napríklad živnostníkov alebo podnikateľov bez živnostenského oprávnenia.

– Písomná žiadosť

Poskytnutie príspevku je podmienené písomnou žiadosťou uchádzača, čím sa zabezpečuje formálna žiadosť a možnosť úradnej evidencie.

– Povinnosť prevádzkovania činnosti

Uchádzač, ktorý príspevok dostane, je povinný prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej dva roky. Toto opatrenie slúži na zabezpečenie efektívneho využitia príspevku a znižuje riziko zneužitia finančných prostriedkov.

Výnimky z poskytnutia príspevku

Príspevok sa nevypláca:

- **občanom so zdravotným postihnutím**, ktorí už získali príspevok podľa § 57, teda ide o osobitné podmienky pre občanov so zdravotným postihnutím,
- **ktorým je poskytovaný príspevok podľa § 60**, teda príspevok na vytvorenie alebo zachovanie pracovného miesta.

Tým sa predchádza duplicitie finančnej podpory na podobné účely, a zároveň sa riadi špeciálna regulácia podpory pre osoby so zdravotným postihnutím.

Poznámka

Ustanovenie poskytuje konkrétny mechanizmus finančnej podpory pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí chcú začať podnikateľskú činnosť. Príspevok pomáha zmierniť počiatočné náklady a motivuje k udržiavaniu podnikania minimálne po dobu dvoch rokov, čím sa podporuje dlhodobá ekonomická samostatnosť a začlenenie na trh práce. Súčasne sú stanovené jasné podmienky a obmedzenia, ktoré chránia efektívne využitie verejných zdrojov.

Odsek 2

Výška príspevku podľa úrovne nezamestnanosti v okrese

Zákon v tomto znení upravuje maximálnu výšku príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť podľa regionálnej situácie na trhu práce. Konkrétne:

- **v okresoch s nižším alebo rovnakým podielom uchádzačov o zamestnanie** v produktívnom veku ako je celoslovenský priemer (t. j. okresy s relatívne lepšou situáciou na trhu práce), je horná hranica príspevku stanovená na trojnásobok celkovej ceny práce,
- **v okresoch s vyšším podielom uchádzačov o zamestnanie** ako je celoslovenský priemer, t. j. okresy s horšou situáciou na trhu práce sa maximálna výška príspevku zvyšuje na štvornásobok celkovej ceny práce.

Týmto sa vytvára mechanizmus, ktorý podporuje viac podnikanie v oblastiach s vyššou nezamestnanosťou, a tým prispieva k regionálnemu vyrovnávaniu.

Ods. 3

Podmienky poskytnutia príspevku a rozhodnutie podnikateľského zámeru

Poskytnutie príspevku je viazané na:

- uzatvorenie písomnej dohody medzi úradom práce a uchádzačom o zamestnanie,

- úrad, ktorý príspevok poskytne, je ten, v ktorého územnom obvode vznikne pracovné miesto,
- súčasťou žiadosti musí byť podnikateľský zámer s vyčíslením nákladov na začatie samostatnej zárobkovej činnosti.
Podnikateľský zámer slúži ako podklad pre posúdenie odbornej komisie, ktorá hodnotí jeho efektívnosť, reálnosť a účelnosť. Kritériá a náležitosti zámeru sú bližšie upravené **vnútorným predpisom ústredia**.

Ods. 4

Definícia celkovej ceny práce

Ustanovenie definuje pojem celková cena práce, ktorá je **základom pre výpočet maximálnej výšky príspevku**. Je to súčet:

- priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za sledované obdobie zverejnenej štatistickým úradom,
- plus preddavkov na zdravotné a sociálne poistenie a príspevkov na dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ.

Tento ukazovateľ približuje **celkové náklady zamestnávateľa** na jedno pracovné miesto a slúži ako relevantný benchmark pre výšku príspevku.

Ods. 5

Forma a splatnosť príspevku

Úrad práce poskytne:

- najviac **60 %** z príspevku už do 30 dní od vyradenia uchádzača z evidencie, t. j. od momentu, keď sa začína samostatne zárobkovo činnosť,
- zvyšok sumy príspevku je podmienený predložením prvej správy o prevádzkovaní samostatnej zárobkovej činnosti po 12 mesiacoch.
Tento mechanizmus rozdeľuje financovanie do dvoch fáz:

1. **počiatočná podpora** na rozbeh podnikania,
2. **doplatok po preukázaní udržateľnosti** podnikania po roku.

Týmto sa zabezpečuje motivácia na dlhodobú stabilitu podnikateľskej aktivity.

Poznámka

Znenie predstavuje detailné pravidlá, ktoré regulujú výšku, podmienky a spôsob poskytovania príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť uchádzačom o zamestnanie. Systém zohľadňuje regionálne rozdiely na trhu práce a zároveň kladie dôraz na posúdenie podnikateľského zámeru a dlhodobú udržateľnosť podnikania, čím sa zvyšuje efektívnosť využitia verejných zdrojov.

Upozornenie

Právna úprava od 1. 9. 2025 zohľadňuje praktické skúsenosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny z doterajšej realizácie tohto aktívneho opatrenia na trhu práce vo väzbe na poskytovanie zálohovej platby príspevku vo výške 60 % do 30 kalendárnych dní, a to odo dňa vyradenia uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu vzniku oprávnenia prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a právna úprava § 49 ods. 5 reaguje na vypustenie písmena c) z § 49 ods. 6.

Ods. 6

Obsah dohody o poskytnutí príspevku

Tento odsek špecifikuje, aké náležitosti musí obsahovať dohoda o poskytnutí príspevku medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie.

Upozornenie

Údaj dátum začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti je v dohode o poskytnutí príspevku irelevantný. Uvedenou informáciou úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v čase uzatvorenia dohody nedisponuje.

Písm. a)

Identifikačné údaje účastníkov dohody

Základná administratívna časť, ktorá jednoznačne určuje zmluvné strany, teda uchádzača a úrad.

Písm. b)

Vykonávané činnosti podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE)

Presné vymedzenie ekonomickej činnosti, ktorú uchádzač bude vykonávať v rámci samostatnej zárobkovej činnosti.

Písm. c)

Výška príspevku, jeho špecifikácia a spôsob úhrady

Jasné stanovenie finančnej podpory, jej celkovej sumy, rozdelenia a termínov splatnosti.

Písm. d)

Podmienky poskytnutia príspevku

Kritériá a požiadavky, ktoré musí uchádzač splniť, aby príspevok mohol byť vyplatený.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Písm. e) **Spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok**

Mechanizmus, ktorým úrad monitoruje dodržiavanie záväzkov zo strany uchádzača.

Písm. f) **Podmienky a spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti**

Ustanovenia na riešenie situácie, ak uchádzač nespĺní podmienky dohody, vrátane prípadného vrátenia finančných prostriedkov.

Písm. g) **Záväzok oznámenia každej zmeny do 30 kalendárnych dní**

Uchádzač musí informovať úrad o všetkých zmenách, ktoré môžu mať vplyv na plnenie dohody, čím sa zabezpečuje aktuálnosť a transparentnosť.

Písm. h) **Povinnosť predložiť ročnú správu o prevádzkovaní a čerpaní príspevku**

Uchádzač musí každoročne podávať úradom správu o tom, ako samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkuje a ako využíva poskytnutý príspevok.

Písm. i) **Povinnosť predložiť doklady o vynaložení nákladov**

Preukázanie reálneho využitia finančných prostriedkov podľa dohody.

Písm. j) **Ďalšie dohodnuté náležitosti**

Priestor pre doplnenie špecifických podmienok, ktoré sú pre daný prípad potrebné. Tento podrobný obsah dohody zabezpečuje jasné a právne záväzné rámce pre obidve strany, čím sa minimalizuje riziko zneužitia alebo neplnenia podmienok.

Ods. 7 **Príprava na začatie samostatnej zárobkovej činnosti**

Úrad má možnosť:

- **zabezpečiť odbornú prípravu uchádzača o zamestnanie**, ktorý sa pripravuje na začatie podnikania. Táto príprava môže zahŕňať školenia, kurzy alebo iné formy vzdelávania,
- **súčasťou tejto prípravy je vypracovanie podnikateľského zámeru**, ktorý predstavuje plán a analýzu podnikateľského zámeru, vrátane predpokladaných nákladov a očakávaných výsledkov.

Týmto sa podporuje nielen finančné, ale aj metodické a praktické zabezpečenie úspešného začiatku podnikania uchádzača, čím sa zvyšuje pravdepodobnosť udržateľnosti samostatnej zárobkovej činnosti.

Poznámka

Znenie detailne upravuje formálnu stránku poskytovania príspevku a zároveň nastavujú mechanizmy podpory uchádzačov o zamestnanie pri prechode na samostatnú zárobkovú činnosť. Obsah dohody je komplexný, jasný a právne záväzný, čo zabezpečuje efektívne využitie prostriedkov a kontrolu ich použitia. Možnosť zabezpečenia prípravy a podnikateľského zámeru prispieva k lepšej pripravenosti a vyššej úspešnosti začínajúceho podnikateľa.

Ods. 8 **Povinnosť vrátenia príspevku pri nespĺnení podmienky prevádzkovania**

Uvedené znenie upravuje povinnosť vrátenia príspevku, ak občan, ktorému bol príspevok poskytnutý, nespĺní povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť minimálne dva roky bez prerušenia. Vrátenie sa vzťahuje na pomernú časť príspevku za obdobie, počas ktorého nebola činnosť vykonávaná. Výnimku tvoria situácie, keď občan prestane podnikáť zo zdravotných dôvodov potvrdených podľa § 19 ods. 1 písm. c) alebo v dôsledku úmrtia, pričom sa v takomto prípade príspevok nevracia.

Ak občan skončí podnikanie zo zdravotných dôvodov, musí preukázať úradu, ako čerpal príspevok, a vrátiť nevyčerpanú časť príspevku. Tento mechanizmus zabezpečuje, že finančná podpora bude použitá účelne a zabráňuje zneužitiu príspevku na krátkodobé podnikanie bez trvalého uplatnenia na trhu práce.

Ods. 9 **Obmedzenie na opätovné poskytnutie príspevku**

Úrad môže poskytnúť príspevok opätovne až po uplynutí minimálne ôsmich rokov od začatia podnikania, na ktoré už bol príspevok poskytnutý. Toto obmedzenie slúži na to, aby sa zabránilo častému a prípadne neefektívnemu získavaniu príspevkov opakovane na ten istý typ činnosti alebo podnikanie. Takto sa podporuje efektívne a zodpovedné využitie verejných zdrojov.

Ods. 10 **Výnimka pre uchádzačov, ktorí nedávno ukončili podnikanie**

Úrad môže poskytnúť príspevok aj uchádzačovi, ktorý v období 6 mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie pozastavil, prerušil alebo skončil podnikanie. Podmienuje, že daný uchádzač musí byť v evidencii minimálne 12 mesiacov. Toto znenie reflektuje situácie, kedy **uchádzač o zamestnanie reštartuje alebo začína nové podnikanie po krátkodobom ukončení alebo prerušení svojej samostatnej zárobkovej činnosti.**

Podporuje tak reintegráciu na trh práce prostredníctvom samostatnej zárobkovej činnosti, aj keď uchádzač mal predchádzajúce podnikateľské skúsenosti.

Poznámka

Znenie upravuje povinnosti a obmedzenia súvisiace s poskytovaním príspevkov na samostatnú zárobkovú činnosť, najmä mechanizmy na zabezpečenie efektívneho využitia príspevkov, kontrolu ich čerpania a podmienky opätovného poskytovania podpory. Výnimky a flexibilita pre zdravotné dôvody alebo krátkodobé prerušenia podnikania sú dôležité pre spravodlivé a humánne nastavenie pravidiel.

§ 50

Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie

(1) Úrad môže poskytnúť príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (ďalej len „príspevok“) zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada. Príspevok sa poskytuje na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca. Príspevok sa neposkytuje na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 60.

(2) Ak v odseku 3 nie je ustanovené inak, mesačná výška príspevku je v okresoch s priemerným podielom disponibilných uchádzačov o zamestnanie na obyvateľstve v produktívnom veku

a) nižším alebo rovnakým ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý

predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, 30 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 30 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje,

b) vyšším ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, 40 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 40 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

(3) Mesačná výška príspevku poskytovaného na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. b) až d) alebo uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom mladším ako 30 rokov, je 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 60 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

(4) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnávateľom najdlhšie počas 9 kalendárnych mesiacov a na znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa odseku 3 najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov. Výška príspevku podľa odsekov 2 a 3 zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas; ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, výška príspevku sa pomerne kráti.

(5) Zamestnávateľ je povinný zachovať vytvorené pracovné miesto, na ktoré mu bol poskytnutý príspevok, najmenej v rozsahu zodpovedajúcom polovici dohodnutého obdobia poskytovania príspevku. Ak zamestnávateľ nespĺnil povinnosť podľa prvej vety, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého nezachoval vytvorené pracovné miesto.

(6) Za vytvorenie pracovného miesta u zamestnávateľa sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v prieme-

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

re za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa prvej vety, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.^{46e)}

(7) Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode zamestnávateľ vytvorí pracovné miesto.

(8) Zamestnávateľ nemôže zamestnanca, na ktorého zamestnávanie sa mu poskytuje príspevok, dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.^{22e)}

(9) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 4 obsahuje

- identifikačné údaje účastníkov dohody,
- charakteristiku pracovného miesta alebo pracovných miest,
- počet, profesijnú a kvalifikačnú štruktúru zamestnanca alebo zamestnancov prijatých na pracovné miesta a rozsah dohodnutého pracovného času,
- dátum obsadenia pracovného miesta alebo pracovných miest,
- výšku príspevku, jeho špecifikáciu a spôsob úhrady,
- podmienky poskytovania príspevku,
- spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku,
- povinnosť a spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok alebo závažného porušenia dohody,
- záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovnú zmluvu zamestnanca alebo pracovné zmluvy zamestnancov a najneskôr do desiatich kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru,
- záväzok zamestnávateľa zachovať podporované pracovné miesto alebo pracovné miesta na obdobie podľa odseku 5,
- záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- ďalšie dohodnuté náležitosti.

Komentár k § 50

Ods. 1

Poskytnutie príspevku na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o za-

mestnanie

Znenie upravuje podmienky, za ktorých môže úrad poskytnúť príspevok zamestnávateľovi, ktorý zamestná znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

Znevýhodnený uchádzač musí byť vedený v evidencii minimálne tri mesiace pred prijatím do pracovného pomeru. Zamestnanie musí byť na minimálne polovicu ustanoveného týždenného pracovného času, teda aspoň polovičný úväzok.

Príspevok je určený na úhradu časti celkovej ceny práce takéhoto zamestnanca, čo znamená, že **zamestnávateľ dostane príspevok na čiastočné pokrytie nákladov na jeho mzdu a súvisiace odvody**.

Príspevok sa nevypláca, ak na daného zamestnanca už bol na rovnaké obdobie poskytnutý príspevok podľa § 60, ktorý upravuje iný druh podpory, a to napríklad pre občanov so zdravotným postihnutím.

Cieľom je **motivovať zamestnávateľov** k vytváraniu pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov a ulahčiť im vstup na trh práce.

Ods. 2

Výška mesačného príspevku

Výška príspevku sa odvíja od úrovne nezamestnanosti v okrese, kde uchádzač začne pracovať, porovnávané s celoslovenským priemerom za predchádzajúci kalendárny rok.

Ak je nezamestnanosť v okrese nižšia alebo rovnaká ako celoslovenský priemer, príspevok je 30 % z celkovej ceny práce zamestnanca. Táto suma však **nemôže presiahnuť 30 % z celkovej ceny práce** vypočítanej podľa § 49 ods. 4 (ktorý obsahuje metodiku výpočtu na základe priemernej mzdy a odvodov). Ak je nezamestnanosť v okrese vyššia ako celoslovenský priemer, **príspevok sa zvyšuje na 40 % z celkovej ceny práce zamestnanca, opäť s maximálnym limitom 40 %** podľa tej istej metodiky. Týmto sa zohľadňuje regionálna špecifickosť trhu práce a poskytuje sa vyššia podpora tam, kde je nezamestnanosť vyššia a náročnejšia situácia uchádzačov.

Poznámka

Tieto ustanovenia predstavujú nástroj štátnej podpory, ktorým sa zamestnávateľom motivuje zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Príspevok má čiastočne kompenzovať náklady spojené s ich zamestnávaním, pričom jeho výška je diferencovaná podľa regionálnej nezamestnanosti, aby sa efektívnejšie pomáhalo tam, kde je situácia na trhu práce najnáročnejšia.

Ods. 3**Zvýšená podpora pre vybrané skupiny znevýhodnených uchádzačov**

Pre znevýhodnených uchádzačov uvedených v § 8 ods. 1 písm. b) až d) (čo sú napríklad dlhodobo nezamestnaní, absolventi, mladí ľudia so zdravotným postihnutím) a pre uchádzačov mladších ako 30 rokov platí vyššia podpora.

Mesačná výška príspevku je tu až 80 % z celkovej ceny práce, avšak **maximálne do 60 % ceny práce** vypočítanej podľa § 49 ods. 4, t. j. vrátane priemernej mzdy a povinných odvodov.

Cielom je zvýšiť motiváciu zamestnávateľov zamestnávať tieto rizikové skupiny, ktoré čelia najväčším prekážkam na trhu práce.

Ods. 4**Forma a trvanie poskytnutia príspevku**

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom.

Maximálna doba poskytovania príspevku je 9 kalendárnych mesiacov pre bežných znevýhodnených uchádzačov a až 12 kalendárnych mesiacov pre uchádzačov podľa odseku 3 (špeciálne skupiny).

Výška príspevku **sa pomerne kráti**, ak pracovný pomer zamestnanca je dohodnutý na kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas (napr. čiastočný úväzok).

Ods. 5**Povinnosť zachovať pracovné miesto**

Zamestnávateľ musí zachovať vytvorené pracovné miesto najmenej polovicu doby, počas ktorej dostáva príspevok.

Ak pracovné miesto nezachová, **musí vrátiť pomernú časť** príspevku úmernú obdobiu, počas ktorého pracovné miesto nebolo zachované. Tento mechanizmus zabraňuje zneužívaniu príspevkov a zaručuje, že podpora má skutočný efekt na vytvorenie trvalých pracovných miest.

Ods. 6**Definícia vytvoreného pracovného miesta**

Za vytvorenie pracovného miesta sa považuje nárast priemerného počtu zamestnancov v porovnaní s predchádzajúcim rokom.

Ak nedošlo k nárastu, zamestnávateľ musí preukázať, že zrušenie pracovných miest nebolo z dôvodu nadbytočnosti, a to napr. nebola zrušená pracovná pozícia, ktorú by inak obsadil nový zamestnanec.

Toto ustanovenie zabezpečuje, že príspevok podporuje skutočné rozširovanie zamestnanosti, nie len presun zamestnancov.

Ods. 7**Miesto poskytovania príspevku**

Príspevok poskytuje úrad práce podľa územnej pôsobnosti, kde zamestnávateľ vytvorí pracovné miesto. Tým sa **posilňuje regionálna väzba podpory** a zohľadňuje sa miestna situácia na trhu práce.

Ods. 8**Obmedzenie dočasného pridelenia zamestnanca**

Zamestnávateľ, ktorý dostáva príspevok, nesmie zamestnanca dočasne prideliť na výkon práce k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

Cielom je, aby príspevok podporoval **skutočné zamestnávanie priamo u toho zamestnávateľa, ktorý vytvoril pracovné miesto**, a zabránil obchádzaniu pravidiel.

Poznámka

Znenie detailne upravuje mechanizmy poskytovania, výšku, trvanie a kontrolu príspevku na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov. Zvýšená podpora je určená pre najrizikovejšie skupiny a zavádzajú sa opatrenia na zabezpečenie, že podpora vedie k trvalému vytváraniu pracovných miest, nie k ich obchádzaniu alebo krátkodobému využívaniu. Celý systém je postavený na jasných podmienkach, ktoré majú zabrániť zneužitiu a zároveň efektívne podporiť integráciu znevýhodnených osôb na trh práce.

Ods. 9

Znenie upravuje, čo musí obsahovať dohoda o poskytnutí príspevku medzi úradom práce a zamestnávateľom podľa odseku 4, a to § 50 ods. 4.

Podstatné náležitosti dohody**Písm. a)****Identifikačné údaje účastníkov dohody**

Dohoda musí obsahovať základné údaje o zamestnávateľovi a prípadne aj ďalších zúčastnených stranách, aby bolo jednoznačne jasné, kto je zmluvnou stranou.

Písm. b)**Charakteristika pracovného miesta**

Opis vytvoreného pracovného miesta alebo miest, vrátane ich špecifik, aby bolo zrejmé, aký druh práce a pozícií sa podporuje.

Písm. c)

Počet, profesijná a kvalifikačná štruktúra zamestnancov a rozsah pracovného času

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Dohoda musí uvádzať, koľko zamestnancov bude prijatých, ich kvalifikačné požiadavky a dohodnutý pracovný čas, či ide napríklad o plný alebo čiastočný úväzok.

Písm. d)

Dátum obsadenia pracovného miesta

Konkrétny termín, kedy má zamestnanec začať pracovať na podporovanom pracovisku.

Písm. e)

Výška príspevku, jeho špecifikácia a spôsob úhrady

Musí byť jasne stanovené, koľko a akým spôsobom bude príspevok vyplatený.

Písm. f)

Podmienky poskytovania príspevku

Dohoda stanovuje konkrétne podmienky, ktoré musí zamestnávateľ dodržať, aby si zachoval nárok na príspevok.

Písm. g)

Spôsob kontroly plnenia podmienok

Dohoda popisuje, ako bude úrad kontrolovať, či zamestnávateľ dodržiava podmienky, napr. predkladanie správ, dokladov.

Písm. h)

Podmienky a termín zúčtovania príspevku

Dohoda určuje, ako a kedy bude zúčtovaný poskytnutý príspevok, napr. na základe predloženej doklady.

Písm. i)

Povinnosť a spôsob vrátenia príspevku

Dohoda musí stanoviť, kedy a ako má zamestnávateľ vrátiť príspevok alebo jeho časť, ak poruší podmienky dohody alebo dôjde k závažnému porušeniu.

Písm. j)

Závazok predložiť pracovné zmluvy a oznámiť ukončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ je povinný doložiť úrad pracovné zmluvy a oznámiť každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 10 kalendárnych dní.

Písm. k)

Závazok zachovať podporované pracovné miesto

Dohoda viaže zamestnávateľa zachovať vytvorené pracovné miesto minimálne počas obdobia uvedeného v odseku 5, čiže § 50 ods. 5.

Písm. l)

Závazok oznamovať zmenu podmienok

Zamestnávateľ musí oznámiť úradu každú zmenu v dohodnutých podmienkach do 30 kalendárnych dní, aby bola dohoda aktualizovaná a kontrola možná.

Písm. m)

Ďalšie dohodnuté náležitosti

Dohoda môže obsahovať aj ďalšie ustanovenia, ktoré si zmluvné strany dohodnú podľa konkrétnych okolností.

Poznámka

Znenie zabezpečuje, že dohoda o príspevku bude mať všetky potrebné náležitosti pre jasné, transparentné a právne záväzné nastavenie vzťahu medzi úradom práce a zamestnávateľom. Detailná regulácia náležitostí dohody zároveň pomáha predchádzať nedorozumeniam, zneužitiu alebo nesplneniu podmienok, čím sa zvyšuje efektívnosť podpory zamestnávania znevýhodnených uchádzačov.

§ 51

Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe

(1) Absolventská prax podľa tohto zákona umožňuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy.

(2) Absolventská prax sa môže vykonávať na základe uzatvorenej písomnej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom školy vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac a úradom a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom.

(3) Absolventská prax sa vykonáva najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Začiatok vykonávania absolventskej praxe a jej rozsah určuje zamestnávateľ. Po skončení absolventskej praxe vydá zamestnávateľ absolventovi školy potvrdenie o vykonaní absolventskej praxe.

(4) Počas vykonávania absolventskej praxe uchádzač o zamestnanie nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu podľa § 6 ods. 2 písm. a).

(5) Počas vykonávania absolventskej praxe môže úrad poskytnúť absolventovi školy príspevok v sume životného minima pre jednu

pľnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu^{13a)} mesačne na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe. Príspevok sa kráti za dni voľna podľa odsekov 6 a 7 a za ďalšie hodiny neprítomnosti na absolventskej praxi na základe evidencie dochádzky predkladanej úradu podľa odseku 9 písm. d). Na účely krátenia príspevku podľa druhej vety sa za deň považujú štyri hodiny. Výsledná suma príspevku sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Úrad poskytne absolventovi školy náhradu poistného na úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe **najviac v sume 15 eur**.

(6) Počas vykonávania absolventskej praxe má absolvent školy nárok na voľno v rozsahu desiatich pracovných dní. Tento nárok vzniká najskôr po uplynutí dvoch mesiacov vykonávania absolventskej praxe.

(7) Okrem poskytnutia voľna v rozsahu desiatich pracovných dní zamestnávateľ ospravedlní absolventovi školy neprítomnosť na vykonávaní absolventskej praxe z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti alebo z dôvodu ošetrovania člena rodiny.

(8) Dohoda uzatvorená podľa odseku 2 medzi úradom a absolventom školy obsahuje najmä

- a) záväzok úradu zabezpečiť absolventovi školy vykonávanie absolventskej praxe u dohodnutého zamestnávateľa,
- b) záväzok absolventa školy vykonávať absolventskú prax u zamestnávateľa dohodnutého úradom,
- c) začiatok a dĺžku vykonávania absolventskej praxe,
- d) druh a spôsob získavania praktických skúseností, druh pracovného miesta, na ktorom sa bude absolventská prax vykonávať,
- e) záväzok absolventa školy dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy, vnútorné predpisy zamestnávateľa a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní absolventskej praxe, s ktorými bol preukázateľne oboznámený,
- f) záväzok absolventa školy uhradiť úradu náhradu škody, ktorú spôsobil zamestnávateľovi úmyselným konaním,
- g) záväzok absolventa školy uzatvoriť poistnú zmluvu o úrazovom poistení počas vykonávania absolventskej praxe,
- h) záväzok úradu uhrádzať absolventovi školy príspevok podľa odseku 5 do 15 kalendárnych dní odo dňa predloženia evidencie dochádzky absolventa školy zamestná-

vateľom podľa odseku 9 písm. d).

(9) Dohoda medzi úradom a zamestnávateľom uzatvorená podľa odseku 2 obsahuje najmä

- a) záväzok zamestnávateľa vytvárať absolventovi školy podmienky na vykonávanie absolventskej praxe,
- b) druh a spôsob získavania praktických skúseností, druh pracovného miesta, na ktorom bude absolventská prax vykonávaná a funkcia alebo profesia fyzickej osoby, pod ktorej vedením bude uchádzač o zamestnanie absolventskú prax vykonávať,
- c) záväzok zamestnávateľa preukázateľne oboznámiť absolventa školy so všeobecne záväznými právnymi predpismi, s vnútornými predpismi a predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní absolventskej praxe,
- d) záväzok zamestnávateľa viesť evidenciu dochádzky absolventa školy a predkladať ju mesačne do desiatich pracovných dní po uplynutí kalendárneho mesiaca úradu,
- e) záväzok zamestnávateľa oznámiť úradu neúčast absolventa školy na vykonávaní absolventskej praxe, ako aj predčasné skončenie vykonávania absolventskej praxe najneskôr do dvoch pracovných dní,
- f) záväzok zamestnávateľa, že povereným zamestnancom úradu umožní vykonať kontrolu plnenia tejto dohody,
- g) záväzok zamestnávateľa, že nezniží počet pracovných miest z dôvodu prijatia uchádzača o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe.

Komentár k § 51

Ustanovenie upravuje príspevok na vykonávanie absolventskej praxe.

Ods. 1

Význam absolventskej praxe

Absolventská prax slúži ako nástroj na prepojenie teoretického vzdelania s praktickými skúsenosťami v reálnom pracovnom prostredí. Jej cieľom je, aby absolvent získal odborné zručnosti a praktické skúsenosti, ktoré korešpondujú s jeho dosiahnutým vzdelaním. To je dôležité pre zvýšenie jeho uplatniteľnosti na trhu práce.

Ods. 2

Podmienky vykonávania absolventskej praxe

Absolventská prax sa realizuje na základe

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

dvojitaj písomnej dohody:

- **medzi absolventom**, ktorý musí byť evidovaný ako uchádzač o zamestnanie aspoň jeden mesiac, a **úradom práce**,
- **medzi úradom práce a zamestnávateľom**, ktorý prax zabezpečuje.

Týmto je zabezpečená právna istota a jasné záväzky všetkých zúčastnených strán.

Ods. 3

Trvanie a rozsah praxe

Prax sa môže vykonávať minimálne tri a maximálne šesť mesiacov, bez možnosti jej predĺženia alebo opakovania, **v rozsahu 20 hodín** týždenne. Rozsah a začiatok praxe určuje zamestnávateľ, ktorý je zároveň povinný vystaviť potvrdenie o vykonaní praxe, čo je pre absolventa dôležitý doklad pre ďalšiu kariéru.

Ods. 4

Obmedzenie pracovnoprávneho vzťahu

Počas praxe absolvent nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu podľa § 6 ods. 2 písm. a), čo znamená, že prax nie je štandardným pracovným pomerom a nesmie byť zamieňaná s bežným zamestnaním.

Ods. 5

Finančná podpora počas praxe

Úrad práce môže absolventovi mesačne poskytovať príspevok vo výške životného minima, ktorý slúži na úhradu nevyhnutných osobných výdavkov počas praxe.

Tento príspevok **sa kráti** v prípade voľna alebo neprítomnosti, pričom **za jeden deň sa počítajú štyri hodiny praxe**. Výsledná suma sa zaokrúhľuje nahor na najbližší eurocent. Okrem toho úrad hradí poisťné na úrazové poistenie absolventa **do sumy 15 eur mesačne**.

Upozornenie

Z dôvodu prevencie neefektívneho vynakladania verejných finančných prostriedkov sa v § 51 ods. 5 zavádza horná hranica náhrady poisťného na úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe.

Ods. 6

Nárok na voľno počas praxe

Absolvent má nárok na **voľno v rozsahu 10 pracovných dní**, ktoré môže využiť až po dvoch mesiacoch vykonávania praxe. Tento mechanizmus umožňuje riešiť osobné záležitosti či odpočinok počas dlhšieho obdobia praxe.

Ods. 7

Ospravedlnenie neprítomnosti

Okrem uvedeného voľna zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť absolventa z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti alebo ošetrovania člena rodiny. Tým sa chráni absolvent pred stratou príspevku či inými nepriaznivými následkami počas legitímnych dôvodov neprítomnosti.

Poznámka

Tieto ustanovenia poskytujú jasný rámec pre vykonávanie absolventskej praxe ako formy podpory mladých ľudí pri vstupe na trh práce. Zabezpečujú právnu istotu, primeranú finančnú podporu a ochranu práv absolventov počas praxe, čo prispieva k zlepšeniu ich uplatniteľnosti a postupnému prechodu do pracovného pomeru.

Dohody o vykonávaní absolventskej praxe sú vymedzené v znení odsekov 8 a 9.

Ods. 8

Dohoda medzi úradom a absolventom školy

Tento odsek upravuje základné náležitosti písomnej dohody, ktorá sa uzatvára medzi úradom práce a absolventom evidovaným ako uchádzač o zamestnanie, a obsahuje záväzky oboch strán.

Písm. a), b)

Úrad sa zaväzuje zabezpečiť prax u konkrétneho zamestnávateľa, absolvent sa zaväzuje prax vykonávať. Tým sa jasne definuje vzťah a povinnosti účastníkov.

Písm. c), d)

Dohoda stanovuje začiatok, dĺžku praxe a charakter pracovného miesta, čo zabezpečuje, že prax bude relevantná k vzdelaniu absolventa a praktickým skúsenostiam, ktoré potrebuje získať.

Písm. e)

Absolvent je povinný dodržiavať právne predpisy, vnútorné pravidlá zamestnávateľa a predpisy BOZP, s ktorými musí byť riadne oboznámený, čo chráni jeho bezpečnosť a právny poriadok na pracovisku.

Písm. f)

Absolvent nesie zodpovednosť za škodu, ktorú úmyselne spôsobí zamestnávateľovi, čím sa predchádza zneužívaniu praxe a motivuje sa zodpovedné správanie.

Písm. g)

Absolvent musí byť poistený proti úrazu počas praxe, čo chráni jeho zdravie a zabezpečuje kompenzácie v prípade úrazu.

Písm. h)

Úrad sa zaväzuje vyplatiť príspevok absolventovi do 15 kalendárnych dní od predloženia evidencie dochádzky zamestnávateľom, čo zabezpečuje finančnú istotu absolventa počas praxe.

Upozornenie

V nadväznosti na zistenia aplikačnej praxe sa právnou úpravou od 1. 9. 2025 upravuje lehota na úhradu príspevku na vykonávanie absolventskej praxe zo strany úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Ods. 9**Dohoda medzi úradom a zamestnávateľom**

Uvedené znenie definuje náležitosti dohody medzi úradom a zamestnávateľom, ktorá má zabezpečiť riadne a efektívne vykonávanie absolventskej praxe.

Písm. a)

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť vhodné podmienky na vykonávanie praxe, čím sa zabezpečuje kvalita vzdelávacieho procesu.

Písm. b)

Dohoda konkretizuje pracovné miesto, spôsob získavania praktických skúseností a osobu, ktorá bude absolventa viesť, čím sa zabezpečuje odborné vedenie praxe.

Písm. c)

Zamestnávateľ musí absolventa oboznámiť s právnymi, vnútornými a bezpečnostnými predpismi, čo je dôležité pre jeho bezpečnosť a právne vedomie na pracovisku.

Písm. d)

Povinnosť viesť a predkladať evidenciu dochádzky zaručuje transparentnosť výkonu praxe a umožňuje kontrolu dochádzky absolventa úradom.

Písm. e)

Zamestnávateľ je povinný včas oznámiť úradu neprítomnosť alebo ukončenie praxe absolventa, čím sa umožňuje včasná reakcia úradu a prípadná korekcia dohody.

Písm. f)

Zamestnávateľ umožní kontrolu plnenia dohody povereným zamestnancom úradu, čo zabezpečuje dohľad nad dodržiavaním podmienok.

Písm. g)

Zamestnávateľ nesmie znížovať počet pracovných miest z dôvodu prijatia absolventa na prax, čím sa chráni cieľ vytvárania nových pracovných príležitostí pre absolventov a predchádza sa zneužívaniu systému.

Poznámka

Ustanovenie zabezpečuje, že absolventska prax je riadne regulovaná a kontrolovaná, s jasným rozdelením práv a povinností medzi úradom, absolventom a zamestnávateľom. Cieľom je efektívne prepojiť vzdelanie s praktickými skúsenosťami, zároveň chrániť absolventa a zamestnávateľa a zabezpečiť transparentnosť a zodpovednosť počas trvania praxe.

§ 51a

Zrušený.

§ 52**Príspevok na aktivačnú činnosť**

(1) Úrad môže obci, samosprávnemu kraju alebo právnickej osobe podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu poskytnúť príspevok na aktivačnú činnosť (ďalej len „príspevok“) vykonávanú dlhodobou nezamestnaným občanom, ktorý je členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi (ďalej len „dlhodobou nezamestnaný občan v hmotnej núdzi“), ak obec, samosprávny kraj alebo právnická osoba podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu o príspevok písomne požiada. Prílohou k žiadosti o poskytnutie príspevku je zámer aktivačnej činnosti, ktorý je základom na posúdenie komisiou podľa § 18 ods. 4. Náležitosti zámeru aktivačnej činnosti a kritériá na hodnotenie efektívnosti, reálnosti a účelnosti zámeru aktivačnej činnosti určí ústredie vnútorným predpisom.

(2) Aktivačná činnosť na účely tohto zákona je podpora udržiavania pracovných návykov, získavanie praktických skúseností a podpora rozvoja zručností dlhodobou nezamestnaného občana v hmotnej núdzi pre potreby trhu práce. Aktivačná činnosť sa vykonáva formou

a) menších obecných služieb pre obec vykonávaním prác, ktoré sú určené na

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia v obci, zlepšenie ekonomických podmienok, sociálnych podmienok a kultúrnych podmienok obyvateľov obce, starostlivosť o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, podporu vzdelávania, rozvoj a poskytovanie sociálnych služieb a ďalších činností v sociálnej oblasti, rozvoj a ochranu duchovných a kultúrnych hodnôt a na rozvoj a podporu komunitnej činnosti,

- b) služieb vo verejnom záujme vykonávaním prác, ktoré sú určené na pomoc pri starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, imigrantov, osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, drogovu a inak závislé osoby, nezaopatrené deti a ďalšie osoby odkázané na starostlivosť iných osôb a o rodinu, pri poskytovaní verejnoprospešných služieb a ďalších služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry a športu, pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva alebo pri poskytovaní pomoci pri prírodných katastrofách, ekologických katastrofách, humanitárnej pomoci a pomoci v civilnej ochrane alebo v súvislosti s mimoriadnou situáciou, núdzovým stavom alebo výnimočným stavom.

(3) Aktivačnú činnosť vykonávanú formou

- a) menších obecných služieb pre obec organizuje
 1. obec alebo
 2. rozpočtová organizácia alebo príspevková organizácia, ktorej zriaďovateľom je obec,
- b) služieb vo verejnom záujme organizuje
 1. samosprávny kraj,
 2. rozpočtová organizácia alebo príspevková organizácia, ktorej zriaďovateľom je samosprávny kraj, alebo
 3. právnická osoba, ktorá vykonáva svoju činnosť v niektojej z oblastí podľa odseku 2 písm. b), ak túto činnosť nevykonáva na účel dosiahnutia zisku.

(4) Na účely organizovania aktivačnej činnosti vykonávanej formou menších obecných služieb pre obec miestne prísluš-

ný úrad poskytuje obci raz za mesiac údaje o dlhodobo nezamestnaných občanoch v hmotnej núdzi, ktorých vedie v evidencii uchádzačov o zamestnanie, v tomto rozsahu:

- a) meno, priezvisko a dátum narodenia,
- b) adresa trvalého pobytu,
- c) dosiahnutý stupeň vzdelania, získané odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce,
- d) dĺžka vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- e) informácia o tom, či je členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi.

(5) Na účely organizovania aktivačnej činnosti vykonávanej formou služieb vo verejnom záujme miestne príslušný úrad poskytne samosprávnemu kraju alebo právnickej osobe podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu na základe ich žiadosti údaje o dlhodobo nezamestnaných občanoch v hmotnej núdzi, ktorých vedie v evidencii uchádzačov o zamestnanie, v rozsahu podľa odseku 4. Miestne príslušný úrad podľa prvej vety je úrad, v ktorého územnom obvode sa organizuje aktivačná činnosť formou služieb vo verejnom záujme.

(6) Na účely organizovania aktivačnej činnosti vykonávanej formou menších obecných služieb pre obec môže obec spolupracovať s inými obcami na základe zmluvy uzavretej podľa osobitného predpisu.⁴⁹⁾ Ak dlhodobo nezamestnaný občan v hmotnej núdzi vykonáva aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec organizovanú v spolupráci s inými obcami podľa prvej vety mimo územia obce, v ktorej má trvalý pobyt, musí byť táto aktivačná činnosť vykonávaná v záujme obce, v ktorej má dlhodobo nezamestnaný občan v hmotnej núdzi trvalý pobyt.

(7) Dlhodobo nezamestnaný občan v hmotnej núdzi nesmie byť počas vykonávania aktivačnej činnosti v pracovnoprávnom vzťahu podľa § 6 ods. 2 písm. a).

(8) Účasť dlhodobo nezamestnaného občana v hmotnej núdzi na aktivačnej činnosti vykonávanej formou služieb vo verejnom záujme je dobrovoľná.

(9) Dlhodobo nezamestnaný občan v hmotnej núdzi vykonáva aktivačnú činnosť najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne s možnosťou predĺženia ich vykoná-

vania najviac o ďalších šesť kalendárnych mesiacov.

(10) Príspevok je určený na úhradu časti

- a) nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné náradie a úrazové poistenie dlhodobozamestnaných občanov v hmotnej núdzi a úhradu časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním aktivačnej činnosti,
- b) celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje aktivačnú činnosť, a
- c) cestovných výdavkov na dopravu dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi do miesta vykonávania aktivačnej činnosti, ak miesto vykonávania aktivačnej činnosti je mimo územia obce, v ktorej má dlhodobozamestnaný občan v hmotnej núdzi trvalý pobyt.

(11) Mesačná výška príspevku podľa

- a) odseku 10 písm. a) počas prvých šiestich kalendárnych mesiacov aktivačnej činnosti je najviac 7 % a počas ďalších šiestich kalendárnych mesiacov aktivačnej činnosti je najviac 4 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi vykonávajúceho aktivačnú činnosť,
- b) odseku 10 písm. b) je najviac 3 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi vykonávajúceho aktivačnú činnosť,
- c) odseku 10 písm. c) je najviac 40 eur na jedného dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi vykonávajúceho aktivačnú činnosť mimo územia obce, v ktorej má trvalý pobyt, v závislosti od vzdialenosti miesta vykonávania aktivačnej činnosti od miesta trvalého pobytu dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi a od počtu dní v kalendárnom mesiaci, počas ktorých dlhodobozamestnaný občan v hmotnej núdzi vykonával aktivačnú činnosť.

(12) Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má dlhodobozamestnaný občan v hmotnej núdzi trvalý pobyt.

(13) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi úradom a obcou, medzi úradom a samosprávnym krajom alebo medzi úradom a právnickou osobou podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu, ktorá obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) počet dlhodobozamestnaných občanov v hmotnej núdzi prijatých na vykonávanie aktivačnej činnosti a dĺžku trvania vykonávania aktivačnej činnosti jedným dlhodobozamestnaným občanom v hmotnej núdzi,
- c) druh vykonávaných pracovných činností,
- d) časový rozsah aktivačnej činnosti,
- e) celkovú výšku príspevku, termín a dĺžku poskytovania príspevku,
- f) počet zamestnancov, ktorí organizujú vykonávanie aktivačnej činnosti, a týždenný rozsah odpracovaných hodín jedným zamestnancom, ktorý organizuje vykonávanie aktivačnej činnosti,
- g) záväzok úradu, že poskytne príspevok mesačne, najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dohodnutých dokladov,
- h) záväzok obce, samosprávneho kraja alebo právnickej osoby podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu, že oznámi úradu každé nedodržanie rozsahu hodín vykonávania aktivačnej činnosti dlhodobozamestnaným občanom v hmotnej núdzi,
- i) záväzok obce, samosprávneho kraja alebo právnickej osoby podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu, že najneskôr do 15 dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru zamestnanca, ktorý organizuje vykonávanie aktivačnej činnosti,
- j) záväzok obce, samosprávneho kraja alebo právnickej osoby podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu, že pri skončení vykonávania aktivačnej činnosti poskytne úradu zoznam činností, ktoré vykonával dlhodobozamestnaný občan v hmotnej núdzi,
- k) podmienky poskytovania príspevku,
- l) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- m) spôsob a lehotu vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia do-

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

hodnutých podmienok,
n) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(14) Ak obec, samosprávny kraj alebo právnická osoba podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu porušili dohodu podľa odseku 13 a úrad z tohto dôvodu odstúpil od dohody, novú dohodu je možné uzatvoriť najskôr po uplynutí jedného roka odo dňa odstúpenia úradu od predchádzajúcej dohody.

(15) Úrad uzatvára s dlhodobozamestnaným občanom v hmotnej núdzi dohodu o podmienkach vykonávania aktivačnej činnosti, ktorá obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) druh pracovných činností pri vykonávaní aktivačnej činnosti,
- c) začiatok a dĺžku vykonávania aktivačnej činnosti,
- d) záväzok úradu zabezpečiť dlhodobozamestnanému občanovi v hmotnej núdzi vykonávanie aktivačnej činnosti,
- e) záväzok dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi vykonávať aktivačnú činnosť zabezpečenú úradom,
- f) záväzok dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi dodržiavať vnútorné predpisy a pokyny obce, samosprávneho kraja alebo právnickej osoby podľa odseku 3 písm. b) tretieho bodu a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní aktivačnej činnosti, s ktorými bol preukázateľne oboznámený,
- g) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(16) Ak dočasná pracovná neschopnosť dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi počas vykonávania aktivačnej činnosti trvá viac ako 30 dní, úrad od dohody podľa odseku 15 odstúpi.

Komentár k § 52

Upozornenie

Novou právnou úpravou § 52 sa definuje nový zákonný rámec poskytovania príspevku na aktivačnú činnosť. Rozširujú sa možnosti vykonávania aktivačnej činnosti formou služieb vo verejnom záujme vykonávaním prác vo vymedzených oblastiach podľa odseku 2 písm. b), napríklad pri poskytovaní služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry alebo športu, s cieľom podporiť získa-

vanie praktických schopností a rozvoj zručností dlhodobozamestnaných občanov v hmotnej núdzi potrebných pre trh práce vykonávaním kvalifikovanejších pracovných činností. V tejto súvislosti sa rozširuje okruh osôb, ktoré organizujú aktivačnú činnosť o právnickú osobu, ktorá vykonáva svoju činnosť v niektorej z oblastí podľa odseku 2 písm. b), ak túto činnosť nevykonáva za účelom dosiahnutia zisku. S cieľom zabezpečiť hospodárnosť vynakladania finančných prostriedkov z verejných zdrojov pri poskytovaní príspevku na aktivačnú činnosť sa ako nevyhnutná súčasť žiadosti zavádza zámer aktivačnej činnosti na hodnotenie efektívnosti, reálnosti a účelnosti aktivačnej činnosti. Zavádza sa nový príspevok určený na úhradu cestovných výdavkov na dopravu dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi do miesta vykonávania aktivačnej činnosti mimo územia obce, v ktorej má dlhodobozamestnaný občan v hmotnej núdzi trvalý pobyt, v maximálnej mesačnej výške 40 eur na jedného dlhodobozamestnaného občana. Na účely organizovania aktivačnej činnosti vykonávanej formou menších obecných služieb pre obec môže obec spolupracovať s inými obcami na základe zmluvy uzavretej podľa § 20a zákona Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. Spolupráca obcí pri organizovaní aktivačnej činnosti sa umožňuje v prípade, ak vykonávanie aktivačnej činnosti je v záujme každej z dotknutých obcí.

Ods. 1 až 3

Účel a základný rámec

Zákon ustanovuje podmienky, aby úrad práce poskytol finančný príspevok obci, samosprávnejmu kraju alebo určitej právnickej osobe na organizovanie aktivačnej činnosti pre dlhodobozamestnaných občanov, ktorí sú zároveň členmi domácnosti poberajúcej pomoc v hmotnej núdzi. Aktivačná činnosť má charakter podpory udržiavania pracovných návykov, získavania praktických skúseností a rozvoja zručností, ktoré môžu zvýšiť ich uplatniteľnosť na trhu práce.

Aktivačná činnosť sa rozdeľuje na dve hlavné

formy:

- **Menšie obecné služby pre obec**
Ide o ochranu životného prostredia, sociálnu a kultúrnu podporu, rozvoj komunitnej činnosti.

- **Služby vo verejnom záujme**

Ide o pomoc sociálne znevýhodneným osobám, ochrana životného prostredia, humanitárna pomoc a pod.

Organizácia aktívnej činnosti **závisí od typu služby a príslušnej verejnej správy**, a to obec, samosprávny kraj, alebo iná právnická osoba.

Ods. 4 až 5

Poskytovanie údajov

Úrad práce je povinný poskytovať potrebné informácie o evidovaných dlhodobo nezamestnaných osobách, ktoré **spĺňajú kritériá** na aktívnu činnosť, príslušným subjektom, ktoré aktívnu činnosť organizujú. Ide o údaje ako meno, trvalý pobyt, vzdelanie, dĺžka evidencie a informácia o členstve v domácnosti poberajúcej pomoc v hmotnej núdzi.

Ods. 6

Spolupráca obcí

Zákon umožňuje obciam organizovať aktívnu činnosť v spolupráci s inými obcami, čo umožňuje flexibilitu najmä v prípadoch, keď aktívna činnosť prebieha mimo územia obce trvalého pobytu účastníka, avšak **musí byť v záujme tejto obce**.

Ods. 7 až 9

Obmedzenia a dobrovoľnosť

Osoba vykonávajúca aktívnu činnosť nesmie byť súčasne v pracovnoprávnom vzťahu (teda nejde o štandardný pracovný pomer, ale o aktívnu podporu).

Účasť na aktívnej činnosti je dobrovoľná, čo je dôležité z hľadiska právneho postavenia účastníka. Maximálna doba vykonávania je **šesť mesiacov**, s možnosťou predĺženia o ďalších šesť mesiacov, pričom rozsah je max. 20 hodín týždenne.

Ods. 10 až 12

Finančné aspekty

Príspevok slúži na pokrytie:

- nákladov na pracovné prostriedky, poisťenie a ďalšie výdavky spojené s aktívnou činnosťou,
- nákladov na zamestnancov, ktorí aktívnu činnosť organizujú,
- cestovných nákladov účastníka aktívnej činnosti, ak je aktivita mimo jeho trvalého po-

bytu (limit do 40 eur).

Príspevok je vyplácaný **miestnemu úradu**, ktorý zodpovedá za oblasť trvalého bydliska nezamestnaného.

Ods. 13 až 14

Dohoda o poskytnutí príspevku

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody medzi úradom práce a obcou, samosprávnym krajom alebo právnickou osobou, ktorá musí obsahovať detailné náležitosti ako identifikácia strán, počet a dĺžka aktívnych osôb, druh činnosti, výška a podmienky príspevku, spôsob kontroly a prípadného vrátenia financií.

Ak došlo k porušeniu dohody zo strany prijímateľa a úrad od nej odstúpil, nová dohoda môže byť uzatvorená **až po roku**.

Ods. 15 až 16

Dohoda s dlhodobo nezamestnaným

Úrad práce uzatvára s dlhodobo nezamestnaným občanom dohodu o vykonávaní aktívnej činnosti, ktorá musí obsahovať údaje o druhu prác, začiatku a dĺžke činnosti, záväzky oboch strán a pravidlá bezpečnosti. Ak dlhodobo nezamestnaný nastúpi dočasnú pracovnú neschopnosť trvajúcu **viac ako 30 dní**, úrad môže od dohody odstúpiť.

Poznámka

Uvedené znenie slúži ako nástroj sociálnej a pracovnej integrácie osôb, ktoré sú na trhu práce dlhodobo znevýhodnené a zároveň v hmotnej núdzi. Umožňuje im formou dobrovoľnej aktívnej činnosti získať pracovné návyky a skúsenosti, ktoré môžu zvýšiť ich šance na uplatnenie na trhu práce. Zároveň chráni práva a záujmy všetkých účastníkov a zabezpečuje transparentnosť a efektívnosť vynakladania verejných prostriedkov.

