

## 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 Vašmu 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 „Prijat' všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokovať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

# Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Úvodná stránka](#) > [Pracovná mobilita cudzincov](#) > [Zamestnávanie cudzincov](#) > [Povinnosti pri zamestnávaní cudzincov](#)

## Povinnosti pri zamestnávaní cudzincov

### Povinnosti zamestnávateľa

#### Ohlasovacia povinnosť

Zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, je povinný písomne nahlásiť úradu, resp. Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny (v prípade žiadosti o Modrú kartu) voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku:

- najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o Modrú kartu,
- najmenej 20 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta; najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania,
- najmenej 10 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ak sa vyžaduje povolenie na zamestnanie; alebo najmenej 5 pracovných dní pred podaním žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania.

#### Zamestnávateľ je povinný

- písomne informovať úrad práce, sociálnych vecí a rodiny 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,
- ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľ Modrej karty, túto povinnosť plní zamestnávateľ vo vzťahu k Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny,
- písomne informovať úrad, ak štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bolo udelené povolenie na zamestnanie alebo ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, nenastúpil do zamestnania, do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce,
- poskytovať písomne údaje na formulári, ktorého vzor určí ústredie, najneskôr do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a odo dňa skončenia zamestnania občana členského štátu Európskej únie, jeho rodinných príslušníkov a štátneho príslušníka tretej krajiny,
- doložiť povinné prílohy k formuláru, ktoré ustanovuje § 23b ods. 6 zákona o službách zamestnanosti <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/>

#### Povinnosť informujúcej organizácie, resp. zamestnávateľa zabezpečiť ubytovanie

### Ktorých cudzincov môže zamestnávateľ zamestnať automaticky

Zamestnávateľ môže zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny (z krajiny mimo EU a EHP),

- ktorý má udelený **trvalý pobyt v SR** (trvalým pobytom sa rozumie „trvalý pobyt na 5 rokov, „trvalý pobyt na neobmedzený čas, alebo „dlhodobý pobyt“),
- ktorý je **rodinným príslušníkom občana členského štátu Európskej únie** a ktorý má právo na pobyt na území Slovenskej republiky,
- ktorý má udelený prechodný pobyt **na účel zlúčenia rodiny** :
  1. **po uplynutí 12 mesiacov** nepretržitého pobytu na území Slovenskej republiky od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny,
  2. ktorý je rodinným príslušníkom držiteľa modrej karty,
- ktorý má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie **Slováka žijúceho v zahraničí** ,
- ktorý má udelený prechodný pobyt **na účel štúdia** a výkon jeho práce nepresiahne u všetkých zamestnávateľov 10 hodín týždenne alebo 20 hodín týždenne, ak je študentom vysokej školy, alebo tomu zodpovedajúci počet dní alebo mesiacov za rok,
- ktorý je **žiadateľom o udelenie azylu** (po 9 mesiacoch od podania žiadosti o udelenie azylu),
- ktorému bol udelený **azyl** ,
- ktorému bola poskytnutá **doplnková ochrana** ,
- ktorý úspešne absolvoval štúdium na strednej škole alebo štúdium na vysokej škole na území Slovenskej republiky a bude mu udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,
- 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 pracovnoprávneho vzťahu alebo vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo **90 dní v kalendárnom roku**,
- ktorý má udelené národné vízum a na ktorého sa vzťahuje program pracovnej dovolenky, ktorý schválila vláda Slovenskej republiky.

Ďalšie kategórie zamestnancov sú upravené v § 23a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

### Občanov členského štátu EU a EHP môže zamestnávateľ zamestnať za rovnakých podmienok ako slovenského občana

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.

Zamestnávateľ je povinný písomne informovať úrad, ak štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bolo udelené povolenie na zamestnanie alebo ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, nenastúpil do zamestnania, do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce.