

## Vážime si vaše súkromie

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

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

# Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Úvodná stránka](#) > [Európsky orgán práce ELA](#) > [Pracovný čas](#)

## Pracovný čas

Zákonom stanovený pracovný čas zamestnanca v SR je **najviac 40 hodín týždenne**. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac **38 a 3/4 hodiny týždenne** a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac **37 a 1/2 hodiny týždenne**.

**Pracovný čas môže byť rozvrhnutý** : rovnomerne alebo nerovnomerne.

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce **nadčas nesmie prekročiť 48 hodín** .

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na **odpočinok** a jedenie v trvaní **30 minút** . Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

Zákonník práce taktiež upravuje **nepretržitý denný odpočinok a to v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín** , nepretržitý odpočinok v týždni a to 2 po sebe nasledujúce dni raz za týždeň, prácu v dňoch pracovného pokoja, prácu v noci a prácu nadčas. Nie je bežné pracovať nadčas a v prípade práce nadčas zamestnanec patrí okrem mzdy aj mzdové zvýhodnenie. **Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich** , ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

### **NEPRIEHLADNITE – zavedenie inštitútu dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce**

Dňa **1.1.2023** nadobudol účinnosť zákon č. 248/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Cieľom zákona je **zjednodušenie zamestnávania a zníženie ceny práce, resp. mzdových nákladov zamestnávateľa pri zamestnávaní pracovníkov, ktorí vykonávajú sezónne práce vo vymedzených sektoroch hospodárstva** (poľnohospodárstvo, cestovný ruch, potravinárstvo, lesné hospodárstvo – viď príloha 1b k zákonu č. 311/2001 Z. z., verzia účinná od 1.1.2023). Novelou sa do Zákonníka **práce zavádza nový inštitút sezónnej práce na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce** (poddruh dohody o pracovnej činnosti). Na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce bude možné vykonávať pracovnú činnosť **v rozsahu najviac 520 hodín v kalendárnom roku** .

**Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce:**

- sa do rozsahu pracovnej činnosti započítava aj **pracovná činnosť** vykonávaná zamestnancom **pre toho istého zamestnávateľa** na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce,
- **priemerný týždenný pracovný čas** za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, **nesmie presiahnuť 40 hodín** .
- dohodu možno uzatvoriť **najviac na 8 mesiacov** .

Fyzická osoba v právnom vzťahu založenom dohodou o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce má zároveň byť **zamestnancom na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti** , a to bez ohľadu na to, či uvedená dohoda zakladá fyzickej osobe právo na príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Zároveň sa zavádza **nová odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci** na účely určenia vymeriavacieho základu na platenie poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti **vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu** platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné (ak vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je za kalendárny mesiac nižší ako výška odvodovej odpočítateľnej položky pri sezónnej práci, odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci je vo výške tohto vymeriavacieho základu).

[Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce](#)

[Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení](#)

[Zákon č. 248/2022 Z. z., ktorým sa dopĺňa Zákonník práce](#)