§ 53

Príspevok na dochádzku za prácou

(1) Úrad poskytuje mesačne príspevok na dochádzku za prácou (ďalej len „príspevok“) na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve zamestnancovi, ak o príspevok písomne požiada do jedného mesiaca odo dňa nástupu do zamestnania. Zamestnancom podľa prvej vety je zamestnanec, ktorý bol

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

- a) uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace a ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu uvedeného v § 36 ods. 1 písm. a),
- b) uchádzačom o zamestnanie, ktorý je členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi, a ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu uvedeného v § 36 ods. 1 písm. a) alebo
- c) osobou v hmotnej núdzi bezprostredne pred nástupom do zamestnania.

(2) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnancom. Príspevok sa poskytuje najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov. Príspevok sa poskytuje aj počas ďalších najviac šiestich kalendárnych mesiacov zamestnancovi, ktorý bol pred získaním zamestnania znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie.

(3) Príspevok sa poskytuje najviac v sume 150 eur mesačne v závislosti od vzdialenosti miesta výkonu zamestnania od miesta trvalého pobytu alebo od miesta prechodného pobytu zamestnanca a od počtu odpracovaných dní, v ktorých zamestnanec dochádzal z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania v kalendárnom mesiaci.

(4) Príspevok poskytuje úrad, v ktorého evidencii uchádzačov o zamestnanie alebo evidencii osôb v hmotnej núdzi bol zamestnanec vedený, do 30 kalendárnych dní odo dňa preukázania trvania zamestnania. Zamestnanec je povinný preukázať trvanie zamestnania do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa príspevok poskytuje.

(5) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 2 obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) adresu miesta trvalého pobytu alebo miesta prechodného pobytu zamestnanca a miesta výkonu zamestnania uvedené v pracovnej zmluve,
- c) vzdialenosť miesta výkonu zamestnania od miesta trvalého pobytu alebo od miesta prechodného pobytu zamestnanca,
- d) obdobie poskytovania príspevku,
- e) maximálnu výšku príspevku a spôsob jeho poskytovania,
- f) podmienky poskytnutia príspevku,

- g) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- h) záväzok zamestnanca, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- i) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(6) Ak počas poskytovania príspevku zamestnanec nastúpi do ďalšieho zamestnania bezprostredne nadväzujúceho na predchádzajúce zamestnanie, v poskytovaní príspevku sa pokračuje.

(7) Ak sa zamestnancovi začne poskytovať príspevok podľa § 53a ods. 6, poskytovanie príspevku podľa odseku 1 sa zastaví.

(8) Príspevok sa môže opätovne poskytnúť po uplynutí jedného roka od ukončenia obdobia jeho poskytovania.

Komentár k § 53

Upozornenie

Právna úprava od 1. 9. 2025 rozširuje okruh osôb, ktorým sa poskytuje príspevok na dochádzku za prácou o zamestnanca, ktorý bol osobou v hmotnej núdzi bezprostredne pred nástupom do zamestnania, čím sa zvyšujú možnosti pre osobu v hmotnej núdzi uplatniť sa na trhu práce a zotrvať v zamestnaní prostredníctvom zníženia výdavkov na dopravu počas prvých šiestich mesiacov od nástupu do zamestnania. Úprava maximálnej výšky príspevku na 150 eur za kalendárny mesiac reaguje na zrušenie vymedzenia vzdialenostných pásiem nad 150 km pri poskytovaní príspevku vychádzajúc z poznatkov aplikačnej praxe a z účelu poskytovania príspevku na dochádzku za prácou, ktorým je podpora znížovania cestovných výdavkov zamestnanca pri pravidelnom, dennom dochádzaní do zamestnania. Príspevok sa poskytuje aj v prípade, ak zamestnanec nastúpi do ďalšieho zamestnania bezprostredne nadväzujúceho na predchádzajúce zamestnanie počas obdobia poskytovania príspevku. Za bezprostredne nadväzujúce zamestnanie sa na účel poskytovania príspevku podľa § 53 a tiež aj príspevku podľa § 53a považuje vznik pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu naj-

neskôr v nasledujúci pracovný deň po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu.

Cieľom ustanovenia je finančne podporiť osoby, ktoré **získali zamestnanie po období nezamestnanosti alebo hmotnej núdze**, pri zabezpečení dopravy do práce. Príspevok pomáha prekonať bariéry spojené s dochádzaním, ktoré by mohli brániť udržaniu si zamestnania.

Ods. 1

Nárok na príspevok

Príspevok môže získať zamestnanec, ktorý splní jednu z nasledovných podmienok:

- bol evidovaný ako uchádzač o zamestnanie **najmenej 3 mesiace** a bol vyradený z evidencie z dôvodu nástupu do práce podľa § 36 ods. 1 písm. a),
- bol uchádzačom, ktorý zároveň je **členom domácnosti poberajúcej pomoc v hmotnej núdzi**,
- bol osobou **v hmotnej núdzi** bezprostredne pred nástupom do zamestnania.

Žiadosť o príspevok je potrebné podať do jedného mesiaca od nástupu do práce. Tým sa zabezpečuje, že príspevok bude adresovaný najmä novozamestnaným osobám z rizikových skupín.

Ods. 2

Poskytovanie príspevku a doba trvania

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody medzi úradom a zamestnancom. Maximálna doba poskytovania je 6 kalendárnych mesiacov, s možnosťou predĺženia **o ďalších 6 mesiacov** pre osoby, ktoré boli pred získaním zamestnania znevýhodnenými uchádzačmi, a to napr. dlhodobo nezamestnaní, osoby so zdravotným znevýhodnením.

Ods. 3

Výška príspevku

Maximálna suma je **150 eur mesačne**, pričom konkrétna výška závisí od:

- vzdialenosti medzi miestom trvalého alebo prechodného pobytu a miestom výkonu práce,
- počtu odpracovaných dní v mesiaci, počas ktorých dochádzka prebiehala.

Toto nastavenie umožňuje prispôsobiť podporu skutočným nákladom na dopravu.

Ods. 4

Poskytovateľ a lehota vyplatenia

Príspevok poskytuje úrad práce, kde bol za-

mestnanec evidovaný pred nástupom do zamestnania. Výplata musí byť realizovaná **do 30 dní** po preukázaní skutočného trvania pracovného pomeru. Zamestnanec je pritom povinný preukázať trvanie zamestnania **najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa príspevok žiada**.

Ods. 5

Obsah dohody o poskytnutí príspevku

Dohoda musí obsahovať všetky podstatné náležitosti, ako sú:

- identifikačné údaje,
- adresy pobytu a práce,
- vzdialenosť a obdobie poskytovania,
- maximálna suma a spôsob vyplácania,
- povinnosti zamestnanca vrátane oznamovania zmien,
- spôsob kontroly dodržiavania podmienok.

Týmto sa zabezpečuje **transparentnosť a kontrola** použitia prostriedkov.

Ods. 6 a 7

Pokračovanie a prerušovanie príspevku

Ak zamestnanec po skončení jedného pracovného pomeru nastúpi bezprostredne do ďalšieho, poskytovanie príspevku pokračuje. Naopak, ak začne čerpať iný druh príspevku na dochádzku podľa § 53a ods. 6, tento príspevok **sa pozastaví**.

Ods. 8

Opätovné poskytnutie príspevku

Príspevok môže byť opätovne poskytnutý až po uplynutí jedného roka od ukončenia predchádzajúceho obdobia jeho čerpania. Toto opatrenie zabraňuje zneužívaniu príspevku na trvalú kompenzáciu dochádzky.

Poznámka

Ustanovenie predstavuje významný nástroj na podporu začleňovania znevýhodnených skupín na trh práce. Finančne kompenzuje náklady na dochádzku, čím uľahčuje udržanie si zamestnania a znižuje riziko návratu do evidencie nezamestnaných. Je viazaný na písomnú dohodu, čo umožňuje kontrolu a zabezpečuje správne použitie finančných prostriedkov.

§ 53a

Príspevok na podporu mobility za prácou

(1) Úrad poskytuje mesačne príspevok na podporu mobility za prácou (ďalej len „príspevok“) na úhradu časti výdavkov na bývanie

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

súvisiacich so zmenou pobytu v súvislosti so získaním zamestnania najmenej na šesť mesiacov zamestnancovi, ktorý bol uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace a ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu podľa § 36 ods. 1 písm. a), ak o príspevok písomne požiada najneskôr do troch mesiacov odo dňa vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie, alebo zamestnancovi podľa odseku 6. Prílohou k žiadosti je kópia dokladu o zmene trvalého pobytu alebo o nahlásení prechodného pobytu a kópia pracovnej zmluvy. Ak počas poskytovania príspevku zamestnanec nastúpi do ďalšieho zamestnania bezprostredne nadväzujúceho na predchádzajúce zamestnanie alebo ak zamestnanec zmení miesto trvalého pobytu alebo nahlási nový prechodný pobyt, ktoré sú vzdialené od miesta pôvodného pobytu podľa odseku 2 najmenej 50 km, v poskytovaní príspevku sa pokračuje. Príspevok sa neposkytuje, ak je zamestnancovi poskytovaný príspevok podľa § 53.

(2) Zmena pobytu na účely poskytnutia príspevku je zmena miesta trvalého pobytu alebo nahlásenie prechodného pobytu, ak je miesto nového trvalého pobytu na území Slovenskej republiky vzdialené od miesta pôvodného trvalého pobytu najmenej 50 km alebo ak je miesto prechodného pobytu na území Slovenskej republiky vzdialené od miesta trvalého pobytu najmenej 50 km.

(3) Výdavky na bývanie súvisiace so zmenou pobytu na účely poskytnutia príspevku sú preukázané mesačné výdavky na

- a) úhradu za plnenia poskytované s užívaním bytu alebo
- b) nájomné.

(4) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnancom. Príspevok sa poskytuje najviac počas šiestich mesiacov. Zamestnancovi, ktorý bol pred získaním zamestnania znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, sa príspevok poskytuje aj počas ďalších najviac šiestich mesiacov. Mesačná výška príspevku je 80 % zo sumy výdavkov podľa odseku 3, najviac

- a) 400 eur, a ak obaja manželja spĺňajú podmienky na poskytnutie príspevku, najviac 600 eur, počas obdobia podľa druhej vety,
- b) 200 eur, a ak obaja manželja spĺňajú podmienky na poskytnutie príspevku a aspoň jeden z manželov bol pred získaním za-

mestnania znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, najviac 300 eur, počas obdobia podľa tretej vety.

(5) Manželja žiadajú o príspevok spoločnou žiadosťou, v ktorej uvedú manžela, ktorému sa má príspevok poskytovať.

(6) Zamestnancovi, ktorý písomne požiada o príspevok počas poberania príspevku podľa § 53, sa príspevok poskytuje počas obdobia zostávajúceho do uplynutia obdobia poskytovania príspevku podľa § 53, a zamestnancovi, ktorý písomne požiada o príspevok do jedného mesiaca od skončenia poberania príspevku podľa § 53, sa príspevok poskytuje najviac počas troch mesiacov. Zamestnancovi podľa prvej vety sa príspevok poskytuje vo výške podľa odseku 4 písm. b); ustanovenia odseku 4 druhej vety a tretej vety sa nepoužívajú.

(7) Príspevok poskytuje úrad, v ktorého evidencii uchádzačov o zamestnanie bol zamestnanec vedený, do 30 dní od preukázania trvania zamestnania a výdavkov podľa odseku 3, ak tieto skutočnosti zamestnanec preukázal najneskôr do **konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci**, za ktorý sa príspevok poskytuje.

(8) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 4 obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) miesto pôvodného trvalého pobytu a miesto nového trvalého pobytu zamestnanca alebo miesto prechodného pobytu zamestnanca,
- c) vzdialenosť miesta nového trvalého pobytu od miesta pôvodného trvalého pobytu alebo vzdialenosť miesta prechodného pobytu od miesta trvalého pobytu,
- d) obdobie poskytovania príspevku,
- e) maximálnu výšku príspevku a spôsob jeho poskytovania,
- f) podmienky poskytnutia príspevku,
- g) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- h) záväzok zamestnanca, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- i) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(9) Úrad opätovne poskytne príspevok najskôr po uplynutí jedného roka od ukončenia obdobia jeho poskytovania.

Komentár k § 53a

Ods. 1

Nárok na príspevok, podmienky a žiadosť
Úrad práce poskytuje príspevok na podporu

mobility za prácou zamestnancovi, ktorý bol evidovaný ako uchádzač o zamestnanie najmenej tri mesiace a bol vyradený z evidencie z dôvodu nástupu do práce podľa § 36 ods. 1 písm. a). Tento príspevok slúži na úhradu **časti výdavkov na bývanie** súvisiacich so zmenou miesta pobytu v dôsledku získania zamestnania najmenej na šesť mesiacov.

Žiadosť o príspevok treba **podat' písomne** najneskôr do troch mesiacov odo dňa vyradenia z evidencie uchádzačov, pričom je potrebné priložiť kópiu dokladu o zmene trvalého alebo prechodného pobytu a pracovnej zmluvy.

Ak zamestnanec počas čerpania príspevku nastúpi do ďalšieho zamestnania bezprostredne po predchádzajúcom, alebo zmení miesto trvalého alebo prechodného pobytu vzdialené minimálne 50 km od pôvodného, príspevok sa pokračuje. Príspevok sa neposkytuje, ak zamestnanec už čerpal príspevok podľa § 53, čiže príspevok na dochádzku.

Ods. 2

Definícia zmeny pobytu

Zmena pobytu znamená:

- **prestahovanie sa na nové trvalé bydlisko** v rámci Slovenska, ktoré je vzdialené aspoň 50 km od pôvodného trvalého bydliska,
- **nahlásenie prechodného pobytu**, ktorý je vzdialený aspoň 50 km od pôvodného trvalého bydliska.

Táto vzdialenosť 50 km slúži na zamedzenie poskytovania príspevku pri krátkych presunoch a zabezpečuje, že podpora bude smerovať na skutočne mobilných uchádzačov.

Ods. 3

Výdavky na bývanie oprávnené na príspevok

Príspevok kryje preukázateľné mesačné náklady na bývanie súvisiace so zmenou pobytu, konkrétne:

- úhrady za služby spojené s užívaním bytu, napr. energie, správa, voda,
- alebo samotné nájomné.

Zamestnanec musí tieto náklady **preukázať**, aby mohol čerpať príspevok.

Ods. 4

Výška a doba poskytovania príspevku

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody medzi úradom a zamestnancom, maximálne na 6 mesiacov.

Pre znevýhodnených uchádzačov (napr. dlhodobo evidovaných) je možnosť predĺženia o ďal-

ších 6 mesiacov.

Mesačná výška príspevku predstavuje 80 % z preukázaných výdavkov na bývanie, s hornými limitmi:

- **400 € mesačne** pre jedného žiadateľa, alebo **600 € pre manželov**, ak obaja spĺňajú podmienky,
- **200 € mesačne** pre znevýhodnených uchádzačov, resp. **300 € pre manželov**, ak aspoň jeden je znevýhodnený.

Ods. 5

Žiadosť manželov

Manželia môžu žiadať o príspevok spoločnou žiadosťou, pričom v nej určia, ktorý z manželov bude príjemcom príspevku.

Ods. 6

Prechod z príspevku na dochádzku (§ 53) na príspevok na mobilitu (§ 53a)

Ak zamestnanec počas poberania príspevku na dochádzku podľa § 53 požiada písomne o príspevok na mobilitu, môže ho čerpať počas zostávajúceho obdobia poskytovania príspevku na dochádzku, avšak vo zníženej výške podľa odseku 4 písm. b), teda znížený limit pre znevýhodnených.

Ak žiadosť **podá do 1 mesiaca po skončení príspevku na dochádzku**, môže príspevok na mobilitu čerpať najviac 3 mesiace.

Ods. 7

Poskytovanie príspevku a lehoty

Príspevok vypláca úrad práce, kde bol uchádzač evidovaný pred zamestnaním, najneskôr **do 30 dní od predloženia dokladov** preukazujúcich trvanie pracovného pomeru a výdavky na bývanie.

Zamestnanec musí tieto doklady predložiť **najneskôr do konca kalendárneho mesiaca** nasledujúceho po mesiaci, za ktorý žiada o príspevok.

Poznámka

Ustanovenie zavádza systém finančnej podpory mobility pre tých, ktorí kvôli zamestnaniu menia trvalý alebo prechodný pobyt s výraznejšou vzdialenosťou, min. 50 km. Príspevok kryje časť nákladov na bývanie, aby sa zmiernili finančné nároky spojené so sťahovaním a novým bývaním. Podpora je cieleňá najmä na dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnené skupiny, čím sa zvyšuje ich šanca na úspešnú integráciu na pracovnom trhu.

! Upozornenie
Právnu úpravou sa objektivizuje lehota na predloženie dokladu o trvaní zamestnania, a to od 1. 9. 2025.

Ods. 8

Náplň dohody o poskytnutí príspevku

Znenie upravuje obsah písomnej dohody o poskytnutí príspevku na podporu mobility medzi úradom práce a zamestnancom, ako je uvedené v odseku 4. Dohoda je **základným dokumentom**, ktorý upravuje vzájomné práva a povinnosti, a musí obsahovať základné náležitosti.

Písm. a)

Identifikačné údaje účastníkov dohody

Ide o meno, priezvisko, rodné číslo alebo iný identifikačný údaj zamestnanca a údaj o úrade práce, ktorý príspevok poskytuje, čo zabezpečuje jednoznačnú identifikáciu zmluvných strán.

Písm. b)

Miesto pôvodného a nového trvalého pobytu alebo miesto prechodného pobytu zamestnanca

Tieto údaje sú potrebné na preukázanie splnenia podmienky vzdialenosti minimálne 50 km, čo je základnou podmienkou nároku na príspevok.

Písm. c)

Vzdialenosť medzi pôvodným a novým miestom pobytu

Táto položka dokumentuje splnenie kritéria minimálnej vzdialenosti na poskytnutie príspevku a zároveň slúži na kontrolu oprávnenosti nároku.

Písm. d)

Obdobie poskytovania príspevku

Ide o jasné vyznačenie časového rámca, počas ktorého bude príspevok vyplácaný, čo je dôležité pre evidenciu a kontrolu.

Písm. e)

Maximálna výška príspevku a spôsob jeho poskytovania

Dohoda stanovuje finančný limit a formu vyplácania napr. prevodom na účet, aby boli podmienky transparentné a zrozumiteľné.

Písm. f)

Podmienky poskytnutia príspevku

Definujú sa konkrétne pravidlá, ktoré musí zamestnanec dodržiavať, a to napr. trvanie pracovného pomeru, predloženie dokladov o výdavkoch na bývanie.

Písm. g)

Spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok

Je to mechanizmus, ako bude úrad overovať dodržiavanie podmienok, napríklad predkladaním potvrdení, návštevami alebo inými kontrolnými nástrojmi.

Písm. h)

Závazok zamestnanca oznámiť úradu každú zmenu dohodnutých podmienok do 30 kalendárnych dní

Upravená je povinnosť informovať úrad o zmenách, napríklad zmena miesta pobytu, zmeny v pracovnej zmluve alebo iných podmienkach, čo umožňuje úradu adekvátne reagovať a prípadne upraviť alebo zastaviť príspevok.

Písm. i)

Ďalšie dohodnuté náležitosti

Je to flexibilná časť, ktorá umožňuje doplniť dohodu o ďalšie konkrétne požiadavky alebo pravidlá, ktoré môžu byť potrebné vzhľadom na individuálnu situáciu. Táto štruktúra dohody zabezpečuje právnu istotu a jasné pravidlá pre obe strany a minimalizuje možné spory.

Ods. 9)

Obmedzenie opätovného poskytovania príspevku

Ustanovenie stanovuje, že príspevok na podporu mobility možno opätovne poskytnúť až po uplynutí jedného roka od ukončenia predchádzajúceho obdobia jeho poskytovania.

Toto pravidlo má niekoľko významov:

- **Zamedzenie zneužitia príspevku**
Obmedzuje časté čerpanie príspevku na krátke a opakujúce sa zmeny bývania, čím šetrí verejné zdroje.
- **Podpora trvalejšej stability**
Podnecuje príjemcov, aby zmeny pobytu boli dlhodobejšie a vážne, nie len dočasné riešenia.
- **Jasná pauza medzi obdobím poskytovania**

Umožňuje úradu sledovať a vyhodnocovať efektivnosť príspevku v reálnych časových intervaloch.

Toto ustanovenie teda vyvažuje sociálnu podporu s rozumnou správou finančných prostriedkov.

Poznámka

Ide o technické ustanovenia, ktoré upravujú formálnu stránku dohody o poskytnutí príspevku a pravidlá jeho opakovaného poskytovania.

Cieľom je zabezpečiť transparentnosť, kontrolu, zodpovednosť a efektívne využívanie verejných financií pri podpore mobility za prácou.

§ 53b Príspevok na dopravu do zamestnania

(1) Príspevok na dopravu do zamestnania (ďalej len „príspevok“) môže úrad poskytnúť zamestnávateľovi na základe uzatvorenej písomnej dohody, ak zamestnávateľ zabezpečuje každodennú dopravu zamestnancov do zamestnania a späť z dôvodu, že hromadnými dopravnými prostriedkami nie je doprava preukázateľne vykonávaná vôbec alebo v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa. Príspevok nemožno poskytnúť, ak na dopravu do zamestnania bol poskytnutý príspevok podľa § 60.

(2) Ak sú splnené podmienky podľa odseku 1, príspevok sa poskytuje vo výške najviac 50 % nákladov vynaložených na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť.

(3) Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo alebo trvalý pobyt, ak je zamestnávateľ fyzickou osobou.

(4) Dohoda o poskytnutí príspevku obsahuje

- a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) počet mesačne prepravovaných zamestnancov,
- c) prepravnú vzdialenosť v km,
- d) predpokladanú mesačnú výšku nákladov na dopravu zamestnancov,
- e) spôsob preukázania skutočností podľa odseku 1,
- f) maximálnu výšku príspevku, jeho špecifikáciu a spôsob úhrady,
- g) podmienky poskytnutia príspevku,
- h) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- i) podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku,
- j) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- k) záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- l) záväzok úradu, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa pred-

loženia dokladov zamestnávateľom,
m) ďalšie dohodnuté náležitosti.

Komentár k § 53b

Ods. 1

Podmienky na poskytnutie príspevku zamestnávateľovi

Úrad môže poskytnúť príspevok na dopravu do zamestnania zamestnávateľovi, ak ten zabezpečuje každodennú dopravu svojich zamestnancov tam a späť.

Kľúčovou podmienkou je, že hromadná doprava buď vôbec nie je dostupná, alebo jej rozsah nezodpovedá potrebám zamestnávateľa. Tento príspevok je tak nástrojom na podporu zamestnávateľov, ktorí kvôli absencii vhodnej verejnej dopravy musia zabezpečiť dopravu vlastnými prostriedkami.

Dôležitým obmedzením je, že príspevok **sa nemôže kombinovať** s príspevkom podľa § 60, čím sa predchádza duplicite podpory pre ten istý účel.

Ods. 2

Výška príspevku

Príspevok sa poskytuje vo výške maximálne 50 % z nákladov, ktoré zamestnávateľ vynaložil na **zabezpečenie dopravy zamestnancov**. To znamená, že zamestnávateľ musí aspoň časť nákladov pokryť sám, čím sa zabezpečuje jeho spoluzodpovednosť a efektívne využívanie verejných prostriedkov.

Ods. 3

Územná príslušnosť úradu

Príspevok poskytuje úrad práce podľa územia príslušnosti, teda úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo alebo trvalý pobyt, ak ide o fyzickú osobu. Táto územná príslušnosť uľahčuje administratívu a kontrolu, keďže úrad pôsobí priamo v regióne zamestnávateľa.

Ods. 4

Obsah dohody o poskytnutí príspevku

Dohoda je kľúčový dokument upravujúci podmienky poskytovania príspevku a musí obsahovať podrobné údaje.

Písm. a)

Osobné a identifikačné údaje zmluvných strán

Je to základná identifikácia zamestnávateľa a úradu.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Písm. b)
Počet mesačne prepravovaných zamestnancov

Dôležité to je pre vyčíslenie rozsahu dopravy.

Písm. c)
Prepravná vzdialenosť v kilometroch
Predstavuje to podklad pre výpočet nákladov.

Písm. d)
Predpokladaná mesačná výška nákladov na dopravu

Znenie slúži na určenie maximálnej výšky príspevku.

Písm. e)
Spôsob preukázania splnenia podmienok z odseku 1

Ide napríklad o potvrdenia o neexistencii verejnej dopravy, dokumentácia o zabezpečení dopravy.

Písm. f)
Maximálna výška príspevku, jeho špecifikácia a spôsob úhrady

Sú to jasné finančné a procesné pravidlá.

Písm. g)
Podmienky poskytnutia príspevku
Predstavujú záväzky zamestnávateľa, napríklad zabezpečenie dopravy počas celého obdobia, predkladanie dokladov.

Písm. h)
Spôsob kontroly dodržiavania podmienok
Upravené sú mechanizmy overenia, napríklad audit, kontroly na mieste.

Písm. i)
Podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku
Zviedli sa pravidlá vyúčtovania, vrátane termínov a formy.

Písm. j)
Spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti, ak dôjde k porušeniu podmienok
Ide o sankcie a postupy pri nesplnení podmienok.

Písm. k)
Záväzok zamestnávateľa oznámiť všetky zmeny do 30 kalendárnych dní
Znenie zabezpečuje aktuálnosť informácií a transparentnosť.

Písm. l)
Záväzok úradu poskytovať príspevok mesačne, najneskôr do 30 dní po predložení dokladov

Ustanovenie určuje termíny platieb, čo zvyšuje istotu zamestnávateľa.

Písm. m)
Ďalšie dohodnuté náležitosti
Znenie umožňuje dohodnúť individuálne podmienky podľa potrieb účastníkov.

Poznámka

Príspevok na dopravu do zamestnania je adresovanou podporou zamestnávateľom, ktorí z dôvodu absencie vhodnej verejnej dopravy zabezpečujú vlastnú dopravu zamestnancov. Cieľom je uľahčiť prístup k zamestnaniu v oblastiach s nedostatočnou dopravnou infraštruktúrou a tým podporiť zamestnanosť. Ustanovenie zároveň kladie dôraz na transparentnosť, kontrolu a rozumné využívanie verejných financií.

§ 53c
Zrušený.

§ 53d Príspevok na vytvorené nové pracovné miesta

(1) Za aktívne opatrenie na trhu práce sa považuje aj investičná pomoc na podporu počiatočnej investície formou príspevku na vytvorené nové pracovné miesta⁴⁶⁾ ďalej len „príspevok“), na ktorú bolo vydané rozhodnutie o poskytnutí investičnej pomoci podľa osobitného predpisu.^{28b)}

(2) Príspevkom na vytvorené nové pracovné miesta sú za podmienok ustanovených osobitným predpisom^{59aba)} podporované oprávnené mzdové náklady, ktorých vynaloženie zamestnávateľ preukáže pri podaní ročnej správy o priebehu realizácie investičného zámeru.^{59abb)}

(3) Príspevok poskytuje ministerstvo prostredníctvom ústredia na základe zmluvy o poskytnutí príspevku na vytvorené nové pracovné miesta uzatvorenej so zamestnávateľom.^{59ac)}

(4) Zmluva podľa odseku 3 obsahuje

- a) identifikačné údaje zmluvných strán,
- b) číslo rozhodnutia o poskytnutí investičnej pomoci,
- c) názov investičného zámeru,
- d) počet pracovných miest, ktoré je zamestnávateľ povinný vytvoriť,

- e) dátum, do ktorého budú nové pracovné miesta vytvorené,
- f) záväzok zamestnávateľa udržať vytvorené nové pracovné miesto najmenej po dobu podľa osobitného predpisu,^{28b)}
- g) maximálnu dĺžku doby preobsadenia vytvoreného nového pracovného miesta pri zohľadnení charakteru vytváraných pozícií,
- h) schválenú maximálnu výšku príspevku,
- i) schválenú výšku oprávnených mzdových nákladov investičného zámeru a výšku skutočne vynaložených oprávnených mzdových nákladov investičného zámeru,
- j) obdobie, za ktoré sa príspevok na vytvorené pracovné miesta poskytuje,
- k) termín a spôsob poskytnutia príspevku,
- l) spôsob a termín zúčtovania príspevku,
- m) spôsob kontroly plnenia povinností zamestnávateľa a podmienok poskytnutia investičnej pomoci,
- n) záväzok zamestnávateľa vrátiť príspevok alebo jeho pomernú časť, ak sa nepoužil na dohodnutý účel alebo ak mu bol poskytnutý neopodstatnene alebo vo vyššej sume, ako mu patril, a lehotu a podmienky jeho vrátenia,
- o) podmienky vypovedania zmluvy,
- p) sankcie,
- q) iné dojednania.

(5) Zamestnávateľovi, ktorému bol poskytnutý príspevok, nemôže byť poskytnutý ďalší príspevok z prostriedkov určených na aktívne opatrenia na trhu práce po dobu účinnosti zmluvy uzatvorenej s ústredím na ten istý účel, na ktorý bol poskytnutý tento príspevok.

K omentár k § 53d

Ods. 1

Príspevok ako aktívne opatrenie na trhu práce

Príspevok na vytvorené nové pracovné miesta sa považuje za formu aktívneho opatrenia na trhu práce, ktorá je realizovaná prostredníctvom investičnej pomoci na podporu počiatočných investícií.

Tento príspevok sa udeľuje na základe rozhodnutia o poskytnutí investičnej pomoci podľa osobitného predpisu, ktorým je napríklad **zákon o investičnej pomoci alebo súvisiace vykonávacie predpisy**.

Príspevok slúži ako stimul na vytvorenie nových pracovných miest v rámci investičných projektov.

Týmto spôsobom sa podporuje zamestná-

vateľ, ktorý realizuje investíciu a zároveň zvyšuje zamestnanosť.

Ods. 2

Podpora oprávnených mzdových nákladov

Príspevok kryje oprávnené mzdové náklady zamestnávateľa súvisiace s novovytvorenými pracovnými miestami. Zamestnávateľ musí tieto náklady preukázať, a to prostredníctvom ročnej správy o priebehu realizácie investičného zámeru.

Tento spôsob podpory priamo motivuje zamestnávateľa, aby skutočne vytvoril a udržal nové pracovné miesta. Náklady **musia byť preukázateľné** a vychádzať z reálne vynaložených mzdových nákladov.

Ods. 3

Poskytovanie príspevku a uzatváranie zmluvy

Príspevok poskytuje ministerstvo práce prostredníctvom ústredia práce, ktoré s zamestnávateľom uzatvára zmluvu o poskytnutí príspevku na vytvorené nové pracovné miesta.

Formálne zabezpečenie príspevku prebieha **na centrálnom úrade**, čo umožňuje jednotnú kontrolu a správu finančných prostriedkov.

Ods. 4

Obsah zmluvy o poskytnutí príspevku

Zmluva je detailne špecifikovaná, čo je dôležité pre právnu istotu a jasné nastavenie záväzkov.

Písm. a)

Identifikácia zmluvných strán

Je to základná identifikácia ministerstva/ústredia a zamestnávateľa.

Písm. b)

Číslo rozhodnutia o investičnej pomoci

Predstavuje právny základ poskytnutia príspevku.

Písm. c)

Názov investičného zámeru

Znamení to identifikáciu projektu.

Písm. d)

Počet nových pracovných miest, ktoré musí zamestnávateľ vytvoriť

Vymedzený je základný záväzok.

Písm. e)

Dátum, do ktorého majú byť pracovné miesta vytvorené

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Hovoríme o časovom rámci realizácie.

Písm. f)

Závazok udržať pracovné miesta po určenej dobe

Predstavuje prevenciu krátkodobých zamestnaní, podpora stabilného zamestnania.

Písm. g)

Maximálna dĺžka preobsadenia pracovných miest

Upravená je flexibilita pri zmene zamestnancov, ktorá zohľadňuje charakter pracovných pozícií.

Písm. h)

Schválená maximálna výška príspevku

V podstate ide o finančný limit.

Písm. i)

Schválené a skutočné oprávnené mzdové náklady

Upravená je aj kontrola efektívnosti a správnosti vyúčtovania.

Písm. j)

Obdobie poskytovania príspevku

Hovoríme o trvaní podpory.

Písm. k)

Termín a spôsob poskytnutia príspevku

Sú to v podstate administratívne pravidlá.

Písm. l)

Spôsob a termín zučtovania príspevku

Vymedzené sú pravidlá vykazovania a vyúčtovania.

Písm. m)

Kontrola plnenia povinností a podmienok

Upravené sú nástroje dohľadu nad účelovým použitím príspevku.

Písm. n)

Závazok vrátiť príspevok, ak bol použitý neoprávnené alebo neopodstatnene

Určené je na zabezpečenie správneho využitia financií.

Písm. o)

Podmienky vypovedania zmluvy

Zákon upravuje ukončenie zmluvy.

Písm. p)

Sankcie

Sú to dôsledky za porušenie zmluvy.

Písm. q)

Iné dojednanie

Stanovená je možnosť prispôbiť zmluvu špecifickým okolnostiam.

Ods. 5

Obmedzenie pri poskytovaní ďalších príspevkov

Zamestnávateľ, ktorý už má zmluvu o príspevku na vytvorené pracovné miesta, nemôže počas jej platnosti získať ďalší príspevok na rovnaký účel z prostriedkov aktívnych opatrení trhu práce.

Toto ustanovenie zabraňuje duplikácii finančnej podpory na tú istú aktivitu a zvyšuje efektívnosť využívania verejných zdrojov.

Poznámka

Príspevok na vytvorené nové pracovné miesta je významným nástrojom štátnej podpory investícií, ktorý zároveň zvyšuje zamestnanosť. Zamestnávateľ dostáva finančnú pomoc na pokrytie mzdových nákladov nových zamestnancov, pod podmienkou vytvorenia a udržania pracovných miest v rámci investičného projektu. Zmluvné mechanizmy a kontrolné opatrenia zabezpečujú transparentnosť, efektívne využitie prostriedkov a dodržiavanie stanovených záväzkov.

§ 54

Projekty a programy

(1) Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj

- národné projekty, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie alebo úrad,
- projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie **alebo osôb v hmotnej núdzi** na trhu práce, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie,
- projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie **alebo osôb v hmotnej núdzi** na trhu práce, ktoré schvaľuje ústredie a realizuje úrad,
- projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie, **záujemcov o zamestnanie alebo osôb v hmotnej núdzi** na trhu práce, ktoré schvaľuje ministerstvo alebo ústredie a realizuje úrad alebo právnická osoba, alebo fyzická osoba,
- projekty na podporu udržania pracovných miest vrátane pracovných miest, na ktorých

sa vykonáva alebo prevádzkuje samostatná zárobková činnosť, a na podporu udržiavania zamestnancov v zamestnaní v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a odstránením ich následkov, ktoré schvaľuje ministerstvo alebo ústredie po schválení podmienok vládou Slovenskej republiky a realizuje ústredie alebo úrad,

- f) pilotné projekty na overenie nových aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie,
- g) pilotné projekty alebo pilotné programy na podporu rozvoja regionálnej alebo miestnej zamestnanosti, ktoré schvaľuje ústredie a realizuje úrad.

(2) Projekty a programy podľa odseku 1 písm. a) až d), f) a g) sú zamerané najmä na zlepšenie prístupu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a) až d) a h) na trh práce, a to najmä podporou získania vzdelania podľa potrieb trhu práce, budovania a rozvoja zručností, rekvalifikácie a adaptability zabezpečujúcej prístup na trh práce a podporou vytvorenia nových pracovných miest vrátane samostatnej zárobkovej činnosti.

(3) Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj projekty a programy na

- a) podporu opätovného začlenenia a udržiavania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorý bol členom domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi, na trhu práce,
- b) zlepšenie postavenia fyzických osôb na trhu práce prostredníctvom komplexného prístupu pri poskytovaní nástrojov a služieb podporujúcich ich uplatnenie sa na trhu práce, zlepšenie ich zamestnateľnosti a zvýšenie a udržanie ich zamestnanosti, ktoré schvaľuje ministerstvo.

(4) Účastníkom projektov a programov podľa odseku 3 môže byť

- a) uchádzač o zamestnanie,
- b) fyzická osoba, ktorá nie je uchádzačom o zamestnanie, nie je zamestnancom, nevykonáva alebo neprevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť a sústavne sa nepripravuje na povolanie,
- c) znevýhodnená osoba, alebo zraniteľná osoba,⁵⁹⁾

d) osoba v hmotnej núdzi.

(5) Medzi nástroje a služby komplexného prístupu podľa odseku 3 patrí najmä

- a) poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri hľadaní,

získaní a udržaní si zamestnania vrátane poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva fyzickým osobám podľa odseku 4,

- b) zisťovanie osobnostných predpokladov, schopností a zručností a zhodnotenie kompetencií fyzických osôb podľa odseku 4 vrátane diagnostiky a rozpoznania prekážok ich vstupu na trh práce,
- c) vyhľadávanie vhodného zamestnania pre fyzické osoby podľa odseku 4 a jeho sprostredkovanie vrátane sprevádzania,
- d) vykonávanie výberu vhodnej fyzickej osoby na pracovné miesto na základe požiadaviek zamestnávateľa,
- e) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétnej fyzickej osoby,

f) zabezpečovanie činností zameraných na získanie pracovných návykov, odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa.

(6) Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj projekty a programy na podporu integrácie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je žiadateľom o azyl, ktorému bol udelený azyl, ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana alebo ktorému sa poskytlo dočasné útočisko, s cieľom uľahčiť jeho sociálne začlenenie a integráciu na trh práce poskytovaním nástrojov a služieb podporujúcich zlepšenie jeho zamestnateľnosti a uplatnenia sa na trhu práce, ktoré realizuje ústredie alebo úrad.

(7) Projekty a programy podľa odsekov 1, 3 a 6 sú financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo štátneho rozpočtu alebo sú financované zo štátneho rozpočtu, alebo z iných zdrojov.

(8) Na projekty a programy realizované podľa odsekov 1, 3 a 6 sa neposkytujú príspevky podľa tohto zákona.

(9) Účastníkov projektov a programov podľa odsekov 1, 3 a 6 možno poskytnúť finančný príspevok.

(10) Osoba v hmotnej núdzi nesmie byť účastníkom projektov a programov, ktoré svojím obsahom zodpovedajú aktívnej činnosti podľa § 52.

Komentár k § 54

Ods. 1

Definícia aktívnych opatrení v podobe projektov a programov

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

Uvedené znenie definuje rôzne typy projektov a programov, ktoré sú považované za aktívne opatrenia na trhu práce a ktoré podporujú zamestnanosť a zlepšujú situáciu znevýhodnených skupín.

Písm. a)

Národné projekty

Schvaľuje ich ministerstvo, realizuje ústredie alebo úrad práce. Ide o strategické projekty na celonárodnej úrovni.

Písm. b) a c)

Projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie alebo osôb v hmotnej núdzi

Schvaľuje ich ministerstvo alebo ústredie, realizuje ústredie alebo úrad. Tieto projekty sú cieľenejšie, zamerané na najviac ohrozené skupiny.

Písm. d)

Projekty zamerané na zlepšenie postavenia rôznych cieľových skupín

Schvaľuje ministerstvo alebo ústredie, realizuje úrad, právnická alebo fyzická osoba. Tento bod umožňuje širšiu škálu realizátorov projektov.



Upozornenie

Od 1. 9. 2025 sa rozširuje možnosť realizácie aktívnych opatrení na trhu práce formou projektov a programov pre osoby v hmotnej núdzi za účelom podpory jej zlepšenia možnosti uplatnenia na trhu práce.

Písm. e)

Projekty na podporu udržania pracovných miest

Je to najmä v súvislosti s mimoriadnymi situáciami, ako krízy, pandémie, prírodné katastrofy, a ich následkami. Schválené musia byť vládou, realizuje ústredie alebo úrad.

Písm. f)

Pilotné projekty na overenie nových opatrení

Inovácie a testovanie nových nástrojov trhu práce, schvaľované ministerstvom a realizované ústredím.

Písm. g)

Pilotné projekty alebo programy na podporu regionálnej či miestnej zamestnanosti

Schvaľuje ústredie, realizuje úrad. Zamerané na lokálne potreby.

Ods. 2

Zameranie projektov a programov podľa odseku 1 okrem písmena e)

Projekty a programy sú primárne určené na zlepšenie prístupu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, definovaných v § 8 ods. 1 písm. a) až d) a h), na trh práce.

Hlavné oblasti podpory:

- získanie vzdelania podľa potrieb trhu práce,
- rozvoj zručností a rekvalifikácia,
- adaptabilita na meniace sa požiadavky trhu práce,
- podpora vytvárania nových pracovných miest vrátane samostatnej zárobkovej činnosti.

Týmto sa vytvára **komplexný systém**, ktorý reaguje na aktuálne potreby trhu práce a znevýhodnených skupín.

Ods. 3

Ďalšie typy projektov ako aktívne opatrenia

Písm. a)

Podpora opätovného začlenenia a udržania znevýhodnených uchádzačov, ktorí žijú v domácnostiach s pomocou v hmotnej núdzi

Tieto projekty sú zamerané na najohrozenejšie vrstvy obyvateľstva.

Písm. b)

Komplexný prístup k zlepšeniu postavenia fyzických osôb na trhu práce

Zahrňuje podporu ich zamestnateľnosti a udržanie zamestnania. Tieto projekty schvaľuje ministerstvo.

Ods. 4

Účastníci projektov podľa odseku 3

Môžu to byť:

- uchádzači o zamestnanie,
- fyzické osoby, ktoré nie sú zamestnané ani samostatne zárobkovo činné a nepripravujú sa na povolanie,
- znevýhodnené alebo zraniteľné osoby,
- osoby v hmotnej núdzi.

Takto zákon reflektuje široký okruh skupín, ktoré je potrebné podporiť v integrácii na trhu práce.

Ods. 5

Nástroje a služby komplexného prístupu

Medzi nástroje a služby patria:

- odborné poradenstvo pre fyzické osoby – pracovnoprávne, finančné, podpora pri hľadaní a udržaní si zamestnania,

- diagnostika schopností, kompetencií a prekážok vstupu na trh práce,
- vyhľadávanie a sprostredkovanie vhodného zamestnania,
- výber vhodnej osoby na pracovné miesto podľa požiadaviek zamestnávateľa,
- poradenstvo zamestnávateľom pri úprave pracovných miest a podmienok,
- získanie pracovných návykov, odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa.

Tieto nástroje tvoria **komplexný balík služieb**, ktoré zabezpečujú efektívne začlenenie klientov trhu práce.

Upozornenie

Právna úprava od 1. 9. 2025 reaguje na poznatky aplikačnej praxe najmä za účelom kvalitnejšej realizácie § 54 ods. 3. Z požiadaviek zamestnávateľských subjektov pri obsadzovaní voľných pracovných miest vyplýva, že hlavnou bariérou pri uplatňovaní fyzických osôb na trhu práce je nedostatok odborných zručností a praktických skúseností. Cieľom úpravy je vytvoriť podmienky na získanie potrebných zručností a skúseností v reálnom pracovnom prostredí zamestnávateľa.

Ods. 6

Projekty na integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín

Ide o špecifickú skupinu – žiadateľov o azyl, osoby s udeleným azylom, doplnkovou ochranou alebo dočasným útočiskom. Cieľom je **uľahčiť ich sociálne začlenenie a integráciu na trh práce**. Projekty realizuje ústredie alebo úrad práce. Týmto sa podporuje integrácia a znižuje sociálne napätie.

Ods. 7

Financovanie projektov a programov

Projekty podľa odsekov 1, 3 a 6 sa financujú:

- zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu (ESF),
- spolufinancované zo štátneho rozpočtu,
- výlučne zo štátneho rozpočtu,
- z iných zdrojov, ako napríklad granty, fondy, sponzorské príspevky.

Ods. 8

Vylúčenie poskytnutia ďalších príspevkov

Na tieto projekty a programy sa neposkytujú ďalšie príspevky podľa tohto zákona, teda priamo z nástrojov na aktívne opatrenia. Toto zabráňuje **duplicitnému financovaniu**.

Ods. 9

Možnosť poskytnutia finančného príspevku účastníkovi projektov

Účastníkom projektov a programov môže byť poskytnutý finančný príspevok, a to napríklad na podporu uplatnenia sa na trhu práce, mobilitu, re-kvalifikáciu a podobne.

Ods. 10

Obmedzenie účasti osoby v hmotnej núdzi

Osoba v hmotnej núdzi nesmie byť účastníkom projektov a programov, ktoré sú aktivačnou činnosťou podľa § 52, a to napr. aktivačné práce, práceneschopnosť a iné povinné opatrenia.

Cieľom je vyhnúť sa zdvojenému alebo nesy-témovému poskytovaniu pomoci.

Upozornenie

Úpravou sa ustanovilo vyňať osoby v hmotnej núdzi z okruhu oprávnených osôb na projektoch a programoch, ktoré svojim obsahom zodpovedajú aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec podľa § 52 (napr. projekt PUPN). S ohľadom na nízku pridanú hodnotu vykonávania menších obecných služieb na zvýšenie zamestnateľnosti v porovnaní s inými opatreniami aktívnej politiky trhu práce sa uvedené zavádza práve z dôvodu zvýšenia zamestnateľnosti týchto osôb. Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie predstavuje pre nezamestnaného možnosť využívania širších nástrojov služieb zamestnanosti, čo považujeme za hľadiska možnosti včasného pracovného uplatnenia za významné. Na účely pomoci v hmotnej núdzi je skutočnosť, že osoba v hmotnej núdzi je evidovaná v evidencii uchádzačov o zamestnanie veľmi dôležitá aj z hľadiska možnosti objektívneho posúdenia aktívneho prístupu osoby v hmotnej núdzi k riešeniu nepriaznivej sociálnej situácie, v ktorej sa nachádza. Je to preukázateľný spôsob jej záujmu nájsť si vhodné zamestnanie.

Poznámka

Znenie komplexne definuje, aké projekty a programy sú považované za aktívne opatrenia na trhu práce, ich ciele, realizátorov, cieľové skupiny, formy podpory, spôsob financovania a podmienky účasti. Týmto ustanovením sa

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

zabezpečuje systematická podpora znevýhodnených skupín, podpora ich integrácie a udržania zamestnania, ako aj flexibilita v zavádzaní inovácií na trhu práce. Zároveň sa kladie dôraz na efektívne využitie finančných zdrojov a jasné pravidlá pre účastníkov projektov.

ÔSMA ČASŤ PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

K omentár k ôsmej časti

Definícia pojmu *podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím* v zákone o službách zamestnanosti nie je v texte zákona explicitne vysvetlená ako jednotný termín. Napriek tomu však z viacerých ustanovení možno vyvodit, že táto podpora zahŕňa nástroje a opatrenia, ktoré zákon poskytuje týmto osobám na ich integráciu na trh práce.

Podľa zákona je **občan so zdravotným postihnutím** ten, kto bol uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.

V prípade, že má **sťažený prístup na trh práce**, môže žiadať o **príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť**, ktorý jeho zamestnanie prostredníctvom chránenej pracoviská podporuje.

Zákon poskytuje podporu formou **finančných príspevkov (subvencií)**, ktoré slúžia na čiastočnú úhradu oprávnených nákladov, ako sú mzdy, prevádzka chránenej pracoviská či doprava.

Zamestnávateľom sú zase poskytované príspevky alebo uľahčenia pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím, ako napríklad pri plnení povinného podielu zamestnávania týchto osôb v organizácii.

Definícia podpory

– **Systém finančných stimulov**

Ide o príspevky pre občanov so zdravotným postihnutím na podporu samostatnej podnikateľskej činnosti v chránenom prostredí.

– **Administratívna a zákonná opora**

Je určená pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím, či už povinne alebo formou podpory.

– **Cieľová pomoc**

Zameraná je na osoby s diagnostikovaným postihnutím, obzvlášť tie, ktoré čelia väčším prekážkam na trhu práce.

§ 55

Chránená dielňa a chránené pracovisko

(1) Za chránenú dielňu sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, na ktorom sú pracovné podmienky vrátane rozvrhnutia pracovného času a nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce a na ktorom pracuje v pracovnom pomere najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

(2) Za chránené pracovisko sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom

- a) právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto, na ktorom zamestnáva občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v pracovnom pomere a na ktorom sú pracovné podmienky vrátane rozvrhnutia pracovného času a nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, a toto pracovné miesto nie je zriadené v chránenej dielni,
- b) občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce vykonáva alebo prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť na pracovnom mieste, na ktorom sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, pričom toto chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti tohto občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.
- (3) Občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce na účely tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím a ktorá
 - a) pred prijatím do pracovného pomeru na pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo pred začatím vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti a počas trvania pracovného pomeru alebo počas vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac

- ako 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou,
- b) má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou a ktorá najmenej šesť po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov predchádzajúcich kalendárnemu mesiacu, v ktorom bola prijatá do pracovného pomeru na pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo v ktorom začala vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, nebola zamestnancom, nebola v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru¹²⁾ a nevykonávala alebo neprevádzkovala samostatnú zárobkovú činnosť okrem vykonávania činností podľa § 6 ods. 2 alebo
- c) pred prijatím do pracovného pomeru na pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo pred začatím vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti bola občanom so zdravotným postihnutím
1. podľa písmena a) a počas trvania pracovného pomeru alebo počas vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti sa stala fyzickou osobou, ktorá má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou,
 2. podľa písmena b) a počas trvania pracovného pomeru alebo počas vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti sa stala fyzickou osobou, ktorá má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.
- (4) Podmienkou na priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska je okrem splnenia podmienok podľa odsekov 1 a 2 aj
- a) vlastníctvo priestoru, nájom priestoru alebo správa priestoru, v ktorom bude zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá žiada o priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska; splnenie podmienky vlastníctva priestoru zisťuje úrad,

- b) rozhodnutie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva, ktorým povoľuje uvedenie priestoru, v ktorom bude zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, do prevádzky⁶⁰⁾ alebo oznámenie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva pred začatím prevádzky priestorov,^{60a)} ak sa rozhodnutie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva, ktorým povoľuje uvedenie priestoru do prevádzky, nevydáva,
- c) skutočnosť, že právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá žiada o priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, nie je integračným podnikom.
- (5) Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska priznáva na základe písomnej žiadosti úrad, v ktorého územnom obvode sa zriaďuje pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Súčasťou žiadosti o priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska je
- a) popis pracovnej činnosti, pracoviska a jeho umiestnenia a pracovných podmienok,
 - b) doklad o nájme priestorov, ak právnická osoba alebo fyzická osoba nie je vlastníkom priestorov, alebo písomný súhlas vlastníka priestorov so zriadením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ak je právnická osoba určená ako správca priestorov na liste vlastníctva, a
 - c) rozhodnutie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva podľa odseku 4 písm. b) alebo písomné oznámenie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva pred začatím prevádzky priestorov, ak sa rozhodnutie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva, ktorým povoľuje uvedenie priestoru do prevádzky, nevydáva.
- (6) Úrad pred vydaním rozhodnutia o priznaní postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska **na mieste preverí, či pracovné podmienky a nároky na pracovný výkon sú prispôsobené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.**
- (7) Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska sa priznáva na neurčitý čas.
- (8) Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá má priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, je povinná
- a) spĺňať podmienky podľa odseku 1 a odseku 4 písm. a) a b), ak ide o chránenú dielňu,

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

- a podľa odseku 2 a odseku 4 písm. a) a b), ak ide o chránené pracovisko,
- b) viesť osobitnú evidenciu nákladov, výkonov a výsledku hospodárenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- c) oznámiť úradu každú zmenu súvisiacu s priznaným postavením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska do 30 kalendárnych dní odo dňa, keď ku zmene došlo,
- d) oznámiť úradu zmenu sídla, ak ide o právnickú osobu, miesta podnikania alebo miesta výkonu činnosti, ak ide o fyzickú osobu, chránenej dielne alebo chráneného pracoviska do 5 pracovných dní odo dňa, keď ku zmene došlo.

