

Zamestnávanie v strednej a východnej Európe: Prehľad dôležitých pracovnoprávných aspektov | Infografika

25.8.2026 - | Accace

Flexibilná legislatíva v oblasti zamestnávania je základnou podmienkou pre vznik nových spoločností a rast existujúcich, či vytváranie nových pracovných miest. Krajiny strednej a východnej Európy majú v oblasti pracovného práva svoje špecifiká, no napriek tomu stále ostávajú zaujímavé pre investorov.

V našej infografike vám prinášame **prehľad pracovného práva v Európe** a porovnanie jednotlivých aspektov medzi krajinami ako je Slovensko, Česká republika, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko a Ukrajina.

Pracovné zmluvy na dobu určitú

Podľa miestnej legislatívy existujú dva typy pracovných zmlúv: na dobu určitú a dobu neurčitú. V prípade zmlúv na dobu určitú stanovuje zákon niekoľko podmienok a obmedzení.

V Poľsku možno pracovnú zmluvu uzatvoriť na skúšobnú dobu, na dobu určitú alebo na dobu neurčitú.

* Zmluva uzatvorená po dosiahnutí maximálneho počtu predĺžení sa automaticky považuje za pracovný pomer na dobu neurčitú.

** **Česká republika:** Ak je pracovný pomer uzatvorený na zastupovanie zamestnanca počas materskej, otcovskej alebo rodičovskej dovolenky, môže byť dohodnutý na celkové obdobie najviac 9 rokov bez obmedzenia počtu predĺžení alebo opätovných uzatvorení. Naďalej však platí, že jedna pracovná zmluva na dobu určitú nesmie presiahnuť 3 roky.

*** **Maďarsko:** Trvanie pracovného pomeru na dobu určitú nesmie presiahnuť 5 rokov vrátane obdobia jeho predĺženia a obdobia ďalšieho pracovného pomeru na dobu určitú, ktorý bol uzatvorený do 6 mesiacov od skončenia predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú. Predĺženie pracovného pomeru alebo uzatvorenie nového pracovného pomeru na dobu určitú do 6 mesiacov od skončenia predchádzajúceho je možné len v prípade oprávneného záujmu zamestnávateľa. Ak je nový pracovný pomer uzatvorený na rovnakú alebo podobnú pracovnú pozíciu, nemožno dohodnúť skúšobnú dobu.

**** **Poľsko:** Obdobie 2 roky a 9 mesiacov predstavuje celkové trvanie po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv.

***** **Ukrajina:** Trvanie nie je striktne obmedzené (napríklad môže byť 1 rok alebo aj dlhšie), musí však byť riadne odôvodnené. V opačnom prípade môže byť pracovný pomer prekvalifikovaný na pracovný pomer na dobu neurčitú. Pri dočasných pracovníkoch je štandardná dĺžka najviac 4 mesiace a pri sezónnych pracovníkoch najviac 6 mesiacov. Zákon nestanovuje pevný limit počtu predĺžení pracovnej zmluvy na dobu určitú, každé predĺženie však musí byť riadne odôvodnené.

***** **Rumunsko:** Medzi tými istými zmluvnými stranami možno uzatvoriť najviac tri po sebe

nasledujúce pracovné zmluvy na dobu určitú. Za po sebe nasledujúce sa považujú zmluvy uzatvorené do 3 mesiacov od skončenia predchádzajúcej zmluvy na dobu určitú, pričom každá z nich nesmie trvať dlhšie ako 12 mesiacov. Maximálna zákonná dĺžka pracovných zmlúv na dobu určitú medzi tými istými stranami tak môže dosiahnuť 60 mesiacov, teda 36 mesiacov pri prvej zmluve a po 12 mesiacov pri každej z ďalších dvoch nadväzujúcich zmlúv.

***** **Slovensko:** Celkové trvanie pracovného pomeru na dobu určitú vrátane jeho predĺžení nesmie presiahnuť 2 roky.

Skúšobná doba

Počas skúšobnej doby môžu obe strany ukončiť pracovný pomer bez obmedzení.

* **Česká republika:** Skúšobná doba nesmie byť dlhšia ako polovica dohodnutej dĺžky pracovného pomeru a musí byť dohodnutá písomne najneskôr v deň nástupu do práce. Počas skúšobnej doby zamestnávateľ nesmie ukončiť pracovný pomer v priebehu prvých 14 kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (vrátane karantény).

