

Nový slovenský zákon o obchodnom registri a zákon o rovnakom odmeňovaní: Kľúčové zmeny pre podnikateľov v lete 2026



Leto 2026 prináša na Slovensko viacero významných legislatívnych zmien, ktoré majú dopad nielen na korporátne, ale aj pracovnoprávny rámec podnikateľského prostredia na Slovensku.

Zákon č. 29/2026 Z. z. (ďalej len „**nový zákon o obchodnom registri**“) účinný od **17. augusta 2026** so sebou prináša rozsiahle zmeny v oblasti zakladania obchodných spoločností, samotných zakladateľských dokumentov, a tiež zápisov do obchodného registra.

Zákon č. 76/2026 o rovnakom odmeňovaní (ďalej len „**zákon o rovnakom odmeňovaní**“), ktorým sa transponuje smernica (EÚ) 2023/970 a ktorý je účinný od **7. júna 2026**, zase zavádza rozsiahle nové povinnosti týkajúce sa rovnosti odmeňovania, monitorovania a oznamovacích povinností pre zamestnávateľov.

Kľúčové zmeny – nový zákon o obchodnom registri

- 1** Zakladateľské dokumenty všetkých typov obchodných spoločností musia byť po novom vyhotovené vo forme notárskej zápisnice alebo dokumentu autorizovaného advokátom – to isté platí aj pre kľúčové korporátne rozhodnutia a prevod obchodného podielu v s.r.o.
- 2** Údaje v online obchodnom registri budú mať právnu záväznosť – na preukázanie údajov o spoločnosti voči orgánom verejnej moci alebo obchodným partnerom už nebude potrebné predkladať úradné výpisy.
- 3** Notári môžu pôsobiť ako registrátori popri súdoch, najmä pri prvozápisoch a zmenách existujúcich zápisov pre všetky typy obchodných spoločností; notár, ktorý vyhotovil zakladateľský dokument, však nesmie vykonať aj samotný zápis do registra.
- 4** Plnú moc na úkony súvisiace so zápisom do obchodného registra možno udeliť výlučne advokátovi, notárovi alebo zamestnancovi spoločnosti – zakladateľské agentúry ani iní sprostredkovatelia tretích osôb už nemôžu vystupovať ako splnomocnení.

Zhrnutie – nový zákon o obchodnom registri

Nasledujúce zhrnutie uvádza kľúčové legislatívne zmeny a ich praktické dôsledky pre vašu spoločnosť.

Pôvodná právna úprava (účinná do 16. augusta 2026)	Nový zákon o obchodnom registri (účinný od 17. augusta 2026)
ZALOŽENIE OBCHODNEJ SPOLOČNOSTI	
s.r.o. (spoločnosť s ručením obmedzeným) – zakladateľská listina/spoločenská zmluva musí byť vyhotovená s úradne overenými podpismi zakladateľov.	Všetky zakladateľské dokumenty pre všetky typy obchodných spoločností (vrátane s.r.o. a a.s.) musia byť vyhotovené vo forme: a) notárskej zápisnice; alebo
a.s. (akciová spoločnosť) – zakladateľská listina/stanovy musia byť vyhotovené vo forme notárskej zápisnice.	b) dokumentu autorizovaného advokátom.
Zjednodušený postup založenia s.r.o. prostredníctvom online formulára.	Zjednodušený postup založenia s.r.o. prostredníctvom online formulára bez notárskej zápisnice alebo dokumentu autorizovaného advokátom zostáva zachovaný.
PREVOD OBCHODNÉHO PODIELU V S.R.O.	
Zmluva o prevode obchodného podielu vyžaduje úradne overené podpisy.	Zmluva o prevode obchodného podielu vyžaduje: a) notársku zápisnicu; alebo b) autorizáciu advokátom.
ZVÝŠENIE ALEBO ZNÍŽENIE ZÁKLADNÉHO IMANIA V S.R.O.	
Vyžadujú sa úradne overené podpisy.	a) Vyžadujú sa úradne overené podpisy; b) vyžaduje sa notárska zápisnica, ak dôjde v dôsledku zvýšenia/zníženia základného imania k zmene obchodného podielu.
ZMENY SPOLOČENSKEJ ZMLUVY V S.R.O.	
Uznesenie valného zhromaždenia o zmene spoločenskej zmluvy vyžaduje len jednoduché podpisy.	a) Uznesenie valného zhromaždenia, ktorým sa mení spoločenská zmluva upravujúca počet hlasov spoločníkov odlišne od pomeru ich vkladov na základnom imaní, musí mať formu notárskej zápisnice. b) V prípade jediného spoločníka môže byť takéto rozhodnutie prijaté vo forme notárskej zápisnice alebo dokumentu autorizovaného advokátom.