(9) Občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý je zamestnaný v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, môže počas najviac desiatich dní v kalendárnom mesiaci vykonávať prácu aj mimo chránenej dielne alebo mimo chráneného pracoviska, ak vykonávanie práce mimo chránenej dielne alebo mimo chráneného pracoviska umožňuje dohodnutý druh práce.

(10) V chránenej dielni, v ktorej počet zamestnaných občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce klesne pod 50 % z celkového počtu zamestnancov chránenej dielne z dôvodu uvoľnenia pracovných miest, na ktorých boli zamestnaní občania so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, sa podmienka zamestnávania najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v pracovnom pomere na pracovnom mieste v chránenej dielni považuje najviac počas troch mesiacov za splnenú, ak právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zriadila chránenú dielňu, písomne oznámi túto skutočnosť úradu **do desiatich pracovných dní odo dňa**, v ktorom prestala spĺňať uvedenú podmienku. Ak sa uvoľnilo pracovné miesto na chránenom pracovisku, podmienka zamestnávať občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v pracovnom pomere na pracovnom mieste na chránenom pracovisku sa považuje najviac počas troch mesiacov za splnenú, ak právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zriadila chránené pracovisko, písomne oznámi túto skutočnosť úradu najneskôr v deň, v ktorom prestala spĺňať uvedenú podmienku.

(11) Priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska úrad zruší, ak právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zria-

dila chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, neplní povinnosť podľa odseku 8 písm. a). Na základe písomnej žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá zriadila chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, úrad zruší, zmení alebo pozastaví priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, zruší pozastavenie priznaného postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska pred uplynutím doby, na ktorú bolo pozastavené, alebo vydá duplikát dokladu o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Duplikát dokladu o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska vydá úrad pri jeho strate, odcudzení alebo znehodnotení.

(12) Priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska zanikne, ak ide o

- a) právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá zriadila chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, dňom zániku právnickej osoby bez právneho nástupcu alebo dňom smrti fyzickej osoby alebo dňom jej vyhlásenia za mŕtvu, ak nedošlo k pokračovaniu v živnosti,^{60b)}
- b) fyzickú osobu, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce vykonávajúcim alebo prevádzkujúcim samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, dňom smrti tejto fyzickej osoby alebo dňom jej vyhlásenia za mŕtvu,
- c) právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá zriadila chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, dňom priznania štatútu integračného podniku.

(13) Ústredie a úrad vedie zoznam chránených dielní a chránených pracovísk, ktorý obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. C. Zoznam chránených dielní a chránených pracovísk ústredie a úrad zverejňuje a polročne aktualizuje na svojom webovom sídle.

Komentár k § 55

Ods. 1

*Toto ustanovenie definuje pojem chránená dielňa pre účely zákona a zároveň stanovuje jasné kvantitatívne a kvalitatívne kritériá, ktoré **musí** pracovisko spĺňať, aby tento štatút získalo.*

Účel a význam

*Chránená dielňa je **nástrojom** podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnu-*

tím so sťaženým prístupom na trh práce. Jej zmyslom je:

- vytvoriť pracovné podmienky prispôsobené zdravotnému stavu týchto osôb,
- umožniť im dlhodobé a stabilné pracovné uplatnenie,
- znížiť riziko sociálneho vylúčenia a závislosti od sociálnych dávok.

Ods. 1

Kľúčové znaky chránenej dielne

Zákon uvádza štyri kumulatívne podmienky:

– Zriaďovateľ

Môže ňou byť právnická osoba, napr. spoločnosť, nezisková organizácia, alebo fyzická osoba, a to živnostník, SZČO.

– Počet pracovných miest

Musí ísť o pracovisko, na ktorom je zriadených viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

„Viac ako jedno“ znamená minimálne dve takéto pracovné miesta.

– Prispôsobenie pracovných podmienok

- úprava pracovného času, a to napr. skrátený úväzok, pružný čas,
- prispôsobenie fyzického prostredia, čiže bezbariérové úpravy, ergonomické vybavenie,
- úprava nárokov na pracovný výkon, a to napr. zníženie pracovného tempa, individuálny plán práce.

– Podiel zamestnancov so zdravotným postihnutím

- v pracovnom pomere musí byť najmenej 50 % osadenstva tvoriť skupina občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.
- Ide o percento z celkového počtu zamestnancov na danom pracovisku.

Dôsledky štatútu chránenej dielne

Ak pracovisko spĺňa uvedené podmienky a získa oficiálne uznanie, zriaďovateľ môže:

- čerpať finančné príspevky podľa zákona, a to napr. na prevádzku alebo na úpravu pracovísk,
- plniť prostredníctvom zamestnávania v chránenej dielni povinný podiel zamestnávania osôb so ZP podľa § 63 zákona,
- využívať podporu aj na rozvoj týchto pracovných miest.

Rozhodujúcim faktorom nie je len počet pracovníkov so ZP, ale aj reálne prispôsobenie pra-

covných podmienok ich potrebám.

Percentuálny podiel sa počíta z aktuálneho počtu zamestnancov, ak tento podiel klesne pod 50 %, dielňa môže stratiť štatút chránenej. Zákon výslovne zdôrazňuje so sťaženým prístupom na trh práce, čo znamená, že **nejde o všetkých občanov so zdravotným postihnutím**, ale len o tých, ktorých zdravotný stav objektívne zhoršuje možnosť uplatniť sa.

Ods. 2

Účel a rozdiel oproti chránenej dielni

Kým **chránená dielňa** (§ 55 ods. 1) predstavuje pracovisko s viacerými pracovnými miestami pre občanov so zdravotným postihnutím (OZP) a s minimálne 50 % podielom týchto osôb na počte zamestnancov, chránené pracovisko sa zameriava na jedno konkrétne pracovné miesto.

Je teda **individuálnym riešením** zamestnávania alebo výkonu samostatnej zárobkovej činnosti pre OZP so sťaženým prístupom na trh práce.

Dva základné typy chráneného pracoviska podľa zákona

Odsek 2 rozlišuje dve situácie.

Písm. a)

Zamestnanecké chránené pracovisko

Zriaďuje ho právnická alebo fyzická osoba ako zamestnávateľ.

Ide o jedno pracovné miesto v pracovnom pomere pre OZP so sťaženým prístupom na trh práce.

Podmienky, ako pracovný čas, nároky, technické a organizačné usporiadanie, musia byť prispôbené zdravotnému stavu tejto osoby. Nesmie ísť o pracovné miesto umiestnené v chránenej dielni, t. j. nie je súčasťou kolektívneho chráneného prostredia, ale samostatné.

Písm. b)

SZČO chránené pracovisko

Vykonáva ho sám OZP so sťaženým prístupom na trh práce formou samostatnej zárobkovej činnosti.

Podmienky musia byť prispôbené zdravotnému stavu rovnako ako pri zamestnaneckej forme.

Pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti tejto osoby, čo zohľadňuje potrebu flexibilného, **bezpečného a dostupného** pracovného prostredia.

Podstatné znaky chráneného pracoviska individualizovanosť

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Ide o riešenie šité na mieru konkrétnej osobe.

Prispôsobenie

Úpravy môžu zahŕňať technické pomôcky, ergonomické úpravy, špeciálne softvéry, bezbariérové prístupy či organizáciu práce podľa zdravotných možností.

Zmysel

Umožňuje OZP pracovať v prostredí, ktoré eliminuje alebo minimalizuje ich zdravotné bariéry.

Praktické dôsledky štatútu

Ak pracovisko spĺňa kritériá a je uznané ako chránené.

Zamestnávateľ alebo SZČO môže žiadať príspevky na jeho zriadenie, úpravu alebo prevádzku podľa § 56 – § 60 zákona.

Plní sa tým povinný podiel zamestnávania OZP podľa § 63.

Chránené pracovisko je **flexibilnejší nástroj ako dielňa** a umožňuje podporiť jednotlivcov aj mimo väčších kolektívov.

Ods. 3

Definícia občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce

Tento odsek presne vymedzuje, kto sa považuje za občana so zdravotným postihnutím (OZP) so sťaženým prístupom na trh práce, pričom ide o kľúčové kritérium pre posudzovanie nároku na podporu a zriadenie chránenej dielne alebo chráneneho pracoviska.

Tri hlavné skupiny oprávnených osôb:

- **Ťažké zdravotné postihnutie (pokles schopnosti > 70 %)**

Podmienkou je, že stav musí existovať už pred nástupom do zamestnania alebo na SZČO a pretrvávajú počas jeho trvania.

Ide o osoby s výrazne obmedzenou pracovnou schopnosťou, ktoré spravidla vyžadujú podstatné prispôsobenie pracovných podmienok.

- **Lahšie zdravotné postihnutie (pokles schopnosti ≤ 70 %) + nezamestnanosť min. 6 mesiacov**

Musí ísť o osobu, ktorá nebola zamestnaná ani nepodnikala (okrem výnimiek podľa § 6 ods. 2 – napr. prenájom, autorské činnosti) počas 6 mesiacov pred nástupom.

Cieľom je podporiť návrat na trh práce po dlhodobej neaktivitě.

- **Zmena zdravotného stavu počas zamestnania alebo ako SZČO**

Pokrýva situácie, keď sa závažnosť zdravotného postihnutia počas trvania pracovného pomeru alebo podnikania zmení zo skupiny a) do b) alebo opačne.

Tento mechanizmus zaistuje, že práca OZP môže pokračovať bez straty podpory aj pri zmene zdravotnej kategórie.

Poznámka

Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa určuje podľa posudkov príslušného orgánu sociálneho zabezpečenia a porovnáva sa so zdravou fyzickou osobou rovnakého veku.

Znenie garantuje, že podpora smeruje k OZP, ktoré to skutočne potrebujú, či už pre vysokú mieru zdravotného obmedzenia, alebo pre kombináciu zdravotného obmedzenia a dlhodobej nezamestnanosti.

Ods. 4

Podmienky na priznanie štatútu chránenej dielne alebo chráneneho pracoviska

Okrem splnenia definícií z odsekov 1 a 2 musí žiadateľ splniť tri technicko-právne podmienky:

- **Vlastníctvo alebo právny vzťah k priestoru**

Žiadateľ musí priestor vlastniť, mať ho prenajať alebo spravovať. Úrad práce overuje právny titul k priestoru, a to list vlastníctva, nájomná zmluva, zmluva o správe. Cieľom je zabrániť situácii, keď je chránené pracovisko zriadené na nelegálne užívaných alebo nestálych priestoroch.

- **Súhlas alebo oznámenie orgánu verejného zdravotníctva**

Ak to povaha činnosti vyžaduje, musí byť vydané rozhodnutie o povolení uvedenia priestorov do prevádzky, čiže hygienické povolenie. Ak sa rozhodnutie nevydáva, postačuje oznámenie o začatí prevádzky. Cieľom je zabezpečiť, aby pracovisko spĺňalo hygienické a bezpečnostné štandardy.

- **Žiadateľ nesmie byť integračný podnik**

Integračné podniky sú iný typ subjektu sociálnej ekonomiky, s odlišným režimom podpory, pričom § 55 sa na ne nevzťahuje. Cieľom je zabrániť duplicitnej podpore z rôznych nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

Poznámka

Uvedené znenie slúži ako kontrolný filter, ktorý chráni verejné prostriedky tým, že požaduje stabilné, legálne a zdravotne bezpečné pracovné prostredie, a zároveň vylučuje subjekty, ktoré už čerpajú iný typ zvýhodnenia.

Ods. 5

Tento odsek upravuje procesné pravidlá pre priznanie štatútu chránenej dielne alebo chráneneho pracoviska. Ide o krok, kde sa teoretické pod-

mienky z predchádzajúcich odsekov pretavujú do formálneho konania pred úradom práce.

– **Miestna príslušnosť úradu**

Žiadosť sa podáva na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode sa pracovné miesto reálne zriaďuje.

Cieľom je, aby konanie viedol úrad, ktorý má najbližšie k miestu prevádzky a môže efektívne vykonať kontrolu a dohľad.

– **Povinná písomná forma žiadosti**

Žiadosť musí byť písomná, ústna alebo neformálna požiadavka nestačí.

Tým sa zabezpečuje dokumentovateľnosť a jasné vymedzenie toho, čo žiadateľ požaduje.

– **Povinné prílohy žiadosti**

Žiadateľ musí priložiť tri kľúčové dokumenty.

Písm. a)

Popis pracovnej činnosti, pracoviska a jeho umiestnenia + pracovných podmienok

Služi na preukázanie, že pracovisko je prispôbené zdravotnému stavu OZP, napr. úpravy pracovného času, bezbariérovosť, ergonomické vybavenie.

Tento popis je aj základom pre následnú kontrolu úradu, či je prax v súlade s deklarovanými podmienkami.

Písm. b)

Doklad o právnom vzťahu k priestorom

Ak žiadateľ nie je vlastníkom, musí doložiť:

- nájomnú zmluvu alebo
- písomný súhlas vlastníka, ak je žiadateľ iba správcom priestorov.

Zmyslom je potvrdiť, že žiadateľ má legálne právo priestor využívať a môže tam prevádzkovať chránené pracovisko.

Písm. c)

Hygienické povolenie alebo oznámenie

Ide o rozhodnutie alebo oznámenie orgánu verejného zdravotníctva podľa odseku 4 písm. b). Ak sa rozhodnutie nevydáva, postačí písomné oznámenie pred začiatkom prevádzky. Zabezpečuje sa tým, že pracovisko spĺňa hygienické, bezpečnostné a zdravotné normy.

Uvedené znenie je procesným filtrom, pričom bez splnenia uvedených náležitostí úrad nemôže priznať štatút chránenej dielne alebo pracoviska. Zároveň zabraňuje zneužitiu podpory, pretože ešte pred priznaním statusu sa vyžaduje dôkaz o pripravenosti pracoviska na zamestnávanie

OZP.

Úrad tak vie už vopred posúdiť, či:

- pracovné miesto spĺňa legislatívne kritériá,
- podmienky sú v súlade s potrebami zdravotne znevýhodnených zamestnancov,
- existuje reálne a legálne zabezpečenie priestorov.

Ods. 6

Miestne preverenie pred rozhodnutím

Znenie zakotvuje povinnosť **kontroly v teréne** ešte pred tým, než úrad prizná štatút chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Účelom je zabezpečiť, že **deklarované podmienky v žiadosti nie sú len na papieri, ale reálne existujú**.

Úrad pri tejto kontrole posudzuje:

- fyzické prispôbenie pracoviska (bezbariérovosť, ergonomické vybavenie, úprava pracovného času),
- reálne nároky na pracovný výkon vo vzťahu k zdravotnému stavu OZP.

Tento krok zvyšuje dôveryhodnosť systému a minimalizuje riziko formálneho splnenia podmienok bez reálneho prispôbenia.

Upozornenie

V nadväznosti na poznatky aplikačnej praxe spojenej s výkonom obhliadky, ktorú vykonáva úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a je ju nevyhnutné aktuálne realizovať v zmysle § 38 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov pred vydaním rozhodnutia o priznaní postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, sa z dôvodu zefektívnenia postupov alebo činnosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a skrátenia lehôt súvisiacich s vydaním rozhodnutia o priznaní postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska upravuje postup tak, aby úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pred vydaním rozhodnutia o priznaní postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska preveril skutočnosti priamo na mieste, t. j. či pracovné podmienky a nároky na pracovný výkon na pracovisku, na ktorom má byť zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, sú prispôbené zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím so sťažným prístupom na trh práce v zmysle defi-

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

niekoľko chránenej dielne a chráneného pracoviska.

Ods. 7

Neurčitá doba priznania

Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska sa priznáva bez časového obmedzenia.

Prakticky to znamená, že nie je potrebné praveľne žiadať o predĺženie štatútu.

Poznámka

Hoci je štatút priznaný na neurčito, podmienky sa musia **trvalo plniť** a úrad ich môže kontrolovať kedykoľvek.

Ods. 8

Povinnosti po priznaní štatútu

Tento odsek zavádza prevádzkové a administratívne povinnosti pre držiteľov štatútu:

– Trvalé spĺňanie podmienok

Chránená dielňa: odsek 1 + odsek 4 písm. a) a b).

Chránené pracovisko: odsek 2 + odsek 4 písm. a) a b).

Zmyslom je udržať kvalitu a účel zariadenia v súlade s pôvodným zámerom.

– Osobitná evidencia hospodárenia

Povinnosť viesť oddelené účtovné záznamy pre náklady, výkony a hospodársky výsledok chránenej dielne alebo pracoviska.

Služi na transparentné sledovanie využitia prípadnej finančnej podpory a na kontrolu hospodárenia.

– Oznamovanie zmien

Každú zmenu súvisiacu s priznaným štatútom treba oznámiť do 30 dní.

Špeciálne kratšia lehota, a to 5 pracovných dní, platí pre zmenu sídla, miesta podnikania alebo miesta výkonu činnosti. Rýchle oznamovanie umožňuje úradu udržiavať aktuálnu evidenciu a vykonávať účinnú kontrolu.

Ods. 9

Možnosť práce mimo chráneného pracoviska

Upravuje flexibilitu pracovného výkonu OZP. Zamestnanec môže najviac 10 dní v mesiaci pracovať mimo chránenej dielne/pracoviska, ak to umožňuje druh práce uvedený v pracovnej zmluve. Zmyslom je umožniť pracovníkom zapájať sa aj do iných pracovných úloh, projektov alebo zákaziek mimo základného miesta výkonu práce, bez straty statusu chránenej dielne alebo pracoviska. Chráni sa tým **variabilita a ekonomická**

udržateľnosť zamestnávateľa, pričom sa stále zachováva hlavný účel – vytvárať chránené pracovné prostredie.

Poznámka

Uvedené znenie rieši prechodné obdobie, keď chránená dielňa alebo chránené pracovisko dočasne nesplní zákonom stanovený podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Ide o výnimku z inak prísneho pravidla, a to najmenej 50 % (pri dielni) alebo konkrétny zamestnanec pri pracovisku musí byť OZP.

Ods. 10

Kedy vzniká problém s percentom alebo obsadením

– V chránenej dielni – ak počet OZP klesne pod 50 % všetkých zamestnancov v dôsledku uvoľnenia pracovných miest (napr. odchod, výpoveď, zdravotné dôvody).

– Na chránenom pracovisku – ak sa uvoľní pracovné miesto, ktoré bolo obsadené OZP.

Lehota tolerancie

– Najviac 3 mesiace od momentu, keď podmienka prestala byť splnená, sa podmienka považuje za formálne splnenú. Účelom je umožniť zamestnávateľovi nájsť a prijať nového pracovníka so zdravotným postihnutím bez okamžitej straty štatútu.

Oznamovacia povinnosť

Zamestnávateľ musí písomne informovať úrad práce do 10 pracovných dní od momentu, keď prestal spĺňať podmienku. Bez oznámenia by mohol úrad považovať stav za porušenie zákona a začať proces odňatia štatútu.

Poznámka

Toto ustanovenie chráni stabilitu chránených dielní a pracovísk, aby sa im štatút neodňal okamžite pri odchode OZP, čo by mohlo ohroziť ich ekonomickú existenciu. Súčasne zabezpečuje, že zamestnávateľ aktívne rieši náhradu a nepredlžuje si stav „nesplnenia“ bez dôvodu. Dôraz sa kladie na komunikáciu s úradom a dodržanie lehôt, to je kľúčové, aby sa mohla uplatniť trojmesačná výnimka.

P ríklad

V chránenej dielni pracuje 10 ľudí, z toho 6 sú OZP (60 %). Jeden OZP pracovník odíde → podiel klesne na 50 %. O dva týždne odíde ďalší OZP → podiel klesne na 40 %. Zamestnávateľ **do**

10 pracovných dní od tohto momentu oznámi úrad práce túto skutočnosť. Má teraz **maximálne 3 mesiace** na to, aby prijal nového OZP a obnovil požadovaný podiel

Odsek 11 **Povinné a dobrovoľné zrušenie alebo zme-** **na štatútu**

– **Povinné zrušenie**

Úrad práce musí štatút chránenej dielne (ČD) alebo chráneného pracoviska (ČP) zrušiť, ak zamestnávateľ neplní kľúčovú podmienku podľa § 55 ods. 8 písm. a), t. j. nespĺňa stanovené podiely OZP a základné prevádzkové podmienky, a to vlastníctvo alebo nájom, hygienické povolenia).

Toto je sankčný mechanizmus na ochranu účelu opatrenia.

– **Dobrovoľné konanie na žiadosť**

Právnická alebo fyzická osoba môže sama požiadať o:

- zrušenie štatútu,
- zmenu údajov v štatúte,
- pozastavenie alebo zrušenie pozastavenia štatútu pred uplynutím doby,
- vydanie duplikátu dokladu (pri strate, krádeži alebo znehodnotení).

Dobrovoľné zrušenie alebo pozastavenie môže zamestnávateľ využiť napríklad pri prerábke prevádzky, dočasnom prerušení činnosti alebo zmene podnikateľského zámeru.

Odsek 12

Automatický zánik štatútu

Štatút zaniká zo zákona, teda bez rozhodnutia úradu, ak nastanú niektoré zo stanovených právnych skutočností:

– **Zánik subjektu**

- právnická osoba bez právneho nástupcu,
- smrť fyzickej osoby alebo jej vyhlásenie za mŕtvu, ak nepokračuje v živnosti dedič,
- pri SZČO – ukončenie živnosti.

– **Smrť OZP – SZČO na chránenom pracovisku**

Ak samotný držiteľ štatútu je OZP vykonávajúca SZČO na chránenom pracovisku, štatút zaniká jeho smrťou alebo vyhlásením za mŕtvého.

– **Zmena typu podniku**

Ak sa ČD alebo ČP stane integračným podnikom, štatút ČD/ČP zaniká, pretože ide o iný druh podporovaného subjektu so samostatnými pravidlami.

Odsek 13

Evidencia a zverejňovanie

– **Vedenie zoznamu**

Ústredie práce a jednotlivé úrady práce vedú zoznam všetkých ČD a ČP podľa rozsahu údajov v prílohe č. 1 písm. C zákona. Údaje obsahujú najmä: názov, sídlo, druh činnosti, počet zamestnancov, podiel OZP, typ postavenia (ČD alebo ČP).

– **Zverejnenie a aktualizácia**

Zoznam je verejne prístupný na webovom sídle úradu práce a aktualizuje sa polročne.

To zvyšuje transparentnosť, umožňuje verejnosti a potenciálnym partnerom overiť si existenciu a aktuálnosť štatútu.

Znenia odsekov vytvárajú mechanizmus životného cyklu štatútu ČD/ČP:

- **Vznik** – udelenie štatútu (predošlé odseky zákona).
- **Udržiavanie** – plnenie povinností (kontrola úradu).
- **Zmena alebo pozastavenie** – dobrovoľne alebo na žiadosť.
- **Zánik** – automaticky zo zákona alebo rozhodnutím úradu.
- **Evidencia** – zabezpečenie prehľadnosti a verejnej kontroly.

§ 56

Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

(1) Úrad môže poskytnúť príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (ďalej len „príspevok“) zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prijme do pracovného pomeru občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.

(2) Príspevok sa poskytuje na úhradu časti nákladov na zriadenie pracovného miesta pre občana so zdravotným postihnutím v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku. Za náklady na zriadenie pracovného miesta podľa prvej vety sa považujú náklady, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti občana so zdravotným postihnutím a súvisia so zriadením tohto pracovného miesta. Príspevok sa neposkytuje na úhradu celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý bol prijatý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku podľa odseku 1.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

(3) Výška príspevku na jedno zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku je v okresoch s priemerným podielom disponibilných uchádzačov o zamestnanie na obyvateľstve v produktívnom veku

- a) nižším alebo rovnakým ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 4,8-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje,
- b) vyšším ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 5,2-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

(4) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a Zamestnávateľom. Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode sa zriadi chránená dielňa alebo chránené pracovisko. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer a kalkulácia predpokladaných nákladov na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Príspevok sa poskytuje do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov preukazujúcich vynaložené náklady podľa odseku 2; tieto doklady je zamestnávateľ povinný predložiť najneskôr do šiestich mesiacov odo dňa uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku. Náležitosti podnikateľského zámeru určí ústredie vnútorným predpisom.

(5) Pracovné miesta, na ktorých zriadenie bol poskytnutý príspevok, sa môžu obsadzovať len občanmi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Inými občanmi so zdravotným postihnutím sa môžu tieto pracovné miesta obsadiť, ak sú dočasne voľné, iba s predchádzajúcim súhlasom úradu, a to na obdobie nepresahujúce deväť kalendárnych mesiacov.

(6) Zamestnávateľ, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný zachovať zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku najmenej dva roky. Zamest-

návateľ, ktorý nesplnil povinnosť podľa prvej vety, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého na zriadenom pracovnom mieste nezamestnával občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

(7) Za zriadenie pracovného miesta v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku u zamestnávateľa sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.^{46e)}

(8) Zamestnávateľ je povinný nahlásiť do 30 kalendárnych dní úradu všetky zmeny na tých pracovných miestach v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, na ktoré mu bol poskytnutý príspevok.

(9) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 4 obsahuje

- a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) charakteristiku pracovného miesta alebo pracovných miest v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku,
- c) počet, profesijnú a kvalifikačnú štruktúru zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, prijatých na zriadené pracovné miesta v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku,
- d) dátum zriadenia pracovného miesta a obdobie, počas ktorého bude zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prevádzkované a počet mesiacov zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce na tomto mieste,
- e) maximálnu výšku celkovej ceny práce na každého prijatého občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce,
- f) podmienky a spôsob poskytnutia príspevku,
- g) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- h) podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku,
- i) podmienky a spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia do-

hodnutých podmienok,

- j) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy zamestnancov a najneskôr do 30 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru,
- k) záväzok úradu, že poskytne zamestnávateľovi príspevok najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov,
- l) záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- m) ďalšie dohodnuté náležitosti.

K omentár k § 56

Ods. 1

Účel a podmienky nároku

Príspevok je nástroj finančnej podpory, ktorým štát pomáha zamestnávateľom vytvoriť nové pracovné miesto v chránenej dielni (ČD) alebo na chránenom pracovisku (ČP) pre občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Ide teda o **štartovaciú investičnú pomoc**, nie o priebežné financovanie.

– Podmienky poskytnutia

Zamestnávateľ musí najprv zriadiť pracovné miesto v ČD alebo na ČP. Musí naň prijať do pracovného pomeru OZP so sťaženým prístupom na trh práce. O príspevok musí písomne požiadať príslušný úrad práce. Rozhodnutie o poskytnutí je diskrečné, čo znamená, že úrad môže, ale nemusí príspevok udeliť, napr. pri nesplnení podmienok, nedostatku finančných zdrojov alebo neprimeranosti nákladov.

Dôsledkom je, že **bez písomnej žiadosti** a prijatia OZP do pracovného pomeru na konkrétne nové miesto príspevok nevzniká ani pri splnení ostatných kritérií.

Ods. 2

Na čo je príspevok určený a čo nepokrýva

– Predmet financovania

Príspevok kryje časť nákladov na zriadenie pracovného miesta, t. j. investície nevyhnutné na to, aby OZP mohla prácu vykonávať.

Typicky ide o:

- úpravy pracoviska, a to ergonomické, technické, bezpečnostné,
- nákup alebo úpravu pracovných pomôcok,
- stavebné a technické úpravy, napr. bezbariérový prístup,
- IT vybavenie špecificky prispôsobené zdravotnému stavu zamestnanca.

– Podmienka nevyhnutnosti a súvislosti

Náklad musí byť:

- **nevyhnutný** – bez neho by zamestnanec prácu nevykonával,
- **priamo súvisiaci** so zriadením konkrétneho miesta pre OZP.

– Výslovné vylúčenie

Príspevok nie je mzdová dotácia – nepokrýva:

- mzdu,
- odvody (celkovú cenu práce) OZP prijatého na dané miesto.

Významom je, že zamestnávateľ si musí nastaviť financovanie tak, aby mal **vlastné zdroje na mzdu a odvody**, pričom príspevok použije len na materiálno-technické zabezpečenie a úpravy.

Poznámka

Znenia nastavujú základnú logiku, podľa ktorej štát podporí vznik miesta pre OZP formou úhrady časti nevyhnutných zriaďovacích nákladov, ale nepreberá zodpovednosť za dlhodobé financovanie mzdy. Cieľom je odstrániť vstupné bariéry zamestnávania OZP, nie trvalo suplovať prevádzkové náklady. Znenie stanovuje maximálnu výšku príspevku na zriadenie jedného pracovného miesta v chránenej dielni (ČD) alebo na chránenom pracovisku (ČP) a zavádza regionálne diferencovanie podpory podľa situácie na trhu práce.

Kľúčové princípy

– Regionálne rozlíšenie

Štát zohľadňuje, že v okresoch s horšou situáciou na trhu práce, a to vyššia nezamestnanosť, treba motiváciu pre zamestnávateľov posilniť, a preto je maximálna výška príspevku vyššia.

Kritériom je priemerný podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie na obyvateľstve v produktívnom veku:

- ak je **rovnaký alebo nižší** ako celoslovenský priemer → nižší strop príspevku,
- ak je **vyšší** → vyšší strop príspevku.

– Prepojenie na celkovú cenu práce (CCP)

Výpočet sa opiera o celkovú cenu práce podľa § 49 ods. 4, ktorá vychádza z:

- priemernej mzdy v SR (1.–3. štvrtrok predchádzajúceho roka),
 - plus povinné odvody platené zamestnávateľom a zamestnancom.
- Výsledkom je násobok CCP:
- 4,8-násobok v okresoch s nižšou alebo rovnakou mierou nezamestnanosti ako je priemer SR,
 - 5,2-násobok v okresoch s vyššou mierou nezamestnanosti.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

– **Dynamické určenie výšky**

Strop príspevku sa každý rok mení podľa aktuálnych štatistík Štatistického úradu SR a údajov ÚPSVaR.

Úrady práce tak každoročne vydávajú sumár aktuálnych maximálnych výšok.

Príklad výpočtu (ilustračný)

Priemerná mzda za 1.– 3. štvrtrok predchádzajúceho roka: **1 400 €**

CCP (podľa § 49 ods. 4): napr. **1 900 €** (mzda + odvody)

Potom:

• Okres $\leq$ priemer SR: **$4,8 \times 1\,900\,€ = 9\,120\,€$** .

• Okres $>$ priemer SR: **$5,2 \times 1\,900\,€ = 9\,880\,€$** .

Toto je **maximálna suma**, ktorú môže úrad práce na jedno miesto poskytnúť.

Významom je, že

- zamestnávateľa v okresoch s vysokou nezamestnanosťou majú výhodu vyššieho stropu, čo zvyšuje šancu pokryť väčšiu časť investícií,
- pri plánovaní treba počítať s tým, že ide o hornú hranicu, to je, že reálne priznaná suma môže byť nižšia podľa rozpočtu úradu a uznateľnosti nákladov,
- úrady práce často v praxi overujú, či plánované náklady zodpovedajú realnej potrebe a cenovej primeranosti.

Aktuálne tabuľky maximálnych výšok príspevkov na zriadenie chránenej dielne (CHD) alebo chráneného pracoviska (CHP) podľa okresov nie sú verejne zverejnené v podobe prehľadnej tabuľky. Avšak, výška príspevku sa určuje na základe porovnania miery evidovanej nezamestnanosti v príslušnom okrese s celoslovenským priemerom. Konkrétne, ak je miera nezamestnanosti v okrese nižšia alebo rovnaká ako celoslovenský priemer, maximálna výška príspevku je 4,8-násobok celkovej ceny práce (CCP). Ak je miera nezamestnanosti v okrese vyššia ako celoslovenský priemer, maximálna výška príspevku je 5,2-násobok CCP.

Pre presné určenie výšky príspevku vo vašom okrese je potrebné:

- Získať aktuálne údaje o miere evidovanej nezamestnanosti v príslušnom okrese.
 - Vypočítať celkovú cenu práce (CCP) podľa § 49 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti.
 - Určiť, či je miera nezamestnanosti v okrese nižšia alebo rovnaká ako celoslovenský priemer, alebo vyššia.
 - Na základe toho vypočítať maximálnu výšku príspevku podľa uvedených násobkov CCP.
- Pre získanie konkrétnych údajov o miere nezamestnanosti v okrese a ďalšie informácie od-

porúčam kontaktovať príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny alebo navštíviť ich oficiálnu webovú stránku.

Ods. 4

Uzatvorenie dohody a administratívne požiadavky

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom, ktorý zriaďuje chránenú dielňu alebo pracovisko. Súčasťou žiadosti je podnikateľský zámer a kalkulácia nákladov na zriadenie pracoviska, čo zdôrazňuje potrebu plánovaného a transparentného využitia financií. Zamestnávateľ musí najneskôr do 6 mesiacov predložiť doklady o vynaložených nákladoch, inak mu príspevok nemusí byť vyplatený. **Povinnosť vyplýva z nutnosti kontrolovať, či príspevok bol reálne použitý na plánovaný účel.** Náležitosti podnikateľského zámeru upravuje ústredie vnútorným predpisom, čím sa zabezpečuje šandardizácia a kvalita predkladaných materiálov.

Ods. 5

Obsadzovanie pracovných miest

Príspevok je viazaný na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, teda cieľovej skupiny zákona. Dočasné obsadenie týchto pracovných miest inými osobami so zdravotným postihnutím je **možné len so súhlasom úradu** a na obmedzené obdobie do 9 mesiacov, čím sa zabraňuje zneužívaniu príspevkov a zároveň umožňuje určitú flexibilitu pri náboře.

Ods. 6

Zachovanie pracovných miest

Zamestnávateľ je povinný zachovať zriadené pracovné miesto minimálne 2 roky. Ak túto povinnosť nesplní, musí vrátiť pomernú časť príspevku. Toto ustanovenie slúži ako **záruka trvalej podpory zamestnávania zdravotne postihnutých**, aby príspevok neslúžil len na krátkodobé vytvorenie pracovného miesta bez dlhodobej udržateľnosti.

Ods. 7

Definícia zriadenia pracovného miesta

Zriadenie pracovného miesta sa posudzuje ako nárast celkového počtu zamestnancov za 12-mesačné obdobie oproti predchádzajúcemu obdobiu. Ak zamestnávateľ nedokáže preukázať zvýšenie počtu miest, musí dokázať, že prípadné zníženie pracovných miest nebolo **z dôvodu nadbytočnosti**. Tento mechanizmus bráni situáciám,

kde by príspevok bol poskytnutý na kompenzáciu zrušených pracovných miest, čím sa zachová cieľ podpory nových pracovných miest.

Ods. 8

Povinnosť oznamovať zmeny

Zamestnávateľ musí do 30 dní oznamovať úradu všetky zmeny na pracovných miestach, na ktoré bol poskytnutý príspevok. Táto povinnosť zabezpečuje **prehľadnosť a možnosť kontroly** nad využívaním príspevku počas jeho viazanosti.

Celkovo znenie zabezpečuje systematickú a kontrolovanú podporu zriaďovania pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Stanovené pravidlá zvyšujú transparentnosť, predchádzajú zneužitiu, a zároveň podporujú dlhodobú udržateľnosť vytvorených pracovných miest.

Obsah dohody o poskytnutí príspevku

Znenie detailne vymedzuje, čo všetko musí obsahovať dohoda medzi úradom a zamestnávateľom pri poskytovaní príspevku na zriadenie pracovného miesta v chránenej dielni alebo chránenom pracovisku.

Dohoda predstavuje základný dokument, ktorý upravuje práva, povinnosti a záväzky oboch strán a slúži ako nástroj pre kontrolu správneho využitia poskytnutých prostriedkov.

Písm. a)

Osobné a identifikačné údaje účastníkov dohody

Zabezpečuje presnú identifikáciu zamestnávateľa a úradu, čím sa vytvára právne záväzný vzťah.

Písm. b)

Charakteristika pracovného miesta

Jasné vymedzenie povahy a podmienok pracovného miesta, ktoré má byť zriadené, čo pomáha definovať špecifiká potrebné na prácu pre občanov so zdravotným postihnutím.

Písm. c)

Počet a kvalifikačná štruktúra zamestnancov

Určuje, koľko a akí zamestnanci so zdravotným postihnutím budú na týchto miestach pracovať, čím sa zabezpečuje, že príspevok je naozaj určený pre cieľovú skupinu.

Písm. d)

Dátum zriadenia a obdobie prevádzky pracovného miesta

Stanovuje časový rámec, počas ktorého musí byť pracovné miesto aktívne a obsadené, čo je základom pre sledovanie trvania povinností zamestnávateľa.

Písm. e)

Maximálna výška celkovej ceny práce

Určuje limit, do ktorého môže byť príspevok použitý na mzdy zamestnancov, čím sa predchádza nadmernému čerpaniu prostriedkov.

Písm. f)

Podmienky a spôsob poskytnutia príspevku

Špecifikuje, aké kritériá musia byť splnené a akým spôsobom bude príspevok vyplatený.

Písm. g)

Spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok

Umožňuje úradu sledovať, či zamestnávateľ dodržiava svoje záväzky, čím sa zabezpečuje transparentnosť a účelné využitie príspevku.

Písm. h)

Podmienky a termín zúčtovania príspevku

Stanovuje, ako a kedy má byť preukázané použitie finančných prostriedkov.

Písm. i)

Podmienky a spôsob vrátenia príspevku

Upravuje sankcie pri nesplnení dohody, čím sa motivuje zamestnávateľ na dodržiavanie pravidiel.

Písm. j)

Záväzok predložiť pracovné zmluvy a oznamovať skončenie pracovného pomeru

Dôležitý nástroj na evidenciu a kontrolu zamestnanosti cieľovej skupiny.

Písm. k)

Záväzok úradu poskytnúť príspevok v stanovenej lehote

Zabezpečuje právnu istotu pre zamestnávateľa, že po splnení podmienok dostane podporu včas.

Písm. l)

Záväzok zamestnávateľa oznamovať zmeny podmienok

Posilňuje povinnosť informovať úrad o všetkých relevantných zmenách, ktoré by mohli ovplyvniť poskytovanie príspevku.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Písm. m)

Dalšie dohodnuté náležitosti

Flexibilná časť umožňujúca dohodnúť ďalšie špecifické podmienky podľa potreby oboch strán.

Poznámka

Celkovo uvedené znenie kladie dôraz na komplexné a transparentné upravenie právneho vzťahu medzi úradom a zamestnávateľom, čím sa minimalizuje riziko nesprávneho využitia príspevku a zároveň sa podporuje dlhodobá stabilita pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

§ 57

Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce na samostatnú zárobkovú činnosť

(1) Úrad môže poskytnúť príspevok občanovi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce na samostatnú zárobkovú činnosť (ďalej len „príspevok“) na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti občanovi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou podľa § 5 ods. 1 písm. b) alebo písm. d) prevádzkujúcou samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, ak o príspevok písomne požiada. Príspevok sa neposkytuje na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, a na úhradu nájomného. Príspevok sa neposkytuje, ak občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v období 12 mesiacov pred podaním žiadosti o príspevok pozastavil, prerušil alebo skončil prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti. Príspevok sa neposkytuje občanovi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 49 alebo príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v rámci projektu alebo programu podľa § 54.

(2) Výška príspevku je v okresoch s priemerným podielom disponibilných uchádzačov o zamestnanie na obyvateľstve v produktívnom veku

a) nižším alebo rovnakým ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 4-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje,

b) vyšším ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 4,8-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

(3) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce vytvorí chránené pracovisko, na ktorom bude prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer podľa odseku 6.

(4) Úrad poskytne najviac 60 % výšky príspevku podľa odseku 5 písm. c) do 30 kalendárnych dní odo dňa **vyradenia uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. b)** a zvyšnú časť príspevku po predložení dokladov preukazujúcich vynaložené náklady podľa odseku 1; tieto doklady je občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť, povinný predložiť najneskôr do 12 mesiacov odo dňa uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku.

(5) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 3 obsahuje

- identifikačné údaje účastníkov dohody,
- vykonávané činnosti podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
- výšku príspevku a spôsob poskytovania príspevku,
- obdobie, počas ktorého bude na chránenom pracovisku prevádzkovaná samostatná zárobková činnosť,
- podmienky poskytnutia príspevku,

- f) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok a spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- g) záväzok občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý začne prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- h) záväzok občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý začne prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, že predloží správu o prevádzkovaní samostatnej zárobkovej činnosti a o čerpaní poskytnutého príspevku za každý rok prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti počas obdobia, na ktoré bola uzatvorená dohoda,
- i) záväzok občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, že predloží doklady preukazujúce vynaložené náklady podľa odseku 1,
- j) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(6) Úrad **môže zabezpečiť** občanovi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý je uchádzačom o zamestnanie, na základe jeho písomnej žiadosti absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku. Súčasťou prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti je vypracovanie podnikateľského zámeru vrátane predpokladaných nákladov na zriadenie chráneného pracoviska, ktoré sú podkladom na posúdenie komisiou podľa § 18 ods. 4. Náležitosti podnikateľského zámeru a kritériá na hodnotenie efektívnosti, reálnosti a účelnosti podnikateľského zámeru určí ústredie vnútorným predpisom.

(7) Občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky. Občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorému bol poskytnutý príspevok a ktorý nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého neprevádzkoval na chránenom

pracovisku samostatnú zárobkovú činnosť; to sa nevzťahuje na občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý prestal prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia podľa § 19 ods. 1 písm. c) alebo z dôvodu úmrtia. Občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorému bol poskytnutý príspevok a ktorý nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia podľa § 19 ods. 1 písm. c), je povinný preukázať úradu čerpanie príspevku a vrátiť úradu nevyčerpanú časť poskytnutého príspevku.

(8) Úrad môže opätovne poskytnúť príspevok občanovi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, najskôr po uplynutí ôsmich rokov od začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorej prevádzkovanie mu bol poskytnutý príspevok.

Komentár k § 57

Ods. 1

Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť

Znenie upravuje možnosť poskytnutia finančnej podpory (príspevku) občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorí vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť (SZČO) na chránenom pracovisku. Cieľom je podporiť samostatné podnikanie a uľahčiť ekonomickú integráciu tejto zraniteľnej skupiny.

Podmienky poskytnutia príspevku

Príspevok môže byť poskytnutý len na základe písomnej žiadosti občana so zdravotným postihnutím, ktorý je samostatne zárobkovo činný podľa zákona, a to ustanovenia § 5 ods. 1 písm. b) alebo d) a prevádzkuje svoju činnosť na chránenom pracovisku.

Účel príspevku

Príspevok slúži na čiastočnú úhradu nákladov, ktoré sú priamo spojené s prevádzkou samostatnej zárobkovej činnosti, a tým prispieva k udržaniu alebo rozvoju podnikania občana so zdravotným postihnutím.

Vylúčené náklady

Príspevok sa nevzťahuje na úhradu preddavkov na verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie, povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ani na nájomné. Tieto náklady sú teda na zodpovednosti SZČO a nemôžu byť hrazené z príspevku.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

– Obmedzenia v čase

Príspevok sa neposkytuje, ak žiadateľ v uplynulých 12 mesiacoch pred podaním žiadosti pozastavil, prerušil alebo skončil svoju samostatnú zárobkovú činnosť. Tento bod slúži na zabezpečenie kontinuity podnikania a zabránenie zneužitiu podpory.

– Vylúčenie žiadateľov s inými príspevkami

Príspevok nie je dostupný občanom, ktorí už čerpajú príspevok podľa § 49, napríklad príspevok na pracovné miesto v chránenej dielni alebo pracovisku, alebo príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v rámci iných projektov alebo programov podľa § 54, čím sa predchádza duplicitnej finančnej podpore.

Poznámka

Účelom je, že tento príspevok je dôležitým nástrojom podpory samostatne zárobkovo činných osôb so zdravotným postihnutím, ktoré čelia zvýšeným prekážkam pri uplatnení sa na trhu práce. Regulácie vylučujú financovanie nákladov, ktoré patria do kategórie povinných odvodov či nájmu, a zároveň zabezpečujú, že podpora bude smerovaná iba k aktívnym a dlhodobo udržateľným podnikateľským aktivitám. Týmto spôsobom zákon podporuje ekonomickú sebestačnosť a integráciu občanov so zdravotným postihnutím, pričom zároveň chráni verejné finančné prostriedky pred zneužitím.

Ods. 2

Výška príspevku podľa regiónu a jeho určenie

Výška príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť občana so zdravotným postihnutím sa odvíja od miery nezamestnanosti v okrese, kde sa chránené pracovisko nachádza. Zákon vychádza z princípu, že podpora by mala byť primerane vyššia **v oblastiach s horšou situáciou na trhu práce**, teda tam, kde je vyšší podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie na produktívnu časť obyvateľstva.

Písm. a)

V okresoch s podielom uchádzačov o zamestnanie nižším alebo rovnakým ako je celoslovenský priemer je maximálna výška príspevku limitovaná na štyrikrát celkovú cenu práce podľa § 49 ods. 4, ktorá je vypočítaná z priemernej mzdy zamestnanca v slovenskom hospodárstve za predchádzajúci kalendárny rok, čiže prvé tri štvrtroky.

Písm. b)

V okresoch, kde je podiel uchádzačov o za-

mestnanie vyšší ako celoslovenský priemer, je maximálna výška príspevku o niečo vyššia, a to až 4,8-násobok tejto ceny práce.

Takýmto spôsobom sa zabezpečuje, že podpora adekvátne reflektuje regionálne rozdiely v dostupnosti pracovných príležitostí a potrebu podpory podnikania občanov so zdravotným postihnutím v znevýhodnených regiónoch.

Ods. 3

Poskytnutie príspevku a proces uzatvorenia dohody

Poskytnutie príspevku je podmienené uzatvorením písomnej dohody medzi úradom práce a občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý plánuje prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku. Tento administratívny krok zabezpečuje jasnú definíciu práv a povinností oboch strán a umožňuje kontrolu použitia príspevku.

Príspevok poskytuje úrad práce podľa svojho územného obvodu, teda tam, kde občan so zdravotným postihnutím vytvorí chránené pracovisko, čím sa zabezpečuje regionálna lokalizácia podpory.

Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer, ktorý musí byť predložený podľa bližších pravidiel podľa § 57 ods. 6. Podnikateľský zámer je kľúčový dokument pre posúdenie opodstatnenosti a udržateľnosti zámeru samostatnej zárobkovej činnosti a je základom pre rozhodnutie o poskytnutí podpory.

Poznámka

Znenia zaručuje, že podpora na samostatnú zárobkovú činnosť bude primerane rozdelená podľa potrieb a regionálnych podmienok, a zároveň že podpora bude poskytovaná transparentne na základe predloženého podnikateľského zámeru a písomnej dohody, čo podporuje zodpovedné využívanie verejných zdrojov a pomáha pri úspešnej integrácii občanov so zdravotným postihnutím do ekonomického života.

Ods. 4

Rozdelené poskytovanie príspevku a jeho podmienky

Odsek 4 upravuje spôsob a časový rámec poskytovania príspevku občanovi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

– Časová lehota

Úrad je povinný vyplatiť do 30 kalendárnych dní od vyradenia žiadateľa z evidencie uchádza-

čov o zamestnanie najviac 60 % výšky príspevku, ktorý je určený podľa odseku 5 písm. c). Toto zabezpečuje pomerne rýchly prísun finančných prostriedkov na začiatku podnikania a motivuje občana so zdravotným postihnutím k samostatnému ekonomickému pôsobeniu.

– **Zvyšok príspevku**

Zvyšných až 40 % príspevku úrad vyplatí až po predložení dokladov, ktoré preukážu vynaloženie nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou, a to napr. nákup materiálu, zariadenia či služieb potrebných pre podnikanie. Tieto doklady musí žiadateľ predložiť najneskôr do 12 mesiacov odo dňa uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku.

Význam

– **Zabezpečenie efektívneho využitia finančných prostriedkov**

Rozdelené vyplácanie príspevku na dve časti zabraňuje zneužitiu príspevku a súčasne poskytuje úvodnú podporu na rozbehnutie podnikania.

– **Motivácia a kontrola**

Vyplatenie 60 % hneď po vyradení z evidencie je motivačné, pretože nastupujúci podnikateľ dostane rýchlo časť financovania. Zvyšná časť je podmienená predložením dôkazov o skutočných nákladoch, čím sa zabezpečuje, že príspevok bol použitý na deklarované účely.

– **Dodržanie lehoty**

Povinnosť predložiť doklady do 12 mesiacov zabezpečuje, že podpora bude správne monitorovaná a zároveň poskytuje dostatočný časový priestor na vykonanie potrebných nákupov alebo investícií súvisiacich s podnikaním.



Upozornenie

Právna úprava od 1. 9. 2025 zohľadňuje praktické skúsenosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny z doterajšej realizácie tohto aktívneho opatrenia na trhu práce vo väzbe na poskytovanie zálohovej platby príspevku vo výške 60 % do 30 kalendárnych dní, a to odo dňa vyradenia uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu vzniku oprávnenia prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť.

