

Usmernenie MŠVVaM SR k 8. máju 2026
(sviatok, ktorý nie je dňom pracovného pokoja)

Usmernenie MŠVVaM SR vychádza aj zo stanoviska MPSVaR SR z 13. apríla 2026, ktoré je zverejnené na: <https://www.mpsvr.sk/files/system/menu/sk-lave-menu-homepage/usmernenie-sviatky.pdf>

POSTUP ŠKÔL

Školy môžu postupovať nasledovne:

1. Ide o **bežný** pracovný deň, avšak
 - a. zamestnancom bude za vykonanú prácu prináležať **mzdové zvýhodnenie** za prácu vo sviatok alebo
 - b. zamestnávateľ sa môže so zamestnancom **dohodnúť na čerpaní náhradného voľna do budúca za prácu vo sviatok** (náhradné voľno sa môže čerpať najneskôr do 31. júla 2026)
2. Zamestnanec **môže čerpať dovolenku**, pričom tento deň sa mu odráta z dní zostávajúcej dovolenky (bežný režim dovolenky, ako po iné dni).
3. Zamestnávateľ môže zamestnancom **nariadiť čerpanie dovolenky** podľa § 111 ods. 5 Zákonníka práce (podmienka - aspoň 14 dní vopred; výnimočne skrátenie doby so súhlasom zamestnanca).

Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR **odporúča** v prípade postupu podľa odseku 1 písm. b) (náhradné voľno) **zvážiť** vplyv na fungovanie výchovno-vzdelávacieho procesu školy a v prípade zváženia využitia náhradného voľna na posledný deň školského roka – 30. júna 2026 aj **zvážiť** možnosti prerokovania so zástupcami rodičov žiakov a zamestnancov školy.

Upozornenie:

Riaditeľ školy môže dať deťom alebo žiakom riaditeľské voľno **iba zo závažných dôvodov**.

VÝCHODISKÁ

Podľa § 2 ods. 2 písm. j) zákona č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v znení neskorších predpisov „*Ďalšie dni pracovného pokoja okrem nedeľ sú tieto sviatky: ... 8. máj - Deň víťazstva nad fašizmom, ak § 4b neustanovuje inak.*“.

Podľa § 4b zákona č. 241/1993 Z. z. „*V roku 2026 nie sú sviatky uvedené v § 2 ods. 2 písm. e) a j) dňami pracovného pokoja.*“.

To znamená, že v roku 2026 je 8. máj sviatkom, avšak **nie dňom pracovného pokoja, a teda ide o bežný pracovný deň**, kedy má byť zamestnancom pridelená práca.

Podľa § 150 ods. 5 školského zákona „*V období školského vyučovania môže riaditeľ školy poskytnúť deťom alebo žiakom zo závažných dôvodov, najmä organizačných a prevádzkových, najviac päť dní voľna. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu môže riaditeľ školy poskytnúť deťom alebo žiakom viac ako päť dní voľna; počet dní určí ministerstvo školstva.*“.

Podľa § 111 ods. 5 Zákonníka práce „*Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.*“.

Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce „*Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.*“.

Podľa § 121 ods. 3 Zákonníka práce „*Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.*“.

Podľa § 122 ods. 1 Zákonníka práce „*Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.*“.

Podľa § 122 ods. 2 Zákonníka práce „*Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas,*

za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa štvrtej vety.“.

Podľa § 18 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. „Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo **sviatok príplatok v sume 100 %** hodinovej sadzby funkčného platu.“.

Podľa § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. „Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli **na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas**, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna **patrí zamestnancovi funkčný plat**, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.“.