

Stanovisko MPSVR SR
k aplikácii § 94, § 112 ods. 3 a § 122 Zákonníka práce v dňoch 8.5.2026
a 15.9.2026 (sviatky, ktoré nie sú dňom pracovného pokoja)

Zhrnutie:

- dni 8.5.2026 a 15.9.2026 nepovažuje zákon o štátnych sviatkoch za dni pracovného pokoja,
- keďže Zákonník práce v tejto veci odkazuje na zákon o štátnych sviatkoch, tieto dni nie sú ani dňami pracovného pokoja ani pre účely Zákonníka práce,
- z uvedeného vyplýva, že dni 8.5.2026 a 15.9.2026 sú bežné pracovné dni, a teda:
 - zamestnávateľ nariaďuje zamestnancom prácu ako v bežné pracovné dni,
 - zamestnanci sú povinní vykonávať prácu v tieto dni,
 - zamestnanci, ktorí chcú mať voľno, musia čerpať dovolenku a tento deň sa im odpočíta z nároku na dovolenku a neposúdi sa ako deň voľna z dôvodu sviatku.

I. Úvod

Právo, právne predpisy a ustanovenia právnych predpisov sa vykladajú nielen gramaticky a izolovane ale aj logicky, teleologicky (z hľadiska účelu) a systematicky z hľadiska ich vnútorných väzieb. V niektorých prípadoch musí nastúpiť právny výklad a jeho metódy, aby bol urobený nejaký právny záver, osobitne, ak sa ustanovenia právneho predpisu alebo právnych predpisov navonok čitateľovi javia ako vo vzájomnom nesúlade.

Každá právna úprava má nejaký účel – právne predpisy sa nemenia bezúčelne. Je teda potrebné aj v zmene zákona č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch (ďalej len „zákon o štátnych sviatkoch“) hľadať tento účel (dôvod) zmeny. Niekedy je účelom len zosúladienie právneho predpisu s inou jeho časťou alebo iným predpisom. V iných prípadoch je účelom zmeny nastoliť nový právny stav. Je zjavné, že účelom zmeny § 4b zákona o štátnych sviatkoch nebolo zosúladiť text zákona s iným zákonom alebo s iným ustanovením tohto zákona, ale dočasne, pre rok 2026, zmeniť právny stav. Zákon v tomto ohľade jednoznačne stanovuje, že 8.5. a 15.9. v roku 2026 nie sú dňami pracovného pokoja – možno z neho teda odvodiť tento účel, t. j. že pre rok 2026 majú tieto dni iný status, ako pre rok 2025 a pre rok 2027.

Porovnanie znenia § 2 ods. 3 a § 4b zákona o štátnych sviatkoch		
Úvod	Štátny sviatok podľa § 1 písm. d), e) a f)	V roku 2026 nie sú sviatky uvedené v § 2 ods. 2 písm. e) a j)
Status dňa pracovného pokoja	nie je dňom pracovného pokoja podľa odseku 1	(nie sú) dňami pracovného pokoja.
Status sviatku	ani sviatkom podľa osobitného predpisu.1a)	X

Z pohľadu výkonu práce je rozhodujúce, či deň má status dňa pracovného pokoja alebo pracovného dňa, nie či je formálne sviatkom. Napriek rozdielnej textácii v § 2 ods. 3 a § 4b zákona o štátnych sviatkoch, obidve ustanovenia obsahujú znenie, podľa ktorého vybrané dni nie sú dňami pracovného pokoja.

Ak deň nie je dňom pracovného pokoja, argumentom opaku, keďže sa vyberá len z dvoch možností (deň pracovného pokoja alebo pracovný deň), **možno dôjsť k záveru, že ide o pracovný deň** bez ohľadu na to, či má formálne označenie sviatkov alebo nie. **Deň môže byť podľa nového pohľadu zákonodarca na niektoré sviatky od 1.1.2021 aj sviatkom aj pracovným dňom** (t. j. deň je sviatok, ale nie je deň pracovného pokoja). Prvý takýto deň bol 28.10.2021 na základe novely č. 326/2020 Z. z. Postupne pribudli ďalšie takéto dni, ktoré sú síce sviatkom, ale nie sú dňom pracovného pokoja.

Gestorom zákona o štátnych sviatkoch je Ministerstvo kultúry SR. Konsolidačnú novelu (zákon č. 261/2025 Z. z.), ktorou došlo k predmetnej úprave zákona o štátnych sviatkoch, pripravovalo Ministerstvo financií SR. V tomto ohľade sa ministerstvo práce nemôže vyjadrovať k zámeru (účelu) zmeny zákona z pozície predkladateľa zmeny, ale sa len vyjadriť z hľadiska svojej pôsobnosti k dopadom zákona v oblasti pracovnoprávných vzťahov podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Ministerstvo práce však vníma interpretáciu predkladateľa (Ministerstvo financií SR), že rozdiel v textácii nie je omylom, ale zámerom, t. j. podľa predkladateľa zákonodarcu chcel ustanoviť, že dni 8.5.2026 a 15.9.2026 majú v nejakom ohľade status sviatku.

Uvedené je však zložitejšie, keďže právna úprava bola v jednej časti zmenená a v druhej nie a v prípade práce v dňoch 8.5.2026 a 15.9.2026 ide o dve otázky: a) otázka času a b) otázka odmeny za prácu vykonanú v tento čas.

Ak z pohľadu predkladateľa bolo zámerom rozdielnej textácie ustanovení zákona o štátnych sviatkoch (§ 2 ods. 3 a § 4b) priznať zamestnancom podľa Zákonníka práce za výkon práce vo sviatok mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ministerstvo práce berie toto zdôvodnenie na vedomie, a teda z neho vyplýva, že zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu vo sviatok, majú právo na mzdové zvýhodnenie podľa § 122 Zákonníka práce.