Ods. 5

Náležitosti dohody o poskytnutí príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť

Znenie detailne vymedzuje, čo musí obsahovať dohoda o poskytnutí príspevku medzi úradom

a občanom so zdravotným postihnutím so sťažným prístupom na trh práce, ktorý bude vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku. Tieto náležitosti zabezpečujú jasnosť práv a povinností oboch strán a zároveň vytvárajú podmienky na efektívne monitorovanie a kontrolu využitia poskytnutých finančných prostriedkov.



Upozornenie

Údaj dátum zriadenia chráneného pracoviska a dátum začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti je v dohode o poskytnutí príspevku irelevantný. Uvedenou informáciou úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v čase uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku nedisponuje.

Kľúčové body dohody

Písm. a)

Identifikačné údaje účastníkov

Jasná identifikácia žiadateľa, a to občana so zdravotným postihnutím a úrade zabezpečuje právnu istotu a zodpovednosť za plnenie dohody.

Písm. b) Vykonávané činnosti

Presné vymedzenie predmetu podnikania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností umožňuje kontrolu, či príspevok slúži na zamýšľané účely a uľahčuje štatistické spracovanie.

Písm. c)

Výška a spôsob poskytovania príspevku

Dohoda stanovuje maximálnu výšku podpory a pravidlá jej čerpania, čo je nevyhnutné pre transparentnosť a finančnú disciplínu.

Písm. d)

Obdobie prevádzkovania

Určuje časový rámec, počas ktorého bude samostatná zárobková činnosť na chránenom pracovisku vykonávaná a príspevok využívaný.

Písm. e)

Podmienky poskytnutia

Zahrňujú kritériá, ktoré musí občan spĺňať na získanie a udržanie príspevku.

Písm. f)

Kontrola a vrátenie príspevku

Stanovujú spôsob, akým bude úrad sledovať plnenie podmienok dohody, a pravidlá, za akých okolností musí byť príspevok alebo jeho časť vrátený v prípade porušenia dohodnutých podmienok.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Písm. g)

Povinnosť oznamovať zmeny

Občan so zdravotným postihnutím sa zaväzuje informovať úrad o všetkých zmenách, ktoré môžu ovplyvniť podmienky dohody, a to do 30 kalendárnych dní, čím sa zabezpečuje aktuálnosť údajov a možnosť včasnej reakcie úradu.

Písm. h)

Povinnosť predkladať ročné správy

Poskytuje úradu prehľad o skutočnom prevádzkovaní činnosti a o tom, ako boli finančné prostriedky použité, čím sa podporuje zodpovedné hospodárenie s príspevkom.

Písm. i)

Povinnosť predložiť doklady o nákladoch

Služí na overenie skutočne vynaložených nákladov, čím sa zabezpečuje, že príspevok je použitý efektívne a podľa účelu.

Písm. j)

Ďalšie dohodnuté náležitosti

Flexibilná klauzula umožňuje dohodnúť aj iné špecifické podmienky prispôbené konkrétnemu prípadu.

Poznámka

Znenie služí na vytvorenie právneho rámca, ktorý zabezpečí transparentné, kontrolované a účelné využívanie verejných financií na podporu samostatnej zárobkovej činnosti občanov so zdravotným postihnutím. Zároveň poskytuje nástroje na monitoring, prípadné riešenie problémov a zodpovednosť za dodržiavanie dohodnutých podmienok.

Ods. 6

Znenie upravuje možnosť, že úrad na žiadosť občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý je **evidovaný ako uchádzač o zamestnanie**, zabezpečí prípravu na začatie samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku. Príprava zahŕňa vypracovanie podnikateľského zámeru, ktorý musí obsahovať aj kalkuláciu nákladov na zriadenie pracoviska. Tento podnikateľský zámer je kľúčovým podkladom pre komisiu, ktorá hodnotí efektívnosť, realnosť a účelnosť projektu. Náležitosti a hodnotiace kritériá sú stanovené ústredím vnútorným predpisom.

Upozornenie

Dochádza k zosúladeniu s § 49 ods. 7, na základe ktorého úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže uchádzačovi

o zamestnanie zabezpečiť vzdelávanie týkajúce sa prípravy na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku. Tým sa ponecháva možnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny takéto vzdelávanie zabezpečiť.

Významom je hlavne

- pomoc pri prekonaní bariér v štarte podnikania,
- podpora kvalifikovaného plánovania a finančnej realizovateľnosti,
- zabezpečenie, že podnikateľské aktivity budú realistické a efektívne.

Ods. 7

Ustanovuje povinnosť občana so zdravotným postihnutím, ktorému bol príspevok poskytnutý, prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku minimálne dva roky bez prerušenia. Ak túto podmienku nesplní, musí vrátiť pomernú časť príspevku za obdobie, počas ktorého činnosť nevykonával. Výnimky platia v prípade zdravotných dôvodov podložených posúdením alebo úmrtia.

V prípade prerušenia činnosti zo zdravotných dôvodov je **občan povinný preukázať** úradu, ako čerpal príspevok a vrátiť nevyčerpanú časť.

Významom je

- podpora trvalej zamestnanosti a udržateľnosti podnikania,
- zabezpečenie účelného využitia verejných financií,
- ochrana pred zneužitím podpory,
- zohľadnenie objektívnych zdravotných prekážok.

Ods. 8

Upravuje možnosť opätovného poskytnutia príspevku občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť, a to až po uplynutí minimálne ôsmich rokov od začiatku predchádzajúcej činnosti, na ktorú bol príspevok poskytnutý.

Významom je

- podpora dlhodobej stability a rastu podnikania,
- zabránenie neprimeranému častému čerpaniu verejných zdrojov na rovnaký účel,
- motivácia k samostatnému udržaniu a rozvoju podnikania na dlhšie obdobie.

Poznámka

Znenie je kľúčové pre systematickú podporu samostatnej zárobkovej činnosti občanov so zdra-

votným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Zdôrazňujú prípravu a plánovanie podnikanie, zodpovednosť za využívanie príspevkov, ako aj dlhodobý záväzok prevádzkovať podnikanie, čím sa zvyšuje efektívnosť a udržateľnosť tejto formy podpory. Súčasne poskytujú primerané ochranné mechanizmy pri nepriaznivých zdravotných okolnostiach a definujú časový rámec pre opätovné čerpanie príspevkov.

Upozornenie

Dochádza k precizovaniu znenia vzhľadom na to, že v súlade s § 58 ods. 7 Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny vydáva povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania na dobu neurčitú.

§ 58 Agentúra podporovaného zamestnávania

(1) Agentúra podporovaného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobu nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobu nezamestnaných občanov (ďalej len „podporované zamestnávacie“). Agentúra podporovaného zamestnávania vykonáva najmä tieto činnosti:

- poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta, poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva pri riešení nárokov občanov so zdravotným postihnutím vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia a poskytovanie odborného poradenstva pri získaní a udržaní si pracovného miesta dlhodobu nezamestnaným občanom,
- získovanie schopností a odborných zručností občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobu nezamestnaných občanov vzhľadom na požiadavky trhu práce,
- vyhľadávanie vhodného zamestnania pre občana so zdravotným postihnutím a pre dlhodobu nezamestnaného občana a jeho sprostredkovanie,
- poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným po-

stihnutím alebo dlhodobu nezamestnanými občanmi, a pri riešení problémov počas ich zamestnávania,

- vykonávanie výberu vhodného občana so zdravotným postihnutím alebo vhodného dlhodobu nezamestnaného občana na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa,
- poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím.

(2) Činnosti uvedené v odseku 1 písm. a) až f) môže agentúra podporovaného zamestnávania vykonávať pre uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, a pre uchádzača o zamestnanie, ktorý je dlhodobu nezamestnaným občanom, na základe uzatvorenej písomnej dohody s ústredím. Za činnosti uvedené v odseku 1 písm. d) až f) môže agentúra podporovaného zamestnávania vyberať od zamestnávateľa úhradu v dohodnutej výške.

(3) Na výber agentúry podporovaného zamestnávania sa vzťahuje osobitný predpis.

(4) Dohoda podľa odseku 2 obsahuje najmä

- druh služieb poskytovaných agentúrou podporovaného zamestnávania,
- počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, a počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú dlhodobu nezamestnanými občanmi, ktorým agentúra podporovaného zamestnávania poskytne služby,
- dátum začatia poskytovania služieb a dátum skončenia poskytovania služieb,
- miesto poskytovania služieb,
- výšku nákladov za poskytnuté služby,
- spôsob úhrady nákladov za poskytnuté služby,
- záväzok agentúry podporovaného zamestnávania ohlásiť každú zmenu počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, a počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú dlhodobu nezamestnanými občanmi, ktorým poskytuje služby,
- spôsob preukazovania nákladov súvisiacich s poskytovaním služieb podporovaného zamestnávania.

(5) Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať činnosť agentúry podporovaného zamestnávania, ak má na túto činnosť povolenie. Podmienkou na získanie povolenia

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania je, že právnická osoba alebo fyzická osoba

- a) je bezúhonná; u právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať aj osoba, ktorá koná v mene agentúry podporovaného zamestnávania,
- b) vlastný priestory alebo má v nájme priestory,
- c) má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa; u právnickej osoby musí túto podmienku spĺňať fyzická osoba, ktorá koná v mene agentúry podporovaného zamestnávania,
- d) má vypracovaný projekt vykonávania činnosti agentúry podporovaného zamestnávania vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov,
- e) má materiálne vybavenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania,
- f) má personálne zabezpečenie vykonávania činnosti agentúry podporovaného zamestnávania kvalifikovanými zamestnancami.

(6) Splnenie podmienok podľa odseku 5 písm. a) a b) zisťuje ústredie. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov. Údaje podľa odseku 10 písm. f) ústredie bezodkladne zašle v elektronickej podobe prostredníctvom elektronickej komunikácie Generálnej prokuratúre Slovenskej republiky na vydanie výpisu z registra trestov.

(7) Povoľenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania vydáva ústredie na dobu neurčitú. Na základe písomnej žiadosti agentúry podporovaného zamestnávania ústredie povoľenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania alebo pri strate dokladu o zmene, pozastavení, zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania.

(8) Agentúre podporovaného zamestnávania, ktorej bolo zrušené povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania na základe návrhu podľa odseku 16, ústredie vydá nové povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania najskôr po uplynutí troch rokov od zrušenia predchádzajúceho povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania.

(9) Žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania obsahuje

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b) územný rozsah, v ktorom agentúra **podporovaného** zamestnávania bude vykonávať svoju činnosť.

(10) Súčasťou žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania podľa odseku 9 je

- a) projekt vykonávania podporovaného zamestnávania vrátane predpokladaných príjmov a výdavkov,
- b) údaje podľa osobitného predpisu^{35db)} potrebné na overenie vlastníckeho práva k priestorom, ak žiadateľ je vlastníkom priestorov, alebo zmluva o nájme priestorov, ak žiadateľ nie je vlastníkom priestorov,
- c) preukázanie materiálneho vybavenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania,
- d) okruh spolupracujúcich subjektov,
- e) personálne zabezpečenie výkonu činnosti kvalifikovanými zamestnancami.
- f) údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov,^{32a)}
- g) doklad o dosiahnutom stupni vzdelania podľa odseku 5 písm. c).

(11) Povoľenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania obsahuje

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b) druh služieb, ktoré bude agentúra podporovaného zamestnávania poskytovať,
- c) územný rozsah, v ktorom bude agentúra podporovaného zamestnávania poskytovať služby.

(12) Za vydanie, zmenu alebo vydanie duplikátu povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania sa platí poplatok podľa osobitného predpisu.³¹⁾

(13) Agentúra podporovaného zamestnávania je povinná

- a) zabezpečovať ochranu osobných údajov podľa osobitného predpisu²²⁾ o občanoch so zdravotným postihnutím, o dlhodobo nezamestnaných občanoch a o zamestnávateľoch,
- b) vytvoriť podmienky na výkon kontroly jej

činnosti a poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly,

- c) viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných občanov a zamestnávateľov, ktorým poskytuje služby, ktorá obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 **písm. L**, na účel písmena d),
- d) poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok spolu s údajmi z evidencie podľa písmena c) v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka prostredníctvom elektronického formulára zaslaného do informačného systému na účely služieb zamestnanosti.

(14) Agentúra podporovaného zamestnávania pri vykonávaní činnosti nesmie

- a) zhromažďovať osobné údaje o občanoch, ktoré nie sú nevyhnutné na podporované zamestnávanie, a
- b) vykonávať zážky zo mzdy zamestnanca, ktorému bolo sprostredkované podporované zamestnanie s výnimkou zážok podľa osobitného predpisu.³⁶⁾

(15) Ústredie môže činnosť agentúry podporovaného zamestnávania pozastaviť do odstránenia nedostatkov alebo zrušiť povolenie na návrh orgánov podľa odseku 16.

(16) Návrh na pozastavenie alebo zrušenie povolenia na činnosť agentúry podporovaného zamestnávania môže podať

- a) príslušný daňový úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti daní,^{60ba)}
- b) príslušný úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti,
- c) Sociálna poisťovňa, ak zistila nesplnenie povinností odvodu poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
- d) príslušný inšpektorát práce, ktorý zistil porušenie pracovnoprávnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,^{22ki)} a
- e) občan, ktorý bol činnosťou agentúry podporovaného zamestnávania poškodený.

(17) Ústredie vedie register agentúr podporovaného zamestnávania, ktorý obsahuje údaje podľa odseku 11.

ktorá poskytuje služby zamerané na podporu zamestnateľnosti občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných osôb, ako aj podporu zamestnávateľov pri zamestnávaní týchto skupín. Tento inštitút predstavuje významný prvok trhu práce zameraný na zlepšenie inkluzie znevýhodnených osôb.

Hlavné činnosti agentúry sú

- **Odborné poradenstvo občanom so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaným.**

Ide o pomoc pri získaní a udržaní pracovného miesta, vrátane pracovnoprávneho a finančného poradenstva týkajúceho sa nárokov vyplývajúcich zo zdravotného postihnutia.

- **Zisťovanie schopností a zručností klientov vo vzťahu k potrebám trhu práce.**

Ide o to, čo je nevyhnutné pre vhodné zaradenie do zamestnania.

- **Vyhľadávanie a sprostredkovanie vhodného zamestnania pre znevýhodnené osoby.**

- **Podpora zamestnávateľov** pri získavaní a udržiavaní zamestnancov zo znevýhodnených skupín, vrátane pomoci pri riešení problémov počas zamestnávania.

- **Výber vhodných kandidátov** na základe požiadaviek zamestnávateľa.

- **Poradenstvo pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok** na mieru zdravotným potrebám konkrétneho zamestnanca so zdravotným postihnutím.

Agentúry plnia funkciu sprostredkovateľov a konzultantov na trhu práce, znižujú bariéry a podporujú udržateľné zamestnanie, poskytujú komplexnú **podporu** a zároveň uľahčujú zamestnávateľom adaptáciu pracovných podmienok.

Ods. 2

Upravuje podmienky, za ktorých agentúra vykonáva tieto služby:

- **Služby podľa odseku 1 písm. a) až c),** a to poradenstvo a sprostredkovanie zamestnania pre uchádzačov, sú poskytované na základe písomnej dohody medzi agentúrou a ústredím, teda ide o službu financovanú alebo garantovanú štátnym orgánom.
- **Činnosti podľa odseku 1 písm. d) až f),** a to poradenstvo pre zamestnávateľov, výber zamestnancov, úprava pracovného miesta, môžu byť predmetom úhrady od zamestnávateľa. Agentúra teda môže za tieto služby účtovať dohodnutú sumu, čo reflektuje ich hodnotu pre zamestnávateľov a zároveň podporuje profesionálnu kvalitu týchto služieb.

Komentár k § 58

Ods. 1

Agentúra podporovaného zamestnávania je definovaná ako právnická alebo fyzická osoba,

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Znenie umožňuje agentúram získať zdroje aj z trhu, čím podporuje ich ekonomickú udržateľnosť, zaručuje, že služby pre uchádzačov sú dostupné prostredníctvom štátnej podpory, motivuje agentúry poskytovať kvalitné služby aj zamestnávateľom, ktorí z nich majú priamy úžitok.

Ustanovenie vytvára právny rámec pre fungovanie agentúr podporovaného zamestnávania ako odborných sprostredkovateľov a poradenských subjektov zameraných na integráciu občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných na trh práce. Agentúry hrajú kľúčovú úlohu v **znižovaní nezamestnanosti** týchto skupín, zároveň poskytujú podporu zamestnávateľom v ich integrácii. Právny rámec umožňuje kombináciu štátnej podpory a komerčnej činnosti v rámci služieb agentúr, čo napomáha ich efektívnemu a udržateľnému fungovaniu.

Ods. 2 a 3

Zameranie na výber agentúry a dohodu

– Výber agentúry podporovaného zamestnávania

Výber agentúry na poskytovanie služieb podporovaného zamestnávania je upravený osobitným predpisom. To znamená, že proces výberu nie je ľubovoľný, ale podlieha jasne definovaným pravidlám a kritériám, ktoré zaručujú transparentnosť, efektívnosť a rovnaké podmienky pre všetky zainteresované subjekty. Tento postup je dôležitý pre zabezpečenie kvality služieb a správneho využitia verejných zdrojov.

– Dohoda o poskytovaní služieb

Dohoda medzi agentúrou podporovaného zamestnávania a ústredím, teda štátnym orgánom, upravuje konkrétne podmienky, rozsah a spôsob poskytovania služieb.

Ods. 4

Náležitosti dohody o poskytovaní služieb

agentúry podporovaného zamestnávania

Dohoda musí obsahovať najmä:

a) Druh poskytovaných služieb

Ide o jasné vyjadrenie, aký typ podpory agentúra zabezpečuje, napr. poradenstvo, sprostredkovanie zamestnania, odborná práca.

b) Počet klientov

Ide o stanovenie počtu uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných, ktorým agentúra služby poskytne. To umožňuje kontrolu rozsahu poskytovaných služieb.

c) Dátum začatia a ukončenia poskytovania služieb

Je to časové určenie trvania zmluvného vzťahu a poskytovania služieb, čo zaručuje plánovanie a vyhodnocovanie výsledkov.

d) Miesto poskytovania služieb

Stanovená je lokalizácia, kde budú služby realizované, čo je dôležité pre dostupnosť klientov.

e) Výška nákladov za služby

Ide o určenie finančnej hodnoty poskytovaných služieb, potrebné pre rozpočet a kontrolu výdavkov.

f) Spôsob úhrady nákladov

Uvedené je detailné určenie, ako a kedy bude prebiehať platba za služby (napr. fakturácia, splátky).

g) Záväzok agentúry hlásiť zmeny v počte klientov

Ide o zabezpečenie aktuálnych a presných údajov pre správu a kontrolu služieb.

h) Spôsob preukazovania nákladov

Stanovená je jasná evidencia a transparentnosť vo vzťahu k vynaloženým nákladom, čo je kľúčové pre kontrolu oprávnenosti a efektívnosti použitia prostriedkov.

Tieto ustanovenia garantujú, že dohoda o poskytovaní služieb je transparentná, jednoznačná a umožňuje štátnym orgánom efektívne kontrolovať, aké služby agentúry poskytujú, komu a za akých podmienok.

Zároveň zabezpečujú, že agentúry sú zodpovedné za kvalitu a rozsah poskytovaných služieb a za správne hospodárenie s pridelenými finančnými prostriedkami.

Celý mechanizmus podporuje **systematickú a kvalifikovanú podporu** znevýhodnených skupín na trhu práce, pričom zároveň chráni verejné zdroje a podporuje efektívnu spoluprácu medzi štátom a poskytovateľmi služieb.

Odsek 5

Podmienky na získanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania

– Základná požiadavka

Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať činnosť agentúry podporovaného zamestnávania len na základe platného povolenia, ktoré im udelí príslušný orgán, teda ústredie.

– Konkrétne podmienky na získanie povolenia

Písm. a)

Bezúhonnosť

Žiadateľ fyzická osoba musí byť bezúhonný,

teda nesmie mať trestnoprávne záznamy, ktoré by mohli spochybniť jeho dôveryhodnosť a schopnosť vykonávať túto citlivú sociálnu službu.

Pri právnickej osobe sa táto požiadavka vzťahuje na fyzickú osobu, ktorá bude agentúru zastupovať a konať jej menom, napr. konateľ.

Písm. b)

Priestory

Žiadateľ musí mať k dispozícii priestory, ktoré budú vlastné, alebo má na ne platný nájomný vzťah. Táto požiadavka je praktická, zabezpečuje, že agentúra má zázemie na poskytovanie služieb klientom.

Písm. c)

Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa

U fyzickej osoby je to osobná podmienka, u právnickej osoby je potrebné, aby osoba, ktorá koná v mene agentúry (napr. riaditeľ alebo konateľ), mala toto vzdelanie. Táto podmienka garantuje odbornú kvalifikáciu vedenia agentúry.

Písm. d)

Vypracovaný projekt vykonávania činnosti

Žiadateľ musí mať pripravený projekt alebo plán, ktorý okrem iného obsahuje aj finančnú kalkuláciu predpokladaných príjmov a výdavkov. Ide o dokument, ktorý preukazuje pripravenosť a udržateľnosť poskytovania služieb.

Písm. e)

Materiálne vybavenie

Agentúra musí byť vybavená technicky a materiálne tak, aby mohla efektívne zabezpečiť poskytovanie služieb, napríklad kancelárske vybavenie, počítače, softvér, komunikačné zariadenia.

Písm. f)

Personálne zabezpečenie kvalifikovanými zamestnancami

Agentúra musí mať odborný personál s potrebnými kvalifikáciami a skúsenosťami, ktorý bude priamo vykonávať podporované zamestnávacie.

Ods. 6

Overovanie splnenia podmienok bezúhonnosti a vlastníctva/nájmu priestorov

Ústredie (štátny orgán) je zodpovedné za overenie splnenia základných podmienok uvedených v odseku 5 písm. a) a b).

Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov, ktorý ústredie získava elektronicky a bezodkladne prostredníctvom Generálnej pro-

kuratury Slovenskej republiky. Overenie vlastníctva alebo nájmu priestorov je tiež v kompetencii ústredia.

Poznámka

Znenie má zabezpečiť, že agentúry podporovaného zamestnávania sú dôveryhodné, kvalifikované a pripravené zabezpečiť služby na vysokej odbornej úrovni. Kritériá týkajúce sa personálneho a materiálneho zabezpečenia a odborného vzdelania zaručujú, že podpora občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobozamestnaných bude poskytovaná efektívne a zodpovedne. Kontrola bezúhonnosti je štandardným mechanizmom na ochranu znevýhodnených osôb pred možným zneužitím alebo neprofesionálnym prístupom.

Ods. 7

Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania a jeho správa

Povolenie je vydávané na dobu neurčitú, čo znamená, že agentúra získava trvalé oprávnenie vykonávať činnosť, pokiaľ nespĺňa dôvody na jeho pozastavenie, zmenu alebo zrušenie.

Agentúra môže kedykoľvek podať písomnú žiadosť o zmenu, pozastavenie, zrušenie alebo vydanie duplikátu povolenia.

Duplikát povolenia sa vydáva najmä pri strate, odcudzení alebo znehodnotení originálu povolenia alebo príslušných dokladov o zmene či pozastavení. Tento mechanizmus umožňuje flexibilitu správy povolení a zabezpečuje, že agentúra môže pokračovať v činnosti bez zbytočných prerušení, ak vzniknú administratívne alebo technické problémy s povolením.

Ods. 8

Podmienky opätovného vydania povolenia po zrušení

Ak agentúre bolo povolenie zrušené na základe návrhu podľa odseku 16, pravdepodobne kvôli závažným porušeniam alebo nesplneniu podmienok, ústredie jej môže vydávať nové povolenie až po uplynutí minimálne troch rokov od zrušenia pôvodného povolenia.

Tento časový odstup slúži ako sankčný mechanizmus na zabezpečenie, že agentúra, ktorá stratila oprávnenie z dôvodu porušení, musí preukázať zmenu prístupu, zlepšenie podmienok alebo nápravu pred opätovným získaním povolenia.

Takáto doba odstupu zároveň chráni klientov, čiže občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobozamestnaných, pred možným opakova-

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

ním nevhodného alebo nekvalitného poskytovania služieb.

Poznámka

Ustanovenie zabezpečuje jasný a transparentný režim správy povolení pre agentúry podporovaného zamestnávania, čo je dôležité z hľadiska právnej istoty aj operatívnej kontinuity ich činnosti. Umožňuje ústrediu efektívne monitorovať a kontrolovať subjekty vykonávajúce citlivú sociálnu službu a zároveň nastaviť sankcie v prípade porušení, ktoré majú odstrašujúci účinok. Zároveň agentúram dáva možnosť opravného procesu, a to napr. vydanie duplikátu, podanie žiadosti o zmenu, čím sa minimalizujú riziká prerušenia poskytovania podpory cieľovej skupine.

Ods. 9

Obsah žiadosti o vydanie povolenia

Žiadosť musí obsahovať základné identifikačné údaje žiadateľa:

- Ak ide o právnickú osobu, je potrebné uviesť jej **názov, sídlo, identifikačné číslo (IČO)** a druh ekonomickej činnosti, ktorou sa zaoberá.
- V prípade fyzickej osoby ide o **meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu**.

Ďalej musí byť uvedený územný rozsah, teda konkrétne geografické územie, kde bude agentúra podporovaného zamestnávania vykonávať svoju činnosť. Znenie zabezpečuje, že úrad získa jasný prehľad o tom, kto a kde bude služby poskytovať, čo je kľúčové pre plánovanie a kontrolu.

Ods. 10

Povinné prílohy a doklady k žiadosti

Žiadosť o povolenie musí byť doložená nasledovnými dokumentmi a údajmi, ktoré garantujú odbornú, materiálnu a personálnu pripravenosť agentúry.

Písm. a)

Projekt vykonávania podporovaného zamestnávania vrátane finančnej kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov

Slúži na posúdenie ekonomickej a organizačnej pripravenosti agentúry.

Písm. b)

Doklady k vlastníctvu alebo nájmu priestorov

Agentúra musí mať k dispozícii vhodné priestory, buď vo vlastníctve, alebo na základe platnej nájomnej zmluvy, čo je základná prevádzková podmienka.

Písm. c)

Preukázanie materiálneho vybavenia potrebného na činnosť agentúry

Ide napr. o technické, kancelárske vybavenie či špecifické pomôcky potrebné pre poskytovanie služieb.

Písm. d)

Okruh spolupracujúcich subjektov

Zoznam partnerov, s ktorými agentúra plánuje spolupracovať, napríklad zdravotnícke zariadenia, vzdelávacie inštitúcie, zamestnávateľia, čo odráža kvalitu a rozsah siete podpory.

Písm. e)

Personálne zabezpečenie kvalifikovanými zamestnancami

Dôkaz, že agentúra disponuje odborným tímom, ktorý zvládne poskytovať špecializované služby.

Písm. f)

Údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov

Slúžia na overenie bezúhonnosti osoby konajúcej za agentúru.

Písm. g)

Doklad o dosiahnutom vysokoškolskom vzdelaní druhého stupňa

Podľa požiadaviek zákona musí aspoň jedna osoba zodpovedná za činnosť agentúry spĺňať túto kvalifikačnú podmienku.

Tieto podmienky zabezpečujú, že agentúry podporovaného zamestnávania, ktoré získajú povolenie, sú **kvalifikované, spoľahlivé a vybavené na poskytovanie odborných a efektívnych služieb** pre občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných.

Poznámka

Vyžadovanie komplexného projektu a dokladov o materiálnych a personálnych zdrojoch znižuje riziko neseriózneho alebo neprofesionálneho poskytovania služieb. Úrad týmto spôsobom získava dostatok informácií pre kvalifikované rozhodovanie o vydaní povolenia a môže efektívne kontrolovať splnenie podmienok.

Ods. 11

Návrh obsahu povolenia

Povolenie, ktoré agentúra podporovaného zamestnávania získa, musí jednoznačne obsahovať základné identifikačné údaje:

- Pre právnickú osobu ide o **názov, sídlo, identifikačné číslo (IČO)** a druh ekonomickej činnosti.
- Pre fyzickú osobu sú to **meno, priezvisko a adresa trvalého pobytu**.

Ďalej musí byť v povolení uvedený **druh služieb**, ktoré bude agentúra poskytovať napríklad poradenstvo, sprostredkovanie zamestnania, či odborná príprava.

Povolenie obsahuje aj územný rozsah, teda konkrétne územie, a to napríklad región alebo okres, kde agentúra bude svoje služby realizovať.

Tento obsah povolenia je dôležitý pre prehľadnosť, jednoznačnosť a právnu istotu ako pre agentúru, tak aj pre klientov a kontrolné orgány.

Ods. 12

Poplatky za povolenie

Za vydanie povolenia, jeho zmenu alebo vydanie duplikátu je stanovený poplatok, ktorý sa riadi osobitným predpisom. Týmto sa zabezpečuje úhrada administratívnych nákladov spojených so spracovaním žiadostí a vedením evidencie povolení. Poplatkový mechanizmus zároveň motivuje k serióznemu prístupu k získaniu a udržiavaniu povolenia.

Poznámka

Znenie definuje formálne náležitosti povolenia, ktoré musia byť jasné a jednoznačné. Obsah povolenia slúži ako oficiálny dokument potvrdzujúci oprávnenie agentúry vykonávať podporované zamestnávajúce v určenom rozsahu. Poplatky sú štandardnou súčasťou administratívneho procesu, zabezpečujúce náklady na správu a kontrolu.

Ods. 13

Povinnosti agentúry podporovaného zamestnávania

Písm. a)

Ochrana osobných údajov

Agentúra je povinná zabezpečiť ochranu osobných údajov občanov so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných osôb a zamestnávateľov v súlade s platnou legislatívou, a to napríklad zákonom o ochrane osobných údajov a GDPR. Ide o citlivé údaje, preto je ochrana týchto informácií kľúčová.

Písm. b)

Podmienky na kontrolu a spolupráca s kontrolnými orgánmi

Agentúra musí vytvoriť podmienky pre vy-

konávanie kontrol jej činnosti a byť pripravená poskytnúť požadované informácie a doklady orgánom štátnej správy či iným kontrolným subjektom. To zabezpečuje transparentnosť a zodpovednosť v rámci poskytovaných služieb.

Písm. c)

Vedenie evidencie

Agentúra je povinná viesť podrobnú evidenciu o občanoch so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných a zamestnávateľoch, ktorým poskytuje služby. Údaje sa vedú v rozsahu ustanovenom v prílohe zákona, aby bola zabezpečená jednotnosť a možnosť efektívnej správy údajov.

Písm. d)

Výročná správa o činnosti

Každoročne do 31. marca agentúra poskytne ústrediu správu o svojej činnosti vrátane údajov z evidencie. Správa sa zasiela elektronicky do informačného systému služieb zamestnanosti. Tento mechanizmus umožňuje sledovať výkon a výsledky činnosti agentúr.

Ods. 14

Obmedzenia pri vykonávaní činnosti agentúry

Písm. a)

Zber osobných údajov

Agentúra nesmie zhromažďovať osobné údaje, ktoré nie sú nevyhnutné na výkon podpory zamestnanosti. Toto ustanovenie chráni práva a súkromie občanov, aby ich nebolo zbytočne zaťažované zberom nadbytočných informácií.

Písm. b)

Zrážky zo mzdy

Agentúra nemá právo vykonávať zrážky zo mzdy zamestnancov, ktorým sprostredkovala prácu, okrem prípadov výslovne povolených osobitným predpisom, ako napríklad exekučné zrážky podľa zákona. Tento zákaz chráni zamestnancov pred neoprávnenými zrážkami z ich príjmov.

Poznámka

Ustanovenie zabezpečuje zodpovedný a transparentný prístup agentúr k ochrane osobných údajov a k správe informácií. Umožňuje účinnú kontrolu a dohľad nad činnosťou agentúr podporeného zamestnávania. Chráni práva klientov agentúr, najmä ich právo na súkromie a ochranu pred neoprávnenými zásahmi do mzdy. Vytvára podmienky na pravidelné monitorovanie a vy-

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

hodnocovanie efektívnosti agentúr, čo zlepšuje kvalitu poskytovaných služieb.

Znenie ods. 15, 16 a 17 upravuje kontrolu a sankcie v činnosti agentúry podporovaného zamestnávania.

Ods. 15

Pozastavenie alebo zrušenie povolenia agentúry

– **Možnosť pozastavenia alebo zrušenia činnosti**

Ústredie služieb zamestnanosti má právomoc pozastaviť činnosť agentúry podporovaného zamestnávania do odstránenia zistených nedostatkov.

Ak sú nedostatky závažné alebo sa neopravujú, môže ústredie na základe návrhu zodpovedných orgánov zrušiť povolenie agentúry úplne.

– **Účel opatrenia**

Tento mechanizmus slúži na ochranu záujmov klientov agentúry, teda osôb so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných a zamestnávateľov, zabezpečenie zákonnosti a kvality poskytovaných služieb a na odstránenie nekalých či neprofesionálnych praktík.

Ods. 16

Subjekty oprávnené podať návrh na pozastavenie alebo zrušenie povolenia

– **Kto môže podať návrh**

Návrh na pozastavenie alebo zrušenie povolenia agentúry môžu podať rôzne inštitúcie a osoby, ktoré majú oprávnený záujem alebo zistili porušenie zákona.

Písm. a)

Daňový úrad

Pri porušení daňových predpisov, čo zabezpečuje, že agentúry dodržiavajú daňové povinnosti a nemôžu operovať v daňovej šedej zóne.

Písm. b)

Úrad práce (príslušný úrad v oblasti služieb zamestnanosti)

Monitoruje dodržiavanie zákona o službách zamestnanosti.

Písm. c)

Sociálna poisťovňa

Kontroluje plnenie povinností voči sociálnemu poisteniu a starobnému dôchodkovému sporeniu, čo je kľúčové pre riadny sociálny status zamestnancov a uchádzačov.

Písm. d)

Inšpektorát práce

Dohliada na dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, hlavne v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Písm. e)

Poškodený občan

Poskytuje možnosť jednotlivcom, ktorí utrpeli škodu alebo nepriaznivé dôsledky činnosti agentúry, aby mohli iniciovať kontrolu a prípadné sankcie.

Poznámka

Zapojením viacerých kontrolných subjektov a poškodených osôb sa zvyšuje efektívnosť dozornej činnosti a minimalizuje sa riziko zneužitia agentúry či nesprávnej praxe.

Ods. 17

Register agentúr podporovaného zamestnávania

– **Vedenie registra**

Ústredie vedie verejný register agentúr podporovaného zamestnávania, ktorý obsahuje základné údaje podľa odseku 11, a to napríklad názov, sídlo, identifikačné číslo, druh služieb, územný rozsah poskytovaných služieb.

– **Účel registra**

Register slúži na transparentnosť a verejný prehľad o fungujúcich agentúrach, umožňuje kontrolu a overovanie platnosti povolení, a zároveň poskytuje informácie klientom a zamestnávateľom, ktorí hľadajú dôveryhodnú agentúru.

Tieto odseky ustanovujú systém kontroly agentúr podporovaného zamestnávania, ktorý:

- umožňuje promptne riešiť porušenia a nedostatky prostredníctvom pozastavenia alebo zrušenia povolenia,
- zaručuje možnosť podania podnetov širokým okruhom subjektov vrátane poškodených osôb,
- zabezpečuje transparentnosť a dostupnosť informácií o agentúrach prostredníctvom verejného registra.

Poznámka

Tento systém je kľúčový na ochranu práv zraniteľných skupín a na udržiavanie kvality služieb v oblasti podporovaného zamestnávania.

§ 59

Príspevok na činnosť pracovného asistenta

(1) Úrad poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnávateľovi, ktorý zamestná-

va občana so zdravotným postihnutím, alebo samostatne zárobkovo činnéj osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, príspevok na činnosť pracovného asistenta (ďalej len „príspevok“), ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnéj osoby vyplýva potreba pracovného asistenta. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je údaj o percentuálnej miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť občana so zdravotným postihnutím, charakteristika pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba vykonáva na pracovnom mieste, a rozsah pracovného času, zdôvodnenie potreby pracovného asistenta a charakteristika a rozsah pracovnej činnosti pracovného asistenta.

(2) Pracovný asistent na účely tohto zákona je

- a) zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi alebo zamestnancom, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času,
- b) fyzická osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnéj osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti a pri vykonávaní jej osobných potrieb počas prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,

(3) Pracovným asistentom môže byť fyzická osoba, ktorá

- a) dovŕšila 18 rokov veku a
- b) má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu.

(4) Príspevok sa poskytuje mesačne najmenej vo výške 41 % a najviac vo výške 70 % celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendármu roka, v ktorom sa uzatvára dohoda podľa odseku 6, na činnosť jedného pracovného asistenta počas trvania

- a) pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím alebo zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorí sú v priamej starostlivosti pracovného asistenta,
- b) prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím,

(5) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnávateľom, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, alebo medzi úradom a samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode občan so zdravotným postihnutím vykonáva prácu alebo prevádzkuje, alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

(6) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 5 obsahuje

- a) počet zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a ktorí sú v priamej starostlivosti jedného pracovného asistenta,
- b) počet pracovných asistentov,
- c) výšku príspevku a dĺžku poskytovania príspevku,
- d) spôsob poskytovania príspevku,
- e) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti pri nesplnení dohodnutých podmienok,
- f) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(7) Samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, uzatvára s pracovným asistentom zmluvu^{60c)} o poskytovaní pomoci pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len „zmluva“). Zmluva obsahuje najmä

- a) druh a rozsah činností vykonávaných pracovným asistentom,
- b) miesto výkonu činností pracovného asistenta,
- c) dohodnutý pracovný čas,
- d) práva a povinnosti pracovného asistenta,
- e) výšku odmeny a spôsob jej vyplácania,
- f) dôvody odstúpenia od zmluvy.

(8) Samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, je povinná predložiť jedno vyhotovenie zmluvy podľa odseku 7 alebo jej kópiu príslušnému úradu.

Komentár k § 59

Ods. 1

Poskytnutie príspevku na pracovného asistenta

– Podmienky na poskytnutie príspevku

Úrad práce poskytuje finančný príspevok zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnéj osobe (SZČO), ktorí zamestnávajú alebo sú občanmi so zdravotným postihnutím, ak je z druhu zdravotného postihnutia a charakteru pracovnej

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

činnosti zrejماً potreba pracovného asistenta.

To znamená, že príspevok nie je automatický, ale je podmienený preukázaním skutočnej potreby tejto pomoci.

– Obsah žiadosti

Žiadosť musí obsahovať podrobné údaje, ktoré odôvodňujú príspevok, konkrétne:

- percentuálnu mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (čo reflektuje stupeň zdravotného postihnutia),
- charakteristiku pracovnej činnosti vykonávanej občanom so zdravotným postihnutím,
- rozsah pracovného času (plný alebo čiastočný úväzok),
- odôvodnenie potreby pracovného asistenta,
- popis charakteru a rozsahu činností, ktoré bude pracovný asistent vykonávať.

Týmto sa zabezpečuje, že príspevok bude poskytnutý len v prípadoch, kde je pomoc pracovného asistenta reálne nevyhnutná na zvládnutie pracovných a osobných potrieb osoby so zdravotným postihnutím v pracovnom prostredí.

Ods. 2

Definícia pracovného asistenta

– Dva typy pracovných asistentov

Písm. a)

Zamestnanec asistenta

Ide o osobu zamestnanú u zamestnávateľa, ktorá poskytuje pomoc zamestnancovi alebo zamestnancom so zdravotným postihnutím počas pracovnej doby. Pomoc môže byť zameraná nielen na výkon pracovných úloh, ale aj na osobné potreby, napríklad pohyb, komunikáciu, obsluhu zariadení.

Písm. b)

Fyzická osoba pre SZČO

Tento typ asistenta pomáha samostatne zárobkovo činným osobám so zdravotným postihnutím pri jej podnikateľskej alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti a zároveň zabezpečuje pomoc pri jej osobných potrebách počas výkonu tejto činnosti.

Pracovný asistent teda plní komplexnú funkciu pomoci, ktorá umožňuje osobe so zdravotným postihnutím aktívne vykonávať zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť **napriek obmedzeniam** vyplývajúcim z ich postihnutia.

Poznámka

Ustanovenie vytvára právny rámec na finančné podporenie pracovného asistenta, čo výrazne zlepšuje možnosti zamestnávania a samostat-

ného podnikania občanov so zdravotným postihnutím. Príspevok je viazaný na preukázanie potreby tejto pomoci a podrobne špecifikuje obsah žiadosti, čím zabezpečuje efektívne využitie verejných zdrojov a zároveň podporuje inkluzívny prístup na trhu práce. Definícia pracovného asistenta rozlišuje situácie zamestnania aj samostatnej zárobkovej činnosti, čo reflektuje rozmanitosť pracovných podmienok osôb so zdravotným postihnutím.

Ods. 3

Kvalifikačné podmienky pracovného asistenta

– Podmienky pre výkon funkcie pracovného asistenta

Písm. a)

Veková hranica

Pracovným asistentom môže byť iba fyzická osoba, ktorá dovŕšila 18 rokov veku, teda je plnoletá. Táto požiadavka zabezpečuje, že asistent má plnú právnu spôsobilosť konať a je dostatočne zrelý na výkon zodpovednej práce, ktorá zahŕňa pomoc osobám so zdravotným postihnutím.

Písm. b)

Spôsobilosť na právne úkony

Asistent musí mať spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu. To znamená, že musí byť schopný sám právne disponovať, napríklad uzatvárať zmluvy, konať v pracovnoprávných vzťahoch, riešiť administratívne záležitosti súvisiace s výkonom svojej činnosti. Tento požiadaviek je dôležitý pre to, aby mohol byť asistent riadne zamestnaný, alebo aby mohol legálne poskytovať svoje služby samostatne, ak je to potrebné.

Upozornenie

Právnu úpravou sa od 1. 9. 2025 na účely poskytovania príspevku na činnosť pracovného asistenta spresňujú požiadavky na pracovného asistenta, a to dovŕšenie 18 rokov veku a spôsobilosť na právne úkony, kde sa bude vyžadovať úplná spôsobilosť na právne úkony.

Poznámka

Znenie jasne definuje základné formálne predpoklady na osobu, ktorá môže byť pracovným asistentom. Vyžaduje zodpovednosť, právnu spôsobilosť a dospelosť, čím sa zabezpečuje profesionalita a právna korektnosť v oblasti po-

skytovania asistencie občanom so zdravotným postihnutím. Zároveň odsek vylučuje neplnoleté osoby a osoby s obmedzenou spôsobilosťou na právne úkony z výkonu tejto náročnej úlohy. Znenie stanovuje základné kvalifikačné predpoklady na výkon funkcie pracovného asistenta – plnoletosť a plnú právnu spôsobilosť, čím garantuje, že pracovný asistent bude mať právnu a osobnú zrelosť potrebnú na zodpovedné plnenie úloh asistencie.

Ods. 4

Výška príspevku na činnosť pracovného asistenta

– Rozsah výšky príspevku

Príspevok sa poskytuje mesačne v rozpätí od 41 % do 70 % celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4. Výška príspevku je teda odstupňovaná a môže sa líšiť v závislosti od konkrétnych podmienok.

– Výpočet základu príspevku

Celková cena práce sa počíta z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, a to za prvé až tretie štvrtroky kalendárneho roka, ktorý predchádza roku uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku (podľa odseku 6).

– Účel príspevku

Príspevok slúži na financovanie činnosti jedného pracovného asistenta počas trvania:

- a) pracovného pomeru zamestnanca alebo viacerých zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí sú v priamej starostlivosti asistenta,
- b) alebo prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti osobou so zdravotným postihnutím, ktorú pracovný asistent podporuje.

Týmto ustanovením je zabezpečené, že príspevok reflektuje reálne náklady na prácu asistenta a zároveň podporuje flexibilitu financovania podľa potrieb jednotlivcov.

Ods. 5

Uzatvorenie dohody o poskytnutí príspevku a kompetencia úradu

– Forma poskytovania príspevku

Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody medzi príslušným úradom práce a zamestnávateľom, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, alebo priamo so samostatne zárobkovo činnou osobou so zdravotným postihnutím.

– Územná príslušnosť

Poskytujúci úrad je ten, v ktorého územnom obvode občan so zdravotným postihnutím vykonáva pracovnú činnosť alebo samostatnú zárob-

kovú činnosť.

– Právna istota

Písomná dohoda slúži ako právny základ na čerpanie príspevku, zabezpečuje transparentnosť, jasné podmienky a vyhodnotenie čerpania finančných prostriedkov.

Tieto odseky upravujú spôsob a podmienky finančnej podpory zamestnávateľov alebo samostatne zárobkovo činných osôb, ktorí zabezpečujú pracovného asistenta pre osoby so zdravotným postihnutím. Výška príspevku zohľadňuje štandardnú mzdu v ekonomike, čím sa zabezpečuje primeranosť a spravodlivosť pri poskytovaní finančnej pomoci. Zároveň presne stanovujú formálnu stránku poskytovania príspevku, čo je kľúčové pre jeho efektívne a kontrolované využitie.

Ods. 6

Obsah dohody o poskytnutí príspevku

– Podrobná špecifikácia dohody

Dohoda medzi úradom práce a zamestnávateľom alebo SZČO (samostatne zárobkovo činnou osobou) musí obsahovať jasné a konkrétne náležitosti, ktoré zabezpečia transparentnosť a kontrolu príspevku.

– Kľúčové body dohody

- a) Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorých starostlivosť zabezpečuje jeden pracovný asistent – zabezpečuje efektívne plánovanie a sledovanie pomoci.
 - b) Počet pracovných asistentov – na prehľadnosť a kontrolu nasadených kapacít.
 - c) Výška príspevku a doba jeho poskytovania – finančný rámec a časový horizont podpory.
 - d) Spôsob poskytovania príspevku – napríklad formou pravidelných platieb.
 - e) Mechanizmus vrátenia príspevku v prípade nesplnenia podmienok – nástroj na zabezpečenie zodpovedného využitia financií.
 - f) Ďalšie dohodnuté náležitosti – možnosť doplniť špecifické podmienky podľa konkrétneho prípadu.
- Tento odsek posilňuje právnu istotu a efektívnosť využívania príspevku.

Ods. 7

Zmluva medzi SZČO a pracovným asistentom

– Právny rámec vzťahu

Samostatne zárobkovo činná osoba so zdravotným postihnutím musí s pracovným asistentom uzatvoriť písomnú zmluvu o poskytovaní pomoci. Týmto sa upravujú práva a povinnosti oboch strán.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

– **Obsah zmluvy**

- a) *Druh a rozsah činností pracovného asistenta – jasné vyjadrenie, čo všetko bude asistent vykonávať.*
- b) *Miesto výkonu činností – určenie, kde sa asistenčné služby poskytujú.*
- c) *Dohodnutý pracovný čas – časový rámec poskytovanej pomoci.*
- d) *Práva a povinnosti asistenta – definovanie zodpovedností a práv asistenta.*
- e) *Výška odmeny a spôsob vyplácania – finančné podmienky.*
- f) *Dôvody odstúpenia od zmluvy – podmienky ukončenia spolupráce.*
Zmluva zabezpečuje jasný a transparentný pracovný vzťah a predchádza možným sporom.

Odsek 8

Povinnosť predloženia zmluvy úradu

– **Kontrola zo strany úradu**

SZČO je povinná predložiť príslušnému úradu jedno vyhotovenie alebo kópiu zmluvy s pracovným asistentom, čím sa umožňuje úradom monitorovať a overovať využívanie príspevku.

– **Zabezpečenie transparentnosti**

Táto povinnosť podporuje kontrolu správneho čerpania finančných prostriedkov a zabezpečuje, že zmluvný vzťah je formálne riadne uzavretý.

Poznámka

Ustanovenie jasne definuje administratívny a právny rámec, v ktorom sa realizuje podpora pracovných asistentov pre osoby so zdravotným postihnutím. Zabezpečujú transparentnosť, efektívnosť a kontrolu finančných prostriedkov a zároveň chránia práva všetkých zúčastnených strán – zamestnávateľa, SZČO aj pracovného asistenta.

§ 60

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

(1) Úrad poskytuje zamestnávateľovi na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce a ktorá na

chránenom pracovisku prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (ďalej len „príspevok“), ak o príspevok písomne požiada.

(2) Za prevádzkové náklady chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, na ktorých úhradu sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, sa považujú

- a) nájomné a náklady na služby spojené s nájomným,
- b) náklady spojené s povinnými revíziami a náklady na poistenie objektu, v ktorom je prevádzkovaná chránená dielňa alebo chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ,
- c) náklady na palivo a energiu,
- d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidáciu odpadu,
- e) náklady na dopravu materiálu, hotových výrobkov a na dopravu súvisiacu s poskytovaním služieb,
- f) náklady na celkovú cenu práce zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce,
- g) náklady na opravu a údržbu objektu, v ktorom je prevádzkovaná chránená dielňa alebo chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ a ak tieto náklady súvisia s prevádzkovaním chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- h) náklady na opravu a údržbu zariadenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ak toto zariadenie vlastní zamestnávateľ,
- i) paušálne náklady súvisiace so zabezpečením administratívy chránenej dielne alebo chráneného pracoviska v sume 6 % z maximálnej výšky príspevku za kalendárny štvrtrok podľa odseku 11.

(3) Za prevádzkové náklady chráneného pracoviska zriadeného občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, ktorému sa poskytuje príspevok, sa považujú

- a) nájomné a náklady na služby spojené s nájomným, okrem nájomného za bytovú jednotku a nákladov na služby spojené s týmto nájomným,
- b) náklady spojené s povinnými revíziami a náklady na poistenie objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak

tento objekt vlastní občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce,

- c) náklady na palivo a energiu,
- d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidáciu odpadu,
- e) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobkov,
- f) náklady na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce,
- g) náklady na opravu a údržbu objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce a ak tieto náklady súvisia s prevádzkovaním chráneného pracoviska,
- h) náklady na opravu a údržbu zariadenia chráneného pracoviska, ak toto zariadenie vlastní občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce,
- i) paušálne náklady súvisiace so zabezpečením administratívou chráneného pracoviska v sume 6 % z maximálnej výšky príspevku za kalendárny štvrtrok podľa odseku 11.

(4) Ak súčasťou nákladov podľa odsekov 2 a 3 je aj daň z pridanej hodnoty a zamestnávateľovi, ktorý prevádzkuje chránenú dielňu alebo chránené pracovisko alebo občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, nevznikne nárok na odpočítanie dane z pridanej hodnoty podľa osobitného predpisu,^{46b)} považuje sa daň z pridanej hodnoty za prevádzkový náklad chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

(5) Za čas, počas ktorého zamestnanec, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, vykonával prácu mimo chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, sa za prevádzkové náklady chránenej dielne alebo chráneného pracoviska považujú len náklady podľa odseku 2 písm. f).

