

Číslo: 2026/21607-A1810

September 2026

### Usmernenie MŠVVaM SR k 15. septembru 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 budúcnosti za prácu vo sviatok** (náhradné voľno sa môže čerpať najneskôr do 31. decembra 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 **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. e) 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: ... 15. september - Sedembolestná Panna Mária, 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 15. september 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 **skrátene 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.“.*