MENOVANIE ALEBO ODVOLANIE KONATEĽOV V S.R.O.	
Vyžadujú sa úradne overené podpisy.	a) Uznesenie valného zhromaždenia o menovaní alebo odvolaní konateľov musí mať formu notárskej zápisnice. b) V prípade jediného spoločníka môže byť takéto rozhodnutie prijaté vo forme notárskej zápisnice alebo dokumentu autorizovaného advokátom.
PLNÁ MOC NA ZASTUPOVANIE PRED OBCHODNÝM REGISTROM	
Možno ju udeliť komukoľvek.	Možno ju udeliť len: a) advokátovi; b) notárovi; alebo c) zamestnancovi spoločnosti.
PRÁVNA ZÁVÄZNOSŤ ONLINE ÚDAJOV OBCHODNÉHO REGISTRA	
Online údaje zverejnené v obchodnom registri majú len evidenčný význam a nemožno ich použiť na právne úkony; vyžadujú sa úradné výpisy.	Online údaje zverejnené v Obchodnom registri sú právne záväzné a použiteľné na právne úkony bez potreby úradných výpisov.
ROZŠÍRENÁ ÚLOHA NOTÁROV PRI ZÁPISOCH DO OBCHODNÉHO REGISTRA	
Zápisy vykonávajú najmä registrové sudy; úloha notárov je obmedzená.	Zápisy vykonávajú registrové sudy alebo notári ako registrátori. Za účelom zachovania nezávislosti notár, ktorý pripravil alebo autorizoval zakladateľský dokument, nemôže vykonať zápis. Notári vykonávajú takmer všetky zápisy okrem napr. zmien pri premenách obchodných spoločností (zmena právnej formy, rozdelenie, zlúčenie a cezhraničné zlúčenie).
ŽIVNOSTENSKÉ OPRAVNENIE	
Samostatné konanie o udelení živnostenského oprávnenia na živnostenskom úrade.	Oprávnenie na výkon voľnej živnosti podľa Živnostenského zákona vzniká automaticky zápisom do obchodného registra.

REŤAZENIE V S.R.O.	
Spoločnosť s jedným spoločníkom nemôže byť jediným zakladateľom ani jediným spoločníkom inej spoločnosti. Fyzická osoba nemôže byť spoločníkom vo viac ako 3 spoločnostiach (reťazenie v s.r.o.).	Reťazenie v s.r.o. zrušené.
REZERVÁCIA OBCHODNÉHO MENA	
Neexistuje možnosť rezervácie obchodného mena.	Obchodné meno je možné rezervovať na 60 dní za poplatok 50 EUR podaním návrhu na jeho rezerváciu do registra obchodných mien, čím sa zakladateľom poskytuje čas na vytvorenie identity značky pred formálnym vznikom spoločnosti.

Čo to znamená v praxi

Nový zákon o obchodnom registri bude mať významný vplyv na zakladanie nových obchodných spoločností, ako aj na korporátne zmeny uskutočnené po 17. auguste 2026. Transakcie a zmeny v štruktúre spoločností by preto mali zohľadňovať nové formálne požiadavky už v počiatkovej fáze ich prípravy.

Kľúčové zmeny – zákon o rovnakom odmeňovaní

- 1 Odmena zahŕňa celkovú mzdu vrátane všetkých jej doplnkových zložiek poskytovaných zamestnancovi.
- 2 Zamestnávateľia musia zaviesť objektívne, rodovo neutrálne mzdové štruktúry, ktoré musia byť schválené zástupcami zamestnancov (ak existujú).
- 3 Zamestnanci majú právo požadovať informácie o svojej individuálnej odmene, ako aj o priemernej odmene zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu – pričom zamestnávateľia musia informovať zamestnancov o tomto ich práve najmenej raz ročne.
- 4 Zamestnávateľia s najmenej 100 zamestnancami sú povinní pravidelne oznamovať Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny informácie o rozdieloch v odmeňovaní.

Zhrnutie – zákon o rovnakom odmeňovaní

Napriek tomu, že určité princípy rovnakého odmeňovania boli v slovenskom právnom poriadku zakotvené už predtým, zákon o rovnakom odmeňovaní výrazne rozširuje povinnosti zamestnávateľov v oblasti transparentnosti odmeňovania a zároveň posilňuje ich vymáhateľnosť..

Zamestnávateľia musia zaviesť požadované mzdové štruktúry do 31. júla 2026 a očakáva sa, že Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny zverejní metodické usmernenie k posudzovaniu a porovnávaniu hodnoty práce do 30. júna 2026.

Nižšie uvádzame prehľad hlavných zmien a ich priameho dopadu na vaše podnikanie.