(6) Náklady na dopravu zamestnancov podľa odseku 1 sú náklady súvisiace so zabezpečením dopravy zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, zamestnávateľom na miesto výkonu zamestnania a späť. Príspevok

sa neposkytuje, ak bol na ich dopravu do zamestnania a späť poskytnutý príspevok podľa § 53b.

(7) Ročná výška príspevku, ktorý poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode je zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, je najviac

- a) 2,5-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce vykonávajúceho prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času,
- b) 5-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, vykonávajúceho prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času.

(8) Úrad pred poskytnutím príspevku overí rozsah týždenného pracovného času u občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, na ktorého sa príspevok poskytuje. Ak je rozsah týždenného pracovného času nižší ako rozsah ustanoveného týždenného pracovného času, príspevok sa poskytuje v pomernej časti výšky podľa odseku 7.

(9) Úrad poskytuje príspevok na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnávateľom alebo medzi úradom a samostatne zárobkovo činnou osobou.

(10) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 9 obsahuje

- a) identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) počet občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, na ktorých sa príspevok poskytuje, s uvedením počtu občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorí majú pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, a rozsah

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

- dohodnutého pracovného času,
- c) sídlo chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- d) maximálnu výšku príspevku a spôsob jeho poskytovania,
- e) záväzok zamestnávateľa alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- f) podmienky poskytnutia príspevku,
- g) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- h) podmienky a spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti pri nesplnení dohodnutých podmienok,
- i) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(11) Úrad poskytuje príspevok za kalendárny štvrtrok vo výške preukázanej na základe dokladov o úhrade vynaložených nákladov podľa odsekov 2 až 6 za príslušný kalendárny štvrtrok, najviac vo výške 25 % zo súm ustanovených v odseku 7. Doklady podľa prvej vety sú zamestnávateľ alebo samostatne zárobkovo činná osoba povinní predložiť úradu najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom štvrtroku, za ktorý sa príspevok poskytuje. Úrad poskytne príspevok do 60 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov podľa prvej vety.

Komentár k § 60

Ods. 1

Účel a zameranie príspevku

Tento odsek ustanovuje možnosť poskytnutia finančnej podpory zo strany úradu práce na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a zároveň na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí majú sťažený prístup na trh práce.

– Cieľová skupina

Zamestnávateľia zamestnávajúci občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorí pracujú v špeciálne upravenom prostredí chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Rovnako je podporovaná aj samostatne zárobkovo činná osoba so zdravotným postihnutím, ktorá vykonáva svoju činnosť na chránenom pracovisku.

– Typ príspevku

Príspevok slúži na kompenzáciu zvýšených nákladov spojených s prevádzkou takéhoto pracoviska, ktoré sú často vyššie vzhľadom na špecifické potreby zamestnancov so zdravotným

postihnutím. Okrem toho sa príspevok vzťahuje aj na náklady na dopravu zamestnancov, čo môže byť významný faktor pri zabezpečení ich dochádzky a pracovnej dostupnosti.

– Podmienka poskytnutia

Poskytnutie príspevku je podmienené podaním písomnej žiadosti, čím sa zabezpečuje transparentnosť a kontrola procesu čerpania finančných prostriedkov.

Význam v kontexte zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím

Tento mechanizmus finančnej podpory umožňuje udržateľnosť a rozvoj pracovných miest prispôbených osobám so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Pomáha zmierniť ekonomické prekážky, ktoré by inak mohli odradiť zamestnávateľov od vytvárania alebo udržiavania takýchto pracovných miest. Zohľadňuje potrebu zabezpečenia mobility zamestnancov, čo je často kľúčové pre ich úspešné zamestnanie a integráciu na trhu práce.

Poznámka

Celkovo znenie vytvára právny základ pre podporu pracovných miest prispôbených špecifickým potrebám osôb so zdravotným postihnutím, čím napomáha ich sociálnej inklúzii a pracovnej integrácii.

Ods. 2

Prevádzkové náklady chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (zamestnávateľ)

Znenie detailne vymedzuje, ktoré náklady možno považovať za prevádzkové náklady chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, na ktoré sa poskytuje príspevok zamestnávateľovi. Ide o náklady, ktoré sú priamo spojené s prevádzkou pracoviska a zabezpečením podmienok na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Medzi takéto náklady patria:

- **Nájomné a služby s nájomom spojené**, a to napr. energie, upratovanie, bezpečnostné služby, čo reflektuje skutočnosť, že často chránene dielne a pracoviská nemajú vlastné priestory.
- **Náklady na revízie a poistenie objektu**, ktoré sú povinné z hľadiska bezpečnosti a zákonných predpisov.
- **Energia a palivo**, potrebné na prevádzku zariadení a budov.
- **Vodné, stočné a odvoz odpadu**, základné prevádzkové služby.

- **Doprava materiálu, hotových výrobkov a súvisiace náklady**, ktoré zabezpečujú logistiku a výrobný proces.
- **Mzdy zamestnancov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce**, ktoré sú kľúčovou položkou v rámci príspevku.
- **Opravy a údržba objektov a zariadení**, ktoré sú nevyhnutné na udržanie prevádzky-schopnosti pracoviska.
- **Paušálne náklady na administratívu** vo výške 6 % z maximálnej výšky príspevku za kalendárny štvrtrok, čo je štandardný spôsob pokrytia režijných nákladov spojených s administratívou.

Ods. 3

Prevádzkové náklady chráneného pracoviska samostatne zárobkovo činné osoby

V odseku 3 sú špecifikované obdobné položky prevádzkových nákladov, ale vzťahujú sa na chránené pracovisko, ktoré prevádzkuje samostatne zárobkovo činná osoba so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Rozdiely oproti odseku 2 sú:

- **Vylúčenie nájomného za bytovú jednotku a služby spojené s týmto nájomom**, čo je logické, pretože pri SZČO je často pracovisko zároveň aj bývaním.
- **Náklady na odvody a poisťné**, ktoré sú platené samostatne zárobkovo činnou osobou – tieto náklady sú súčasťou prevádzkových nákladov pre túto skupinu, čo reflektuje špecifiká podnikateľskej činnosti SZČO.
- **Ostatné položky** (nájomné, revízie, poisťenie, energie, voda, odvoz odpadu, doprava, opravy, administratíva) sú obdobné ako pri zamestnávateľoch.

Význam ustanovení

Zákon jasne definuje, ktoré náklady sú oprávnené na preplatenie príspevkom, čím sa zabezpečuje efektívne a transparentné využívanie verejných prostriedkov.

Rozlíšenie medzi zamestnávateľom a SZČO reflektuje rôzne formy zamestnania a prevádzkovania chránených pracovísk a zabezpečuje spravodlivý prístup k finančnej podpore podľa reálnych potrieb.

Paušálne náklady na administratívu poskytujú praktický spôsob pokrytia režijných výdavkov, čím sa znižuje administratívna záťaž a zjednodušuje proces vyúčtovania.

Poznámka

Celkovo znenie zabezpečuje, že príspevok na prevádzkové náklady bude využitý na kľúčové oblasti, ktoré prispievajú k udržateľnosti a funkčnosti chránenej dielne alebo pracoviska, podporujúc tak zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Ods. 4

Daň z pridanej hodnoty (DPH) ako súčasť prevádzkových nákladov

Znenie upravuje situáciu, keď sú medzi nákladmi podľa odsekov 2 a 3 zahrnuté aj náklady na DPH, a zároveň zamestnávateľ alebo občan so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje chránené pracovisko, nemá nárok na odpočítanie tejto dane podľa osobitného predpisu.

Významom je, že ak DPH nie je možné odpočítať, a to napr. pri neziskových alebo špecifických ekonomických činnostiach, táto daň sa považuje za **súčasť oprávnených prevádzkových nákladov**.

Dôsledkom je, že príspevok na prevádzkové náklady tak pokrýva aj túto daň, čím sa znižuje finančná záťaž zamestnávateľa alebo SZČO, ktorý by inak musel DPH uhradiť zo svojich prostriedkov.

Tento mechanizmus zabezpečuje spravodlivé a reálne pokrytie nákladov, pretože neumožňuje žiadateľovi o príspevok profitovať z DPH, ale zároveň mu umožňuje pokryť skutočné náklady na prevádzku.

Ods. 5

Prevádzkové náklady pri práci mimo chráneného pracoviska

Tu je upravené, že ak zamestnanec so zdravotným postihnutím vykonáva prácu mimo chránenej dielne alebo pracoviska, do prevádzkových nákladov chránenej dielne/pracoviska sa zahrnú iba náklady na mzdy takehoto zamestnanca podľa ods. 2 písm. f).

Významom je, že náklady ako energie, nájomné či údržba sa v takom prípade nepovažujú za prevádzkové náklady, pretože **pracovisko a jeho prevádzka nie sú využívané**. Dôsledkom je, že príspevok tak reflektuje skutočné využitie a nenahrádza náklady na nevyužívané kapacity, čo zvyšuje efektívnosť vynakladania verejných prostriedkov.

Ods. 6

Náklady na dopravu zamestnancov

Tento odsek definuje, že príspevok pokrýva aj náklady súvisiace s organizovaním dopravy za-

PODPORA ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

mestnancov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce z miesta bydliska na pracovisko a späť.

– Dôležité obmedzenie

Ak už zamestnanec alebo zamestnávateľ získal príspevok na dopravu podľa inej právnej úpravy (§ 53b), príspevok podľa tohto odseku sa neposkytuje, aby nedochádzalo k duplicite financovania.

Významom je, že týmto sa zabezpečuje efektívne čerpanie príspevkov a zabraňuje sa dvojitému financovaniu rovnakých nákladov. Tieto odseky prispievajú k precíznej **regulácii finančnej podpory prevádzkových nákladov chránenej dielne či pracoviska** s dôrazom na spravodlivé a účelné využitie finančných prostriedkov, ktoré zároveň zohľadňujú konkrétne podmienky zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a ich potreby pri zabezpečovaní práce a dopravy.

Ods. 7

Tento odsek stanovuje hornú hranicu ročnej výšky príspevku, ktorý môže úrad poskytnúť na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska pre občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

Limit príspevku sa odvíja od celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4, ktorá je vypočítaná na základe priemernej mzdy v SR za predchádzajúci kalendárny rok. Tým sa zabezpečuje pravidelná aktualizácia výšky príspevku podľa ekonomickej situácie a miezd na trhu práce.

Rôzne stropy pre rôzne skupiny zamestnancov so zdravotným postihnutím:

Písm. a)

Bežný limit pre zamestnanca so zdravotným postihnutím

Je maximálne 2,5-násobok celkovej ceny práce na jedného takéhoto zamestnanca za rok. Tento limit zodpovedá štandardnej podpore pre zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí vykonávajú prácu v plnom rozsahu týždenného pracovného času.

Písm. b)

Zvýšený limit pre zamestnanca so závažným zdravotným postihnutím

Až 5-násobok celkovej ceny práce, ak ide o občana so zdravotným postihnutím, ktorý má dlhodobu nepriaznivú zdravotnú stav a pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vyšší ako 70 %. Tento vyšší limit reflektuje zvýšené náklady spojené s poskytovaním primeranej podpory tejto

skupine, ktorá má vyššie potreby pri zamestnávaní.

Výpočet je vždy na jedného zamestnanca so zdravotným postihnutím a platí na kalendárny rok, čo umožňuje plánovanie a transparentnosť financovania.

Význam

– Flexibilita a spravodlivosť

Príspevok zohľadňuje rozdiely v zdravotnom stave a náročnosti podpory jednotlivých zamestnancov so zdravotným postihnutím. Zamestnávanie osôb s výraznejším zdravotným postihnutím si vyžaduje vyššie finančné zdroje, čo je týmto ustanovením primerane reflektované.

– Motivácia na zamestnávanie

Zvýšená podpora pre ťažšie zdravotne postihnutých môže pomôcť zamestnávateľom prekonať prekážky a bariéry v ich zamestnávaní.

– Úprava podľa ekonomickej situácie

Prepojenie výšky príspevku na priemernú mzdu v SR zabezpečuje aktuálnosť a primeranosť finančnej podpory.

Poznámka

Celkovo ide o mechanizmus, ktorý podporuje inklúziu osôb so zdravotným postihnutím so zohľadnením ich individuálnych potrieb a súčasných ekonomických podmienok.

Ods. 8

Znenie upravuje mechanizmus úpravy výšky príspevku podľa skutočného rozsahu pracovného času zamestnanca so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Ak tento zamestnanec nepracuje na plný pracovný čas, t. j. má nižší počet odpracovaných hodín ako stanovený týždenný pracovný čas, príspevok sa zníži úmerne, teda proporcionálne podľa skutočne odpracovaného času oproti štandardnému úväzku.

Tento princíp zabezpečuje **spravodlivosť a efektívne vynakladanie verejných zdrojov**, keďže príspevok je viazaný na skutočné zaťaženie a rozsah pracovného výkonu osoby so zdravotným postihnutím.

Odsek 9

Znenie stanovuje, že poskytnutie príspevku je podmienené uzatvorením písomnej dohody medzi úradom a príslušným zamestnávateľom alebo samostatne zárobkovo činnou osobou so zdravotným postihnutím.

Dohoda predstavuje právny základ pre poskytovanie finančných prostriedkov, kde sa špecifikujú **podmienky, výška a spôsob poskytnutia**

príspevku. Tým sa zabezpečuje transparentnosť, právna istota a možnosť kontroly plnenia dohodnutých podmienok.

Poznámka

Celkovo znenie upravuje praktickú stránku čerpania príspevku a jeho prispôsobenie individuálnym pracovným podmienkam a právne ukotvenie poskytovania podpory.

Odsek 10

Ustanovenie detailne špecifikuje, aké náležitosti musí obsahovať dohoda o poskytnutí príspevku, ktorá sa uzatvára medzi úradom a zamestnávateľom alebo samostatne zárobkovo činnou osobou:

- **Identifikačné údaje účastníkov dohody** zabezpečujú jednoznačnú identifikáciu zmluvných strán.
- **Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím a ich zdravotný stav** umožňuje presnú evidenciu, na koho sa príspevok vzťahuje, vrátane osobitnej kategórie s výraznejším poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (nad 70 %).
- **Sídlo chránenej dielne alebo pracoviska** je dôležité z hľadiska správnej teritoriálnej príslušnosti úradu a kontrolných mechanizmov.
- **Maximálna výška príspevku a spôsob jeho poskytovania** určuje finančný rámec a formu vyplácania.
- **Závázok oznámenia zmien do 30 dní** zaručuje, že úrad bude informovaný o všetkých relevantných zmenách, ktoré môžu ovplyvniť nárok na príspevok.
- **Podmienky poskytnutia príspevku a spôsob kontroly ich plnenia** sú dôležité pre transparentnosť, dodržiavanie pravidiel a možnosť prípadného vrátenia neoprávnene čerpanej sumy.
- **Ďalšie dohodnuté náležitosti** umožňujú flexibilitu a prispôsobenie dohody konkrétnym okolnostiam.

Od. 11

Znenie upravuje spôsob a podmienky čerpania príspevku.

Príspevok sa poskytuje štvrťročne, pričom výška príspevku je limitovaná na maximálne 25 % z ročnej sumy uvedenej v odseku 7. Poskytnutie príspevku je **podmienené predložením dokladov o úhrade nákladov**, čo zabezpečuje, že príspevok je viazaný na reálne vynaložené náklady podľa definície prevádzkových nákladov v predchádzajúcich odsekoch.

Doklady musia byť predložené najneskôr do konca kalendárneho mesiaca po skončení príslušného kalendárneho štvrťroka, čím sa stanovuje jasný termín pre účtovníctvo a kontrolu.

Úrad je povinný príspevok **vyplatiť do 60 kalendárnych dní** odo dňa predloženia dokladov, čo stanovuje časový rámec pre administratívne spracovanie a zabezpečuje plynulé financovanie.

Celkovo znenia upravujú administratívny, kontrolný a finančný rámec poskytovania príspevkov na prevádzkové náklady chránených dielní a pracovísk, čím zabezpečujú efektívne a transparentné využitie verejných zdrojov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce.

§ 61

Zrušený.

DEVIATA ČASŤ POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

§ 62

(1) Zamestnávateľ môže získavať zamestnancov v potrebnom počte a v štruktúre vlastným výberom alebo za pomoci úradov na celom území Slovenskej republiky.

(2) Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu. Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.

(3) Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom.²²⁾ Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údajá. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

(4) Povinnosti zamestnávateľa voči úradu pri hromadnom prepúšťaní ustanovuje osobitný predpis.²⁰⁾

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

(5) Zamestnávateľ nesmie vykonávať akékoľvek zrážky zo mzdy alebo inej odmeny poskytovanej zamestnancovi za vykonanú prácu v súvislosti s jeho prijatím do zamestnania a vykonávať akékoľvek zrážky zo mzdy alebo inej odmeny poskytovanej zamestnancovi za vykonanú prácu v súvislosti so sprostredkovaním zamestnania v prospech osoby, ktorá sprostredkovala zamestnanie.

(6) Zamestnávateľ je povinný oznámiť voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku úradu, v ktorého územnom obvode sa pracovné miesto nachádza; to sa nevzťahuje na voľné pracovné miesto, o ktorom zamestnávateľ poskytuje údaje do informačného systému verejnej správy prevádzkovaného na ústrednom portáli verejnej správy podľa osobitného predpisu.^{60(a)}

Komentár k § 62

Ods. 1

Zamestnávateľ má možnosť získavať zamestnancov vlastným výberom alebo so spoluprácou úradov práce po celom území SR. Tento prístup zaručuje **flexibilitu pri hľadaní vhodných kandidátov**, zároveň umožňuje využívať verejné služby na sprostredkovanie práce, čím sa zvyšuje efektívnosť a dostupnosť pracovnej sily.

Ods. 2

Zamestnávateľ **nesmie zverejňovať diskriminačné alebo obmedzujúce požiadavky** v pracovných ponukách podľa akéhokoľvek osobného alebo skupinového kritéria (napr. rasa, vek, pohlavie, zdravotné postihnutie, náboženstvo, politické zmýšľanie a pod.).

Zároveň je povinný uviesť v ponuke sumu základnej mzdy, čo zvyšuje transparentnosť pracovných podmienok a umožňuje uchádzačom lepšie posúdiť ponuku.

Ods. 3

Pri výbere zamestnanca je zakázané požadovať osobné informácie, ktoré nie sú relevantné z hľadiska výkonu práce, najmä tie, ktoré by mohli viesť k diskriminácii, na základe národnosti, rasového či etnického pôvodu, politické názory, členstvo v odboroch, sexuálna orientácia a pod. Zamestnávateľ musí **byť schopný preukázať, prečo je konkrétny údaj nevyhnutný**. Tento odsek zdôrazňuje zásadu rovnosti príležitostí a ochranu osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch.

Ods. 4

V prípade **hromadného prepúšťania** platia osobitné zákonné povinnosti voči úradu práce, napríklad oznámenie, konzultácie. Tento odsek odkazuje na špecifickú reguláciu, ktorá má za cieľ zmierniť negatívne dôsledky na zamestnancov a trh práce.

Ods. 5

Zamestnávateľ nesmie zrážať mzdu alebo odmenu zamestnancovi za jeho prijatie do zamestnania ani za sprostredkovanie práce zo strany tretej osoby, napr. agentúry. Tento zákaz **chráni zamestnancov pred neprimeranými finančnými požiadavkami** a zneužívaním.

Ods. 6

Zamestnávateľ má povinnosť oznámiť úradu práce voľné pracovné miesto vrátane jeho charakteristiky, aby úrad mohol efektívne sprostredkovať uchádzačov. Výnimkou sú pracovné miesta, ktoré sú zverejnené v centrálnej verejnej databáze, a to informačný systém verejnej správy, čím sa predchádza duplicita a administratívnej záťaži.

Poznámka

Ustanovenie kladie dôraz na rovnosť, transparentnosť a zákonnosť pri nábore a výbere zamestnancov. Zároveň chráni záujmy zamestnancov pred diskrimináciou a neoprávnenými zrážkami mzdy, a zároveň zabezpečuje účinnú spoluprácu zamestnávateľov s úradmi práce pre efektívne fungovanie trhu práce.

§ 63

Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

(1) Zamestnávateľ je povinný

- a) zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- b) vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- c) viesť evidenciu zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorá obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 **písm. M**, na účel písmena d),
- d) poskytovať úradu na základe jeho žiadosti údaje z evidencie podľa písmena c),
- e) zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej

20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.

(2) Zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, si na účely plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím podľa odseku 1 písm. e) započítava, ako keby zamestnával troch takých občanov.

(3) Celkový počet zamestnancov na účely odseku 1 písm. e) je priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok. Do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú príslušníci Policajného zboru, príslušníci Slovenskej informačnej služby, príslušníci Národného bezpečnostného úradu, príslušníci Zboru väzenskej a justičnej stráže, príslušníci Hasičského a záchranného zboru, príslušníci Horskej záchranej služby, ozbrojení príslušníci finančnej správy a profesionálni vojaci, ktorí vykonávajú štátnu službu podľa osobitných predpisov,^{60e)} a zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.⁶¹⁾

(4) Zistený počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, a skutočný počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnávateľ zamestnáva, sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

(5) Zamestnávateľ preukazuje plnenie povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov za uplynulý kalendárny rok v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka prostredníctvom elektronického formulára zaslaného do informačného systému na účely služieb zamestnanosti.

Komentár k § 63

Ods. 1

Znenie stanovuje základné povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím (OZP). Zameriava sa na zabezpečenie vhodných pracovných podmienok, odbornú prípravu, evidenciu a špecifický **kvantitatívny záväzok** v zamestnávaní OZP.

Písm. a)

Zabezpečenie vhodných pracovných pod-

mienok

Zamestnávateľ musí prispôbiť pracovné prostredie, pracovné úlohy, pracovné pomôcky a ďalšie faktory tak, aby OZP mohli vykonávať svoju prácu **primerane svojim schopnostiam a zdravotnému stavu**. Tento požiadaviek podporuje inklúziu a uľahčuje začlenenie OZP do pracovného procesu.

Písm. b)

Zaškolenie, príprava a zvyšovanie kvalifikácie

Zamestnávateľ je povinný systematicky pripravovať OZP na výkon práce, čo zahŕňa aj ich ďalšie vzdelávanie a rozvoj schopností počas celého obdobia zamestnania. Táto povinnosť reflektuje potrebu **aktívnej podpory profesijného rastu** OZP, čím sa zvyšuje ich uplatniteľnosť a pracovná stabilita.

Písm. c)

Vedenie evidencie zamestnancov so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ musí viesť presnú evidenciu OZP podľa stanovených parametrov uvedených v prílohe č. 1 písm. M, čo umožňuje transparentný a systematický prehľad o týchto zamestnancoch, ich štruktúre a počte.

Písm. d)

Poskytovanie údajov úradu

Na základe žiadosti úradu práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť údaje z evidencie OZP. Táto spolupráca je kľúčová pre monitoring a podporu zamestnávania OZP zo strany štátnych inštitúcií.

Písm. e)

Povinný kvantitatívny záväzok

Ak zamestnávateľ zamestnáva aspoň **20 zamestnancov** a úrad eviduje OZP ako uchádzačov o zamestnanie, je povinný zamestnať OZP v počte predstavujúcom minimálne 3,2 % zo všetkých svojich zamestnancov. Tento mechanizmus podporuje začlenenie OZP na trh práce a zároveň prispieva k plneniu legislatívnych cieľov rovnosti a nediskriminácie.

Znenie jasne vyjadruje právne požiadavky na zamestnávateľov pri zamestnávaní OZP – od vytvárania primeraných pracovných podmienok a vzdelávania, cez vedenie a poskytovanie evidencie, až po minimálne kvantitatívne plnenie zamestnávania OZP. Tieto povinnosti majú za cieľ zvýšiť zamestnanosť a integráciu osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce.

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

Znenia ods. 2 až 5 vymedzujú úpravy a detaily k povinnému podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (OZP).

Ods. 2

Započítanie OZP s ťažkým zdravotným postihnutím

Ak zamestnávateľ zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, ktorý má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav a pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, tento zamestnanec sa na účely plnenia povinného podielu započítava ako traja.

Tento mechanizmus zvyšhodňuje zamestnávateľov, ktorí prijímajú OZP s **najväčšími obmedzeniami**, čím sa podporuje integrácia osôb s ťažším zdravotným postihnutím na trh práce. Zároveň takáto úprava motivuje zamestnávateľov k zamestnávaniu týchto osôb, pretože ich splnenie povinného podielu sa týmto spôsobom uľahčuje.

Ods. 3

Výpočet celkového počtu zamestnancov

Celkový počet zamestnancov slúžiaci na výpočet podielu OZP je priemerný evidenčný počet zamestnancov fyzických osôb za kalendárny rok.

Z tohto počtu sa nevylučujú iba špecifické kategórie zamestnancov, ktoré majú osobitný režim a špecifické povinnosti: príslušníci Policajného zboru, SIS, NBÚ, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchrannej služby, ozbrojení finančníci a profesionálni vojaci vykonávajúci štátnu službu. Tiež sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich v zahraničí, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa. Táto úprava **zabezpečuje spravodlivý výpočet**, pretože uvedené kategórie majú špecifické pracovnoprávne postavenie, ktoré nie je možné porovnávať so štandardným trhom práce.

Ods. 4

Zaokrúhľovanie počtu zamestnancov

Pri stanovovaní počtu OZP, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, ako aj pri skutočnom počte zamestnaných OZP sa výsledné čísla zaokrúhľujú na celé číslo. Zaokrúhľovanie sa vykonáva smerom **nahor od hodnoty 0,5 vrátane**. Táto úprava zabraňuje nejednoznačnostiam a umožňuje jednoznačne vyhodnotiť, či bol povinný podiel splnený.

Ods. 5

Preukazovanie plnenia povinného podielu

Zamestnávateľ je povinný preukázať, že splnil

povinný podiel zamestnávania OZP, a to za uplynulý kalendárny rok. Komentár k § 64

Ustanovenie sa týka zadávania zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (OZP).

Ods. 1

Možnosti plnenia povinného podielu zadávaním zákazky

Zamestnávateľ, ktorý má povinnosť zamestnávať OZP podľa § 63 ods. 1 písm. e) (t. j. minimálne 3,2 % zo zamestnancov musia byť OZP), môže túto povinnosť splniť aj tak, že nezamestná OZP priamo, ale **zadá zákazku na dodanie tovaru alebo poskytnutie služby**, ktorá je vhodná na zamestnávanie OZP.

Taktiež môže zákazku zadať priamo občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý samostatne podniká.

Tento inštitút slúži ako alternatíva pre zamestnávateľov, ktorí napríklad nemôžu alebo nechcú priamo zamestnávať OZP, no chcú plniť zákonnú povinnosť.

Ods. 2

Definícia zákazky

Zákazka je dodanie tovaru alebo poskytnutie služby medzi zamestnávateľom, ktorý si takto plní povinný podiel, a tzv. integračným podnikom, chránenou dielňou alebo fyzickou osobou so zdravotným postihnutím podnikajúcou na chránenom pracovisku.

Integračný podnik musí mať aspoň 30 % zamestnancov OZP.

Tento mechanizmus podporuje rozvoj chránených dielní a pracovísk a zároveň zaisťuje, že zákazky idú na miesta, ktoré priamo zamestnávajú OZP.

Ods. 3

Definícia tovaru

Tovar je výrobok, ktorý vyrobil integračný podnik, chránená dielňa alebo samostatne zárobkovo činná osoba so zdravotným postihnutím. Tento výrobok **musí byť určený na predaj**, teda reálne komerčne využívaný produkt.

Ods. 4

Definícia služby

Služba je poskytovaná integračným podnikom, chránenou dielňou alebo samostatne zárobkovo činnou osobou na chránenom pracovisku. Takto definované služby umožňujú **rozšíriť spektrum zákaziek**, ktoré možno použiť na splnenie povinnosti.

Ods. 5 Výška zákazky na započítanie jedného OZP

Pre zákazky na odobratie tovaru sa za jedného OZP započítava výška zákazky 0,8-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy v SR podľa § 49 ods. 4 za príslušný rok.

Pre zákazky na prijatie služby je to 0,7-násobok tejto sumy. Tieto koeficienty odrážajú rozdiely v nákladoch a efektivite medzi výrobou tovaru a poskytovaním služby a zároveň slúžia ako štandardizovaný spôsob merania ekvivalentu jedného zamestnanca OZP. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na celé eurá nadol, čím sa zjednodušuje evidencia.

Ods. 6 Započítanie dane z pridanej hodnoty (DPH)

Ak zamestnávateľ nie je platiteľom DPH, započítava do ceny zákazky aj DPH. Ak je platiteľom DPH a má nárok na odpočítanie DPH, nezapočítava DPH do ceny zákazky. Tento mechanizmus zabezpečuje, že sa nezapočítava DPH, **ktorú si zamestnávateľ môže uplatniť späť**, čím sa zabraňuje zdvojeniu nákladov.

Ods. 7 Podmienky pre započítanie zákazky

Na započítanie počtu OZP sa musí odobrať tovar alebo prijať služba v hodnote podielu celkovej sumy platieb za kalendárny rok (po zohľadnení DPH podľa odseku 6). **Výška zákazky je určená podľa odseku 5.**

Výsledná hodnota sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor, čo umožňuje spravodlivé zaokrúhľovanie a zjednodušuje výpočet. Ak jedna zákazka zahŕňa dodanie tovaru aj služby, je nutné preukázať samostatne hodnotu každej časti; ak nie, celá sa považuje za zákazku na odobratie tovaru, teda s vyšším koeficientom započítania. Tento detail zabezpečuje transparentnosť a presné zaradenie zákaziek do evidencie.

Ods. 8 Špecifická úprava pri nákupe výrobkov, ktoré nie sú vyrobené v integračnom podniku

Ak integračný podnik alebo chránená dielňa vykonáva len činnosti spojené s nákupom a predajom výrobkov, ktoré sama nevyrábala, napríklad obchodovanie, zamestnávateľovi sa započítava **len 10 % peňažného plnenia bez DPH.**

Tento krok zabraňuje zneužívaniu inštitútu zákaziek tým, že by zamestnávateľ „nakupoval“ len odber tovarov, ktoré neboli vytvorené OZP

a teda nerealizovali sa tým pracovné príležitosti pre OZP. Cieľom je zabezpečiť, že zákazky skutočne podporujú zamestnávanie OZP.

Ods. 9

Znenie pravdepodobne obsahuje ďalšie podmienky alebo postupy pre preukazovanie plnenia povinnosti zadáním zákazky, avšak text je prerušený.

Poznámka

Ustanovenie poskytuje zamestnávateľom flexibilitu, ako splniť zákonnú povinnosť zamestnávania OZP, nielen priamym zamestnávaním, ale aj formou zadávania zákaziek integračným podnikom, chráneným dielňam alebo samostatne zárobkovo činným OZP. Zavádza pravidlá, ktoré zabezpečujú, že zákazky sú skutočne zamerané na podporu pracovných príležitostí pre OZP a nebudú zneužívané na obchádzanie povinností. Nastavuje konkrétne výpočty a pravidlá na evidenciu týchto zákaziek, čím zaisťuje spravodlivé a transparentné plnenie povinného podielu. Zákon tak umožňuje väčšiu inklúziu OZP na trhu práce a podporuje ekonomické aktivity podnikateľov so zdravotným postihnutím.

§ 64

Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

(1) Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. e) môže zamestnávateľ plniť aj zadáním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadáním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

(2) Zákazka na účely tohto zákona je dodanie tovaru alebo poskytnutie služby s peňažným plnením realizovaným medzi zamestnávateľom, ktorý si ňou plní povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. e), a integračným podnikom, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránenou dielňou alebo fyzickou osobou so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku.

(3) Tovar na účely tohto zákona je výrobok zhotovený integračným podnikom, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

so zdravotným postihnutím, chránenou dielňou alebo fyzickou osobou so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, a je určený na predaj.

(4) Služba na účely tohto zákona je služba, ktorá je poskytovaná integračným podnikom, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránenou dielňou alebo fyzickou osobou so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku.

(5) Pri zákazke na odobratie tovaru výška zákazky na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je 0,8-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť podľa § 63 ods. 1 písm. e) zadáním zákazky. Pri zákazke na prijatie služby výška zákazky na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je 0,7-násobok celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť podľa § 63 ods. 1 písm. e) zadáním zákazky. Výsledná suma vypočítaná podľa prvej vety alebo podľa druhej vety sa zaokrúhľuje na celé eurá nadol.

(6) Zamestnávateľ, ktorý nie je platiteľom dane z pridanej hodnoty, započítava do ceny zákazky aj daň z pridanej hodnoty. Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane z pridanej hodnoty, nezapočítava do ceny zákazky daň z pridanej hodnoty vo výške, v akej mu vznikne nárok na jej odpočítanie podľa osobitného predpisu.^{46b)}

(7) Na započítanie počtu občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. e), ktorých si zamestnávateľ môže započítať, je potrebné odobrať tovar alebo prijať službu vo výške podielu celkovej sumy platieb za odobratý tovar alebo prijaté služby v kalendárnom roku, za ktorý týmto spôsobom zamestnávateľ plní povinnosť podľa § 63 ods. 1 písm. e), po započítaní alebo nezapočítaní dane z pridanej hodnoty do ceny odobratých tovarov alebo prijatých služieb podľa odseku 6 a výškou zákazky podľa odseku 5. Výsledná hodnota vypočítaná podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor. Ak súčasťou jednej

zákazky je odobratie tovaru aj prijatie služby, zamestnávateľ je povinný preukázať samostatne výšku časti zákazky na odobratie tovaru a výšku časti zákazky na prijatie služby; ak to zamestnávateľ nepreukáže, celá zákazka sa považuje za zákazku na odobratie tovaru.

(8) Ak integračný podnik, v ktorom najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so zdravotným postihnutím, chránená dielňa alebo fyzická osoba so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, realizujú činnosti spojené s nákupom a predajom výrobkov, ktoré nezhotovujú, na účely odseku 7 sa zamestnávateľovi, ktorý odoberá takéto výrobky, započítava výška 10 % peňažného plnenia bez započítania dane z pridanej hodnoty.

(9) Plnenie povinností podľa § 63 ods. 1 písm. e) zadáním zákazky podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný preukázať úradu najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

§ 64a

Zadávanie vyhradených zákaziek vo verejnom obstarávaní na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

(1) Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. e) môže zamestnávateľ, ktorý je verejným obstarávateľom alebo obstarávateľom, plniť realizáciou vyhradených zákaziek vo verejnom obstarávaní podľa osobitného predpisu.^{61aaa)}

(2) Výška súťažnej ceny vo verejnom obstarávaní na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je 2 000 eur. Realizácia vyhradenej zákazky vo verejnom obstarávaní sa preukazuje kópiou súťažných podkladov verejného obstarávania a kópiou zmluvy o realizácii vyhradenej zákazky vo verejnom obstarávaní.

Komentár k § 64a

Ustanovenie sa týka zadávania vyhradených zákaziek vo verejnom obstarávaní na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Ods. 1

Plnenie povinného podielu zamestnávania OZP verejným obstarávaním

Zamestnávateľ, ktorý je verejným obstarávateľom, a to napríklad štátne inštitúcie, obce, verejné inštitúcie, alebo obstarávateľom v zmysle zákona o verejnom obstarávaní, môže splniť svoju povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím minimálne 3,2 % podľa § 63 ods. 1 písm. e) **realizáciou vyhradených zákaziek** vo verejnom obstarávaní.

Vyhradené zákazky sú špecifické zákazky určené na podporu zamestnávania OZP, kde obstarávateľ cielene vyhlasuje verejné obstarávanie, ktoré môžu realizovať len subjekty zamestnávajúce OZP.

Tento mechanizmus je zakotvený podľa osobitného predpisu o verejnom obstarávaní, ktorý stanovuje podmienky, pravidlá a spôsob realizácie vyhradených zákaziek. Cieľom je podpora zamestnávania OZP **priamo v rámci verejných zákaziek**, teda verejných výberových konaní, čím sa zabezpečuje verejná podpora ich pracovnej integrácie a ekonomického začlenenia.

Ods. 2

Výška súťažnej ceny a preukazovanie plnenia

Na účely započítania jedného OZP do plnenia povinného podielu je určená štandardizovaná suma **2 000 eur** ako výška súťažnej ceny vo verejnom obstarávaní.

To znamená, že ak verejný obstarávateľ zadá vyhradenú zákazku vo výške aspoň 2 000 eur, môže si túto zákazku započítať ako plnenie zamestnávania jedného občana so zdravotným postihnutím. Tento jednotný finančný limit umožňuje jednoduché a jednoznačné vyhodnotenie, koľko OZP sa zamestnáva cez vyhradené zákazky. Preukazovanie plnenia tejto povinnosti sa realizuje predložením kópie súťažných podkladov, t. j. dokumentácie k verejnému obstarávaniu a kópie zmluvy o realizácii vyhradenej zákazky.

Tým sa zabezpečuje **transparentnosť a kontrolovateľnosť plnenia** povinnosti zo strany štátnych orgánov alebo kontrolných mechanizmov.

Poznámka

Ustanovenie umožňuje verejným obstarávateľom splniť zákonnú povinnosť zamestnávať OZP bez nutnosti ich priameho zamestnávania, prostredníctvom cieľovo nastavených zákaziek. Podporuje rozvoj integračných podnikov, chránených dielní a samostatne podnikajúcich OZP tým, že im poskytuje prístup k verejnému trhu zákaziek. Zjednodušuje administratívnu stránku plnenia povinného podielu v oblasti verejného obstarávania vďaka pevne stanovenej súťažnej

cene na jedného OZP. Podporuje inklúziu OZP do pracovného trhu a zároveň posilňuje efektívne využívanie verejných prostriedkov v súlade s princípmi sociálne zodpovedného verejného obstarávania.

§ 65

Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

(1) Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. e), je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet úradu za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na euro nadol.

(2) Ak úrad viedol v evidencii uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím len časť kalendárneho roka, odvod podľa odseku 1 sa znižuje o sumu, ktorá je súčinom 0,3-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ odvod podľa odseku 1 odvádza, polovice počtu mesiacov, počas ktorých úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie nevedol občanov so zdravotným postihnutím počas kalendárneho roka, za ktorý zamestnávateľ neplnil povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím a počtu občanov so zdravotným postihnutím chýbajúcich do splnenia povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. e).

(3) Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne je povinná poskytovať úradu údaje z registra zamestnávateľov potrebné na účely posúdenia plnenia povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 1 v rozsahu a spôsobom určeným ústredím.

(4) Ak si zamestnávateľ nesplní povinnosť podľa odsekov 1 a 2, rozhodne úrad o povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za neplne-

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

nie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Komentár k § 65

Ustanovenie sa zaoberá odvodom za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (OZP).

Ods. 1**Povinnosť platiť odvod**

Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva predpísaný povinný podiel OZP podľa § 63 ods. 1 písm. e) (teda minimálne 3,2 % z celkového počtu zamestnancov) je povinný uhradiť odvod za každého chýbajúceho OZP.

Tento odvod je stanovený ako 0,9-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvé tri štvrtroky predchádzajúceho kalendárneho roka.

Výška odvodená podľa tohto vzorca sa zaoberá smerom nadol na celé eurá. Odvod musí byť zaplatený najneskôr do 31. marca nasledujúceho roka za rok, za ktorý sa povinný podiel neplnil.

Tento mechanizmus vytvára finančný postih pre zamestnávateľov, ktorí nesplnia zákonom stanovený cieľ zamestnávania OZP. Výška odvodeného poplatku **je viazaná na ekonomické podmienky**, keďže vychádza z priemernej mzdy.

Ods. 2**Zníženie odvodov pri čiastočnej evidencii OZP úradom práce**

Ak úrad práce viedol evidenciu OZP len časť kalendárneho roka, napríklad v prípade, že neboli počas niektorých mesiacov evidovaní OZP uchádzači o zamestnanie, odvod sa znižuje.

Zníženie sa vypočíta podľa vzorca, kde sa od celkového odvodeného poplatku odpočíta určitá suma, a to súčinom 0,3-násobku ceny práce, počtu mesiacov, počas ktorých nebola vedená evidencia, a počtu chýbajúcich OZP. Tento mechanizmus zohľadňuje situáciu, kedy zamestnávateľ **nemal možnosť** zamestnať OZP z dôvodu absencie ich evidencie na úrade práce.

Ods. 3**Povinnosť Sociálnej poisťovne poskytovať údaje**

Sociálna poisťovňa je povinná poskytnúť úradu práce údaje z registra zamestnávateľov potrebné na vyhodnotenie, či zamestnávateľ splnil povinnosť zamestnávania OZP.

Údaje musia byť poskytované v rozsahu a spôsobe, ktorý **určí ústredie Sociálnej poisťov-**

ne. Táto povinnosť zabezpečuje efektívnu kontrolu a transparentnosť dodržiavania povinností zo strany zamestnávateľov.

Ods. 4**Rozhodnutie úradu o povinnosti zaplatiť odvod**

Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť zaplatiť odvod podľa odsekov 1 a 2, úrad práce rozhodne o jeho povinnosti zaplatiť tento odvod.

Ide o správne konanie, ktorým úrad potvrdí alebo uloží povinnosť zaplataenia odvodeného poplatku.

Tým sa vytvára právny základ pre prípadné ďalšie sankcie alebo vymáhanie nezaplateného odvodu.

Poznámka

Ustanovenie funguje ako sankčný mechanizmus za neplnenie zákonom stanoveného cieľa zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Odvod motivuje zamestnávateľov aktívne sa zapojiť do zamestnávania OZP, inak ich finančne postihne. Zároveň zákon reflektuje aj reálne okolnosti, kedy úrad nemusel evidovať OZP celý rok, a upravuje výšku odvodu zohľadnením týchto okolností. Spolupráca so Sociálnou poisťovňou zaisťuje, že kontrola bude založená na presných údajoch, čím sa minimalizuje možnosť nesprávneho rozhodnutia. Rozhodnutie úradu zabezpečuje správny proces, ktorým sa realizuje uloženie finančnej sankcie.

§ 65a

Povinnosť zamestnávateľa zamestnávať povinný podiel občanov so zdravotným postihnutím môže zamestnávateľ plniť aj vzájomnou kombináciou plnenia povinností podľa § 63 ods. 1 písm. e), § 64 alebo § 65.

Komentár k § 65a**Kombinované plnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím**

Ustanovenie upravuje, že zamestnávateľ môže splniť povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím kombináciou rôznych foriem plnenia tejto povinnosti.

Konkrétne môže využiť kombináciu týchto spôsobov:

– **Priame zamestnávanie OZP** podľa § 63 ods. 1 písm. e)

Je to zamestnávanie OZP na pracovných po-

ziciách priamo v podniku.

– **Zadávanie zákaziek podľa § 64**

Ide o plnenie povinnosti formou zadávania zákaziek integračným podnikom, chráneným dielňam alebo samostatne zárobkovo činným OZP.

– **Zadávanie vyhradených zákaziek vo verejnom obstarávaní podľa § 65**

Ide o plnenie povinnosti prostredníctvom vyhradených zákaziek vo verejnom obstarávaní.

Význam

– **Flexibilita plnenia povinnosti**

Zamestnávateľ nemusí splňať celý povinný podiel len jedným spôsobom (napr. len priamym zamestnávaním OZP), ale môže si zvoliť kombinovaný model, ktorý mu lepšie vyhovuje ekonomicky alebo organizačne.

– **Efektívnejšie využitie možností**

Zamestnávateľ môže napríklad zamestnať časť OZP priamo a zároveň si časť povinného podielu splniť prostredníctvom nákupu služieb alebo tovaru od integračných podnikov či chránených dielní, prípadne využiť verejné obstarávanie so špeciálnymi zákazkami.

– **Lepšie zohľadnenie individuálnych potrieb**

Kombinované plnenie umožňuje flexibilnejšie prispôsobenie sa možnostiam trhu práce, finančným možnostiam firmy alebo špecifickým podmienkam podnikania.

Poznámka

Ustanovenie jasne odkazuje na základné formy plnenia povinného podielu, ktoré sú definované v predchádzajúcich ustanoveniach, a to § 63 – priame zamestnávanie, § 64 – zákazky, § 65 – vyhradené zákazky vo verejnom obstarávaní. Umožňuje ich kombinovanie, čím sa eliminuje povinnosť striktné sa držať iba jedného spôsobu plnenia.

Ustanovenie prináša dôležitý inštitút, ktorý umožňuje zamestnávateľom realizovať ich zákonnú povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím prostredníctvom kombinácie rôznych foriem plnenia. Táto flexibilita prispieva k lepšiemu naplneniu cieľov zákona, zvýšeniu zamestnanosti OZP a zároveň poskytuje firmám širší priestor na efektívne plánovanie.

§ 65b

Administratívne činnosti súvisiace s poskytovaním príspevkov a s plnením povinností pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

Administratívne činnosti súvisiace s posky-

tovaním príspevkov podľa § 46, § 46a, § 47, § 49, § 50, § 51, § 52, § 53, § 53a, § 53b, § 53d, § 54, § 56, § 57, § 59, § 60 a s plnením povinností zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63, § 64, § 65 zabezpečuje ústredie, úrad alebo právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorú ústredie na tento účel vybralo podľa osobitného predpisu.^{18aa)}

Komentár k § 65b

Ustanovenie stanovuje, kto zabezpečuje administratívne činnosti súvisiace s:

– **Poskytovaním rôznych príspevkov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím vymedzených v jednotlivých paragrafoch zákona – § 46 a nasledujúce.**

– **Plnením povinností zamestnávateľov týkajúcich sa zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63, § 64 a § 65.**

Administratívne činnosti môže zabezpečovať:

- **Ústredie**, a to pravdepodobne ústredný orgán štátnej správy v oblasti zamestnanosti,
- **Úrad**, a to pravdepodobne regionálny alebo miestny úrad práce, sociálnych vecí a rodiny,
- alebo **právnická alebo fyzická osoba**, ktorú ústredie vyberie podľa osobitného predpisu.

Význam

– **Zabezpečenie administratívnej podpory**

Efektívne riadenie a kontrola poskytovania príspevkov a plnenia zákonných povinností pri zamestnávaní OZP si vyžaduje jasné určenie kompetentného subjektu na spracovanie administratívy.

– **Možnosť delegovania**

Ustanovenie umožňuje, aby si štát (prostredníctvom ústredia) delegoval tieto administratívne činnosti na iné právnické alebo fyzické osoby (napr. špecializované agentúry či firmy), čo môže viesť k efektívnejšej a profesionálnejšej správe týchto úloh.

– **Jasná právna opora**

Ustanovenie je dôležité pre právnu istotu zamestnávateľov aj občanov so zdravotným postihnutím, pretože určuje, kto je zodpovedný za správu a kontrolu príspevkov a plnenie povinností.

Poznámka

Ustanovenie sa viaže na viacero konkrétnych ustanovení o príspevkoch (§ 46 a nasl.) a povinnostiach zamestnávateľov (§ 63 – § 65), čím vytvára administratívny rámec pre ich realizáciu. Zabezpečuje kontinuitu a prehľadnosť v posky-

EVIDENCIA ÚDAJOV A POHĽADÁVOK

tovaní podpory a sledovaní plnenia povinností v oblasti zamestnávania OZP.

Ustanovenie je kľúčovým ustanovením pre administratívnu stránku realizácie zákonných opatrení v oblasti podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Určuje, že ústredie, úrad alebo vybraná právnická/fyzická osoba sú oprávnené vykonávať správu a administratívu príspevkov a povinností podľa zákona o službách zamestnanosti. Táto možnosť delegovania zároven prispieva k pružnejšiemu a efektívnejšiemu fungovaniu systému.

Termín na toto preukázanie je do 31. marca nasledujúceho roka. Preukázanie sa vykonáva prostredníctvom elektronického formulára, ktorý **sa zasiela do informačného systému určeného na účely služieb zamestnanosti**. Tento mechanizmus zvyšuje transparentnosť a efektívnosť monitorovania plnenia legislatívnych povinností zamestnávateľov.

Poznámka

Znenie rozpracúva detaily povinného podielu zamestnávania OZP, najmä zdôrazňuje zvýhodnenie OZP s ťažkým zdravotným postihnutím, spôsob výpočtu celkového počtu zamestnancov, pravidiel zaokrúhľovania a spôsob preukazovania plnenia tejto povinnosti. Tieto ustanovenia zabezpečujú spravodlivé, jasné a efektívne uplatňovanie legislatívnej normy v praxi.

DESIATA ČASŤ EVIDENCIA ÚDAJOV A POHĽADÁVOK

Komentár k desiatej časti

V zákone o službách zamestnanosti priamo pojem „Evidencia údajov a pohľadávok“ nie je explicitne definovaný ako samostatná definícia. Avšak, tento pojem sa týka vedenia a správy údajov o zamestnávateľoch, zamestnancoch (najmä občanoch so zdravotným postihnutím), príspevkoch, odvodoch a ich pohľadávkach voči úradu práce.

V širšom kontexte zákona o službách zamestnanosti znamená „evidencia údajov a pohľadávok“:

Zber, spracovanie a uchovávanie údajov týkajúcich sa:

- **počtu zamestnancov, vrátane občanov so zdravotným postihnutím,**
- **plnenia povinných podielov zamestnávania OZP,**

- **príspevkov, odvodov a sankcií spojených so zamestnávaním OZP.**

Administratívne spracovanie pohľadávok zo strany úradu práce, ktoré vznikajú, ak zamestnávateľ nesplní zákonné povinnosti (napr. odvod za neplnenie podielu zamestnávania OZP podľa § 65).

Zabezpečenie prehľadu a kontroly plnenia povinností zo strany zamestnávateľov.

Poskytovanie týchto údajov príslušným orgánom, napríklad Sociálnej poisťovni, na účely kontroly a monitoringu.

Evidencia údajov a pohľadávok je **administratívny nástroj**, ktorý zabezpečuje vedenie, správu a kontrolu údajov a finančných záväzkov (pohľadávok) súvisiacich s povinnosťami zamestnávateľov voči občanom so zdravotným postihnutím podľa zákona o službách zamestnanosti.

§ 66

Zrušený.

§ 67

Spracúvanie, zverejňovanie a ochrana údajov

(1) Ústredie je prevádzkovateľom²²⁾ centrálneho informačného systému na účely služieb zamestnanosti.

(2) Úrad je prevádzkovateľom²²⁾ informačného systému, z ktorého sa poskytujú údaje v rozsahu ustanovenom v prílohách č. 1 až 3 a vo všeobecne záväznom právnom predpise vydanom podľa § 69 do centrálneho informačného systému ústredia.