** **Maďarsko:** Zmluvné strany si môžu v pracovnej zmluve dohodnúť skúšobnú dobu v trvaní najviac 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru. Ak bola pôvodne dohodnutá kratšia skúšobná doba, možno ju predĺžiť, avšak len raz. Celková dĺžka skúšobnej doby ani po predĺžení nesmie presiahnuť 3 mesiace.

*** **Poľsko:** Skúšobná doba sa uzatvára formou osobitnej pracovnej zmluvy na skúšobnú dobu, a to najviac na 3 mesiace. Ak je zámerom uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu určitú kratšiu ako 6 mesiacov, skúšobná doba môže trvať najviac 1 mesiac. Ak má byť následne uzatvorená pracovná zmluva na dobu určitú v trvaní najmenej 6 mesiacov a menej ako 12 mesiacov, skúšobná doba môže trvať najviac 2 mesiace. Strany sa zároveň môžu dohodnúť na predĺžení zmluvy o obdobie čerpania dovolenky alebo inej odôvodnenej neprítomnosti zamestnanca.

**** **Rumunsko:** Pri pracovných zmluvách na krátkodobé obdobie možno dohodnúť osobitnú skúšobnú dobu v závislosti od dĺžky pracovného pomeru, ako to stanovuje zákon. Existujú aj viaceré výnimky, keď sa skúšobná doba určuje podľa kategórie zamestnanca, typu pracovnej zmluvy a ďalších okolností. Napríklad pri zamestnancoch so zdravotným znevýhodnením je minimálna skúšobná doba 45 pracovných dní, pričom pri pracovných zmluvách na dobu určitú sa jej dĺžka odvíja od trvania pracovného pomeru.

***** **Slovensko:** Skúšobná doba musí byť dohodnutá písomne a uvedená v pracovnej zmluve. Pri pracovných pomeroch na dobu určitú nesmie presiahnuť polovicu dohodnutej dĺžky pracovného pomeru.

***** **Ukrajina:** Skúšobná doba je 1 mesiac pre vybrané kategórie zamestnancov (napríklad technický a výrobný personál). Vo výnimočných prípadoch ju možno predĺžiť až na 6 mesiacov, ak s tým súhlasí odborová organizácia (ak u zamestnávateľa pôsobí).

Pracovná doba

Štandardné pracovné zmluvy*

* Presné podmienky výkonu nadčasovej práce, ako aj príslušné limity za týždeň, mesiac alebo rok, upravuje legislatíva jednotlivých krajín.

**** Česká republika:** Rozsah nadčasovej práce možno na základe dohody so zamestnancom zvýšiť až na 416 hodín za 52 týždňov.

***** Maďarsko:** Okrem základného limitu 250 hodín môže zamestnávateľ nariadiť ďalších maximálne 150 hodín nadčasovej práce za kalendárny rok, ak sa na tom zamestnanec a zamestnávateľ písomne dohodnú (tzv. dobrovoľné nadčasy). Zamestnanec môže od tejto dohody odstúpiť ku koncu príslušného kalendárneho roka.

****** Poľsko:** Maximálny rozsah nadčasovej práce možno zvýšiť až na 416 hodín ročne.

******* Rumunsko:** Základným pravidlom je, že maximálny pracovný čas vrátane nadčasov nesmie presiahnuť 48 hodín týždenne. Výnimočne však môže byť tento limit prekročený, ak priemerný týždenný pracovný čas vypočítaný za referenčné obdobie 4 kalendárnych mesiacov nepresiahne 48 hodín týždenne. V určitých odvetviach, organizáciách alebo profesiách určených príslušnou kolektívnou zmluvou možno dohodnúť aj dlhšie referenčné obdobie, najviac však 6 mesiacov.

******* Slovensko:** Rozsah nadčasovej práce možno zvýšiť až na 400 hodín ročne, pričom je potrebný súhlas zamestnanca.

******* Ukrajina:** Počas stanného práva sa obmedzenia týkajúce sa nadčasovej práce neuplatňujú, takže zamestnanci môžu pracovať nad rámec bežného pracovného času, pričom za nadčasy im patrí mzda vo výške dvojnásobku štandardnej sadzby. Výkon nadčasovej práce je dobrovoľný a vyžaduje si písomný súhlas zamestnanca. Niektoré skupiny zamestnancov, napríklad tehotné zamestnankyne a ďalšie zraniteľné osoby, môžu pracovať nadčas len na základe svojho písomného súhlasu. Náhradné voľno namiesto finančnej kompenzácie nie je prípustné.

Dovolenka

Nárok na dovolenku sa stanovuje podľa odpracovanej doby.