Pôvodná právna úprava (účinná do 6. júna 2026)	Zákon o rovnakom odmeňovaní (účinný od 7. júna 2026)
TRANSPARENTNOSŤ ODMEŇOVANIA PRED VZNIKOM PRACOVNÉHO POMERU	
Zverejnenie základnej zložky mzdy v pracovných inzerátoch.	Zamestnávateľia musia poskytnúť informáciu o nástupnej odmene alebo o rozpätí nástupnej odmene ešte pred prijatím do zamestnania (pričom táto informácia môže byť uvedená v pracovných inzerátoch alebo poskytnutá počas výberového procesu). „Odmena“ zahŕňa celkové plnenie poskytované zamestnancovi (nie je obmedzená len na základnú zložku mzdy), vrátane variabilných zložiek odmeňovania, ako sú bonusy, odstupné, podiel na zisku a nepeňažné plnenia (napr. služobné vozidlo alebo telefón na súkromné účely či obdobné benefity).
Žiadna požiadavka na znenie pracovných inzerátov.	Názvy pracovných pozícií v pracovných inzerátoch musia byť rodovo neutrálne.
Neexistoval výslovný zákaz požadovať údaje o mzdovej histórii.	Zamestnávateľ nesmie požadovať informácie o aktuálnej ani predchádzajúcej odmene uchádzača o zamestnanie.
PRÁVO ZAMESTNANCOV NA INFORMÁCIE O ODMEŇOVANÍ POČAS TRVANIA PRACOVNÉHO POMERU	
Zamestnanci mali obmedzený praktický prístup k údajom o odmeňovaní.	Zamestnanci majú právo požadovať informácie o: a) svojej individuálnej odmene; a b) priemernej odmene zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, rozčlenenej podľa pohlavia (s výnimkou prípadov, keď by bolo možné identifikovať odmenu konkrétneho zamestnanca). Zamestnávateľia musia tieto informácie poskytnúť do 2 mesiacov od doručenia žiadosti. Ak sú poskytnuté informácie neúplné alebo nepresné, zamestnanci môžu požiadať o ich doplnenie, ktoré musí byť

	<p>poskytnuté do 30 dní od doručenia takejto žiadosti.</p> <p>Zamestnávateľia musia najmenej raz ročne informovať zamestnancov o ich právach žiadať a získať informácie o odmeňovaní.</p>
OBJEKTÍVNA MZDOVÁ ŠTRUKTÚRA	
<p>Neexistovala výslovná povinnosť zaviesť štruktúrované systémy odmeňovania.</p>	<p>Zamestnávateľia musia zaviesť a udržiavať objektívne, rodovo neutrálne mzdové štruktúry na zabezpečenie práva na rovnakú odmenu, ktoré sú založené na vopred stanovených kritériách (napr. zručnosti, zodpovednosť, úsilie a pracovné podmienky, mäkké zručnosti). Tieto kritériá musia byť schválené zástupcami zamestnancov (ak existujú).</p> <p>Zamestnávateľia musia byť schopní preukázať, že prípadné rozdiely v odmeňovaní sú založené na objektívnych a nediskriminačných kritériách.</p> <p>Zamestnávateľia musia sprístupniť zamestnancom informácie o kritériách používaných na určenie:</p> <ol style="list-style-type: none"> odmeny a úrovni odmeňovania zamestnancov; zvyšovania odmeny (táto povinnosť sa vzťahuje len na zamestnávateľov s najmenej 50 zamestnancami).
REPORTOVANIE ROZDIELOV V ODMENÁCH	
<p>Neexistovala povinnosť reportovať rozdiely v odmeňovaní.</p>	<p>Spoločnosti s viac ako 100 zamestnancami musia Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny oznamovať nasledovné informácie:</p> <ol style="list-style-type: none"> rozdiel v odmeňovaní (vrátane doplnkových zložiek odmeny); mediánový rozdiel v odmeňovaní (vrátane doplnkových zložiek odmeny); podiel mužov a žien poberajúcich doplnkové zložky odmeny; podiel mužov a žien v jednotlivých kvartilových skupinách zamestnancov; rozdiely v odmeňovaní pre jednotlivé kategórie zamestnancov, rozčlenené na základnú mzdu a dodatočné zložky odmeny. <p>Spoločnosti so 100–149 zamestnancami musia podať prvú</p>