(3) Ministerstvo je prevádzkovateľom²²⁾ informačného systému, do ktorého ústredie poskytuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 a vo všeobecne záväznom právnom predpise vydanom podľa § 69 zo svojho centrálneho informačného systému na analytické účely a na štatistické účely.

(4) Ministerstvo, ústredie a úrad na účely vedenia evidencie uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, **osôb v hmotnej núdzi**, zamestnávateľov, štátnych príslušníkov tretích krajín, občanov so zdravotným postihnutím a voľných pracovných miest, na účely poskytovania služieb zamestnanosti podľa tohto zákona, na analytické účely a na štatistické účely spracúvajú osobné údaje v súlade s osobitným predpisom.²²⁾ Ústredie a úrad spracúvajú údaje v rozsahu ustanovenom v prílohách č. 1 až 3 a vo všeobecne záväznom právnom predpise vydanom podľa § 69 na účel vytvorenia ich elektronického obrazu a ich evidencie v elektro-

nickom registratúrnom systéme ústredia a úradu kopírovaním, skenovaním alebo zaznamenávaním na nosič informácií. Na formulároch vydávaných ústredím podľa tohto zákona možno požadovať alebo uvádzať osobné údaje v rozsahu ustanovenom v prílohách č. 1 až 3.

(5) Ústredie a úrad poskytujú osobné údaje, ktoré spracúvajú, orgánu verejnej moci, inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak je to nevyhnutné na plnenie ich úloh podľa tohto zákona alebo osobitného predpisu, v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa tohto zákona alebo osobitného predpisu.

(6) Sociálna poisťovňa na účely tohto zákona poskytuje ústrediu údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 **písm. F**.

(7) Inšpektorát práce poskytuje ústrediu a úradu

a) oznámenie o zistení nelegálnej práce a uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, ktoré obsahuje obchodné meno zamestnávateľa, sídlo zamestnávateľa, identifikačné číslo organizácie a dátum nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania,

b) zoznam všetkých zistených fyzických osôb vykonávajúcich nelegálnu prácu u zamestnávateľa podľa písmena a), ktorý obsahuje meno a priezvisko fyzickej osoby, identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby, miesto trvalého pobytu alebo miesto prechodného pobytu fyzickej osoby a dátum zistenia nelegálnej práce.

(8) **Ministerstvo školstva** na účely tohto zákona poskytuje ústrediu osobné údaje o absolventoch stredných škôl a vysokých škôl v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 **písm. G**.

(9) Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou poskytuje ústrediu na účely tohto zákona osobné údaje z centrálneho registra poistencov v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 **písm. H**.

(10) Z informačného systému ústredia a úradu Ministerstvo financií Slovenskej republiky získava údaje o uchádzačoch o zamestnanie na účely zostavenia, vyhodnocovania a prognózovania rozpočtu verejnej správy vrátane hodnotenia efektívnosti a účinnosti verejných výdavkov^{61aa)} a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, útvar Policajného zboru a inšpektorát práce získavajú informácie o štátnych príslušníkoch tretích krajín, ktoré sú potrebné na plnenie úloh v rozsahu ich pôsobnosti. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky na účely

tohto zákona poskytuje ústrediu údaje zo živnostenského registra v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 **písm. I**. Rade pre rozpočtovú zodpovednosť prostredníctvom Kancelárie Rady pre rozpočtovú zodpovednosť sa poskytujú údaje o uchádzačoch o zamestnanie na účely plnenia úloh podľa osobitných predpisov.^{61ab)} Ministerstvu hospodárstva Slovenskej republiky sa poskytujú údaje o uchádzačoch o zamestnanie v rozsahu nevyhnutnom na účel hodnotenia efektívnosti podporných programov Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky.

(11) Orgánom štátnej správy, samosprávnym krajom, Sociálnej poisťovni, obciam, súdom a v prípadoch ustanovených osobitným predpisom sa údaje o uchádzačoch o zamestnanie a záujemcoch o zamestnanie a o voľných pracovných miestach poskytujú bezplatne. Orgánom štátnej správy sa poskytujú štatistické informácie a analýzy o trhu práce bezplatne.

(12) Ústredie a úrad poskytujú štatistické údaje o uchádzačoch o zamestnanie a údaje zo svojich administratívnych zdrojov Štatistickému úradu Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu.^{13b)}

(13) Ústredie zverejňuje štatistické informácie o nezamestnanosti, aktívnych opatreniach na trhu práce a aktívnej činnosti uchádzačov o zamestnanie v súlade s metodickými pokynmi, ktoré vydá ministerstvo; informácie zverejňuje za vykazovaný mesiac najneskôr do 20. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(14) Úrad môže štatistické údaje bez osobných údajov o zamestnávateľovi zverejňovať len so súhlasom príslušného zamestnávateľa.

(15) Úrad poskytuje obci informácie o štátnom príslušníkovi tretej krajiny podľa § 22 ods. 5 písm. a) a § 23b ods. 5 písm. a) uvedením jeho mena, priezviska a miesta pobytu.

(16) Ústredie poskytuje Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátom práce elektroniky z informačného systému údaje z evidencie podľa § 12 písm. y) druhého bodu až štvrtého bodu na účely plnenia ich úloh podľa osobitných predpisov. Ústredie poskytuje Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátom práce zoznam zamestnávateľov, ktorí nesplnili povinnosť podľa § 23b ods. 5 druhej vety.

(17) Sprostredkovateľ, agentúra dočasného zamestnávania a agentúra podporovaného zamestnávania vymaže vo svojom informačnom systéme osobné údaje vedené v evidencii podľa § 28 písm. a), § 31 ods. 1 písm. f) a § 58 ods. 13 písm. c) po splnení účelu podľa § 28 písm. b), § 31 ods. 1 písm. g) a § 58 ods. 13

EVIDENCIA ÚDAJOV A POHĽADÁVOK

písm. d).

(18) Zamestnávateľ spracúva údaje v rozsahu podľa prílohy č. 1 **písm. M** kopírovaním, skenovaním alebo zaznamenávaním na nosič informácií za prijatia primeraných bezpečnostných opatrení podľa osobitného predpisu.^{61ac)} Zamestnávateľ vymaže vo svojom informačnom systéme osobné údaje vedené v evidencii podľa § 63 ods. 1 písm. c) po skončení zamestnania dotknutého zamestnanca.

(19) Údaje spracúvané v rozsahu ustanovenom v prílohách č. 1 až 3 a vo všeobecne záväznom právnom predpise vydanom podľa § 69 sa uchovávali desať rokov.

Komentár k § 67

Ustanovenie sa týka spracúvania, zverejňovania a ochrany údajov. Ustanovenie upravuje právny rámec spracúvania osobných a ďalších údajov v oblasti služieb zamestnanosti, vrátane spôsobov zberu, poskytovania, uchovávania a ochrany týchto údajov. **Zabezpečuje zodpovedné nakladanie s údajmi**, ktoré sú potrebné pre efektívnu správu trhu práce a kontrolu plnenia povinností zamestnávateľov i uchádzačov o zamestnanie.

Ods. 1 až 3

Prevádzkovatelia informačných systémov

Ústredie (centrálny orgán na trhu práce) je prevádzkovateľom centrálného informačného systému služieb zamestnanosti. Úrad práce je prevádzkovateľom svojho informačného systému, ktorý poskytuje údaje ústrediu. Ministerstvo práce **spravuje systém**, do ktorého ústredie poskytuje údaje na analytické a štatistické účely.

Ods. 4

Účely spracúvania osobných údajov

Údaje sú spracúvané na vedenie evidencií uchádzačov, záujemcov o zamestnanie, osôb v hmotnej núdzi, občanov so zdravotným postihnutím, štátnych príslušníkov tretích krajín, zamestnávateľov a voľných pracovných miest. **Spracúvanie prebieha** v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov a ďalšími osobitnými predpismi.

Upozornenie

Na účely sprostredkovania vhodného zamestnania sa úpravou v § 32 ods. 11 písm. a) zavádza povinnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny viesť evidenciu osôb v hmotnej núdzi. Zne-

nie § 41b určuje obsah evidencie osôb v hmotnej núdzi t. j. rozsah údajov, ktoré sú potrebné na to, aby bolo možné sprostredkovať osobe v hmotnej núdzi vhodné zamestnanie. Ustanovenie § 67 ods. 4 sa na účely vedenia evidencie rozširuje o povinnosť spracúvať osobné údaje osôb v hmotnej núdzi v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Ods. 5 až 7

Poskytovanie údajov tretím stranám

Údaje môžu byť poskytované orgánom verejnej moci, právnickým a fyzickým osobám, pokiaľ je to nevyhnutné na plnenie úloh podľa zákona.

Sociálna poisťovňa, Inšpektorát práce, Ministerstvo školstva, Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou a ďalšie inštitúcie poskytujú alebo získavajú údaje na základe dohodnutých rozsahov a účelov.

Upozornenie

Zviedla sa aj vecná úprava v nadväznosti na skutočnosť, že Ústav informácií a prognóz školstva bol zrušený ku dňu 31. decembra 2013 zlúčením s Centrom vedecko-technických informácií Slovenskej republiky.

Ods. 13 a 14

Zverejňovanie štatistík a ochrana údajov

Ústredie pravidelne zverejňuje štatistické informácie o nezamestnanosti a opatreniach trhu práce.

Úrad môže zverejňovať štatistické údaje o zamestnávateľoch len so súhlasom týchto zamestnávateľov, čím sa chráni ich dôvernosť.

Ods. 19

Uchovávanie údajov

Údaje spracúvané v rámci služieb zamestnanosti sa uchovávali desať rokov, čo zodpovedá požiadavkám na archiváciu a možnú kontrolu spätnej dohľadateľnosti.

Ods. 18

Ochrana osobných údajov

Zamestnávatelia sú povinní spracúvať osobné údaje s primeranými bezpečnostnými opatreniami a po skončení pracovného pomeru vymazať osobné údaje zamestnancov z evidencie.

Poznámka

Ustanovenie vytvára jasný rámec pre spracúvanie a ochranu osobných údajov v službách zamestnanosti, zaručuje zákonnosť a bezpečnosť spracúvania, určuje zodpovedných prevádzkovateľov systémov, stanovuje pravidlá pre poskytovanie údajov ďalším subjektom a ich uchovávanie. Tento paragraf je kľúčový pre ochranu práv dotknutých osôb a zabezpečenie efektívneho fungovania trhu práce.

§ 67a**Evidencia pohľadávok**

(1) Ústredie zverejňuje zoznam fyzických osôb a právnických osôb, voči ktorým eviduje ústredie a úrad pohľadávky.

(2) Zoznam fyzických osôb podľa odseku 1 obsahuje

- a) meno a priezvisko fyzickej osoby,
- b) trvalý pobyt alebo prechodný pobyt fyzickej osoby,
- c) výšku pohľadávky.

(3) Zoznam právnických osôb podľa odseku 1 obsahuje

- a) obchodné meno právnickej osoby,
- b) sídlo právnickej osoby,
- c) výšku pohľadávky.

(4) Na zverejnenie údajov podľa odsekov 1 a 2 sa nevyžaduje súhlas fyzickej osoby a právnickej osoby, ktorých sa údaje týkajú.

K omentár k § 67a

Ustanovenie upravuje povinnosť ústredia a úradu zverejňovať zoznam dlžníkov, teda fyzických a právnických osôb, voči ktorým vedú pohľadávky.

Tento mechanizmus **služi na zvýšenie transparentnosti a verejnej informovanosti** o nevyrovnaných záväzkoch voči orgánom trhu práce.

Ods. 1**Zverejňovanie zoznamu pohľadávok**

Ústredie vedie a pravidelne zverejňuje zoznam fyzických a právnických osôb, ktoré majú voči nemu alebo úradu neuhradené pohľadávky.

Ods. 2**Obsah zoznamu pre fyzické osoby**

Meno a priezvisko dlžníka, trvalý alebo prechodný pobyt fyzickej osoby, výška evidovanej pohľadávky.

Ods. 3**Obsah zoznamu pre právnické osoby**

Obchodné meno právnickej osoby, sídlo právnickej osoby, výška evidovanej pohľadávky.

Ods. 4**Zverejňovanie údajov bez súhlasu**

Na zverejnenie týchto údajov sa nevyžaduje súhlas dotknutej fyzickej alebo právnickej osoby. To znamená, že ústredie má právnu možnosť verejne zverejniť tieto údaje v záujme transparentnosti a informovanosti verejnosti.

Poznámka

Zverejňovanie zoznamu dlžníkov je nástrojom, ktorý môže motivovať dlžníkov k splateniu svojich záväzkov voči trhu práce a súčasne poskytuje verejnosti a ostatným subjektom prehľad o neplatičoch. Tento mechanizmus prispieva k efektívnejšiemu vymáhaniu pohľadávok a k transparentnosti verejnej správy.

Právna ochrana

Napriek tomu, že na zverejnenie údajov nie je potrebný súhlas, spracúvanie osobných údajov musí byť v súlade s právnymi predpismi na ochranu osobných údajov, a teda zverejnené údaje by mali byť obmedzené na nevyhnutný rozsah a primerané vo vzťahu k účelu zverejnenia.

**JEDENÁSTA ČASŤ
KONTROLNÁ ČINNOSŤ****§ 68**

(1) Kontrolnú činnosť vykonáva ministerstvo, ústredie a úrad. Pri finančnej kontrole podľa osobitného predpisu^{61a)} ministerstvo, ústredie a úrad spolupracujú s Ministerstvom financií Slovenskej republiky.

(2) Ministerstvo, ústredie a úrad vykonávajú vonkajšiu kontrolnú činnosť podľa tohto zákona a podľa osobitných predpisov.⁶²⁾

(3) Vonkajšia kontrolná činnosť je kontrola plnenia povinností vyplývajúcich z tohto zákona pre účastníkov právnych vzťahov podľa § 2.

(4) Kontrolná činnosť podľa odseku 3 zahŕňa okrem oprávnení kontrolných orgánov podľa osobitných predpisov⁶²⁾ aj oprávnenia

- a) vstupovať voľne a kedykoľvek na pracoviská podliehajúce kontrole a v nevyhnutnom rozsahu vstupovať na súkromné pozemky a komunikácie a do budov a priestorov, v ktorých je zabezpečované ubytovanie podľa § 23b ods. 11,

KONTROLNÁ ČINNOSŤ

- b) požadovať preukázanie totožnosti fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa a vysvetlenie dôvodu jej prítomnosti.

(5) Generálny riaditeľ ústredia môže určiť úrad, ktorý vykoná kontrolnú činnosť podľa odseku 3 v územnom obvode iného úradu v rozsahu písomného poverenia generálneho riaditeľa; v rozsahu tohto poverenia kontrolnú činnosť podľa odseku 3 nevykoná úrad, v ktorého územnom obvode ju vykoná úrad určený v poverení.

(6) Policajný zbor je povinný orgánu kontroly poskytnúť na jeho žiadosť spoluprácu a ochranu^{62a)} pri vykonávaní kontrolnej činnosti; o spoluprácu a ochranu možno požiadať, ak sa odôvodnene predpokladá ohrozenie života alebo zdravia osoby vykonávajúcej kontrolnú činnosť alebo marenie výkonu kontrolnej činnosti.

(7) Vnútná kontrolná činnosť na účely tohto zákona je kontrola plnenia úloh ústredia, úradov a nimi zriadených pracovísk.

Komentár k § 68

Ustanovenie upravuje podmienky, rozsah a spôsob vykonávania kontrolnej činnosti v oblasti služieb zamestnanosti. Kontrola je vykonávaná štátnymi orgánmi **s cieľom overiť plnenie povinností** vyplývajúcich zo zákona o službách zamestnanosti.

Ods. 1 a 2

Subjekty kontrolnej činnosti

Kontrolu vykonávajú ministerstvo, ústredie a úrady práce. Pri finančnej kontrole podľa osobitného predpisu spolupracujú s Ministerstvom financií SR. Kontrola sa vykonáva nielen podľa zákona o službách zamestnanosti, ale aj podľa ďalších osobitných predpisov.

Ods. 3

Vonkajšia kontrolná činnosť

Je to kontrola plnenia zákonom stanovených povinností všetkých účastníkov právnych vzťahov uvedených v § 2 zákona o službách zamestnanosti.

Ods. 4

Rozsah oprávnení kontrolných orgánov

Kontrolujúci majú oprávnenie:

- Vstupovať kedykoľvek a voľne na pracoviská podliehajúce kontrole, vrátane súkromných pozemkov, komunikácií a budov, kde sa zabezpečuje ubytovanie podľa osobitného usta-

novenia podľa § 23b ods. 11.

- Požadovať preukázanie totožnosti fyzických osôb na pracovisku a vysvetlenie ich prítomnosti.

Ods. 5

Poverovanie úradov na kontrolu v inom územnom obvode

Generálny riaditeľ ústredia môže určiť úrad, ktorý vykoná kontrolu v inom územnom obvode, pričom kontrola sa v tomto rozsahu nevykonáva úradom v pôvodnom obvode.

Ods. 6

Spolupráca a ochrana zo strany Policajného zboru

Policajný zbor je povinný na žiadosť orgánu kontroly poskytnúť spoluprácu a ochranu pri vykonávaní kontroly, ak sa predpokladá ohrozenie zdravia alebo života kontrolórov alebo ak hrozí marenie výkonu kontroly.

Ods. 7

Vnútná kontrolná činnosť

Kontrola plnenia úloh ústredia, úradov a ich pracovísk vo vlastnej réžii (interná kontrola).

Poznámka

Ustanovenie zabezpečuje efektívne vykonávanie kontroly nad dodržiavaním povinností v oblasti trhu práce, čím sa podporuje dodržiavanie legislatívy a zvyšuje transparentnosť a spoľahlivosť trhu práce. Oprávnenia kontrolórov sú dostatočne široké, čo umožňuje rýchle a účinné overenie skutočného stavu na pracoviskách a iných relevantných miestach.

§ 68a

Správne delikty

(1) Ústredie a úrad uložia pokutu

- a) zamestnávateľovi za porušenie povinností podľa tohto zákona do výšky 33 193,91 eura, ak tento zákon neustanovuje inak; to sa nevzťahuje na porušenie povinností podľa § 62 ods. 6,
- b) právnickej osobe alebo fyzickej osobe za vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania bez povolenia od 5 000 eur do 100 000 eur,
- c) právnickej osobe alebo fyzickej osobe za porušenie povinností podľa § 23b do 100 000 eur.

(2) Ústredie a úrad pri ukladaní pokuty podľa odseku 1 prihliadajú na závažnosť zistených

nedostatkov, závažnosť ich následkov a opakované zistenie toho istého nedostatku.

(3) Pokutu možno uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď sa ústredie a úrad dozvedeli o porušení týchto povinností, najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď došlo k porušeniu.

(4) Pokuta je príjmom štátneho rozpočtu.

Komentár k § 68a

Ustanovenie upravuje sankcie alebo pokuty za porušenie povinností podľa zákona o službách zamestnanosti. Zavádza správne delikty, ktoré ústredie a úrady práce môžu postihovať finančnými sankciami.

Ods. 1

Subjekty a výška pokút

Písm. a)

Zamestnávateľ

Môže byť pokutovaný **až do výšky 33 193,91 eura** za porušenie povinností podľa zákona, pokiaľ nie je zákonom stanovené inak. Výnimkou je porušenie povinností podľa § 62 ods. 6, ktoré nie je touto sankciou postihované.

Písm. b)

Právnické alebo fyzické osoby vykonávajúce agentúru dočasného zamestnávania bez povolenia

Pokuta sa pohybuje **od 5 000 do 100 000 eur**.

Písm. c)

Právnické alebo fyzické osoby za porušenie povinností podľa § 23b

Pokuta môže byť uložená **až do výšky 100 000 eur**. Ustanovenie § 23b sa týka povinností zamestnávateľov ohľadom zamestnávania určitých skupín, napríklad občanov tretích krajín.

Ods. 2

Pri ukladaní pokuty sa zohľadňuje

- závažnosť zistených nedostatkov,
- závažnosť následkov týchto nedostatkov,
- opakované porušenie rovnakého nedostatku.

Toto zabezpečuje spravodlivý a primeraný prístup k sankcionovaniu, aby pokuta zodpovedala konkrétnemu prípadu.

Ods. 3

Lehota na uloženie pokuty

Pokutu možno uložiť do jedného roka od zistenia porušenia, avšak najneskôr do troch rokov odo dňa, keď porušenie nastalo. Táto premlčacia

lehota **zabezpečuje**, že sankcie budú uplatnené v primeranom čase.

Ods. 4

Účel pokuty

Pokuta je príjmom štátneho rozpočtu, čím sa zabezpečuje jej finančné zaťaženie štátu.

Význam ustanovenia

Ustanovenie vytvára právny základ na finančné postihy za nedodržiavanie zákona o službách zamestnanosti, čo má preventívny účinok a motivuje zamestnávateľov a ďalších aktérov na dôsledné dodržiavanie zákonných povinností. Zároveň ustanovenie umožňuje spravodlivé a primerané uplatňovanie sankcií s prihliadnutím na konkrétne okolnosti porušenia.

§ 68b

Priestupky

(1) Priestupku sa dopustí fyzická osoba, ktorá neplní povinnosti podľa § 28 a neoprávnene sprostredkúva zamestnanie za úhradu.

(2) Za priestupok podľa odseku 1 možno uložiť pokutu do 331,93 eura.

(3) Priestupky prejednáva úrad.

(4) Na konanie o priestupkoch sa vzťahuje osobitný predpis.^{62b)}

Komentár k § 68b

Ustanovenie upravuje tzv. priestupky, teda menej závažné správne porušenia súvisiace s neoprávneným **sprostredkovaním zamestnania** za úhradu a stanovuje sankcie za tieto priestupky.

Ods. 1

Definícia priestupku

Priestupku sa dopustí fyzická osoba, ktorá neplní povinnosti podľa § 28 zákona o službách zamestnanosti, pričom konkrétne ide o neoprávnené sprostredkovanie zamestnania za úhradu. Ustanovenie § 28 zákona **stanovuje podmienky a pravidlá pre sprostredkovanie zamestnania**, vrátane požiadavky na oprávnenie vykonávať túto činnosť.

Ods. 2

Výška pokuty

Za priestupok podľa tohto ustanovenia možno uložiť pokutu do výšky 331,93 eura. Táto sankcia je **výrazne nižšia ako pokuty za správne delikty** podľa § 68a, čo odráža menšiu závažnosť priestupku.

SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Ods. 3

Príslušnosť na prejednávane priestupkov
Priestupky podľa tohto ustanovenia prejednáva úrad práce (pravdepodobne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny). To znamená, že riešenie týchto priestupkov je v kompetencii štátnych orgánov špecializovaných na trh práce.

Ods. 4

Aplikácia osobitného predpisu

Na konanie o priestupkoch sa vzťahuje osobitný predpis, pravdepodobne zákon o priestupkoch alebo iný správny poriadok, ktorý upravuje procesné pravidlá pre konanie o priestupkoch, a to oznámenie, dokazovanie, odvolanie a pod.

Poznámka

Toto ustanovenie umožňuje efektívne a rýchle riešenie menších porušení pravidiel sprostredkovania zamestnania, najmä nelegálneho sprostredkovania za úhradu, ktoré by mohli poškodzovať záujemcov o zamestnanie alebo narušovať trh práce. Zavedenie možnosti uloženia menšej pokuty zabezpečuje preventívny efekt a zároveň umožňuje úradom účinnú kontrolu bez nutnosti ťažkých správnych konaní.

DVANÁSTA ČASŤ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Spoločné ustanovenia

§ 69

Všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo, ustanoví

- podrobnosti o primeranosti úhrady za ubytovanie štátneho príslušníka tretej krajiny zabezpečované alebo sprostredkované zamestnávateľom podľa § 22 ods. 3 písm. c),
- podrobnosti sledovania dĺžky obdobia zotrvania zamestnanca v zamestnaní podľa § 32 ods. 2 písm. g),
- sumu cestovných výdavkov, od ktorej sa poskytuje náhrada cestovných výdavkov, a výšku náhrady cestovných výdavkov podľa § 32 ods. 11 písm. d),
- podrobnosti o evidencii uchádzačov o zamestnanie a formy osobného preukazovania aktívneho hľadania zamestnania uchádzačom o zamestnanie podľa § 33 až 35 a § 36,

- podrobnosti o evidencii záujemcov o zamestnanie podľa § 37 až 39,
- podrobnosti o vedení evidencie voľných pracovných miest podľa § 40,
- podrobnosti zabezpečenia odborných poradenských služieb podľa § 43,
- výšku príspevku na cestovné výdavky na dopravu dlhodobo nezamestnaného občana v hmotnej núdzi do miesta vykonávania aktívnej činnosti podľa § 52 ods. 11 písm. c),
- výšku príspevku na dochádzku za prácou a zoznam dokladov, ktoré sú súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku na dochádzku za prácou podľa § 53,
- podrobnosti o vedení evidencie administratívnych činností podľa § 65b.

Komentár k § 69

Ustanovenie § 69 deleguje právomoc na ministerstvo vydávať **podrobnejšie pravidlá**, ktoré dopĺňajú a konkretizujú niektoré ustanovenia zákona o službách zamestnanosti. Týmto spôsobom sa zabezpečuje pružnosť a možnosť aktualizovať detailné pravidlá bez potreby meniť samotný zákon.

Písm. a)

Podrobnosti o primeranosti úhrady za ubytovanie štátneho príslušníka tretej krajiny

Ministerstvo určuje, aké náklady na ubytovanie sú primerané, keď ich zamestnávateľ zabezpečuje alebo sprostredkuje štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, t. j. cudzincom mimo EÚ a EHP podľa § 22 ods. 3 písm. c).

Upozornenie

Ustanovili sa podrobnosti o primeranosti výšky úhrady za ubytovanie štátneho príslušníka tretej krajiny zabezpečovaného alebo sprostredkovaného zamestnávateľom podľa § 22 ods. 3 písm. c) vo vyhláske Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 106/2013 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Písm. b)

Sledovanie dĺžky obdobia zotrvania zamestnanca

Vydáva sa pravidlo, ako sa má monitoro-

vať, ako dlho zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere podľa § 32 ods. 2 písm. g), čo je dôležité napríklad pre nároky na príspevky alebo iné aktívne opatrenia.

Písm. c)

Náhrada cestovných výdavkov

Ministerstvo určuje minimálnu sumu cestovných nákladov, od ktorej sa poskytuje náhrada, ako aj konkrétnu výšku tejto náhrady podľa § 32 ods. 11 písm. d).

Písm. d)

Evidencia uchádzačov o zamestnanie a osobné preukazovanie

Detaily o tom, ako sa vedie evidencia uchádzačov o zamestnanie a aké sú formy, ktorými musí uchádzač preukazovať aktívne hľadanie práce podľa príslušných paragrafov (§ 33 – § 36).

Písm. e)

Evidencia záujemcov o zamestnanie

Podrobnosti vedenia evidencie záujemcov o zamestnanie podľa § 37 – § 39, čím sa zabezpečuje jednotný a transparentný systém.

Písm. f)

Evidencia voľných pracovných miest

Ministerstvo špecifikuje spôsob a pravidlá vedenia evidencie voľných pracovných miest podľa § 40.

Písm. g)

Odborné poradenské služby

Stanovujú sa podrobnosti zabezpečenia odborných poradenských služieb, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou služieb zamestnanosti podľa § 43.

Písm. h)

Príspevok na cestovné výdavky pre dlhodobozamestnaných

Určuje výšku príspevku na dopravu pre dlhodobozamestnaných občanov v hmotnej núdzi, ktorí sa zúčastňujú aktívnych činností podľa § 52 ods. 11 písm. c).

Upozornenie

Ustanovila sa výška príspevku na cestovné výdavky na dopravu dlhodobozamestnaného občana v hmotnej núdzi do miesta výkonu aktívnej činnosti podľa § 52 ods. 11 písm. c) vo vyhláške Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

liky č. 106/2013 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Písm. i)

Príspevok na dochádzku za prácou

Ministerstvo stanovuje výšku príspevku na dochádzku za prácou a zoznam potrebných dokladov pre žiadosť o tento príspevok podľa § 53.

Písm. j)

Evidencia administratívnych činností

Podrobnosti o vedení evidencie administratívnych činností podľa § 65b, čo sa týka správny údajov o príspevkoch a povinnostiach pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím.

Poznámka

Ustanovenie je zásadné pre implementáciu zákona, pretože zabezpečuje, že mnohé technické, administratívne a finančné detaily sú upravené formou všeobecne záväzného právneho predpisu ministerstva, čo umožňuje ich pravidelnú aktualizáciu podľa potrieb trhu práce, ekonomickej situácie a legislatívnych zmien.

§ 70

(1) Na konanie podľa § 12 písm. písm. l), s), ab) a ae) a § 13 ods. 1 písm. e) a ods. 2 písm. b) sa vzťahuje všeobecný predpis o správnom konaní,⁶³⁾ ak tento zákon neustanovuje inak.

(2) Vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni rozhodlo ústredie o opravných prostriedkoch, rozhoduje generálny riaditeľ ústredia.

(3) Odkladný účinok nemá odvolanie proti rozhodnutiu o

a) nezariadení a vyradení občana z evidencie uchádzačov o zamestnanie,

b) povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 65.

(4) Na účely tohto zákona

a) sa nevyžaduje oznámiť účastníkovi konania začatie konania,

b) za posledný deň lehoty podľa tohto zákona sa považuje nasledujúci pracovný deň, ak lehota na úkon, ktorý vyžaduje osobnú účasť účastníka konania, prípadne na deň pracovného pokoja,

c) sa nevyžaduje dať účastníkovi konania

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

možnosť, aby sa pred vydaním rozhodnutia mohol vyjadriť k jeho podkladu, spôsobu jeho zistenia, prípadne mohol navrhnúť jeho doplnenie, ak ide o konanie o vyradenie uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a) až d), g), o) a p), ktoré sa začalo na základe oznámenia uchádzača o zamestnanie o zmene skutočností rozhodných pre jeho vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

(5) Právoplatné rozhodnutia úradu sú preskúmateľné súdom v správnom súdnictve.

(6) Na príspevky poskytované podľa § 46 ods. 4, § 46a, § 47, § 49 až 52, § 53b, § 53d, § 56 a 57 nie je právny nárok. Na príspevky poskytované v rámci projektu alebo programu podľa § 54 nie je právny nárok, ak podmienky projektu alebo programu neustanovujú inak.

(7) Podmienkou na poskytnutie príspevku podľa tohto zákona alebo príspevku v rámci projektu alebo programu podľa § 54 žiadateľovi, ktorým je právnická osoba, fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, samostatne zárobkovo činná osoba alebo uchádzač o zamestnanie, ktorý pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie prevádzkoval alebo vykonával samostatnú zárobkovú činnosť, je, že

- a) má splnené daňové povinnosti podľa osobitného predpisu,³⁶⁾
- b) má splnené povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
- c) nebola mu uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o príspevok,
- d) nemá voči úradu splatné finančné záväzky,
- e) nie je v konkurze, likvidácii, nútenej správe alebo nemá určený splátkový kalendár podľa osobitného predpisu,^{63aaaa)}
- f) nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
- g) nemá právoplatne uložený trest zákazu prijímať dotácie alebo subvencie alebo trest zákazu prijímať pomoc a podporu poskytovanú z fondov Európskej únie, ak ide o právnickú osobu.

(8) Splnenie podmienok podľa odseku 7 písm. a) až e) a g) zisťuje ústredie alebo úrad; splnenie podmienok podľa odseku 7 písm. a) až c) môže preukázať aj žiadateľ. Splnenie

podmienky podľa odseku 7 písm. f) preukazuje žiadateľ. Národný inšpektorát práce je povinný do 15 pracovných dní poskytnúť úradu elektronicky z informačného systému informácie týkajúce sa splnenia podmienky podľa § 21b ods. 5 písm. a) druhého bodu a § 22 ods. 3 písm. b).

(9) Ak ide o poskytnutie príspevku podľa § 54 ods. 1 písm. e),

- a) podmienka podľa odseku 7 písm. a) sa považuje za splnenú, ak správca dane žiadateľovi povolil odklad platenia dane, platenie dane v splátkach alebo platenie daňového nedoplatku v splátkach,
- b) podmienka podľa odseku 7 písm. b) sa považuje za splnenú, ak Sociálna poisťovňa žiadateľovi povolila splátky dlžných súm poistného alebo zdravotná poisťovňa žiadateľovi povolila splátky dlžných súm preddavku na poistné alebo nedoplatku z ročného zúčtovania poistného,
- c) podmienka podľa odseku 7 písm. d) sa považuje za splnenú, ak úrad žiadateľovi určil splátky dlžných súm splatných finančných záväzkov,
- d) splnenie podmienok podľa odseku 7 sa preukazuje čestným vyhlásením žiadateľa, ak nie je preukázaný opak,
- e) žiadateľ je povinný vrátiť úradu poskytnutý príspevok, ak úrad dodatočne zistí, že žiadateľ ku dňu podania žiadosti nespĺňal podmienky podľa odseku 7.

(10) Právnická osoba, fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, a samostatne zárobkovo činná osoba, ktorým sa poskytuje príspevok podľa tohto zákona alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54, sú povinné spĺňať podmienky podľa odseku 7 písm. a), b), d), e) a g) počas obdobia poskytovania príspevku. Poskytovanie príspevku podľa tohto zákona alebo príspevku v rámci projektu alebo programu podľa § 54 právnickej osobe, fyzickej osobe, ktorá je zamestnávateľom, alebo samostatne zárobkovo činné osobe sa zastaví dňom zistenia nesplnenia podmienok podľa odseku 7 písm. a), b), d), e) a g) ústredím alebo úradom.

(11) Poskytovanie príspevku podľa tohto zákona alebo príspevku v rámci projektu alebo programu podľa § 54 právnickej osobe, fyzickej osobe, ktorá je zamestnávateľom, alebo samostatne zárobkovo činné osobe sa zastaví dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Právnická osoba, fyzická

osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo samostatne zárobkovo činná osoba, ktorej bola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania štátneho príslušníka tretej krajiny podľa osobitného predpisu,^{63aab)} je povinná do 30 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania vrátiť príspevok podľa tohto zákona poskytnutý v období 12 mesiacov predchádzajúcich dňu nadobudnutia právoplatnosti tohto rozhodnutia.

(12) Na základnú školu, ktorá zabezpečuje prípravný kurz na dodatočné ukončenie základného vzdelania uchádzača o zamestnanie, nevyžaduje sa akreditácia podľa osobitného predpisu.^{63aaa)}

(13) Týmto zákonom nie sú dotknuté ustanovenia osobitných predpisov v oblasti štátnej pomoci.^{28b)}

(14) Ak poskytnutie príspevku podľa tohto zákona predstavuje pomoc podľa osobitného predpisu,^{63aa)} pri poskytovaní príspevku sa postupuje v rozsahu a za podmienok podľa osobitného predpisu.^{63ab)}

(15) Na príspevky, pri výpočte ktorých sa zohľadňuje celková cena práce, sa za rozhodujúce obdobie považuje obdobie, v ktorom bola uzatvorená písomná dohoda o poskytnutí príspevku. Počas poskytovania príspevku sa neprihliada na zmenu výšky priemernej mzdy podľa § 49 ods. 4 a na výsledok ročného zúčtovania poisťného na verejné zdravotné poistenie podľa osobitného predpisu.^{63ac)}

(16) Rozhodnutia a dokumenty vydané podľa tohto zákona môžu obsahovať namiesto odtlačku úradnej pečiatky predtlačný odtlačok úradnej pečiatky ústredia alebo úradu s uvedením mena, priezviska a funkcie oprávnenej osoby a namiesto podpisu oprávnenej osoby faksimile podpisu oprávnenej osoby.

(17) Ústredie zverejňuje na svojom webovom sídle vzory formulárov, ktoré určuje podľa tohto zákona.

(18) Zamestnávateľ podáva žiadosť podľa § 22 ods. 4 a § 29 ods. 7, žiadosť v rámci uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce a žiadosť v rámci podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím elektronickými prostriedkami podpísanú kvalifikovaným elektronickým podpisom^{35e)} na formulári, ktorého vzor určí ústredie. Samostatne zárobkovo činná osoba podáva žiadosť v rámci uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce a žiadosť v rámci podpory zamestnávania občanov

so zdravotným postihnutím na formulári, ktorého vzor určí ústredie; samostatne zárobkovo činná osoba môže podať túto žiadosť aj elektronickými prostriedkami podpísanú kvalifikovaným elektronickým podpisom. Obec, samosprávny kraj a právnická osoba podáva žiadosť o poskytnutie príspevku podľa § 52 a žiadosť o poskytnutie príspevku v rámci projektu alebo programu podľa § 54 elektronickými prostriedkami podpísanú kvalifikovaným elektronickým podpisom na formulári, ktorého vzor určí ústredie. Zamestnávateľ a samostatne zárobkovo činná osoba môžu predkladať preukazovanie splnenia povinností podľa tohto zákona aj elektronickými prostriedkami podpísané kvalifikovaným elektronickým podpisom.

(19) Na účely § 32 ods. 6 a 12, § 34 ods. 1, § 43 ods. 8, § 46 ods. 5 a 7 písm. g), § 46a ods. 5, § 48a ods. 2, § 52, § 53, § 53a a 54 sa za trvalý pobyt považuje aj obvyklý pobyt. Obvyklým pobytom sa rozumie adresa odlišná od trvalého pobytu, ktorú občan uvedie ako obvyklý pobyt v žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Obvyklý pobyt nie je možné počas vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie meniť.

(20) Identifikačným údajom účastníka dohody podľa tohto zákona je

a) obchodné meno alebo názov, sídlo, identifikačné číslo organizácie, daňové identifikačné číslo, bankové spojenie, názov ekonomickej činnosti podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností a

1. meno a priezvisko štatutárneho zástupcu, ak ide o právnickú osobu,

2. meno a priezvisko, ak ide o samostatne zárobkovo činnú osobu,

b) meno a priezvisko, rodné číslo alebo iný identifikátor, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny, adresa trvalého pobytu a adresa prechodného pobytu alebo obvyklého pobytu, ak ide o fyzickú osobu.

(21) Úrad zisťuje začiatok a skončenie dočasnej pracovnej neschopnosti fyzickej osoby na účely tohto zákona z registra dočasných pracovných neschopností.^{63ad)} Ak z technických príčin nebolo možné, aby ošetrojúci lekár vystavil potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti vytvorením elektronického záznamu o dočasnej pracovnej neschopnosti, začiatok a skončenie dočasnej pracovnej neschopnosti preukazuje

SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

úradu fyzická osoba do troch pracovných dní odo dňa začatia alebo skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti odpisom potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti vystaveným ošetroujúcim lekárom.

(22) Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 4.

Komentár k § 70

Rozsah a aplikácia správneho konania je predmetom tejto právnej úpravy

Odsek 1

Vzťah správneho konania

Znenie ustanovuje, že konania uvedené v § 12 písm. l), s), ab), ae) a v § 13 ods. 1 písm. e) a ods. 2 písm. b) sa riadia všeobecným predpisom o správnom konaní (správny poriadok), pokiaľ tento zákon výslovne neustanovuje inak. Týmto sa zabezpečuje jednotný postup v administratívnych konaniach spojených so službami zamestnanosti.

Odsek 2

Opravné prostriedky v rozhodnutiach ústredia

Odsek 2 stanovuje, že ak v prvom stupni rozhodlo ústredie o opravných prostriedkoch, o odvolaní rozhoduje generálny riaditeľ ústredia. Ide o zabezpečenie interného správneho mechanizmu na riešenie námietok a sťažností.

Odsek 3

Odkladný účinok odvolania

Odsek 3 vymedzuje prípady, kedy odvolanie proti rozhodnutiu nemá odkladný účinok – konkrétne pri nezrazení alebo vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie a pri povinnosti zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Znamená to, že tieto rozhodnutia **sú vykonateľné okamžite**, bez čakania na výsledok odvolania.

Ods. 4

Zjednodušenia v konaní a lehoty

Zjednodušený postup

Ustanovujú sa výnimky z bežných procesných pravidiel správneho konania, napríklad:

- a) nie je potrebné oznámiť účastníkovi začatie konania,
- b) za posledný deň lehoty sa považuje nasledujúci pracovný deň, ak koniec lehoty pripadá na deň pracovného pokoja alebo inú neprí-

tomnosť účastníka,

- c) účastníkovi konania nie je potrebné umožniť vyjadriť sa pred rozhodnutím v konaniach o vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie na základe jeho oznámenia o zmene rozhodujúcich skutočností.

Tieto úpravy zvyšujú efektívnosť a rýchlosť konaní súvisiacich s evidenciou uchádzačov.

Ods. 5

Preskúmateľnosť rozhodnutí

Právoplatné rozhodnutia úradu môžu byť preskúmané súdom v rámci správneho súdnictva. Tým je garantovaná možnosť právnej ochrany a kontroly správnosti rozhodnutí.

Ods. 6 až 11

Príspevky – neprávny nárok a podmienky

Upozornenie

Právnu úpravou sa vypustil inštitút fiktívneho rozhodnutia, ktorý by sa nemal využívať v nadväznosti na neprimerane krátku lehotu na rozhodnutie, v ktorej správny orgán z objektívnych príčin často nemôže dostatočne zistiť skutočný stav veci a rozhodnúť zákonným spôsobom. To platí osobitne pre situáciu, keď sú dotknuté práva zraniteľných osôb, akými sú osoby so zdravotným postihnutím. Zároveň sa zavádza nové znenie § 70 ods. 10 z dôvodu prevencie neefektívneho vynakladania verejných finančných prostriedkov a za účelom zavedenia mechanizmu kontroly pri poskytovaní príspevkov v rámci aktívnych opatrení na trhu práce.

Ods. 6

Neprávny nárok na príspevky

Ustanovuje, že na príspevky podľa viacerých paragrafov, a to napr. § 46, § 47, § 49 – § 52, § 53b, § 53d, § 56 a § 57, nie je právny nárok, tzn. príspevky sa poskytujú na základe posúdenia, nie automaticky.

Ods. 7

Podmienky pre poskytnutie príspevku

Žiadateľ, čiže zamestnávateľ, SZČO, uchádzač o zamestnanie, právnická osoba, musí spĺňať viacero podmienok, vrátane:

- splnených daňových povinností,
- platieb poisťného na zdravotné a sociálne

- poistenie,
- bez uložených pokút za nelegálne zamestnávanie v posledných 2 rokoch,
- bez nesplatených záväzkov voči úradu,
- bez konkurzu alebo likvidácie,
- bez neuspokojených nárokov zamestnancov,
- bez zákazu prijímania dotácií (ak ide o právnickú osobu).

Ods. 8 a 9

Zisťovanie a preukazovanie podmienok

Úrad zisťuje a kontroluje splnenie týchto podmienok, niektoré môže preukázať priamo žiadateľ čestným vyhlásením. Pri určitých výnimkách sa niektoré podmienky považujú za splnené, napríklad pri povolení splátok daní alebo poistného.

Ods. 10 a 11

Zastavenie poskytovania príspevku

Poskytovanie príspevku sa zastaví, ak žiadateľ počas obdobia podpory prestane spĺňať stanovené podmienky alebo ak mu právoplatne uložia pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. V takom prípade musí vrátiť príspevky poskytnuté za posledných 12 mesiacov.

Ods. 12

Školy a prípravné kurzy

Prípravný kurz na dodatočné ukončenie základného vzdelania uchádzača o zamestnanie môže zabezpečovať základná škola bez potreby akreditácie podľa iných osobitných predpisov, čím sa uľahčuje prístup k takýmto vzdelávacím službám.

Ods. 13 a 14

Štátna pomoc a európske právo

Ustanovenie vyjadruje, že zákon o službách zamestnanosti nijako nemá dopad na ustanovenia osobitných predpisov o štátnej pomoci, ktoré sa musia dodržiavať samostatne.

Ak poskytnutie príspevku predstavuje štátnu pomoc podľa špecifických pravidiel, postupuje sa podľa týchto osobitných pravidiel.

Ods. 15

Výpočet príspevkov

Pri výpočte príspevkov, ktoré zohľadňujú celkovú cenu práce, sa za rozhodujúce obdobie považuje obdobie, v ktorom bola uzatvorená dohoda o poskytnutí príspevku.

Počas poskytovania príspevku sa neberú do úvahy zmeny priemernej mzdy ani výsledky ročného zúčtovania poistného.

Ods. 16 až 18

Formálne náležitosti rozhodnutí a dokumentov

Rozhodnutia a dokumenty môžu obsahovať namiesto fyzickej úradnej pečiatky predtlačný odtlačok s menom, funkciou a faksimilom podpisu, čo zjednodušuje administratívu. **Ústredie zverejňuje vzory formulárov na svojom webovom sídle.** Podanie žiadostí o príspevky, aktívne opatrenia a podporu pre občanov so zdravotným postihnutím musí byť elektronické, podpísané kvalifikovaným elektronickým podpisom, pričom vzory formulárov stanovuje ústredie.



Upozornenie

S cieľom vykonávať verejnú moc elektronicky podľa zákona č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente) v znení neskorších predpisov a znížiť administratívnu záťaž úradov práce, sociálnych vecí a rodiny práva od 1 9. 2025 zavádza povinnosť uvedených subjektov komunikovať s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny elektronicky.

Ods. 19 až 21

Definície a údaje účastníkov konaní

Za trvalý pobyt sa považuje aj „obvyklý pobyt“ – adresa, ktorú občan uvedie v žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov, a ktorú nie je možné počas vedenia v evidencii meniť.

Identifikačné údaje účastníkov dohody sú **podrobne definované podľa typu žiadateľa**, a to právnická osoba, SZČO, fyzická osoba. Úrad zisťuje údaje o dočasnej pracovnej neschopnosti z registra, pričom v prípade technických problémov ich môže preukázať fyzická osoba potvrdením od lekára.



Upozornenie

Ustanovenie upravuje postup úradu práce, sociálnych vecí a rodiny pri overovaní dočasnej pracovnej neschopnosti z úradnej povinnosti v registri dočasných pracovných neschopností. V porovnaní so súčasnou právnou úpravou sa ustanovilo, aby fyzická osoba preukazovala dočasnú pracovnú neschopnosť len z dôvodu nefunkčnosti technických zariadení, v nadväznosti na zmeny zákona č. 153/2013

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov účinné od 1. januára 2026.

Ods. 22

Prebratie právnych aktov EÚ

Zákon preberá vybrané právne záväzné akty Európskej únie podľa prílohy č. 4, čím sa zabezpečuje harmonizácia s európskym právom.

§ 70a

Vzťah k všeobecnému predpisu o službách na vnútornom trhu

Na výkon činnosti sprostredkovania zamestnávania za úhradu, postup podávania žiadostí o povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu, rozhodovanie o udelení povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu a výkon dozoru nad sprostredkovateľmi zamestnávania za úhradu podľa tohto zákona sa použijú ustanovenia všeobecného predpisu o službách na vnútornom trhu,^{63a)} ak tento zákon neustanovuje inak.

Komentár k § 70a

Ustanovenie upravuje vzťah zákona o službách zamestnanosti k všeobecnému predpisu o službách na vnútornom trhu, ktorý je upravený osobitným právnym predpisom označeným v texte ako všeobecný predpis o službách na vnútornom trhu. Konkrétne ustanovuje, že na výkon činnosti sprostredkovania zamestnania za úhradu, na postup podávania žiadostí o povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu, rozhodovanie o udelení tohto povolenia a **výkon dozoru nad sprostredkovateľmi** sa použijú ustanovenia tohto všeobecného predpisu, pokiaľ zákon o službách zamestnanosti neustanovuje inak.

Vzťah k európskemu alebo regulatívne mu rámci

Ustanovenie uvádza, že pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu sa okrem národných pravidiel podľa zákona o službách zamestnanosti uplatňujú aj pravidlá vyplývajúce z všeobecného predpisu o službách na vnútornom trhu. Tento všeobecný predpis je implementáciou európskych pravidiel zameraných na zabezpečenie jednotných podmienok poskytovania služieb na vnútornom trhu EÚ, čo znamená, že sa kladie dôraz na zjednotenie a transparentnosť poskytovania služieb cez hranice.

Výkon činnosti sprostredkovania zamestnania za úhradu

Zákon o službách zamestnanosti štandardne upravuje podmienky sprostredkovania zamestnania, ale v prípade sprostredkovania za úhradu, a to napr. komerčné agentúry, sa musia dodržiavať aj pravidlá stanovené všeobecným predpisom. To zahŕňa napríklad **licencovanie, pravidlá transparentnosti, ochranu klientov a povinnosti sprostredkovateľov**.

Postup podávania žiadostí o povolenie

Sprostredkovatelia, ktorí chcú vykonávať sprostredkovanie zamestnania za úhradu, musia požiadať o povolenie. Postup, ako sa takéto povolenie žiada a vydáva, sa riadi ustanoveniami všeobecného predpisu, pokiaľ zákon neustanovuje inak, čo znamená, že zákon môže upraviť špecifická alebo výnimky.

Rozhodovanie o udelení povolenia a výkon dozoru

Orgány štátnej správy pri rozhodovaní o povolení a pri dozore nad sprostredkovateľmi postupujú podľa pravidiel všeobecného predpisu. To znamená, že kontrola, sankcie, revízia povolení, podmienky zrušenia alebo pozastavenia povolení sú riadené štandardmi a pravidlami vnútorného trhu.

Význam

Ustanovenie zabezpečuje, že pravidlá sprostredkovania zamestnania za úhradu na Slovensku sú v súlade s európskymi štandardmi, čím sa zvyšuje právna istota, transparentnosť a ochrana zúčastnených strán.

Zároveň umožňuje flexibilitu, pretože ak zákon o službách zamestnanosti ustanovuje špecifické pravidlá alebo výnimky, tie majú prednosť. Sprostredkovatelia zamestnania, ktorí pôsobia na slovenskom trhu a ponúkajú služby za úhradu, musia okrem slovenských pravidiel dodržiavať aj európske normy.

Uľahčuje sa tým prístup zahraničných sprostredkovateľov na slovenský trh a naopak, zvyšuje sa konkurencia a zároveň ochrana klientov. Orgány dozoru majú jednotný rámec pre posudzovanie činnosti sprostredkovateľov, čo zvyšuje efektívnosť kontrol.

§ 71

Tam, kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používajú slová

a) „občan so zmenenou pracovnou schopnosťou“, rozumie sa tým „občan so zdravotným

- postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a)“,
- b) „občan so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím“, rozumie sa tým „občan so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a)“,
- c) „evidovaný nezamestnaný“, rozumie sa tým „uchádzač o zamestnanie“,
- d) „evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie“, rozumie sa tým „evidencia uchádzačov o zamestnanie“,
- e) „evidencia zamestnaných občanov a občanov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, invalidný výsluhový dôchodok hľadajúcich zamestnanie“, rozumie sa tým „evidencia záujemcov o zamestnanie“.

Komentár k § 71

Ustanovenie stanovuje, ako sa majú rozumieť určité pojmy používané v iných všeobecne záväzných právnych predpisoch v súvislosti s pojmami používanými v zákone o službách zamestnanosti. Ide teda o ustanovenie, ktoré zabezpečuje jednotnosť terminológie a právneho výkladu naprieč rôznymi právnymi normami.

Písm. a) a b)

Občan so zmenenou pracovnou schopnosťou a občan so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím

V iných právnych predpisoch sa často používa pojem občan so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo jeho variant s dôrazom na ťažšie zdravotné postihnutie.

Zákon o službách zamestnanosti však používa jednotný a presnejší pojem „občan so zdravotným postihnutím“ podľa definície v § 9 ods. 1 písm. a).

Ustanovenie zabezpečuje, že pri aplikácii právnych predpisov sa tieto termíny považujú za totožné s „občanom so zdravotným postihnutím“ podľa zákona o službách zamestnanosti.

To eliminuje prípadné nejasnosti a rozporuplnosť pri uplatňovaní práv a povinností.

Písm. c)

Evidovaný nezamestnaný

Tento termín sa v iných právnych predpisoch používa pre osobu evidovanú ako nezamestnanú.

Zákon o službách zamestnanosti používa termín uchádzač o zamestnanie, ktorý je aktuálnejší a reflektuje širší pohľad na osobu, ktorá hľadá zamestnanie. Toto ustanovenie zaručuje, že evidovaný nezamestnaný sa vždy bude chápať ako

uchádzač o zamestnanie bez ohľadu na rozdiel v terminológii.

Písm. d)

Evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie

Tento pojem je v legislatíve tiež bežný, no zákon o službách zamestnanosti používa jednoduchší pojem evidencia uchádzačov o zamestnanie. Zjednodušuje sa tak označenie a zároveň sa vytvára jednotný pojem pre štátnu evidenciu ľudí, ktorí sú evidovaní ako hľadajúci zamestnanie.

Písm. e)

Evidencia zamestnaných občanov a občanov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, invalidný výsluhový dôchodok hľadajúcich zamestnanie

Tento pomerne rozsiahly pojem v iných právnych predpisoch označuje špecifickú kategóriu osôb, ktoré sú evidované ako záujemcovia o zamestnanie, pričom ide nielen o nezamestnaných, ale aj o zamestnaných alebo dôchodcov, ktorí majú záujem o prácu. **Zákon o službách zamestnanosti tento pojem zjednodušuje na evidencia záujemcov o zamestnanie.**

Tento pojem je širší a zahŕňa všetky uvedené kategórie osôb, čím sa zjednodušuje administratívna terminológia a aplikácia zákona.

Poznámka

Znenie zabezpečuje, že aj keď rôzne právne predpisy používajú rozdielne termíny, ich význam je zrovnaný s pojmami definovanými v zákone o službách zamestnanosti. Umožňuje jednoznačný výklad právnych noriem a zamedzuje nejasnostiam, ktoré by mohli vzniknúť pri rôznych definíciách rovnakých alebo podobných pojmov v legislatíve. Zjednodušuje a šťandardizuje používané pojmy v oblasti trhu práce a sociálnej politiky. Orgány štátnej správy, zamestnávateľa, uchádzači o zamestnanie i ďalší aktéri majú jasný a jednotný výklad pojmov, čo zvyšuje efektívnosť administratívnych procesov.

§ 72

Prechodné ustanovenia

(1) Občan uznaný za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou a občan uznaný za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím pred 1. januárom 2004 sa považuje za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) až do vydania rozhodnutia Sociálnej

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

poistovne. Občan so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu a po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu^{49a)} prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), sa na účely § 50, § 54, § 55 až 57, § 60 a 63 naďalej považuje za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) najdlhšie do troch rokov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo najdlhšie do troch rokov od vydania posudku, ktorým bola občanovi priznaná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 40 % a menej.

(2) Na účely ďalšieho poskytovania príspevku podľa § 50 zamestnávateľovi, ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 50 pred 1. januárom 2006, sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan prijatý na pracovné miesto vytvorené zamestnávateľom na základe dohody podľa § 50 ods. 8, ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu^{49a)} prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), najdlhšie do troch rokov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo najdlhšie do troch rokov od vydania posudku, ktorým bola občanovi priznaná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 40 % a menej.

(3) Na účely ďalšieho poskytovania príspevku podľa § 56 a 60 zamestnávateľovi, ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 56 pred 1. januárom 2006, sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan prijatý na pracovné miesto vytvorené zamestnávateľom v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku na základe dohody podľa § 56 ods. 12, ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu^{49a)} prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), najdlhšie do troch rokov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo najdlhšie do troch rokov od vydania posudku, ktorým bola občanovi priznaná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 40 % a menej.

(4) Občan so zdravotným postihnutím pod-

ľa § 9 ods. 1 písm. a), ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 57 pred 1. januárom 2006 a ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu^{49a)} prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) do 31. decembra 2005, sa na účely § 57 považuje za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) počas dvoch rokov odo dňa začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku.

(5) Občanovi so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 57 pred 1. januárom 2006 a ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu^{49a)} prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) do 31. decembra 2005, sa prestane poskytovať príspevok podľa § 60 po uplynutí dvoch rokov od začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku za podmienok podľa § 60 ods. 1.

(6) Na účely plnenia povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu^{49a)} prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), najdlhšie do troch rokov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo najdlhšie do troch rokov od vydania posudku, ktorým bola občanovi priznaná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 40 % a menej.

(7) Na účely realizácie projektov podľa § 54 sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý po opätovnom posúdení dlhodobu nepriaznivé zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu^{49a)} prestal byť občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), najdlhšie do troch rokov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia Sociálnej poisťovne alebo najdlhšie do troch rokov od vydania posudku, ktorým bola občanovi priznaná miera poklesu

schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 40 % a menej.

(8) Úrad zabezpečí povinnosti ustanovené v § 43 ods. 5 najneskôr do 31. decembra 2004.

(9) Príspevok podľa § 56, § 59 a 60 sa v roku 2004 poskytuje pre výrobné družstvá invalidov Slovenskému zväzu výrobných družstiev zo štátneho rozpočtu na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi ministerstvom a Slovenským zväzom výrobných družstiev.

(10) Povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu vydané Národným úradom práce pred 1. januárom 2004 zostávajú v platnosti do 31. decembra 2005.

(11) Práva a povinnosti z dohôd o poskytnutí návratných príspevkov na podporu podnikateľských projektov zamestnanosti uzatvorených pred 1. januárom 2004 Národným úradom práce, krajskými úradmi práce prechádzajú 1. januára 2004 na ústredie.

(12) Správne konanie začaté pred 1. januárom 2004 generálnym riaditeľstvom Národného úradu práce, krajským úradom práce a okresným úradom práce dokončia po 1. januári 2004 ústredie a úrad.

(13) Výbor pre otázky zamestnanosti zriadený podľa doterajších predpisov⁶⁴⁾ sa považuje za výbor pre otázky zamestnanosti zriadený podľa tohto zákona.

(14) Pri zamestnávaní občana členského štátu Európskej únie sa podľa § 21 až 23 postupuje v období od 1. februára 2004 do dňa vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie.

(15) Ústredie a úrad vykonávajú sprostredkovanie zamestnania aj z územia Slovenskej republiky na územie členských štátov Európskej únie a z územia členských štátov Európskej únie na územie Slovenskej republiky bezplatne odo dňa vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie.

(16) Ústredie a úrad sprostredkujú zamestnanie v súlade s právnymi predpismi Európskych spoločenstiev, ktoré upravujú slobodný pohyb v rámci Európskych spoločenstiev odo dňa vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie.

(17) Podľa tohto zákona sa postupuje aj vtedy, ak dohoda o poskytnutí príspevku podľa § 49 a 57 bola uzatvorená pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.

§ 72a

(1) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie pred 1. januárom 2006 a na ktorého vzdeláva-

nie a prípravu pre trh práce bol pred 1. januárom 2006 poskytnutý príspevok podľa doterajších predpisov, úrad môže poskytnúť do 31. decembra 2007 iba príspevok na druhú vzdelávaciu aktivitu a na každú ďalšiu vzdelávaciu aktivitu podľa § 46 ods. 4.

(2) Zaujemcovi o zamestnanie, ktorému bol pred 1. januárom 2006 poskytnutý príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa doterajších predpisov, môže úrad poskytnúť príspevok podľa § 46 ods. 6 až po uplynutí dvoch rokov od poskytnutia príspevku pred 1. januárom 2006.

(3) Paušálny príspevok na úhradu nevyhnutných výdavkov zamestnávateľa spojených s vykonávaním absolventskej praxe poskytovaný na základe uzatvorenej písomnej dohody s úradom pred 1. januárom 2006 sa poskytuje do uplynutia dohodnutej dĺžky vykonávania absolventskej praxe.

(4) Povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu, povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania a povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania vydané alebo predĺžené pred 1. januárom 2006 sa považuje za povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu, povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania a povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania vydané na dobu neurčitú.

(5) Odborný poradca, ktorý do 31. decembra 2005 vykonával odbornú poradenskú činnosť podľa predpisov platných do 31. decembra 2005 a nesplní podmienku dosiahnutého vysokoškolského vzdelania druhého stupňa podľa § 43 ods. 3, môže uvedenú činnosť vykonávať najdlhšie do 31. decembra 2009, a ak začal do 31. decembra 2009 štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, až do ukončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2012.

§ 72b

(1) Na účely poskytovania príspevku podľa § 50 zamestnávateľovi sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, najdlhšie tri roky odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok.

(2) Na účely poskytovania príspevku podľa

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 56 zamestnávateľovi, sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, najdlhšie tri roky odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok.

(3) Na účely poskytovania príspevku podľa § 57 občanovi so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, najdlhšie dva roky odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok.

(4) Na účely poskytovania príspevku podľa § 59 zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnéj osobe sa za zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), alebo za samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) a ktorým poskytuje pomoc pracovný asistent, považuje aj občan, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, najdlhšie tri roky odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok.

(5) Na účely poskytovania príspevku podľa § 60 právnickej osobe na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, najdlhšie tri roky odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok.

(6) Na účely poskytovania príspevku podľa § 60 fyzickej osobe na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, najdlhšie dva roky odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok.

(7) Do povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1

písm. a) na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa za predchádzajúci kalendárny rok sa na účely § 63 a na účely zadávania zákaziek podľa § 64 započítava aj občan so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a), ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok. Podľa prvej vety sa postupuje už za celý kalendárny rok 2006.

(8) Na účely realizácie projektov podľa § 54 sa za občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) považuje aj občan, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku, ktorý sa odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok, najdlhšie tri roky odo dňa, od ktorého sa invalidný dôchodok považuje za starobný dôchodok.

§ 72c

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným k 1. januáru 2007

Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje u štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému bolo do 31. decembra 2006 udelené povolenie na prechodný pobyt na účel činnosti podľa osobitných programov a je v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu, do skončenia platnosti povolenia na prechodný pobyt.

§ 72d

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným k 1. máju 2008

(1) Fyzická osoba, ktorá do 30. apríla 2008 vykonávala sprostredkovanie zamestnania za úhradu a fyzická osoba, ktorá do 30. apríla 2008 konala v mene právnickej osoby vykonávajúcej sprostredkovanie zamestnania za úhradu podľa predpisov platných do 30. apríla 2008 a nespĺňa podmienku dosiahnutého vysokoškolského vzdelania najmenej prvého stupňa podľa § 26 ods. 7, môže uvedenú činnosť vykonávať najdlhšie do 31. decembra 2013, a ak začala do 31. decembra 2013 štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie najmenej prvého stupňa, až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2019.

(2) Fyzická osoba, ktorá do 30. apríla 2008 vykonávala činnosť agentúry dočasného zamestnávania a fyzická osoba, ktorá do 30. apríla 2008 konala v mene právnickej osoby vykonávajúcej činnosť agentúry dočasného zamest-

návania podľa predpisov platných do 30. apríla 2008 a nespĺňa podmienku dosiahnutého vysokoškolského vzdelania najmenej prvého stupňa podľa § 29 ods. 3, môže uvedenú činnosť vykonávať najdlhšie do 31. decembra 2013, a ak začala do 31. decembra 2013 štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie najmenej prvého stupňa, až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2019.

(3) Zamestnanec úradu, ktorý do 30. apríla 2008 vykonával sprostredkovanie zamestnania podľa § 32, môže činnosť agenta pre pracovné miesta podľa § 32 ods. 5, ak nespĺňa podmienku dosiahnutého vysokoškolského vzdelania prvého stupňa, vykonávať najdlhšie do 31. decembra 2013, a ak začal do 31. decembra 2013 štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2019.

(4) Fyzická osoba, ktorá do 30. apríla 2008 vykonávala činnosť agentúry podporovaného zamestnávania a fyzická osoba, ktorá do 30. apríla 2008 konala v mene právnickej osoby vykonávajúcej činnosť agentúry podporovaného zamestnávania podľa predpisov platných do 30. apríla 2008 a nespĺňa podmienku dosiahnutého vysokoškolského vzdelania druhého stupňa podľa § 58 ods. 5, môže uvedenú činnosť vykonávať najdlhšie do 31. decembra 2015, a ak začala do 31. decembra 2015 štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2021.

(5) Pri plnení povinností zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d), § 64, § 64a, § 65 a 65a za celý kalendárny rok 2008 sa postupuje podľa tohto zákona.

Prechodné ustanovenia k úprave účinnej k 1. marcu 2009

§ 72e

(1) Pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá požiada o priznanie postavenia sociálneho podniku do 31. decembra 2010, sa podmienky podľa § 50b ods. 1 písm. b) a c) na účel priznania postavenia sociálneho podniku považujú za splnené.

(2) U právnickej osoby, ktorá je obcou, samosprávnym krajom, združením obcí alebo rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj sa na účely započítavania

najmenej 30 % celkového počtu zamestnancov podľa § 50b ods. 1 písm. a) do 31. decembra 2010 započítavajú zamestnanci, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli uchádzačmi o zamestnanie.

§ 72f

V období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2010 sa na účely § 53d ods. 2 splnenie podmienky priemernej miery evidovanej nezamestnanosti podľa § 53d ods. 2 prvej vety nevyžaduje.

§ 72g

Príspevky podľa § 50d až 50h sa poskytujú najdlhšie do 31. decembra 2010.

§ 72h

Prechodné ustanovenie k úprave účinnej k 1. aprílu 2009

(1) Pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá požiada o priznanie postavenia sociálneho podniku do 31. decembra 2010, sa podmienky podľa § 50b ods. 1 písm. a) až c) na účel priznania postavenia sociálneho podniku považujú za splnené.

(2) U právnickej osoby, ktorá je obcou, samosprávnym krajom, združením obcí, združením samosprávnych krajov podľa osobitného predpisu,⁵³⁾ a u právnickej osoby, ktorej zriaďovateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj, sa na účely započítavania najmenej 30 % celkového počtu zamestnancov podľa § 50b ods. 1 písm. a) do 31. decembra 2010 započítavajú zamestnanci, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli uchádzačmi o zamestnanie.

(3) Sociálnemu podniku, ktorým je obec, samosprávny kraj, združenie obcí, združenie samosprávnych krajov podľa osobitného predpisu,⁵³⁾ a sociálnemu podniku, ktorého zriaďovateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj, sa do 31. decembra 2010 poskytuje príspevok podľa § 50c aj na zamestnancov, ktorí boli pred prijatím do pracovného pomeru uchádzačmi o zamestnanie.

(4) Ustanovenie § 72e sa od 1. apríla 2009 nepoužíje.

§ 72i

Prechodné ustanovenie k úprave účinnej k 7. júlu 2009

(1) Za obdobie od 1. januára 2009 do 30. júna 2009 sa príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov poskytne právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do 31. júla 2009. Príspevok najviac vo výške 50 % zo súm ustanovených v § 60 ods. 6 na základe dokladov preukazujúcich vynaložené náklady podľa § 60 ods. 2 až 5 za obdobie od 1. januára 2009 do 30. júna 2009 poskytne príslušný úrad do 31. augusta 2009.

(2) Za obdobie od 1. júla 2009 do 30. septembra 2009 sa príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov poskytne právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do 31. októbra 2009. Príspevok najviac vo výške 25 % zo súm ustanovených v § 60 ods. 6 na základe dokladov preukazujúcich vynaložené náklady podľa § 60 ods. 2 až 5 za obdobie od 1. júla 2009 do 30. septembra 2009 poskytne príslušný úrad do 30. novembra 2009.

§ 72j

Prechodné ustanovenie

k úprave účinné k 1. decembru 2009

V období od 1. decembra 2009 do 31. decembra 2010 sa na účely poskytnutia príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 nevyžaduje splnenie podmienky vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace u znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a). Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť sa poskytuje najskôr odo dňa nasledujúceho po dni nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení uchádzača o zamestnanie do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. marca 2010

§ 72k

(1) Príspevok podľa § 50i sa poskytuje najdlhšie do 31. decembra 2011.

(2) V konaní začatom pred 1. marcom 2010, ktoré nebolo právoplatne ukončené, sa postupuje podľa predpisov účinných do 28. februára 2010.

§ 72l

(1) Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec podľa § 52 sa do

31. decembra 2010 môže opakovane vykonávať bez obmedzenia počtu jej opakovaných vykonávaní.

(2) Uchádzač o zamestnanie podľa § 52 ods. 1, ktorý do 28. februára 2010 vykonával aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec podľa § 52 vrátane jej opakovaného vykonávania, môže byť do 31. decembra 2010 opätovne zaradený na jej vykonávanie bez obmedzenia počtu jej opakovaných vykonávaní.

(3) Aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec podľa odsekov 1 a 2 možno opakovane vykonávať v rozsahu najviac šiestich kalendárnych mesiacov.

(4) Pri opakovanom vykonávaní aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec podľa odsekov 1 a 2 sa príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec poskytuje na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec, mesačne najviac vo výške 4 % a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby pre obec, mesačne najviac vo výške 3 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného dlhodobo nezamestnaného občana vykonávajúceho menšie obecné služby pre obec.

§ 72m

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. júna 2010

(1) Povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu vydané ústredím do 31. mája 2010 stráca platnosť 31. decembra 2010.

(2) Pri pozastavení činnosti sprostredkovateľa a zrušení povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu sa do 31. decembra 2010 postupuje podľa právneho predpisu účinného do 31. mája 2010.

§ 72n

O príspevok podľa § 50j z dôvodu riešenia následkov mimoriadnej situácie vyhlásenej podľa osobitného predpisu⁵⁵⁾ v období od 1. mája 2010 do dňa vyhlásenia tohto zákona možno požiadať do šiestich mesiacov odo dňa vyhlásenia tohto zákona.

Prechodné ustanovenie účinné od 1. decembra 2010

§ 72o

(1) Príspevky podľa § 50e až 50h sa poskytujú najdlhšie do 31. decembra 2010.

(2) Príspevok podľa § 50d sa poskytuje najdlhšie do 31. decembra 2011.

(3) Ustanovenie § 72g sa od 1. decembra 2010 nepoužije.

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2011

§ 72p

(1) Pri poskytovaní príspevku na základe dohody o poskytnutí príspevku na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa § 51a, ktorá bola uzatvorená pred 1. januárom 2011, sa postupuje podľa ustanovení účinných do 31. decembra 2010.

(2) Pri poskytovaní príspevku na základe dohody o poskytnutí príspevku na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní podľa § 56a, ktorá bola uzatvorená pred 1. januárom 2011, sa postupuje podľa ustanovení účinných od 1. januára 2011.

(3) Plnenie povinnosti podľa § 63 ods. 1 písm. d) za rok 2010 zadanim zákazky podľa § 64 alebo odoberaním výrobkov alebo služieb podľa § 64a účinných do 31. decembra 2010 je zamestnávateľ povinný preukázať úradu najneskôr do 31. marca 2011.

§ 72r

Projekty a programy schválené pred 1. januárom 2011 podľa § 54 účinného do 31. decembra 2010 sa dokončia podľa ustanovení účinných do 31. decembra 2010.

§ 72s

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. januára 2012

Pri poskytovaní príspevku na základe dohody o poskytnutí príspevku na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie podľa § 50j, ktorá bola uzatvorená pred 1. januárom 2012, sa postupuje podľa ustanovení účinných do 31. decembra 2011.

§ 72t

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. mája 2013

(1) Konanie o zaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a konanie o vyradení uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie začaté pred 1. májom 2013, ktoré nebolo právoplatne ukončené, sa dokončí podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(2) Ustanovenie § 72d ods. 2 sa od 1. mája 2013 neuplatní. Fyzická osoba, ktorá do 30. apríla 2013 vykonávala činnosť agentúry dočasného zamestnávania alebo konala v mene právnickej osoby vykonávajúcej činnosť agentúry dočasného zamestnávania podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013 a ktorá

a) nemá skončené vysokoškolské vzdelanie, môže uvedenú činnosť vykonávať najdlhšie do 31. decembra 2013, a ak do 30. apríla 2013 začala alebo do 31. decembra 2013 začne štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2020,

b) do 30. apríla 2013 začala alebo do 31. decembra 2013 začne štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, môže uvedenú činnosť vykonávať až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2019, a ak začne do 31. decembra 2019 štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2024,

c) má skončené vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, ale nemá skončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, môže uvedenú činnosť vykonávať najdlhšie do 31. decembra 2019, a ak začne do 31. decembra 2019 štúdium, ktorého absolvovaním získa vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, až do skončenia tohto štúdia, najdlhšie do 31. decembra 2024.

(3) Pri poskytovaní náhrady časti cestovných výdavkov súvisiacich s účasťou uchádzača o zamestnanie na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb podľa § 43 ods. 8 účinného do 30. apríla 2013 na základe žiadosti podanej pred 1. májom 2013 sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(4) Pri poskytovaní dávky podľa § 48b účinného do 30. apríla 2013, na ktorú vznikol uchádzačovi o zamestnanie alebo občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

o zamestnanie, nárok pred 1. májom 2013, sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013. Konanie o priznaní, odňatí, zvýšení, znížení, doplatení, zastavení výplaty a vrátení dávky podľa § 48b začaté pred 1. májom 2013, ktoré nebolo právoplatne ukončené, sa dokončí podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(5) Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečované uchádzačovi o zamestnanie, ktoré sa začali pred 1. májom 2013, sa dokončia podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013. Pri poskytovaní príspevkov a úhrady výdavkov uchádzačovi o zamestnanie podľa § 46 ods. 4, 6 a 9 účinných do 30. apríla 2013 na základe dohody uzatvorenej pred 1. májom 2013 sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(6) Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečované záujemcovi o zamestnanie, ktoré sa začali pred 1. májom 2013, sa dokončia podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013. Pri poskytovaní príspevkov a úhrady výdavkov záujemcovi o zamestnanie podľa § 46 ods. 5, 7 a 9 účinných do 30. apríla 2013 na základe dohody uzatvorenej pred 1. májom 2013 sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(7) Pri poskytovaní príspevkov na základe dohody o poskytnutí príspevku podľa § 49, § 49a, § 50, § 50a, § 50c, § 50i, § 50j, § 51, § 52a, § 55a, § 56, § 56a, § 57, § 57a a 59 účinných do 30. apríla 2013, ktorá bola uzatvorená pred 1. májom 2013, sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(8) Pri poskytovaní príspevku na dochádzku za prácou podľa § 53 na základe žiadosti podanej pred 1. májom 2013, sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(9) Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ktoré úrad priznal pred 1. májom 2013, sa považuje za postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska podľa tohto zákona, až kým úrad neprizná postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska podľa tohto zákona, najdlhšie do 31. decembra 2014.

(10) Pri poskytovaní príspevku podľa § 60 za prvý štvrtrok a druhý štvrtrok roku 2013 sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013.

(11) Pri plnení povinností zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d), § 64, § 65 a 65a za celý rok 2013 sa postupuje podľa tohto zákona.

§ 72u

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2014

(1) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydané pred 1. januárom 2014 podľa predpisov účinných do 31. decembra 2013 sa považuje za potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, podľa § 21a v znení účinnom od 1. januára 2014.

(2) Ústredie posúdi žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, podanú pred 1. januárom 2014 podľa predpisov účinných do 31. decembra 2013. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydané na základe žiadosti podľa prvej vety sa považuje za potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, podľa § 21a v znení účinnom od 1. januára 2014.

(3) Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta sa nevyžaduje u štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je k 31. decembru 2013 zamestnaný na území Slovenskej republiky podľa predpisov účinných do 31. decembra 2013, má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, a to do zániku platnosti tohto povolenia na zamestnanie.

(4) Úrad posúdi žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie podanú pred 1. januárom 2014 podľa predpisov účinných do 31. decembra 2013. Povolenie na zamestnanie vydané na základe žiadosti podľa prvej vety sa na účely § 21b považuje za potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením.

(5) Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje u štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je k 31. decembru 2013 zamestnaný na území Slovenskej republiky podľa predpisov účinných do 31. decembra 2013, má udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny a jeho nepretržitý pobyt na území Slovenskej republiky od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny nepresiahol 12 mesiacov, a to do skončenia tohto pracovnoprávného vzťahu.

(6) Povolenie na zamestnanie sa nevyža-

duje u štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je k 31. decembru 2013 zamestnaný na území Slovenskej republiky podľa predpisov účinných do 31. decembra 2013, má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie a jeho nepretržitý pobyt na území Slovenskej republiky nepresiahol 12 mesiacov, a to do skončenia tohto pracovnoprávného vzťahu.

(7) Na účely § 22 ods. 8 v znení účinnom od 1. januára 2014 sa za zmluvu, na základe ktorej je štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu na území Slovenskej republiky, považuje aj dodatok k tejto zmluve uzatvorenej pred 1. januárom 2014, ktorý upravuje počty a profesie vyslaných zamestnancov a obdobie ich vyslania, uzatvorený po 31. decembri 2013.

(8) Úrad posúdi žiadosť o predĺženie povolenia na zamestnanie podanú pred 1. januárom 2014 podľa predpisov účinných do 31. decembra 2013. Predĺženie povolenia na zamestnanie vydané na základe žiadosti podľa prvej vety sa na účely § 21b považuje za potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením.

§ 72v

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2015

(1) Pri poskytovaní príspevku na vykonávanie absolventskej praxe na základe dohody o absolventskej praxi podľa § 51, ktorá bola uzatvorená pred 1. januárom 2015, sa postupuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2014.

(2) Výber dodávateľa služby vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa § 47, ktorý sa začal pred 1. januárom 2015, sa dokončí podľa predpisov účinných do 31. decembra 2014.

§ 72w

Prechodné ustanovenie účinné od 15. decembra 2015

Sociálny podnik, ktorý má priznané postavenie sociálneho podniku podľa predpisov účinných do 14. decembra 2015, je sociálny podnik pracovnej integrácie.

§ 72x

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2016

(1) Pri poskytovaní príspevku na presťahovanie za prácou podľa § 53a v znení účinnom do 31. decembra 2015 na základe žiadosti podanej pred 1. januárom 2016 sa postupuje pod-

ľa predpisov účinných do 31. decembra 2015.

(2) Občan, ktorému neuplynula lehota na podanie žiadosti podľa § 53a ods. 3 v znení účinnom do 31. decembra 2015, môže požiadať o poskytnutie príspevku na presťahovanie za prácou podľa § 53a v znení účinnom do 31. decembra 2015 do uplynutia tejto lehoty. Pri poskytovaní príspevku na presťahovanie za prácou podľa § 53a v znení účinnom do 31. decembra 2015 na základe žiadosti podanej podľa prvej vety sa postupuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2015.

§ 72y

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. júla 2016

Ústredie a úrad posúdi žiadosť právnickej osoby o poskytnutie príspevku podľa tohto zákona podanú pred 1. júlom 2016 podľa predpisov účinných do 30. júna 2016.

§ 72z

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. júla 2016

V konaní začatom pred 1. júlom 2016, ktoré nebolo právoplatne skončené, sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. júna 2016.

§ 72aa

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. mája 2017

(1) Uchádzač o zamestnanie, ktorý k 30. aprílu 2017 vykonával zárobkovú činnosť v pracovnom pomere alebo v právnom vzťahu podľa osobitného predpisu¹³⁾ podľa § 6 ods. 2 písm. a) v znení účinnom do 30. apríla 2017, môže túto zárobkovú činnosť vykonávať najdlhšie do 31. júla 2017. Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť podľa prvej vety aj po 31. júli 2017, z evidencie uchádzačov o zamestnanie 1. augustom 2017. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa nevzťahujú na uchádzača o zamestnanie, ktorý k 30. aprílu 2017 vykonával osobnú asistenciu podľa osobitného predpisu.^{13aa)} Uchádzač o zamestnanie môže vykonávať zárobkovú činnosť podľa prvej vety, ak mesačná mzda alebo odmena za jej vykonávanie nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu^{13a)} platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny; úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom,

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

ktorým prestal spĺňať uvedenú podmienku.

(2) Splnenie podmienky podľa § 6 ods. 2 písm. a) v znení účinnom do 30. apríla 2017 za obdobie pred 1. májom 2017 sa posudzuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2017. Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom, ktorým prestal spĺňať podmienku podľa prvej vety.

(3) Uchádzač o zamestnanie, ktorý k 30. aprílu 2017 vykonával zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru podľa § 6 ods. 2 písm. a) v znení účinnom do 30. apríla 2017 a tento pracovnoprávny vzťah trvá aj po 30. apríli 2017, a uchádzač o zamestnanie, ktorý má uzatvorenú dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru so začatím plynutia jej doby od 1. mája 2017, je povinný do 9. mája 2017 predložiť úradu kópiu tejto dohody. Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom zistenia nesplnenia povinnosti podľa prvej vety. Úrad znovu zarádi občana, ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zaradenie podľa druhej vety, do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa jeho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

(4) U uchádzača o zamestnanie, ktorý k 30. aprílu 2017 vykonával zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru podľa § 6 ods. 2 písm. a) v znení účinnom do 30. apríla 2017 a tento pracovnoprávny vzťah trvá aj po 30. apríli 2017, sa podmienka podľa § 6 ods. 2 písm. a) prvého bodu a druhého bodu, že uchádzač o zamestnanie môže byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru u zamestnávateľa, u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebol v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu a ktorý ho v predchádzajúcich šiestich mesiacoch pred uzatvorením tohto pracovnoprávneho vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom, považuje za splnenú.

(5) Na uchádzača o zamestnanie, ktorý je súčasne vo viacerých pracovnoprávnych vzťahoch na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru uzatvorených pred 1. májom 2017, sa nevzťahuje ustanovenie § 6 ods. 3.

(6) Uchádzač o zamestnanie, ktorý k 30. aprílu 2017 vykonával zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu na základe do-

hody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru podľa § 6 ods. 2 písm. a) v znení účinnom do 30. apríla 2017 a vykonával absolventskú prax, dobrovoľnícku službu, menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj a ktorý túto absolventskú prax, dobrovoľnícku službu alebo tieto menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj vykonáva aj po 30. apríli 2017, môže byť v tomto pracovnoprávnom vzťahu najdlhšie do 9. júna 2017. Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu podľa prvej vety a ktorý vykonáva absolventskú prax, dobrovoľnícku službu, menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj aj po 9. júni 2017, z evidencie uchádzačov o zamestnanie 10. júnom 2017. Úrad znovu zarádi občana, ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zaradenie podľa druhej vety, do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa jeho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

(7) Pri poskytovaní príspevkov podľa § 53 a 53a, ktoré sa začalo pred 1. májom 2017, sa postupuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 30. apríla 2017. Úrad vybaví žiadosť o poskytnutie príspevku podľa § 53 alebo § 53a podanú pred 1. májom 2017, ktorá nebola vybavená, podľa tohto zákona v znení účinnom do 30. apríla 2017.

(8) Úrad rozhodne o žiadosti o priznanie, zrušenie, zmenu alebo pozastavenie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska alebo o vydanie duplikátu dokladu o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska podanej pred 1. májom 2017, ktorá nebola vybavená, podľa tohto zákona v znení účinnom od 1. mája 2017.

§ 72ab

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. októbra 2017

Pri poskytovaní príspevku podľa § 60 za štvrtý štvrtrok roku 2017 sa postupuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 30. septembra 2017.

§ 72ac

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. mája 2017

(1) Platné povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania alebo vnútropodnikového presunu vydané pred 1. májom 2017

zostáva v platnosti.

(2) Úrad posúdi žiadosť o udelenie alebo predĺženie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania alebo vnútropodnikového presunu podanú pred 1. májom 2017 podľa predpisov účinných do 30. apríla 2017.

(3) Pri odnímaní povolenia na zamestnanie podľa odsekov 1 a 2 sa postupuje podľa predpisov účinných od 1. mája 2017.

§ 72ad Prechodné ustanovenia

k úpravám účinným od 1. mája 2018

(1) Ústredie zverejní na svojom webovom sídle zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za rok 2017 bola nižšia ako 5 %, do 30. júna 2018.

(2) Úrad posúdi žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie podané pred 1. májom 2018 podľa predpisov účinných do 30. apríla 2018.

(3) Platné povolenie na zamestnanie podľa § 22 ods. 10 v znení účinnom do 30. apríla 2018 udelené pred 1. májom 2018 zostáva v platnosti; ustanovenie § 23 tým nie je dotknuté.

(4) Pri poskytovaní príspevkov podľa § 53 a 53a, ktoré sa začalo pred 1. májom 2018, sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2018. Úrad vybaví žiadosť o poskytnutie príspevku podľa § 53 alebo § 53a podanú pred 1. májom 2018, ktorá nebola vybavená do 30. apríla 2018, podľa predpisov účinných do 30. apríla 2018.

§ 72ae Prechodné ustanovenia

k úpravám účinným od 1. mája 2018

(1) Konanie začaté pred 1. májom 2018, ktoré nebolo právoplatne ukončené, sa dokončí podľa predpisov účinných do 30. apríla 2018.

(2) Pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 23a ods. 1 písm. u) v znení účinnom do 30. apríla 2018, ktorého zamestnávateľ zamestnával k 30. aprílu 2018 a ktorého zamestnanie trvá aj po 30. apríli 2018, sa postupuje podľa predpisov účinných do 30. apríla 2018.

§ 72af Prechodné ustanovenia účinné od 1. mája 2018

(1) Sociálny podnik pracovnej integrácie podľa predpisov účinných do 30. apríla 2018 je

zamestnávateľ prechodného zamestnania.

(2) V období od 1. mája 2018 do 31. decembra 2020 ústredie neprizná postavenie zamestnávateľa prechodného zamestnania; to sa nevzťahuje na žiadosť podľa druhej vety. Žiadosť o priznanie postavenia sociálneho podniku pracovnej integrácie podaná pred 1. májom 2018, ktorá nebola vybavená, sa považuje za žiadosť o priznanie postavenia zamestnávateľa prechodného zamestnania.

(3) V období od 1. mája 2018 do 31. decembra 2020 právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá má

- a) postavenie chránenej dielne priznané pred 1. májom 2018, priznaním štatútu integračného podniku nezanikne jej priznané postavenie chránenej dielne,
- b) súčasne priznaný štatút integračného podniku aj priznané postavenie chránenej dielne, nepatria príspevky poskytované podľa tohto zákona chránenej dielni.

(4) Právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá má k 31. decembru 2020 súčasne priznaný štatút integračného podniku aj priznané postavenie chránenej dielne, dňom 1. januára 2021 zaniká jej priznané postavenie chránenej dielne.

§ 72ag Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2021

Dňom 1. januára 2021 zaniká postavenie zamestnávateľa prechodného zamestnania.

§ 72ah Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. septembra 2018

(1) Konanie začaté pred 1. septembrom 2018, ktoré nebolo právoplatne ukončené, sa dokončí podľa predpisov účinných do 31. augusta 2018.

(2) Od 1. septembra 2018 do 31. decembra 2018 splnenie podmienky bezúhonnosti podľa § 29 ods. 3 písm. a), § 50b ods. 3 písm. a) a § 58 ods. 5 písm. a) a podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. g) preukazuje žiadateľ predložením výpisu z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

§ 72ai Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2019

(1) Úrad posúdi žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

miesta a žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie podané pred 1. januárom 2019 podľa predpisov účinných do 31. decembra 2018.

(2) Úrad posúdi žiadosť o poskytnutie príspevku podľa tohto zákona podanú pred 1. januárom 2019 podľa predpisov účinných do 31. decembra 2018.

§ 72aj

Prechodné ustanovenia účinné po vystúpení Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z Európskej únie

(1) Zamestnávateľ môže zamestnávať občana Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska (ďalej len „Spojené kráľovstvo“) a jeho rodinného príslušníka podľa § 2 ods. 5, ktorí sa ku dňu predchádzajúcemu vystúpeniu Spojeného kráľovstva z Európskej únie zdržiavali na území Slovenskej republiky a boli zamestnaní, najdlhšie 90 dní po vystúpení Spojeného kráľovstva z Európskej únie; to sa nevzťahuje na občana Spojeného kráľovstva a jeho rodinného príslušníka podľa § 2 ods. 5, ktorých pobyt na území Slovenskej republiky sa považuje za dlhodobý pobyt alebo trvalý pobyt na päť rokov podľa osobitného predpisu.^{64a)} Na zamestnávanie občana Spojeného kráľovstva a jeho rodinného príslušníka podľa prvej vety sa rovnako vzťahuje § 23a ods. 2. Na zamestnávanie občana Spojeného kráľovstva a jeho rodinného príslušníka podľa prvej vety sa po 90 dňoch po vystúpení Spojeného kráľovstva z Európskej únie vzťahuje § 21 ods. 1.

(2) Občan Spojeného kráľovstva a jeho rodinný príslušník podľa § 2 ods. 5, ktorých pobyt na území Slovenskej republiky sa považuje za dlhodobý pobyt alebo trvalý pobyt na päť rokov podľa osobitného predpisu,^{64a)} majú rovnaké právne postavenie v právnych vzťahoch vznikajúcich podľa tohto zákona ako občan Slovenskej republiky. Občan Spojeného kráľovstva a jeho rodinný príslušník podľa § 2 ods. 5, ktorí sa po vystúpení Spojeného kráľovstva z Európskej únie zdržiavajú na území Slovenskej republiky v súlade s osobitným predpisom,²⁹⁾ a nejde o fyzické osoby podľa prvej vety, majú v období, počas ktorého sa na nich v právnych vzťahoch sociálneho poistenia vzťahuje osobitný predpis,^{64b)} rovnaké právne postavenie na účely evidencie uchádzačov o zamestnanie ako občan Slovenskej republiky.

(3) Príslušný úrad pre fyzické osoby uve-

dené v odseku 2 je úrad, v ktorého územnom obvode majú miesto pobytu.

§ 72ak

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. januára 2020

Pri poskytovaní príspevkov podľa § 53f a 53g, ktoré sa začalo pred 1. januárom 2020, sa postupuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2019.

Prechodné ustanovenia počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19

§ 72al

(1) Za nesplnenie povinnosti podľa § 28 písm. b) druhého bodu, § 31 ods. 1 písm. f), § 50b ods. 12 písm. d), § 58 ods. 13 písm. c), § 63 ods. 5, § 64 ods. 9 a § 65 ods. 1v termíne do 31. marca 2020, ústredie a úrad neuložia sankciu, ak povinná fyzická osoba alebo právnická osoba splní túto povinnosť dodatočne v termíne do 30. júna 2020.

(2) V čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa občan môže uchádzať o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie aj na základe žiadosti podanej elektronickými prostriedkami bez kvalifikovaného elektronického podpisu.^{35e)}

§ 72am

U zamestnávateľa, ktorému sa poskytuje príspevok v rámci projektov podľa § 54 ods. 1 písm. e) a ktorý musí byť zapísaný v registri partnerov verejného sektora,⁶⁶⁾ sa do 31. decembra 2020 povinnosť zápisu do registra partnerov verejného sektora považuje za splnenú.

§ 72an

(1) Pri žiadosti o príspevok podľa § 54 ods. 1 písm. e) v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu v súvislosti s ochorením COVID-19 sa podmienky podľa § 70 ods. 7 písm. a), b) a d) za február 2020 považujú za splnené.

(2) Ak zamestnanec, ktorému bol bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 poskytovaný príspevok

na dochádzku za prácou podľa § 53 a ktorý bol následne vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu uvedeného v § 36 ods. 1 písm. a) najneskôr do uplynutia jedného roka vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie, písomne požiada o poskytovanie tohto príspevku najneskôr do jedného mesiaca od nástupu do nového zamestnania, v poskytovaní tohto príspevku sa pokračuje počas obdobia zostávajúceho do uplynutia pôvodného obdobia poskytovania príspevku.

§ 72ao

Platnosť potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokoškolenému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do jedného mesiaca odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19, sa predlžuje do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19.

§ 72ap

Prechodné ustanovenie účinné od 29. septembra 2020

V období do 31. decembra 2020 sa podmienka podľa § 29 ods. 3 písm. b) a § 70 ods. 7 písm. a) považuje za splnenú, ak ide o daňový nedoplatok dane, ktorej lehota splatnosti uplynie do 31. decembra 2020.

§ 72aq

(1) V čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa občan môže uchádzať o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie aj na základe žiadosti podanej v listinnej podobe doručenej prostredníctvom poštovej zásielky.

(2) U zamestnávateľa, ktorému sa poskytujú príspevky v rámci projektov podľa § 54 ods. 1 písm. e) a ktorý musí byť zapísaný v registri partnerov verejného sektora, sa do 31. decembra 2021 povinnosť zápisu do registra partnerov verejného sektora považuje za splnenú. Ustanovenie prvej vety sa použije aj na celý mesiac január 2021.

§ 72ar

V čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa vykonávanie práce z domácnosti občana so zdravotným postihnutím, ktorý je zamestnaný v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, považuje za vykonávanie práce na pracovisku, ktoré je chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom, ak vykonávanie práce z domácnosti občana so zdravotným postihnutím dohodnutý druh práce umožňuje.

§ 72ara

U zamestnávateľa, ktorému sa poskytujú príspevky v rámci projektov podľa § 54 ods. 1 písm. e) za oprávnené obdobie trvajúce do 31. decembra 2021 a ktorý musí byť zapísaný v registri partnerov verejného sektora, sa povinnosť zápisu do registra partnerov verejného sektora považuje za splnenú.

§ 72as

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2022

Pri poskytovaní príspevku podľa § 50k v znení účinnom do 28. februára 2022, ktoré sa začalo pred 1. marcom 2022, sa postupuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 28. februára 2022. Žiadosť o poskytnutie príspevku podľa § 50k v znení účinnom do 28. februára 2022, ktorá bola podaná pred 1. marcom 2022, vybaví úrad podľa tohto zákona v znení účinnom do 28. februára 2022.

§ 72at

Prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 1. apríla 2022

Konanie podľa § 13 ods. 1 písm. e) tretieho bodu začaté pred 1. aprílom 2022, ktoré nebolo právoplatne ukončené, sa dokončí podľa predpisov účinných do 31. marca 2022.

§ 72au

Prechodné ustanovenie počas trvania mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny

(1) Platnosť potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokoškolenému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pra-

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

covného miesta a povolenia na zamestnanie, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny (ďalej len „mimoriadna situácia v súvislosti s konfliktom na Ukrajine“), sa predlžuje do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie v súvislosti s konfliktom na Ukrajine. Ustanovenie prvej vety sa nevzťahuje na potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podľa § 21b ods. 8 písm. a) a povolenie na zamestnanie podľa § 22 ods. 9 písm. a).

(2) Počas mimoriadnej situácie v súvislosti s konfliktom na Ukrajine úrad vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta na účely vydania nového dokladu „Dodatočné údaje o zamestnaní“ podľa osobitného predpisu⁶⁷⁾ aj na žiadosť zamestnávateľa. Žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta podľa prvej vety sa podáva na formulári, ktorého vzor určí ústredie. Zamestnávateľ k žiadosti podľa druhej vety priloží doklady podľa § 21b ods. 2 písm. a), b), d) a e) a ods. 5 a písomný súhlas štátneho príslušníka tretej krajiny s touto žiadosťou spolu s overením pravosti jeho podpisu.

(3) Zamestnávateľ môže počas mimoriadnej situácie v súvislosti s konfliktom na Ukrajine a v období dvoch mesiacov po odvolaní mimoriadnej situácie v súvislosti s konfliktom na Ukrajine zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 23a ods. 1 písm. u) aj po uplynutí ôsmich týždňov na rovnakom pracovnom mieste až do skončenia konania o udeľenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

(4) Zamestnávateľ môže počas mimoriadnej situácie v súvislosti s konfliktom na Ukrajine a v období dvoch mesiacov po odvolaní mimoriadnej situácie v súvislosti s konfliktom na Ukrajine zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny na rovnakom pracovnom mieste aj počas konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

(5) Na odseky 3 a 4 sa rovnako vzťahuje § 23a ods. 2.

§ 72av Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2023

(1) Konanie o uloženie pokuty za nelegálne zamestnávanie a konanie o uložení dodatočnej platby podľa osobitného predpisu začaté ústre-

dím alebo úradom pred 1. januárom 2023, ktoré nebolo právoplatne skončené, dokončí ústredie alebo úrad podľa predpisov účinných do 31. decembra 2022.

(2) Pokutu za nelegálne zamestnávanie na základe výsledkov kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania začatej pred 1. januárom 2023 uloží ústredie alebo úrad podľa predpisov účinných do 31. decembra 2022.

(3) Na účely odsekov 1 a 2 sa porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania posudzuje podľa osobitného predpisu⁶⁸⁾ v znení účinnom od 1. januára 2023.

(4) V konaní pred správnym súdom vo veci preskúmania zákonnosti rozhodnutia o uložení pokuty za nelegálne zamestnávanie alebo vo veci preskúmania zákonnosti rozhodnutia o uložení dodatočnej platby podľa osobitného predpisu začatom pred 1. januárom 2023 zostáva ústredie účastníkom konania. Ak súd v konaní podľa prvej vety zruší napadnuté rozhodnutie a vec vráti správnomu orgánu na nové prejednanie a rozhodnutie, v novom konaní rozhodne

a) v prvom stupni inšpektorát práce miestne príslušný podľa sídla úradu, ktorý v pôvodnom konaní rozhodoval v prvom stupni,

b) v druhom stupni Národný inšpektorát práce.

§ 72aw Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2023

(1) Pri plnení povinností podľa § 28 písm. b), § 31 ods. 1 písm. g), § 58 ods. 13 písm. d) a § 63 ods. 5 v znení účinnom od 1. januára 2023 za rok 2022 sa postupuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2022.

(2) Sektorová rada zriadená podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2022 je sektorová rada podľa tohto zákona.

(3) Pri poskytovaní príspevku na služby pre rodinu s deťmi podľa § 43 ods. 9 v znení účinnom do 31. decembra 2022 na základe žiadosti podanej pred 1. januárom 2023 sa postupuje podľa § 43 ods. 9 v znení účinnom do 31. decembra 2022.

(4) Pri poskytovaní príspevku na vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa § 46 ods. 7 v znení účinnom do 31. decembra 2022 na základe žiadosti podanej pred 1. januárom 2023 sa postupuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2022.

(5) Pri poskytovaní príspevku na služby pre rodinu s deťmi podľa § 46 ods. 10 v znení účinnom do 31. decembra 2022 na základe žiadosti

podanej pred 1. januárom 2023 sa postupuje podľa § 46 ods. 10 a 11 v znení účinnom do 31. decembra 2022.

(6) Pri poskytovaní príspevkov na základe dohody o poskytnutí príspevku podľa § 49, § 50, § 50j, § 51, § 51a, § 52, § 52a, § 53c, § 53e, § 53f, § 53g, § 56 a 57 v znení účinnom do 31. decembra 2022, ktorá bola uzatvorená pred 1. januárom 2023, sa postupuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2022.

(7) Na účely poskytovania príspevkov podľa § 49, § 50, § 56 a 57 v roku 2023 sa za podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie na obyvateľstve v produktívnom veku za rok 2022 považuje miera evidovanej nezamestnanosti za rok 2022.

(8) Konanie začaté pred 1. januárom 2023, ktoré nebolo právoplatne skončené, sa dokončí podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2022.

(9) Ustanovenie § 72au ods. 2 sa od 1. januára 2023 neuplatňuje.

§ 72ax Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2024

(1) Občan so zdravotným postihnutím, ktorý bol zamestnaný v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku k 31. decembru 2023, a občan so zdravotným postihnutím, ktorý vykonával alebo prevádzkoval samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku k 31. decembru 2023, sa do skončenia zamestnania v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo do skončenia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku považuje za občana so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce podľa § 55 ods. 3 v znení účinnom od 1. januára 2024.

(2) Konanie začaté pred 1. januárom 2024, ktoré nebolo právoplatne skončené, sa dokončí podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2023.

§ 72ay Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 15. júla 2024

(1) Úrad posúdi žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta týkajúcu sa žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel za-

mestnania podanej pred 15. júlom 2024 podľa predpisov účinných do 14. júla 2024. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydané podľa prvej vety sa považuje za potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydané podľa tohto zákona.

(2) Ústredie posúdi žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, týkajúcu sa žiadosti o vydanie modrej karty alebo žiadosti o obnovenie modrej karty podanej pred 15. júlom 2024 podľa predpisov účinných do 14. júla 2024. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydané podľa prvej vety sa považuje za potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydané podľa tohto zákona.

(3) Ustanovenia § 72au ods. 2 a 3 sa od 15. júla 2024 neuplatňujú.

§ 72az Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. septembra 2025

(1) Do 31. decembra 2025 začiatok a skončenie dočasnej pracovnej neschopnosti preukazuje úradu fyzická osoba do troch pracovných dní dno dňa začatia alebo skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti odpisom potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti vystaveným ošetrojúcim lekárom.

(2) Za zrušenie agentúry dočasného zamestnávania na účely § 29 ods. 6 písm. b) a § 31 ods. 1 písm. i) sa považuje zrušenie agentúry dočasného zamestnávania, ku ktorému došlo po 31. auguste 2025.

(3) Ak odsek 4 neustanovuje inak, agentúra dočasného zamestnávania, ktorej bolo vydané povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania pred 1. septembrom 2025, je povinná povinnosť podľa § 31 ods. 1 písm. h) v znení účinnom od 1. septembra 2025 splniť do 30. novembra 2025; u tejto agentúry dočasného zamestnávania sa povinnosť podľa § 31 ods. 1 písm. h) v znení účinnom od 1. septembra 2025 považuje do 30. novembra 2025 za splnenú.