*** Česká republika:** Zamestnanci majú nárok na 4 týždne dovolenky za kalendárny rok. Zákon zároveň priznáva nárok na dodatkovú dovolenku pre vybrané náročné profesie, a to v rozsahu určeného týždenného pracovného času.

**** Poľsko:** Nárok na dovolenku je 20 dní, ak je zamestnanec zamestnaný menej ako 10 rokov, alebo 26 dní, ak je zamestnaný najmenej 10 rokov. Okrem toho majú zamestnanci nárok na 5 dní ročne na starostlivosť o člena rodiny zo zdravotných dôvodov, 2 dni ročne na starostlivosť o dieťa a 2 dni ročne z dôvodu vyššej moci.

***** Rumunsko:** Zákon priznáva nárok na dodatkovú dovolenku určitým kategóriám zamestnancov, napríklad zamestnancom pracujúcim v náročných, nebezpečných alebo zdraviu škodlivých podmienkach, nevidiacim zamestnancom, zamestnancom so zdravotným postihnutím a mladistvým do 18 rokov.

****** Slovensko:** Minimálny nárok na dovolenku je 4 týždne ročne. Zamestnanci, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov, ako aj zamestnanci trvalo sa starajúci o dieťa, majú nárok na 5 týždňov dovolenky. Ak zamestnanec počas roka začne alebo prestane poskytovať trvalú starostlivosť o dieťa, vzniká mu nárok na pomernú časť dodatočného týždňa dovolenky podľa obdobia, počas ktorého sa o dieťa staral.

******* Ukrajina:** Počas stanného práva môže zamestnávateľ po dohode so zamestnancom odložiť

čerpanie plánovanej dovolenky, ak si to vyžadujú prevádzkové potreby. Poskytovanie dodatočnej dovolenky môže byť počas stanného práva upravené v závislosti od prevádzkových požiadaviek, pričom musia byť vždy dodržané minimálne zákonné nároky.

Výpovedná doba

Podanie výpovede bez udania dôvodu zo strany zamestnanca definujú miestne predpisy. Platí však, že dĺžka výpovednej doby závisí od okolností ukončenia zmluvy.

* **Česká republika:** Štandardná výpovedná doba je 2 mesiace. Pri výpovedi z dôvodov súvisiacich s porušením pracovných povinností alebo nesplnením požiadaviek na výkon práce je výpovedná doba 1 mesiac.

** **Maďarsko:** Štandardná výpovedná doba je 30 dní. Ak pracovný pomer ukončuje zamestnávateľ, výpovedná doba sa predlžuje o 5 až 60 dní v závislosti od celkovej dĺžky predchádzajúceho pracovného pomeru zamestnanca.

*** **Poľsko:** Pri pracovných zmluvách na dobu určitú aj neurčitú je výpovedná doba 2 týždne, ak pracovný pomer trval menej ako 6 mesiacov, 1 mesiac, ak pracovný pomer trval najmenej 6 mesiacov, 3 mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej 3 roky. Skúšobná doba sa do výpočtu výpovednej doby nezapočítava.

Pri pracovnej zmluve na skúšobnú dobu: 3 pracovné dni, ak skúšobná doba nepresahuje 2 týždne, 1 týždeň, ak skúšobná doba presahuje 2 týždne, 2 týždne, ak je skúšobná doba dohodnutá na 3 mesiace.

**** **Rumunsko:** Pri výpovedi podanej zamestnancom je výpovedná doba najviac 20 pracovných dní pre zamestnancov na výkonných pozíciách a najviac 45 pracovných dní pre zamestnancov na manažérskych pozíciách. Pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa má zamestnanec nárok najmenej na 20 pracovných dní výpovednej doby bez ohľadu na typ pracovnej pozície.

***** **Slovensko:** Výpovedná doba je 1 mesiac, ak pracovný pomer trval menej ako 1 rok, a 2 mesiace v ostatných prípadoch. Pri skončení pracovného pomeru z dôvodu zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa, nadbytočnosti zamestnanca alebo jeho zdravotného stavu je výpovedná doba 2 mesiace pri pracovnom pomere trvajúcom 1 až 5 rokov, 3 mesiace pri pracovnom pomere trvajúcom viac ako 5 rokov.

***** **Ukrajina:** Štandardná výpovedná doba je 14 dní. V prípade hromadného prepúšťania, znižovania stavu zamestnancov alebo ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, môže byť výpovedná doba predĺžená na 2 až 3 mesiace.

<https://www.accace.sk/zamestnavanie-v-strednej-a-vychodnej-europe>