



Naše číslo:
18049/2026-5.1.2
01268/2026

V Bratislave dňa 9. januára 2026

**Metodický pokyn č. 1/2026 k praktickej aplikácii § 15 ods. 6 zákona č. 25/2025 Z. z.
Stavebný zákon a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Stavebný zákon) (ďalej len
„Stavebný zákon“)**

Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky (ďalej len „Úrad“) v zmysle § 13 písm. e) Stavebného zákona vydáva v súvislosti s praktickou aplikáciou § 15 ods. 6 Stavebného zákona tento metodický pokyn.

I. Právne postavenie zamestnanca stavebného úradu

Podľa § 15 ods. 6 Stavebného zákona „Výkon činnosti stavebného úradu personálne zabezpečujú minimálne **dvaja zamestnanci, ktorí spĺňajú osobitný kvalifikačný predpoklad odborného zamestnanca.**“

Podľa § 15 ods. 8 Stavebného zákona „Na postavenie a výkon práce zamestnancov stavebného úradu sa vzťahujú predpisy o výkone práce vo verejnom záujme.“

Podľa § 84 ods. 19 Stavebného zákona „Osobitný kvalifikačný predpoklad zamestnancov na stavebných úradoch získaný do 31. marca 2025 sa považuje za osobitný kvalifikačný predpoklad podľa tohto zákona. Osobitný kvalifikačný predpoklad zamestnancov podľa prvej vety treba obnoviť dopĺňujúcou odbornou prípravou do 31. marca 2029.“

Podľa § 84 ods. 22 Stavebného zákona „Obec je povinná personálne zabezpečiť výkon činnosti stavebného úradu podľa § 15 ods. 6 najneskôr od 1. januára 2026. Ak obec nezabezpečí výkon činnosti stavebného úradu najneskôr od 1. januára 2026 požadovaným personálnym obsadením, je povinná o tejto skutočnosti bezodkladne informovať regionálny úrad.“

Ak obec nezabezpečí výkon stavebného úradu v požadovanom personálnom obsadení **najmenej jeden rok** (tzn. k 1. januáru 2027) Úrad postupom podľa § 13 písm. k) Stavebného zákona určí, ktorý regionálny úrad bude po 1. januári 2027 vykonávať pôsobnosť stavebného úradu.

V prípade ak stavebný úrad nezabezpečí vo vyššie uvedenom časovom úseku výkon v požadovanom personálnom obsadení, avšak napriek tomu vykonáva všetky zákonom stanovené úkony (napríklad prostredníctvom jedného zamestnanca spĺňajúceho osobitný kvalifikačný predpoklad), nejedná sa o nečinnosť z dôvodu nedostatku zamestnancov a Úrad nepostupuje podľa § 13 písm. k) Stavebného zákona.

Stavebný zákon v súvislosti so zamestnancami stavebných úradov neustanovuje bližšie podrobnosti o druhu pracovného pomeru, rozsahu úväzku či iných náležitostiach zamestnancov stavebných úradov.

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) v § 2 ods. 1 ustanovuje **osobitnú definíciu zamestnanca**, ktorým je fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu na základe **pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru** k zamestnávateľovi uvedenému v § 1 ods. 2 pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj štatutárny orgán, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi.

V súlade s vyššie uvedeným **zamestnanec stavebného úradu:**

- je pri výkone práce vo verejnom záujme v pracovnoprávnom vzťahu k obci; to platí aj v prípade, ak sa jedná o spoločný obecný úrad, vytvorený za účelom zabezpečenia odborných podkladov pre výkon štátnej správy na úseku výstavby,
- pracovnoprávny vzťah zamestnanca je založený pracovnou zmluvou alebo dohodou o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru,
- spĺňa zákonom stanovené predpoklady pre výkon práce vo verejnom záujme podľa § 3 ods. 1 zákona o výkone prác vo verejnom záujme (**vrátane osobitného kvalifikačného predpokladu odborného zamestnanca** podľa § 17 Stavebného zákona v prípade, ak je odborným zamestnancom stavebného úradu).

II. Druh pracovného pomeru a rozsah úväzku

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme umožňuje založiť pracovný pomer zamestnanca dvoma spôsobmi – pracovnou zmluvou a dohodou o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

Pracovná zmluva

Definíciu a podstatné náležitosti pracovnej zmluvy upravujú § 42 a § 43 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), podľa ktorých je pracovná zmluva **písomnou** zmluvou, obsahujúcou identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. Súčasťou **každej** pracovnej zmluvy **musia byť** podstatné náležitosti (druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto alebo miesta výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky). Zákonník práce zároveň ponecháva zamestnávateľovi a zamestnancovi zmluvnú voľnosť, pokiaľ ide o dohodnutie ďalších podmienok zmluvy.

Dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

Zákonník práce v § 223 dáva zamestnávateľovi možnosť, aby za účelom plnenia svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb **výnimočne** uzatváral s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dohodou o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru je:

- a) dohoda o vykonaní práce,
- b) dohoda o pracovnej činnosti,
- c) dohoda o brigádnickej činnosti študentov.

Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce (§ 226 Zákonníka práce) môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára,

nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce **sa započítava** aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa **na základe inej dohody** o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplyva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

Dohoda o pracovnej činnosti

Podľa § 228a Zákonníka práce, na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu **najviac 10 hodín týždenne** (s výnimkou sezónnych prác). V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára; dohodu je možné uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študentov (§ 227 Zákonníka práce) môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo **štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku**. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Dohoda sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. Na základe dohody možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená.

Rozsah úväzku

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Podľa § 49 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže so zamestnancom **dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas**, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Toto ustanovenie sa aplikuje v prípadoch, keď bol pracovnoprávny vzťah zamestnanca stavebného úradu založený **pracovnou zmluvou**. Za zamestnanca v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas sa považuje zamestnanec, u ktorého **rozsah pracovného úväzku u zamestnávateľa v týždni nedosahuje hranicu určenú pre ustanovený týždenný pracovný čas** podľa § 85 Zákonníka práce.

Dohoda o vykonaní práce - rozsah odpracovaných hodín

Dohoda o vykonaní práce predpokladá rozsah odpracovaných hodín zamestnancom **v kalendárnom roku nepresahujúci 350 hodín. Do rozsahu odpracovaných hodín**

sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

Dohoda o pracovnej činnosti - rozsah odpracovaných hodín

Dohoda o pracovnej činnosti umožňuje zamestnancovi vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu **najviac 10 hodín týždenne počas obdobia maximálne 12 mesiacov**.

Dohoda o brigádnickej práci študentov - rozsah odpracovaných hodín

Na základe dohody o brigádnickej práci študentov je možné vykonávať prácu v rozsahu **najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného**

času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená. Dohodu o brigádnickej činnosti študentov je možné uzatvoriť len na dobu určitú, najviac na 12 mesiacov.

ZHRNUTIE

Zamestnanec stavebného úradu, ktorý spĺňa zákonom stanovené predpoklady pre výkon práce vo verejnom záujme (v prípade odborného zamestnanca stavebného úradu vrátane osobitného kvalifikačného predpokladu odborného zamestnanca podľa § 17 Stavebného zákona), môže vykonávať prácu na základe:

- pracovnej zmluvy,
- dohody o vykonaní práce,
- dohody o pracovnej činnosti alebo
- dohody o brigádnickej práci študentov.

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme neobsahuje špecifickú úpravu rozsahu úväzku zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme. Pri posudzovaní rozsahu úväzku zamestnanca stavebného úradu je preto potrebné zohľadniť podmienky pre typ zmluvy, ktorá založila vznik pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa tak, ako je uvedené vyššie.

III. Kvalifikačné predpoklady

Odborný zamestnanec stavebného úradu vykonávajúci úlohy činnosti stavebného úradu musí spĺňať osobitný kvalifikačný predpoklad, ktorým sa rozumejú kvalifikačné predpoklady vzdelania a praxe a súhrn teoretických vedomostí a praktických zručností pri aplikácii Stavebného zákona a súvisiacich právnych predpisov. Teoretické vedomosti a praktické zručnosti sa preverujú skúškou pred skúšobnou komisiou Úradu (§ 17 ods. 2 Stavebného zákona).

Kvalifikačným predpokladom vzdelania a praxe pre odborného zamestnanca stavebného úradu je

1. **vysokoškolské vzdelanie**
 - a. prvého stupňa, t. j. s titulom bakalár, v študijnom odbore právo
 - b. druhého stupňa v študijnom odbore architektúra a urbanizmus, stavebníctvo, geodézia a kartografia, strojárstvo, elektrotechnika, drevárstvo
 - c. druhého stupňa v inom študijnom odbore (ako sú odbory uvedené v písm. b.) a najmenej päť rokov praxe vo výkone stavebného úradu alebo
2. **úplné stredné odborné vzdelanie** zamerané na stavebníctvo, geodéziu a kartografiu, strojárstvo alebo elektrotechniku a najmenej tri roky praxe vo výkone stavebného úradu,

Podmienkou pre získanie osobitného kvalifikačného predpokladu zamestnanca stavebného úradu je absolvovanie odborného vzdelávania a zloženie záverečnej skúšky v súlade s vyhláškou č. 172/2025 Z. z. o obsahu a rozsahu odborného vzdelávania zamestnancov v stavebnom úrade, v regionálnom úrade a o spôsobe jeho zabezpečenia a postupe pri overovaní osobitného kvalifikačného predpokladu zamestnancov v stavebnom úrade a v regionálnom úrade. Odborná príprava zamestnanca sa môže začať najskôr po uplynutí doby 6 mesiacov praxe zamestnanca v stavebnom úrade alebo v Úrade; povinnosť prihlásiť zamestnanca na odbornú prípravu má zamestnávateľ.