	<p>správu do 7. júna 2031 (za rok 2030), zatiaľ čo spoločnosti so 150 a viac zamestnancami musia podať prvú správu do 7. júna 2027 (za obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026).</p> <p>Spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami následne podávajú správy každoročne do 15. apríla za predchádzajúci rok.</p> <p>Spoločnosti so 100–249 zamestnancami podávajú správy každé tri roky do 15. apríla za predchádzajúci rok.</p> <p>Zamestnávateľia s menej ako 100 zamestnancami môžu poskytovať tieto správy dobrovoľne.</p> <p>Ak zamestnávateľ nepredloží správu ani v dodatočnej lehote na nápravu, ktorá musí byť najmenej 15 dní, ministerstvo uloží pokutu vo výške od 4 000 do 8 000 EUR.</p>
NÁPRAVNÉ OPATRENIA	
Neexistovala povinnosť prehodnotiť systém odmeňovania so zástupcami zamestnancov.	Zamestnávateľ s najmenej 100 zamestnancami musí prehodnotiť systém odmeňovania spolu so zástupcami zamestnancov, ak existuje rozdiel v odmeňovaní presahujúci 5 % a zamestnávateľ ho nevie odôvodniť a neodstráni ho do 6 mesiacov.
Dôkazné bremeno v prípadoch diskriminácie bolo rozdelené, pričom počítačové bremeno znášal zamestnanec.	Dôkazné bremeno v prípadoch diskriminácie sa fakticky presúva na zamestnávateľa.
Neexistovalo výslovné právo na náhradu za porušenie povinností týkajúcich sa rovnakého odmeňovania.	Zamestnanci majú nárok na náhradu za rôzne kategórie škody a za stratu príležitostí spôsobených porušením povinností týkajúcich sa rovnakého odmeňovania.

Čo to znamená v praxi

Aj keď viaceré princípy transparentnosti a rovnakého odmeňovania už v slovenskom právnom poriadku existovali, nová právna úprava významne zvyšuje mieru formalizácie, dokumentácie a kontroly uplatňovanej na systémy odmeňovania. Zamestnávateľia budú musieť preskúmať nielen komunikáciu súvisiacu s nábormom, ale aj svoje mzdové štruktúry, klasifikáciu pracovných miest a interné rozhodovacie procesy.

Nedodržanie týchto povinností môže viesť k uloženiu pokuty až do výšky **100 000 EUR**.

Záver

Legislatívne zmeny v lete 2026 prinášajú na Slovensku výrazný posun smerom k prísnejším korporačným formálnym požiadavkám a rozsiahlej transparentnosti odmeňovania.

Kľúčové oblasti, ktoré si vyžadujú vašu pozornosť, zahŕňajú:

- **Odmeňovanie a HR:** Je potrebné okamžité zosúladienie náborových procesov (rodovo neutrálne inzeráty a zverejňovanie celkovej odmeny), zavedenie objektívnych mzdových štruktúr do **31. júla 2026** a príprava na povinné reportovanie rozdielov v odmeňovaní pre spoločnosti s viac ako 100 zamestnancami.
- **Korporátne riadenie:** Zakladanie spoločností, vybrané korporátne zmeny či prevody obchodných podielov uskutočnené po **17. auguste 2026** budú vyžadovať vyššiu formu autorizácie (notárske zápisnice alebo autorizáciu advokátom) a využívanie tretích strán na zakladanie spoločností a korporátne zmeny bude obmedzené.

Na predchádzanie možným sankciám a zabezpečenie plynulého fungovania spoločnosti odporúčame v dostatočnom predstihu preskúmať vaše HR procesy a pripravované korporátne transakcie.



Michal Jašek

Partner, Praha

Email: michal.jasek@cliffordchanceprague.com

Telefónne číslo: +420 731 471 431



Simona Rapavá

Seniorná advokátka, Praha

Email: simona.rapava@cliffordchanceprague.com

Telefónne číslo: +420 739 525 899



Dávid Herich

Advokátsky koncipient, Praha

Email: david.herich@cliffordchanceprague.com

Telefónne číslo: +420 731 471 425



Lucia Bujdaková

Advokátska koncipientka, Praha

Email: lucia.bujdakova@cliffordchanceprague.com

Telefónne číslo: +420 739 525 892



Tereza Juráková

BD & HR manažérka, Praha

Email: tereza.jurakova@cliffordchanceprague.com

Telefónne číslo: +420 723 693 006

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchanceprague.com

Clifford Chance, Jungmannova Plaz, Jungmannova 24, 110 00 Prague 1, Czech Republic

© Clifford Chance Prague Association 2026

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to BD@cliffordchanceprague.com or by post at Clifford Chance Jungmannova 745/24, 110 00 Prague 1, Czech Republic

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Doha • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • Jakarta* • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Moscow • Munich • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.

Clifford Chance has entered into association agreements with Clifford Chance Prague Association s.r.o., advokátní kancelář in Prague and Clifford Chance Badea SPRL in Bucharest