(4) Agentúra dočasného zamestnávania, ktorej bolo vydané povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestná-

vania pred 1. septembrom 2025, je povinná povinnosť podľa § 31 ods. 1 písm. h) v znení účinnom od 1. septembra 2025 vo vzťahu k podmienke podľa § 29 ods. 3 písm. f) v znení účinnom od 1. septembra 2025 splniť do 31. decembra 2026; u tejto agentúry dočasného zamestnávania sa povinnosť podľa § 31 ods. 1 písm. h) v znení účinnom od 1. septembra 2025 vo vzťahu k podmienke podľa § 29 ods. 3 písm. f) v znení účinnom od 1. septembra 2025 považuje do 31. decembra 2026 za splnenú. Agentúra dočasného zamestnávania podľa prvej vety je do 31. decembra 2026 povinná disponovať vlastným imaním v hodnote najmenej 30 000 eur podľa § 31 ods. 1 písm. h) v znení účinnom do 31. augusta 2025. Ústredie zruší povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ak agentúra dočasného zamestnávania nesplnila povinnosť podľa druhej vety.

(5) Pri poskytovaní príspevkov podľa § 49, § 52, § 53, § 57 a 59 na základe dohody o poskytnutí príspevku, ktorá bola uzatvorená pred 1. septembrom 2025, sa postupuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. augusta 2025.

(6) Právnická osoba, fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, a samostatne zárobkovo činná osoba, ktorým sa začal poskytovať príspevok podľa tohto zákona alebo príspevok v rámci projektu alebo programu podľa § 54 pred 1. septembrom 2025, sú povinné povinnosť podľa § 70 ods. 10 v znení účinnom od 1. septembra 2025 splniť do 30. novembra 2025; u tejto právnickej osoby, fyzickej osoby, ktorá je zamestnávateľom, a samostatne zárobkovo činnnej osoby sa povinnosť podľa § 70 ods. 10 v znení účinnom od 1. septembra 2025 považuje do 30. novembra 2025 za splnenú.

(7) Konanie začaté pred 1. septembrom 2025, ktoré nebolo právoplatne skončené, sa dokončí podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. augusta 2025.

Komentár k § 72az

Upozornenie

V odseku 1 sa v nadväznosti na § 70 ods. 21 ustanovuje prechodné obdobie do 31. decembra 2025, počas ktorého bude začiatok a skončenie dočasnej pracovnej neschopnosti

úradu práce, sociálnych vecí a rodiny preukazovať tak ako doteraz fyzická osoba, keďže úrady práce, sociálnych vecí a rodiny získajú v zmysle zákona č. 153/2013 Z. z. prístup do registra dočasných pracovných neschopností od 1. januára 2026.

V odseku 2 sa ustanovuje pravidlo, že na účely § 29 ods. 6 písm. b) a § 31 ods. 1 písm. i) sa za zrušenie agentúry dočasného zamestnávania považuje také zrušenie, ku ktorému došlo po účinnosti tohto zákona tak, aby nová právna úprava nepôsobila retroaktívne.

V odseku 3 sa pre existujúce agentúry dočasného zamestnávania ustanovuje prechodné obdobie do 30. novembra 2025 na splnenie povinnosti spĺňať počas celého obdobia trvania platnosti povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania podmienky na udelenie tohto povolenia [§ 31 ods. 1 písm. h)]. Zároveň sa ustanovuje fikcia, že počas tohto prechodného obdobia agentúra dočasného zamestnávania povinnosť podľa § 31 ods. 1 písm. h) spĺňa.

V odseku 4 sa pre existujúce agentúry dočasného zamestnávania ustanovuje prechodné obdobie do 31. decembra 2026 na splnenie povinnosti disponovať vlastným imaním v hodnote najmenej 30 000 eur, do ktorého sa nezapočítava hodnota základného imania. Zároveň sa ustanovuje fikcia, že počas tohto prechodného obdobia agentúra dočasného zamestnávania túto povinnosť spĺňa. Pôvodná povinnosť disponovať vlastným imaním v hodnote 30 000 eur vrátane hodnoty základného imania zostáva počas prechodného obdobia pre existujúce agentúry dočasného zamestnávania zachovaná aj so sankciou zrušenia povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania v prípade nedodržania tejto povinnosti.

V odseku 5 sa v záujme právnej istoty ustanovuje, že pri poskytovaní príspevkov podľa § 49, § 52, § 53, § 57 a 59 na základe dohody uzatvorenej pred 1. septembrom 2025 sa postupuje podľa doterajšej právnej úpravy.

V odseku 6 sa v nadväznosti na znenie § 70 ods. 10 ustanovuje prechodné obdobie do 30. novembra 2025 na splnenie povinnosti poberateľov príspevku podľa tohto zákona alebo príspevku v rámci projektu alebo programu podľa § 54 spĺňať podmienky na poskytnutie príspevku počas celého obdobia poskytovania príspevku. Zároveň sa ustanovuje fikcia, že počas tohto prechodného obdobia poberateľa príspevku povinnosť podľa § 70 ods. 10 spĺňajú.

V odseku 7 sa v záujme zachovania právnej istoty a dodržania zásady zákazu retroaktivity ustanovuje, že začaté konania sa dokončia v právnom režime podľa doterajšej právnej úpravy.

§ 73

Zrušovacie ustanovenie

Zrušuje sa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z., zákona č. 354/1997 Z. z., zákona č. 366/1997 Z. z., zákona č. 386/1997 Z. z., zákona č. 394/1998 Z. z., zákona č. 56/1999 Z. z., zákona č. 292/1999 Z. z., zákona č. 95/2000 Z. z., zákona č. 241/2000 Z. z., zákona č. 245/2000 Z. z., zákona č. 450/2000 Z. z., zákona č. 504/2001 Z. z., zákona č. 505/2001 Z. z., zákona č. 556/2001 Z. z., zákona č. 565/2001 Z. z., zákona č. 291/2002 Z. z., zákona č. 328/2002 Z. z., zákona č. 534/2002 Z. z., zákona č. 678/2002 Z. z. a zákona č. 453/2003 Z. z.

Čl. II

Zmena zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Čl. III

Zmena zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Čl. IV

Zmena zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi v znení neskorších predpisov.

Čl. V

Zmena zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov.

Čl. VI

Zmena zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Čl. VII Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. 2. 2004 s výnimkou článku I § 72 ods. 9 a 10, ktoré nadobudnú účinnosť dňom nadobudnutia platnosti zmluvy o pristúpení Slovenskej republiky k Európskej únii (1. 5. 2004).

Zákon č. 191/2004 Z. z. nadobudol účinnosť 15. 4. 2004.

Zákon č. 365/2004 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 7. 2004.

Zákon č. 585/2004 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 12. 2004.

Zákon č. 614/2004 Z. z. nadobudol účinnosť 25. 11. 2004.

Zákon č. 1/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 2. 2005.

Zákon č. 82/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 4. 2005.

Zákon č. 528/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2006.

Zákon č. 573/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2006.

Zákon č. 310/2006 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 8. 2006.

Zákon č. 693/2006 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2007.

Zákon č. 561/2007 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2008.

Zákon č. 139/2008 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 5. 2008 okrem čl. I § 50b a § 50c, ktoré nadobudli účinnosť 1. 9. 2008.

Zákon č. 233/2008 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 7. 2008.

Zákon č. 263/2008 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 8. 2008.

Zákon č. 460/2008 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2009.

Zákon č. 562/2008 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2009.

Zákon č. 49/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 3. 2009. (Zákon č. 373/2010 Z. z. mení účinnosť druhej vety v čl. III).

Zákon č. 108/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 4. 2009.

Zákon č. 266/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 7. 7. 2009.

Zákon č. 463/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2009.

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Zákon č. 594/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 15. 1. 2010.

Zákon č. 52/2010 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 3. 2010.

Zákon č. 136/2010 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 6. 2010.

Zákon č. 373/2010 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (23. 9. 2010) okrem § 72o v tridsiatom treťom bode v čl. I a článku III, ktoré nadobudli účinnosť 1. 12. 2010, a okrem prvého bodu až pätnásteho bodu, sedemnásteho bodu až tridsiateho druhého bodu a § 72p a 72r v tridsiatom treťom bode v čl. I, ktoré nadobudli účinnosť 1. 1. 2011.

Zákon č. 120/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 7. 2010.

Zákon č. 223/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 20. 7. 2011.

Zákon č. 231/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 8. 2011.

Zákon č. 257/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 9. 2011.

Zákon č. 468/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2012.

Zákon č. 324/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2013.

Zákon č. 96/2013 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 5. 2013.

Zákon č. 308/2013 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 11. 2013.

Zákon č. 308/2013 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 11. 2013.

Zákon č. 352/2013 Z. z. nadobudol účinnosť 15. 11. 2013 okrem § 29 ods. 4, § 29 ods. 8 písm. c), § 31 ods. 1 písm. f), § 31 ods. 1 písm. g), § 31 ods. 2 písm. b), a § 53e, ktoré nadobudli účinnosť 1. 1. 2014.

Zákon č. 436/2013 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2014.

Zákon č. 495/2013 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2014.

Zákon č. 310/2014 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2015.

Zákon č. 311/2014 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2015.

Zákon č. 14/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 3. 2015.

Zákon č. 336/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 15. 12. 2015.

Zákon č. 353/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2016 okrem § 70 ods. 7 písm. g) a § 72y, ktoré nadobudli účinnosť 1. 7. 2016.

Zákon č. 378/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 2. 1. 2016.

Zákon č. 389/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2017.

nosť 1. 1. 2017.

Zákon č. 91/2016 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 7. 2016.

Zákon č. 310/2016 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2017.

Zákon č. 81/2017 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 5. 2017 okrem § 60 ods. 1, 8, 9 a 10, § 72ab, ktoré nadobudli účinnosť 1. októbra 2017 a okrem § 34 ods. 1, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2018.

Zákon č. 82/2017 Z. z. nadobudol účinnosť od 1. 5. 2017.

Zákon č. 57/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 4. 2018.

Zákon č. 63/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 5. 2018.

Zákon č. 64/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 5. 2018.

Zákon č. 108/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 5. 2018.

Zákon č. 112/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 5. 2018 okrem § 56 ods. 2 a § 60 ods. 2 písm. f), ktoré nadobudli účinnosť 1. 7. 2018 a § 12 písm. i), písm. l tretí bod, písm. v) druhý bod, § 29 ods. 4, § 50b a § 72ag, ktoré nadobudli účinnosť 1. 1. 2021.

Zákon č. 177/2018 Z. z. nadobudol účinnosť od 1. 9. 2018.

Zákon č. 317/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2023.

Zákon č. 376/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 1. 2019.

Zákon č. 35/2019 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 7. 2019.

Zákon č. 83/2019 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vystúpenia Veľkej Británie z EÚ.

Zákon č. 221/2019 Z. z. nadobudol účinnosť od 1. 12. 2019 a 1. 1. 2021.

Zákon č. 223/2019 Z. z. nadobudol účinnosť od 1. 9. 2019.

Zákon č. 225/2019 Z. z. nadobudol účinnosť od 1. 7. 2020.

Zákon č. 374/2019 Z. z. nadobudol účinnosť od 1. 1. 2020.

Zákon č. 63/2020 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (27. 3. 2020).

Zákon č. 66/2020 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (4. 4. 2020).

Zákon č. 95/2020 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (25. 4. 2020).

Zákon č. 127/2020 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (21. 5. 2020).

Zákon č. 198/2020 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (21. 7. 2020).

Zákon č. 264/2020 Z. z. nadobudol účinnosť 29. 9. 2020.

Zákon č. 9/2021 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (19. 1. 2021).

Zákon č. 76/2021 Z. z. nadobudol účinnosť 1. 3. 2021.

Zákon č. 215/2021 Z. z. nadobudol účinnosť 1. marca 2022.

Zákon č. 310/2021 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2021 okrem § 21b ods. 4 písm. a) prvý bod, § 22 ods. 3 písm. a) a § 22 ods. 5 písm. c), § 70 ods. 8 a prílohy č. 2 písm. A písm. i), ktoré nadobudli účinnosť 1. januára 2022, a okrem § 70 ods. 8 šiesta veta, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2024.

Zákon č. 480/2021 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (16. 12. 2021).

Zákon č. 82/2022 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2022.

Zákon č. 92/2022 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (30. 3. 2022).

Zákon č. 101/2022 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2022.

Zákon č. 112/2022 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2023.

Zákon č. 113/2022 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2023.

Zákon č. 426/2022 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2023.

Zákon č. 430/2022 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2023.

Zákon č. 488/2022 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2023 okrem § 50 ods. 1, § 55, § 56 ods. 1, § 56 ods. 2, 6 a ods. 9 písm. d) a e), § 57 ods. 4 a ods. 5 písm. h) a i), § 60 ods. 1, ods. 2 písm. f), ods. 3 úvodnej vete a písm. b), f) až h) a ods. 4, § 56 ods. 5, ods. 9 písm. c), § 56a, § 57 ods. 1, ods. 3, ods. 5 písm. j), ods. 6, ods. 7, ods. 8 a ods. 9, § 59 ods. 7, poznámky pod čiarkou k odkazu 60c, § 60 ods. 5 až 8 a ods. 10 písm. b), § 62 ods. 6, poznámky pod čiarou k odkazu 60d, § 63 ods. 3, poznámky pod čiarou k odkazu 60e, § 65b, § 70 ods. 6, § 70 ods. 8 a § 72ax, ktoré nadobudli účinnosť 1. januára 2024.

Zákon č. 65/2023 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia (28. 2. 2023) okrem § 54 odsek 3, ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2023.

Zákon č. 160/2024 Z. z. nadobudol účinnosť 15. júla 2024.

Zákon č. 292/2024 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2025.

Zákon č. 311/2024 Z. z. nadobudol účinnosť 1. decembra 2024.

Zákon č. 376/2024 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2025.

Zákon č. 150/2025 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2025.

Zákon č. 151/2025 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2025.

Odkazy k textu:

- 1) Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 2) Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Zákon č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov. Zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.
- 2a) Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2b) Napríklad čl. 24 Dohody o vystúpení Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z Európskej únie a z Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (Ú. v. EÚ L 29, 31. 1. 2020).
- 2c) Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 3) § 42 ods. 2 písm. c) zákona č. 404/2011 Z. z.
- 3a) § 21 ods. 2 a § 37 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 3b) **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.**
- 3c) **Napríklad § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka, zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších pred-**

SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

pisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

3d) § 10 ods. 8 zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

4) Obchodný zákonník.

5) Zrušená.

6) Zrušená.

7) Zrušená.

8) Zákon č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení neskorších predpisov.

9) Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

10) Napríklad zákon Slovenskej národnej rady č. 78/1992 Zb. o daňových poradcoch a Slovenskej komore daňových poradcov v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 138/1992 Zb. o autorizovaných architektoch a autorizovaných stavebných inžinieroch v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok) v znení neskorších predpisov, zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 199/1994 Z. z. o psychologickú činnosti a o Slovenskej komore psychologov v znení zákona č. 578/2004 Z. z., zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 200/1994 Z. z. o Komore reštaurátorov a o výkone reštaurátorskej činnosti jej členov v znení zákona č. 136/2010 Z. z., zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 216/1995 Z. z. o Komore geodetov a kartografov v znení neskorších predpisov, zákon č. 586/2003 Z. z. o advokácii a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov, zákon č. 344/2004 Z. z. o patentových zástupcoch, o zmene zákona č. 444/2002 Z. z. o dizajnoch a zákona č. 55/1997 Z. z. o ochranných známkach v znení zákona č. 577/2001 Z. z. a zákona č. 14/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon č. 442/2004 Z. z. o súkromných veterinárnych lekároch, o Komore veterinárnych lekárov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení zákona č. 488/2002 Z. z. o veterinárnej starostlivosti a o zmene niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov, zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 540/2007 Z. z. o audítoroch, audite a dohľade nad výkonom auditu a o zmene a doplnení zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

11) § 12a až 12e zákona č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov v znení zákona č. 219/1991 Zb.

12) Deväť častí zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

13) Napríklad Občiansky zákonník, Obchodný zákonník.

13a) Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

13aa) § 20 až 23 zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

13b) Zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov.

13ba) Zákon č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

13bb) § 4 až 9 zákona č. 150/2025 Z. z. o niektorých opatreniach na zvýšenie odolnosti Slovenskej republiky v oblasti obrany a bezpečnosti, o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- 13bc) Zákon č. 179/2011 Z. z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov.
- 13bd) § 3 písm. r) druhý bod zákona č. 179/2011 Z. z.
- 13c) § 16 ods. 4 písm. b) zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 13d) Zrušená.
- 13e) Zrušená.
- 13f) § 19 zákona č. 245/2008 Z. z. v znení zákona č. 324/2012 Z. z.
- 14) § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 310/2006 Z. z. Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 15) Zákon č. 461/2003 Z. z.
- 16) Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 17) § 233 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 18) Zrušená.
- 18a) Zrušená.
- 18aa) Zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 18a) Zrušená.
- 18b) Zrušená.
- 18ba) Čl. 11 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589 z 13. apríla 2016 o Európskej sieti služieb zamestnanosti (EURES), prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii trhov práce a o zmene nariadenia (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 107, 22. 4. 2016).
- 18bb) Čl. 10 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2016/589.
- 18c) § 66 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- § 77 zákona č. 55/2017 Z. z.
- 19) Zrušená.
- 19a) Zrušená.
- 20) § 73 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení zákona č. 210/2003 Z. z.
- 20a) § 233 ods. 12 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 82/2005 Z. z.
- 20b) Zákon č. 528/2005 Z. z. o výkone trestu povinnej práce a o doplnení zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (zákon o výkone trestu povinnej práce).
- 20c) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
- 20d) Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).
- 21) Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.
- 21a) § 19 ods. 2 zákona č. 376/2024 Z. z. o integrovanej posudkovej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.**
- 22) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119/1, 4. 5. 2016).
- Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 22a) § 111 ods. 4 písm. b) a c) zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- 22aa) Zrušená.
- 22ab) Zrušená.
- 22b) § 23 ods. 1 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 495/2013 Z. z.
- 22c) § 23 ods. 2 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 495/2013 Z. z.
- 22ca) § 23 ods. 6 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22d) § 27 zákona č. 404/2011 Z. z.
- 22da) § 30 ods. 4 zákona č. 404/2011 Z. z.
- 22db) § 38 ods. 5 a § 40 ods. 5 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22dc) § 32 a § 34 ods. 2 a 3 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22e) § 58 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22ea) § 23 zákona č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 65/2018 Z. z.
- 22eb) § 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- 22ec) § 57 zákona Slovenskej národnej rady č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok) v znení neskorších predpisov.
- 22f) § 38 ods. 5 písm. a) a ods. 6 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22f) § 37 ods. 3 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22g) § 37 ods. 5 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 160/2024 Z. z.
- 22h) § 30 a 39 zákona č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 22i) § 32 zákona č. 422/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22j) § 3 ods. 1 písm. d) zákona č. 422/2015 Z. z. v znení zákona č. 357/2020 Z. z.
- 22k) § 37 ods. 5 druhá veta zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 160/2024 Z. z.
- 22ka) § 15 ods. 1 písm. d) zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 179/2017 Z. z.
- 22kb) § 37 ods. 3 a 4 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22kc) § 39 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22kd) § 41 ods. 1 až 7 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22ke) § 41 ods. 8 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22kf) § 30 zákona č. 422/2015 Z. z. v znení zákona č. 359/2019 Z. z.
- 22kg) § 2 ods. 1 písm. s) zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 82/2017 Z. z.
- 22kh) § 2 ods. 1 písm. d) zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 82/2017 Z. z.
- 22ki) Zákon 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.
- 22kj) § 2 písm. j) zákona č. 480/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22kk) § 33 ods. 6 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22kl) § 34 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22km) § 35 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 22l) Dohovor o zrušení požiadavky vyššieho overenia zahraničných verejných listín (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 213/2002 Z. z.).
- 23) § 73 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 23a) § 30 zákona č. 404/2011 Z. z.
- 23aa) § 62 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 24) § 24 zákona č. 404/2011 Z. z.
- 24a) § 26 zákona č. 404/2011 Z. z.

- 24aa) Zrušená.
- 24b) § 26b zákona č. 172/2005 Z. z. o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja a o doplnení zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 233/2008 Z. z.
- 24c) § 29 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 495/2013 Z. z.
- 25) § 23 ods. 6 zákona č. 480/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 26) Zrušená.
- 27) Napríklad oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 171/2011 Z. z. o uzavretí Zmluvy medzi Slovenskou republikou a Kanadou o mobilite mladých, oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 159/2012 Z. z. o uzavretí Zmluvy medzi Slovenskou republikou a Novým Zélandom o programe pracovnej dovolenky.
- 27a) Zrušená.
- 27b) Zrušená.
- 27c) Zrušená.
- 28) Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 324/1997 Z. z. o uzavretí Zmluvy medzi štátmi, ktoré sú stranami Severoatlantickej zmluvy, a inými štátmi zúčastnenými v Partnerstve za mier vzťahujúcej sa na štatút ich ozbrojených síl.
- 28a) Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 245/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 28aa) § 23 ods. 2, § 24 a § 34 ods. 1 písm. b) zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.**
- 28b) Zákon č. 57/2018 Z. z. o regionálnej investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 28c) § 3 zákona č. 175/1999 Z. z. o niektorých opatreniach týkajúcich sa prípravy významných investícií a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 219/2013 Z. z.
- 28d) § 58 ods. 1 písm. c) a § 59 ods. 1 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 28e) § 58 ods. 1 písm. b) zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 108/2018 Z. z.
- 28f) § 58 ods. 2 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 108/2018 Z. z.
- 28g) § 15 zákona č. 404/2011 Z. z.
- 28h) § 2 ods. 1 písm. f) zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 82/2017 Z. z.
- 28i) § 5 písm. c) zákona č. 57/2018 Z. z.
- 28j) Zrušená.**
- 29) Zákon č. 480/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 30) Napríklad zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 30a) Čl. 1 a 6 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 27. 5. 2011).
- 30aa) Čl. 19 ods. 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 284, 30. 10. 2009) v platnom znení.
- 31) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov.
- 32) Zákon č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 32a) § 10 ods. 4 zákona č. 330/2007 Z. z. v znení zákona č. 91/2016 Z. z.

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

33) Zrušená.

33a) § 149 a 239 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

34) Zrušená.

35) Zrušená.

35a) § 5 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

35b) Zákon č. 199/2004 Z. z. Colný zákon a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

35ba) § 170 ods. 21 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 221/2019 Z. z.

35c) § 25 ods. 5 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 221/2019 Z. z.

35d) § 23 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

35da) § 12 zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

35daa) Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 449/2020 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia zamestnaní.

35db) § 60 ods. 3 vyhlášky Úradu geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky č. 461/2009 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 162/1995 Z. z. o katastrí nehnuteľností a o zápise vlastníckych a iných práv k nehnuteľnostiam (katastrálny zákon) v znení neskorších predpisov.

35dc) § 10 zákona č. 417/2013 Z. z. v znení neskorších predpisov.

35e) Zákon č. 272/2016 Z. z. o dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o dôveryhodných službách).

35f) § 19 zákona č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente) v znení neskorších predpisov.

36) Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

37) Zákon č. 245/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov.

38) Zákon č. 131/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

39) Zákon č. 245/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 131/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

40) § 20f až 20j Občianskeho zákonníka.

41) § 7 zákona č. 292/2024 Z. z. o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

41a) Zákon č. 292/2024 Z. z.

41b) § 13 zákona č. 292/2024 Z. z.

41c) § 7 ods. 1 zákona č. 292/2024 Z. z.

41d) § 20 ods. 2 zákona č. 292/2024 Z. z.

41e) § 20 ods. 5 zákona č. 292/2024 Z. z.

41f) § 25 ods. 10 zákona č. 292/2024 Z. z.

42) § 116 Občianskeho zákonníka.

42a) Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

43) § 3 zákona č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky.

44) § 8 zákona č. 253/1998 Z. z.

45) Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskor-

ších predpisov.

- 45a) Zákon č. 578/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 45b) Zrušená.
- 45c) § 9 ods. 1 a § 19 zákona č. 292/2024 Z. z.
- 45d) Zrušená.
- 45e) Napríklad zákon č. 93/2005 Z. z. o autoškolách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon č. 280/2006 Z. z. o povinnej základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku niektorých vodičov v znení neskorších predpisov.
- 46) Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy (Ú. v. EÚ L 187, 26. 6. 2014).
- 46a) Zrušená.
- 46b) Zákon č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov.
- 46c) § 140 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 46d) § 6 ods. 3 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z. v znení zákona č. 470/2011 Z. z.
- 46e) Čl. 32 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 651/2014.
- 47) Zákon č. 336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 378/2016 Z. z.
- 47) Zrušená.
- 48) Zrušená.
- 49) § 20a zákona Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.**
- 49a) § 71 a 263 zákona č. 461/2003 Z. z.
- 49b) Zrušená.
- 50) Zrušená.
- 50a) § 63 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 311/2001 Z. z.
- 51) § 138 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z. § 13 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 52) Čl. 1 nariadenia Komisie (ES) č. 800/2008 zo 6. augusta 2008 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné so spoločným trhom podľa článkov 87 a 88 zmluvy (Všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách) (Ú. v. EÚ L 214, 9. 8. 2008). Nariadenie Komisie (ES) č. 1998/2006 z 15. decembra 2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 zmluvy na pomoc de minimis (Ú. v. EÚ L 379, 28. 12. 2006).
- 53) § 20f Občianskeho zákonníka.
- 54) až 59) Zrušená.
- 59a) Zákon č. 231/1999 Z. z. v znení neskorších predpisov. Nariadenie Rady (ES) č. 659/1999 z 22. marca 1999, ktorým sa ustanovujú podrobné pravidlá uplatňovania článku 93 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (Ú. v. EÚ L 083, 27. 3. 1999).
- 59a) Zrušená.
- 59aa) Zrušená.
- 59ab) Zrušená.
- 59ac) § 2 ods. 2 zákona č. 561/2007 Z. z.
- 59ad) Zrušená.
- 59ae) Zrušená.
- 59af) Zrušená.
- 59ag) Čl. 1 nariadenia (EÚ) č. 1407/2013.
- 59aga) Zrušená.

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

59ah) Zrušená.

59ai) Zrušená.

59aba) Zákon č. 57/2018 Z. z.

59abb) § 22 ods. 17 písm. a) zákona č. 57/2018 Z. z.

59ac) § 12 zákona č. 57/2018 Z. z.

59b) až 59i) Zrušená.

59j) § 2 ods. 5 a 6 zákona č. 112/2018 Z. z. v znení zákona č. 374/2019 Z. z.

60) § 13 ods. 4 písm. a) a § 52 ods. 1 písm. b) zákona č. 355/2007 Z. z. v znení zákona č. 198/2020 Z. z.

60a) § 52 ods. 8 zákona č. 355/2007 Z. z. v znení zákona č. 198/2020 Z. z.

60b) § 13 zákona č. 455/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

60ba) Zákon č. 563/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov.

60c) § 51 a 853 Občianskeho zákonníka.

60d) Napríklad § 26 zákona č. 55/2017 Z. z. v znení neskorších predpisov.

60e) Zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 315/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 281/2015 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 35/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov.

60aa) Napríklad § 26 zákona č. 55/2017 Z. z.

60ab) Zrušená.

60ac) Zrušená.

61) Zákon č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 403/2010 Z. z.

61a) Zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

61aa) § 14 ods. 5 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 310/2016 Z. z.

61ab) Čl. 4 ústavného zákona č. 493/2011 Z. z. o rozpočtovej zodpovednosti.

§ 30aa ods. 21 zákona č. 523/2004 Z. z. v znení zákona č. 101/2022 Z. z.

61ac) Čl. 32 nariadenia (EÚ) č. 2016/679.

61aaa) § 36a, § 108 ods. 2 a § 117 ods. 1 zákona č. 343/2015 Z. z. v znení zákona č. 112/2018 Z. z.

61b) Zrušená.

62) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 357/2015 Z. z.

Zákon č. 523/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

62a) § 2 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore.

62b) Zákon Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

63) Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.

63a) § 3 až 8 a § 10 až 16 zákona č. 136/2010 Z. z. o službách na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

63aa) Čl. 107 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (Ú. v. EÚ C 83, 30. 3. 2010).

63aaa) Zákon č. 292/2024 Z. z.

63aaaa) Štvrtá časť tretia hlava zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

63aaab) § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- 63ab) Napríklad nariadenie Komisie (EÚ) č. 1407/2013 z 18. decembra 2013 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na pomoc de minimis (Ú. v. EÚ L 352, 24. 12. 2013) v platnom znení, nariadenie (EÚ) č. 651/2014.
- 63ac) § 19 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 63ad) § 6a zákona č. 153/2013 Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 125/2022 Z. z.**
- 64) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov.
- 64a) § 131h ods. 2 a 3 zákona č. 404/2011 Z. z. v znení zákona č. 83/2019 Z. z.
- 64b) § 293eea ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 83/2019 Z. z.
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 5; Ú. v. EÚ L 166, 30. 4. 2004) v platnom znení.
- 65) § 75 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 66) Zákon č. 315/2016 Z. z. o registri partnerov verejného sektora a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 67) § 73 ods. 18 druhá veta zákona č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 68) § 2a ods. 2 zákona č. 82/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 69) Zrušená.**

Príloha č. 1
k zákonu č. 5/2004 Z. z.

ZOZNAM OSOBNÝCH ÚDAJOV A INÝCH ÚDAJOV SPRACÚVANÝCH NA ÚČELY TOHTO ZÁKONA

A. Evidencia uchádzačov o zamestnanie podľa § 33 a evidencia záujemcov o zamestnanie podľa § 37 obsahuje tieto osobné údaje:

- a) identifikačné údaje, a to
 1. meno, priezvisko, titul, rodné priezvisko,
 2. adresa trvalého pobytu,
 3. adresa prechodného pobytu na území Slovenskej republiky alebo v členskom štáte Európskej únie,
 4. adresa obvyklého pobytu,
 5. rodné číslo,
 6. dátum a miesto narodenia,
 7. dátum úmrtia,
 8. pohlavie,
 9. číslo občianskeho preukazu,
 10. štátne občianstvo,
 11. národnosť,
 12. materinský jazyk,
 13. rodinný stav,
 14. kontaktné údaje (telefónne číslo, e-mail),
 15. bankové spojenie a údaj o tom, že uchádzač o zamestnanie je majiteľom alebo disponentom bankového účtu,
 16. zdravotná poisťovňa,
- b) údaje o kvalifikácii, odborných zručnostiach, a to
 1. dosiahnutý stupeň vzdelania, názov školy alebo škôl, absolvovaný študijný odbor ale-

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- bo učebný odbor, dátum začatia a dátum skončenia štúdia, spôsob skončenia štúdia,
2. jazykové znalosti,
 3. vodičské oprávnenie,
 4. platné osvedčenia, ďalšia odborná príprava,
 5. znalosti a zručnosti,
- c) údaje o druhu doteraz vykonávanej práce, a to
1. názov zamestnávateľa,
 2. názov a kód zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,
 3. dátum začatia a dátum skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
 4. dôvod a spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
 5. výška príjmu,
 6. miesto výkonu práce (štát),
- d) údaje o zdravotnom stave oznámené dobrovoľne, a to
1. druh postihnutia,
 2. úroveň zdravotného postihnutia,
 3. miera poklesu vykonávať zárobkovú činnosť,
 4. zdravotné obmedzenie,
 5. obdobie trvania zdravotného obmedzenia, zdravotného postihnutia,
- e) údaje o osobných a rodinných pomeroch súvisiacich so sprostredkovaním zamestnania, a to
1. meno, priezvisko, rodné číslo, zdravotné obmedzenie nezaopatreného dieťaťa,
 2. údaje o manželke alebo manželovi – meno, priezvisko, adresa pobytu, miesto výkonu zamestnania, zmennosť zamestnania,
- f) informácie o dávke v nezamestnanosti, a to
1. vznik nároku na dávku v nezamestnanosti,
 2. dátum začatia a dátum skončenia poberania dávky v nezamestnanosti,
 3. výška dávky v nezamestnanosti,
 4. údaj o výkone zamestnania v inom členskom štáte Európskej únie v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
 5. údaj o priznaní starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku v inom členskom štáte Európskej únie,
 6. údaj o podaní žiadosti o starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok v inom členskom štáte Európskej únie,
 7. údaj o splnení podmienky nároku na výsluhový príspevok, výsluhový dôchodok, invalidný výsluhový dôchodok,
 8. údaj o poberaní pomoci v hmotnej núdzi,
 9. adresa na výplatu dávky v nezamestnanosti,
- g) údaje o pomoci v hmotnej núdzi, a to
1. dátum podania žiadosti,
 2. dátum vzniku a zániku nároku na pomoc v hmotnej núdzi,
 3. dátum začatia a dátum skončenia poberania aktivačného príspevku,
- h) ďalšie údaje, ktoré sú v súlade s účelom spracovania a sú nevyhnutné na účel posúdenia vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

B. Evidencia voľných pracovných miest podľa § 40 obsahuje tieto údaje:

- a) názov a kód zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,
- b) dátum možného nástupu na voľné pracovné miesto,
- c) miesto výkonu práce,
- d) forma pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
- e) zmennosť, úväzok,
- f) pracovný čas,

- g) sezónnosť,
- h) predpokladané mzdové ohodnotenie,
- i) forma mzdy,
- j) kvalifikačné predpoklady (dosiahnutý stupeň vzdelania, absolvovaný študijný odbor alebo učebný odbor) a požadovaná prax,
- k) požadované vedomosti a zručnosti.

C. Evidencia zamestnávateľov podľa § 41 a zoznam chránených dielní a chránených pracovníkov podľa § 55 obsahuje tieto údaje:

- a) názov a právna forma,
- b) identifikačné číslo alebo iný identifikátor,
- c) sídlo právnickej osoby alebo trvalý pobyt fyzickej osoby,
- d) daňové identifikačné číslo,
- e) prevažujúca činnosť podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
- f) počet zamestnancov, z toho počet občanov so zdravotným postihnutím,
- g) dátum založenia, dátum zrušenia,
- h) oblasti podnikania.

D. Evidencia zamestnávania občanov členských štátov Európskej únie a ich rodinných príslušníkov a štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov podľa § 41a obsahuje tieto údaje:

- a) osobné údaje občanov členských štátov Európskej únie a ich rodinných príslušníkov a štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov, a to
 - 1. identifikátor,
 - 2. meno, priezvisko a titul,
 - 3. číslo cestovného dokladu a názov orgánu, ktorý ho vydal,
 - 4. adresa v štáte trvalého pobytu a adresa na doručovanie písomností,
 - 5. dátum narodenia,
 - 6. pohlavie,
 - 7. národnosť,
 - 8. štátne občianstvo,
 - 9. rodinný stav,
 - 10. kontaktné údaje,
 - 11. bankové spojenie,
 - 12. dosiahnutý stupeň vzdelania,
 - 13. názov a kód zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,
 - 14. výška mesačnej mzdy,
 - 15. typ a účel pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny na území Slovenskej republiky, ak bol udelený,
 - 16. adresa pobytu na území Slovenskej republiky,
- b) údaje o zamestnávateľovi, užívateľskom zamestnávateľovi, informujúcej organizácii, mieste a druhu vykonávanej práce, a to
 - 1. názov a sídlo, identifikačné číslo zamestnávateľa,
 - 2. druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa,
 - 3. miesto výkonu práce,
 - 4. druh vykonávanej práce,
 - 5. názov a kód zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,
 - 6. obdobie, počas ktorého by sa malo zamestnávanie vykonávať,
 - 7. obdobie, počas ktorého zamestnanie skutočne trvalo,
 - 8. kontaktné údaje (telefónne číslo, e-mail).

E. Evidencia osôb v hmotnej núdzi podľa § 41b obsahuje tieto údaje:

- a) identifikačné údaje, a to
 - 1. meno, priezvisko, titul, rodné priezvisko,

SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

2. adresa pobytu,
3. rodné číslo alebo dátum narodenia, ak rodné číslo nie je pridelené,
4. kontaktné údaje (telefónne číslo, e-mail),
- b) údaje o kvalifikácii, odborných zručnostiach, a to
 1. dosiahnutý stupeň vzdelania, názov školy alebo škôl, absolvovaný študijný odbor alebo učebný odbor, dátum začatia a dátum skončenia štúdia, spôsob skončenia štúdia,
 2. jazykové znalosti,
 3. vodičské oprávnenie,
 4. platné osvedčenia, ďalšia odborná príprava,
 5. znalosti a zručnosti,
- c) percentuálna miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť,
- d) údaje o osobných a rodinných pomeroch súvisiacich so sprostredkovaním zamestnania, a to
 1. meno, priezvisko, rodné číslo, zdravotné obmedzenie nezaopatreného dieťaťa,
 2. údaje o manželke alebo manželovi – meno, priezvisko, adresa pobytu, miesto výkonu zamestnania, zmennosť zamestnania,
- e) ďalšie údaje, ktoré sú v súlade s účelom spracovania a sú nevyhnutné na účel poskytovania služieb zamestnanosti.

F. Sociálna poisťovňa poskytuje podľa § 67 ods. 6 ústrediu tieto údaje o fyzických osobách a právnických osobách zo svojho informačného systému:

- a) meno a priezvisko,
- b) identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia,
- c) dátum začatia a skončenia evidencie v registri poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia a druh právneho vzťahu sociálneho poistenia,
- d) rozsah sociálneho poistenia,
- e) názov a kód zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,
- f) údaje o vymeriavacom základe,
- g) údaje súvisiace s poskytovaním dávok sociálneho poistenia,
- h) percentuálna miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť,
- i) **údaj o dovŕšení veku potrebného na nárok na starobný dôchodok podľa osobitného predpisu,¹⁵⁾**
- j) názov a identifikačné číslo zamestnávateľa.

G. Ministerstvo školstva poskytuje podľa § 67 ods. 8 ústrediu tieto osobné údaje o absolventoch stredných škôl a vysokých škôl:

- a) rodné číslo žiaka alebo študenta,
- b) dátum narodenia žiaka alebo študenta,
- c) meno a priezvisko žiaka alebo študenta,
- d) miesto trvalého pobytu alebo prechodného pobytu žiaka alebo študenta,
- e) názov školy alebo školského zariadenia žiaka alebo študenta,
- f) dátum začatia a skončenia štúdia žiaka alebo študenta,
- g) typ skončenia štúdia žiaka alebo študenta,
- h) forma štúdia žiaka alebo študenta,
- i) ukončené, dosiahnuté vzdelanie absolventa,
- j) dosiahnutý stupeň vzdelania absolventa,
- k) kód ISCED dosiahnutého stupňa vzdelania absolventa,
- l) študijný odbor absolventa,
- m) druh štúdia absolventa.

H. Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou poskytuje podľa § 67 ods. 9 ústrediu tieto osobné údaje z centrálného registra poistencov:

- a) číslo pobočky zdravotnej poisťovne,
- b) identifikátor poistenca
- c) rodné číslo poistenca,
- d) meno, priezvisko a rodné priezvisko poistenca,
- e) dátum narodenia poistenca,
- f) miesto trvalého pobytu alebo prechodného pobytu poistenca.

I. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky poskytuje podľa § 67 ods. 10 ústrediu tieto osobné údaje zo živnostenského registra:

- a) obchodné meno fyzickej osoby,
- b) identifikačné číslo fyzickej osoby,
- c) bydlisko a miesto podnikania, ak sa líši od bydliska fyzickej osoby,
- d) deň zápisu fyzickej osoby do živnostenského registra,
- e) predmet činnosti fyzickej osoby.

J. Evidencia fyzických osôb, ktorým sprostredkovateľ sprostredkoval zamestnanie za úhradu, podľa § 28 písm. a) obsahuje tieto údaje:

- a) meno a priezvisko,
- b) rodné číslo alebo iný identifikátor, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny,
- c) pohlavie,
- d) adresa trvalého pobytu,
- e) adresa miesta pobytu na území Slovenskej republiky, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny,
- f) názov štátu, ktorého je občan členského štátu Európskej únie alebo štátny príslušník tretej krajiny občanom,
- g) názov, sídlo, identifikačné číslo organizácie alebo iný identifikátor, ak ide o zamestnávateľa so sídlom v zahraničí, a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa, u ktorého bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu,
- h) druh sprostredkovaného pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
- i) názov a kód sprostredkovaného zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,
- j) názov štátu, ak bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu v zahraničí,
- k) dátum sprostredkovania zamestnania,
- l) obdobie, počas ktorého by sa malo sprostredkované zamestnanie vykonávať,
- m) dátum skutočného nástupu do sprostredkovaného zamestnania a dĺžka trvania sprostredkovaného zamestnania.

K. Evidencia dočasných agentúrnych zamestnancov podľa § 31 ods. 1 písm. f) obsahuje tieto údaje:

- a) meno a priezvisko,
- b) rodné číslo alebo iný identifikátor, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny,
- c) pohlavie,
- d) adresa trvalého pobytu,
- e) adresa miesta pobytu na území Slovenskej republiky, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny,
- f) názov štátu, ktorého je občan členského štátu Európskej únie alebo štátny príslušník tretej krajiny občanom,
- g) obdobie trvania pracovného pomeru s agentúrou dočasného zamestnávania,
- h) názov, sídlo, identifikačné číslo organizácie a druh ekonomickej činnosti užívateľského zamestnávateľa,
- i) názov a kód vykonávaného zamestnania počas dočasného pridelenia podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,

SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- j) obdobie trvania dočasného pridelenia agentúrneho zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi,
- k) dátum predčasného ukončenia dočasného pridelenia.

L. Evidencia občanov so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných občanov a zamestnávateľov, ktorým agentúra podporovaného zamestnávania poskytuje služby, podľa § 58 ods. 13 písm. c) obsahuje tieto údaje:

- a) osobné údaje občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov, a to:
 - 1. meno a priezvisko,
 - 2. rodné číslo alebo iný identifikátor, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny,
 - 3. pohlavie,
 - 4. adresa trvalého pobytu,
 - 5. adresa miesta pobytu na území Slovenskej republiky, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny,
 - 6. názov štátu, ktorého je občan členského štátu Európskej únie alebo štátny príslušník tretej krajiny občanom,
 - 7. informácia, či ide o občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 bez špecifikácie zdravotného postihnutia,
 - 8. druh a počet poskytnutých služieb za určené obdobie,
 - 9. názov, sídlo, identifikačné číslo organizácie alebo iný identifikátor, ak ide o zamestnávateľa so sídlom v zahraničí, a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa, u ktorého bolo sprostredkované zamestnanie,
 - 10. druh sprostredkovaného pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
 - 11. názov a kód sprostredkovaného zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní,
 - 12. názov štátu, ak bolo sprostredkované zamestnanie v zahraničí,
 - 13. dĺžka trvania sprostredkovaného zamestnania,
- b) údaje o zamestnávateľovi, a to:
 - 1. názov, sídlo, identifikačné číslo organizácie alebo iný identifikátor, ak ide o zamestnávateľa so sídlom v zahraničí, a druh ekonomickej činnosti,
 - 2. druh a počet poskytnutých služieb za určené obdobie.

M. Evidencia zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, podľa § 63 ods. 1 písm. c) obsahuje tieto údaje:

- a) meno a priezvisko,
- b) rodné číslo alebo iný identifikátor, ak ide o občana členského štátu Európskej únie alebo o štátneho príslušníka tretej krajiny,
- c) percentuálna miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť,
- d) dátum uznania za invalidného,
- e) dátum vzniku pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
- f) názov a kód zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní.

Komentár k prílohe č. 1

Upozornenie

[príloha č. 1 písm. C]

Z evidencie zamestnávateľov sa na účely vyhľadávania voľných pracovných miest a zo zoznamu chránených dielní a chránených pracovísk vypúšťajú údaje o druhu vlastníctva, type zriaďovateľa a bankovom spojení, ktorých sledovanie sa ukázalo byť v podmienkach aplikačnej praxe ako nadbytočné.

[príloha č. 1 nové písmeno E]

Úprava rámcovo určuje obsah evidencie osôb v hmotnej núdzi v rozsahu údajov potrebných na sprostredkovanie vhodného zamestnania osobe v hmotnej núdzi vo väzbe na úpravy zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

[príloha č. 1 písm. F nové písmeno i)]

Právnu úpravou sa na účely poskytovania služieb zamestnanosti rozširuje okruh údajov poskytovaných Sociálnou poisťovňou o údaj o dovŕšení veku potrebného na nárok na starobný dôchodok.

[príloha č. 1 písm. G]

Vecná úprava v nadväznosti na skutočnosť, že Ústav informácií a prognóz školstva bol zrušený ku dňu 31. decembra 2013 zlúčením s Centrom vedecko-technických informácií Slovenskej republiky.

[nadpis prílohy č. 2]

Úpravou nadpisu sa zoznam dokladov na účely sprostredkovania zamestnania stanovuje aj pre osoby v hmotnej núdzi vo väzbe na navrhované úpravy zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (čl. III).

[príloha č. 2 písm. B úvodná veta]

Úpravou sa na účely sprostredkovania zamestnania ustanovuje zoznam dokladov, ktoré osoba v hmotnej núdzi predkladá úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Príloha č. 1a
k zákonu č. 5/2004 Z. z.

Zrušená.

Príloha č. 2
k zákonu č. 5/2004 Z. z.

ZOOZNAM DOKLADOV, KTORÉ SÚ SÚČASŤOU ŽIADOSTI O ZARADENIE DO EVIDENCIE UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE, A DOKLADOV, KTORÉ UCHÁDZAČ O ZAMESTNANIE A OSOBA V HMOTNEJ NÚDZI PREDKLADÁ NA ÚČELY SPROSTREDKOVANIA ZAMESTNANIA

A. Súčasťou žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 34 ods. 2 sú tieto doklady:

- a) kópia potvrdenia o zamestnaní⁽⁶⁵⁾ alebo dokladu o spôsobe skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu nie je uvedený v potvrdení o zamestnaní alebo ak sa potvrdenie o zamestnaní nevydáva,
- b) kópia dokladu o skončení alebo pozastavení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- c) čestné vyhlásenie, že nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu,⁽¹³⁾

SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- d) kópia dohody alebo zmluvy, na základe ktorej vykonáva zárobkovú činnosť podľa § 6 ods. 2,
- e) potvrdenie o ukončení školy,
- f) čestné vyhlásenie o skončení osobnej celodennej starostlivosti o blízku osobu,
- g) doklad o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti,
- h) potvrdenie o prepustení z väzby a potvrdenie o prepustení z výkonu trestu odňatia slobody,

B. Uchádzač o zamestnanie a osoba v hmotnej núdzi na účely sprostredkovania zamestnania predkladá tieto doklady:

- a) rozhodnutie alebo oznámenie o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť alebo posudok útvaru sociálneho zabezpečenia vydaný podľa osobitného predpisu,¹⁴⁾ ak občan uvedený doklad má vydaný,
- b) rozhodnutie alebo oznámenie Sociálnej poisťovne o invalidite alebo percentuálnej miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť alebo posudok útvaru sociálneho zabezpečenia vydaný podľa osobitného predpisu,¹⁴⁾
- c) právoplatné rozhodnutie súdu vo veci neplatnosti rozviazania pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu,
- d) kópia dokladu o dosiahnutom stupni vzdelania,
- e) kópie dokladov o nadobudnutých zručnostiach a oprávneniach.

Príloha č. 3
k zákonu č. 5/2004 Z. z.

ZOZNAM SKENOVANÝCH DOKLADOV PREDKLADANÝCH NA ÚČELY TOHTO ZÁKONA

Ústredie a úrad vytvárajú elektronické dokumenty z týchto dokladov:

- a) doklady uvedené v prílohe č. 2,
- b) všetky žiadosti podané právnickou osobou alebo fyzickou osobou a ich prílohy,
- c) vyjadrenia právnických osôb a fyzických osôb,
- d) zmluvy o pracovnom pomere, o obdobnom pracovnom vzťahu, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- e) oprávnenie na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,
- f) potvrdenie o výške príjmu zo zárobkovej činnosti,
- g) potvrdenie o hľadaní zamestnania,
- h) vyjadrenia zamestnávateľov,
- i) nahlášky voľných pracovných miest,
- j) doklad o dočasnej pracovnej neschopnosti,
- k) rozhodnutie o dôchodkoch,
- l) dokumenty o skončení pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu,
- m) čestné vyhlásenia,
- n) bankové výpisy,
- o) mesačné výkazy Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní,
- p) ročné výkazy o plnení povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím,
- r) dohody medzi úradom a právnickými osobami alebo fyzickými osobami, úradom a uchádzačmi o zamestnanie, úradom a záujemcami o zamestnanie a dokumenty vyplývajúce z týchto dohôd,

- s) potvrdenia daňového úradu, Sociálnej poisťovne, zdravotnej poisťovne, inšpektorátu práce a iných inštitúcií vydané na účely tohto zákona,
- t) rozhodnutia súdov vo veci neplatnosti rozviazania pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu,
- u) ďalšie doklady predložené ústrediu a úradu na účely tohto zákona.

Príloha č. 4
k zákonu č. 5/2004 Z. z.
v znení zákona č. 223/2011 Z. z.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

1. Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 dopĺňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú. v. ES L 206, 29.7.1991).
2. Smernica Európskeho parlamentu a rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 18, 21.1.1997).
3. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový a etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1; Ú. v. ES L 180, 19. 7. 2000).
4. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000).
5. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006).
6. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu (Ú. v. EÚ, L 376, 27. 12. 2006).
7. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov (Ú. v. EÚ L 168, 30. 6. 2009).
8. Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 19/zv. 6; Ú. v. EÚ L 16, 23. 1. 2004) v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/51/EÚ z 11. mája 2011 (Ú. v. EÚ L 132, 19. 5. 2011).
9. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ kap. 5/zv. 5; Ú. v. EÚ L 158, 30. 4. 2004) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 27. 5. 2011).
10. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/95/EÚ z 13. decembra 2011 o normách pre oprávnenie štátnych príslušníkov tretej krajiny alebo osôb bez štátneho občianstva mať postavenie medzinárodnej ochrany, o jednotnom postavení utečencov alebo osôb oprávnených na doplnkovú ochranu a o obsahu poskytovanej ochrany (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 337,

■ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

20. 12. 2011).

11. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (Ú. v. EÚ L 343, 23. 12. 2011).
12. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28. 3. 2014).
13. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu (Ú. v. EÚ L 157, 27. 5. 2014).
14. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801 z 11. mája 2016 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdia, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair (Ú. v. EÚ L 132, 21. 5. 2016).
15. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28. 10. 2021).

Zamestnávanie



Objednávajúte alebo predplatíte si telefonicky: **041/56 52 871, 879, 0915 033300**,
poradca@poradca.sk, e-shop www.poradca.sk, posielame poštou alebo kuriérom