ČASTO Kladené PRAKTICKÉ OTÁZKY

1. Odborná zamestnankyňa stavebného úradu čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku. Môže ju zamestnávateľ počas čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky zamestnať, aby zabezpečil požiadavku na minimálny počet zamestnancov stavebného úradu?

Áno, avšak pracovnoprávny vzťah musí rešpektovať obmedzenia založené zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) a zákonom č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rodičovskom príspevku“).

Materská dovolenka

Zákon o sociálnom poistení definuje zamestnanca na účely nemocenského poistenia ako fyzickú osobu v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti, podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti (okrem zákonom ustanovených výnimiek).

Materské je nemocenskou dávkou (§ 13 ods. 1 písm. e) zákona o sociálnom poistení), ktorá sa poskytuje matke dieťaťa po splnení stanovených podmienok. Zamestnankyňa poberajúca dávku materské môže súčasne vykonávať pracovnú činnosť, ale keďže dávka materské je vyplácaná na základe existujúcej pracovnej zmluvy, **z jednej pracovnej zmluvy nie je možné zároveň poberať mzdu aj materské**. Práca popri materskej dovolenke pre toho istého zamestnávateľa je teda možná, **nie však na tú istú pracovnú zmluvu** na tej istej pracovnej pozícii (**práca musí byť vykonávaná na základe iného pracovnoprávneho vzťahu**). Zamestnávateľ môže so zamestnankyňou, poberajúcou dávku materské popri už existujúcej pracovnej zmluve uzatvoriť:

1. **novú pracovnú zmluvu na inú pracovnú pozíciu** než je tá, v akej bol zamestnanec zamestnaný. Nová zmluva môže byť uzatvorená na dobu určitú alebo na dobu neurčitú,
2. **dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru** (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti).

Pri uzatváraní zmluvy, zakladajúcej nový pracovnoprávny vzťah, je potrebné vziať do úvahy aj iné požiadavky vyplývajúce zo zákona o sociálnom poistení, týkajúce sa splnenia podmienky zabezpečenia starostlivosti o dieťa na dennej báze či prípadné obmedzenia vo vzťahu k výške príjmu zamestnankyne, poberajúcej dávku materské.

Rodičovská dovolenka

Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa (§ 1 ods. 2 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Po prechode na rodičovskú dovolenku rodič pracovať **môže pokračovať v práci na zmluvu** uzatvorenú pred obdobím materskej dovolenky, na zmluvu/dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru uzatvorenú počas materskej dovolenky alebo na novo uzatvorenú zmluvu/dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Na rozdiel od materskej dovolenky, práca počas rodičovskej dovolenky nie je limitovaná žiadnymi obmedzeniami, pokiaľ ide o výšku príjmu.

2. Môže byť odborným zamestnancom stavebného úradu starosta inej obce?

Podľa § 13 ods. 5 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“) je starosta štatutárnym orgánom obce.

Funkcia starostu je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere (§ 2 ods. 1 zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest) a na výkon verejnej funkcie sa nevzťahuje ani zákon o výkone prác vo verejnom záujme.

Podľa čl. 2 ods. 1 písm. o) ústavného zákona č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení neskorších predpisov sa tento zákon vzťahuje aj na starostov obcí. Podľa čl. 5 ods. 1 citovaného predpisu „Verejný funkcionár nesmie vykonávať funkcie, zamestnania a činnosti, ktoré sú nezlučiteľné s funkciou verejného funkcionára podľa Ústavy Slovenskej republiky a zákonov.“

Zákon o obecnom zriadení v § 13 ods. 3 ustanovuje, ktoré funkcie sú nezlučiteľné s funkciou starostu; podľa písm. b) citovaného ustanovenia funkcia starostu je nezlučiteľná s funkciou zamestnanca obce, v ktorej bol zvolený okrem prípadu, ak bol ako zamestnanec obce dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie starostu podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce.

Zákon o obecnom zriadení ani Stavebný zákon však nevylučuje výkon funkcie starostu a súčasne vykonávanie činnosti odborného zamestnanca stavebného úradu pre inú obec.

Na základe uvedeného **starosta obce môže byť odborným zamestnancom stavebného úradu inej obce; to platí aj v prípade, ak si obce vytvoria spoločný obecný úrad za účelom zabezpečenia podkladov pre výkon štátnej správy na úseku výstavby.**

3. Môže jeden a ten istý zamestnanec vykonávať činnosť odborného zamestnanca vo viacerých stavebných úradoch?

Podľa § 9 ods. 1 prvej vety zákona o výkone práce vo verejnom záujme **vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu** u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2, **nesmie podnikat' alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť** a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Medzi zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 2 zákona o výkone práce vo verejnom záujme patrí aj **obec**.

Pokiaľ zamestnanec stavebného úradu splní podmienky podľa § 9 ods. 1 prvej vety zákona o výkone prác vo verejnom záujme (napr. vedúci stavebného úradu spoločného obecného úradu) tak nemôže vykonávať činnosť odborného zamestnanca na viacerých stavebných úradoch. Okrem uvedeného prípadu zákon o výkone práce vo verejnom záujme ani Zákonník práce nevylučuje, aby jeden a ten istý zamestnanec vykonával prácu pre viacerých zamestnávateľov. Podstatné je rozvrhnutie pracovného času tak, aby zamestnanec vedel riadne plniť pracovné úlohy u všetkých zamestnávateľov. Prípadné obmedzenie môže predstavovať § 83 Zákonníka práce, upravujúci výkon inej zárobkovej činnosti, ktorá má konkurenčný charakter k predmetu činnosti zamestnávateľa.

Podľa § 83 ods. 1 Zákonníka práce **zamestnanec** (teda aj zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme) môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa.

Úrad zastáva názor, že **činnosť stavebných úradov, ktorej rozsah je vymedzený zákonom, nemôže byť vo vzájomnej konkurencii**. Z tohto dôvodu nepotrebuje odborný zamestnanec stavebného úradu súhlas zamestnávateľa na výkon inej zárobkovej činnosti v zmysle § 83 ods. 1 Zákonníka práce.

ZHRNUTIE

Obec je povinná podľa § 84 ods. 22 Stavebného zákona personálne zabezpečiť výkon činnosti stavebného úradu podľa § 15 ods. 6 najneskôr od 1. januára 2026, pričom podľa § 15 ods. 6 Stavebného zákona „Výkon činnosti stavebného úradu personálne zabezpečujú minimálne dvaja zamestnanci, ktorí spĺňajú osobitný kvalifikačný predpoklad odborného zamestnanca.“.

Obec musí vo vzťahu k zabezpečeniu prenesenému výkonu štátnej správy stavebného úradu plniť formálne podmienky, ako aj materiálne podmienky. Splnenie formálnych podmienok si vyžaduje splnenie tých podmienok, ktoré sú kladené na formu stavebného úradu t.j. minimálne dvaja zamestnanci, spĺňajúci osobitný kvalifikačný predpoklad. Materiálnymi podmienkami sú podmienky pre reálne zabezpečenie činnosti stavebného úradu. Obec ako stavebný úrad alebo spoločný stavebný úrad tak musia zabezpečovať minimálne dvaja zamestnanci s osobitným kvalifikačným predpokladom na základe pracovnej zmluvy alebo dohôd o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru v úväzku pokrývajúcim potreby príslušného stavebného úradu alebo spoločného stavebného úradu tak, aby boli dodržiavané zákonné lehoty kladené na jednotlivé úkony stavebného úradu. Vymedzenie rozsahu konkrétnych úväzkov odborných zamestnancov (pozn. min. dvoch - § 15 ods. 6 Stavebného zákona) stavebných úradov je preto prísne individuálne a závisí od množstva podaní, ktoré konkrétny stavebný úrad rieši. Podstatné je, aby úväzky odborných zamestnancov boli dostatočné pre zabezpečenie všetkých úkonov stavebného úradu v zákonom stanovenej lehote.

V prípade ak stavebný úrad vykazuje neplnenie úkonov v zákonom stanovených lehotách možno mať za to, že nie je splnená materiálna podmienka zabezpečenia výkonu štátnej správy na úseku výstavby.

Poznámka: Toto usmernenie odzrkadľuje právny stav ku dňu jeho vydania a nenahrádza platné právne predpisy. V prípade zmeny legislatívy bude text usmernenia zodpovedajúcim spôsobom doplnený.

Ing. Roman Skorka
generálny riaditeľ sekcie