Zároveň však predkladateľ do textu zákona doplnil časť, že *tieto dni nie sú dňami pracovného pokoja*, a teda táto zmena z hľadiska právneho stavu oproti rokom 2025 a 2027 vyjadruje nejaký účel, pretože ide o zmenu v porovnaní so stavom, kedy 8.5. a 15.9. je aj sviatkom aj dňom pracovného pokoja. Z tohto hľadiska sa teda nemožno uspokojiť len s konštatovaním, že hoci bol zákon zmenený, vo výsledku to znamená to isté, že sa právny stav vlastne nezmenil, keďže aj táto zmena má nejaký účel a tento účel kopíruje v princípe zmeny v § 2 ods. 3 zákona o štátnych sviatkoch, a teda zmenu v § 4b zákona o štátnych sviatkoch nemožno interpretovať bez ohľadu na interpretáciu § 2 ods. 3.

Interpretácia, ktorá by viedla k záveru, že § 4b zákona o sviatkoch vlastne nič nemení, by nebola správna, išlo by o výklad v rozpore s účelom zmeny, pričom primárnou podstatou samotnej zmeny bolo práve ustanoviť, že tieto dni sú pracovné dni a nie dni pracovného pokoja.

Zároveň z pohľadu ministerstva práce môže byť do istej miery aj otázne, do akej miery zákonodarcu mal v roku 2021 doplniť do ustanovení o výnimkách aj časť vety so slovami „ani sviatkom podľa osobitného predpisu.1a)“, ak už zo samotnej podstaty zmeny vyplýva, že deň, ktorý je pôvodne sviatok, a teda dňom pracovného pokoja, už nemá byť po novom dňom pracovného pokoja. Z toho následne vyplývajú aj všetky logické závery, že taký deň je obvyklým pracovným dňom.

II. Nariadenie práce v dňoch 8.5.2026 a 15.9.2026 (§ 94 Zákonníka práce)

a) *Posúdenie 8.5.2026 a 15.9.2026 z hľadiska toho, či sú bežnými pracovnými dňami pre účely Zákonníka práce*

Podľa § 94 ods. 1 Zákonníka práce: „**Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.**“

V tomto ustanovení sú teda pokryté dve situácie:

1. **dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni**, t. j. kontext § 93 Zákonníka práce

Príklad: Zamestnanec pracuje podľa rozvrhu pracovných zmien v pondelok až piatok. Dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni sú sobota a nedeľa.

2. **sviatky podľa zákona č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch, avšak za podmienky, ak osobitný zákon neustanoví inak.**

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

Z tohto hľadiska zákonom o štátnych sviatkoch (všeobecne) nie sú dni 8.5.2026 a 15.9.2026 považované za dni pracovného pokoja. Z toho možno odvodiť, že tieto dni nemajú byť považované ani za dni pracovného pokoja pre účely § 94 ods. 1 Zákonníka práce, keďže Zákonník práce slovami „*ak osobitný predpis neustanovuje inak*“ dáva prednosť aplikácii osobitného zákona. Rozhodujúce je to, čo ustanovuje osobitný predpis, t. j. či je deň dňom pracovného pokoja alebo nie.

Zákonník práce v § 94 ods. 1 ustanovuje, že „*Dni pracovného pokoja sú sviatky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*“ **Osobitný predpis ustanovuje, že 8.5.2026 a 15.9.2026, ktoré sú sviatkami, nie sú dňami pracovného pokoja.** Osobitný zákon teda ustanovuje inak.

Záver: Dni 8.5.2026 a 15.9.2026 nie sú dňami pracovného pokoja pre účely § 94 ods. 1 Zákonníka práce, ale sú pre účely Zákonníka práce pracovnými dňami.

b) *Posúdenie z hľadiska možnosti nariadiť prácu v dňoch 8.5.2026 a 15.9.2026*

V nadväznosti na to § 94 ods. 2 Zákonníka práce ustanovuje „**Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.**“.

Podrobnosti ustanovuje ods. 3 a 4.

V § 94 ods. 3 Zákonníka práce sa rieši nariadenie práce v dňoch, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, t. j. prvá situácia podľa ods. 1, napr. u zamestnanca, ktorý pracuje v pondelok až v piatok ide o sobotu a nedeľu.

V § 94 ods. 4 Zákonníka práce sa rieši nariadenie práce vo sviatok v kontexte druhej situácie podľa ods. 1.

Právo sa vykladá systematicky a vo väzbách medzi ustanoveniami. Ods. 4 nadväzuje na ods. 1. Ods. 4 rozvíja filozofiu v ods. 1 a 2, že prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne. Ide však len o kontext tých dní, ktoré nie sú považované za bežné pracovné dni. Z hľadiska interpretácie teda v ods. 4 nejde o iný sviatok ako je sviatok podľa ods. 1. **Ak v ods. 4 je uvedený pojem „sviatok“, ide len o sviatok podľa ods. 1, t. j. sviatok, ktorý je dňom pracovného pokoja podľa zákona o štátnych sviatkoch.**

V prípade 8.5.2026 a 15.9.2026 však ide o sviatky, ktoré nie sú dňami pracovného pokoja, a teda ide o pracovné dni. § 94 ods. 4 Zákonníka práce sa teda na dni 8.5.2026 a 15.9.2026 nevzťahuje.

Iná interpretácia by popierala znenie a zmysel § 4b zákona o štátnych sviatkoch, ktoré explicitne uvádza, že 8.5.2026 a 15.9.2026 nie sú dňami pracovného pokoja. Z hľadiska účelu zákona by nedávalo zmysel na jednej strane označovať dni 8.5.2026 a 15.9.2026 za pracovné dni (dni, ktoré nie sú dňom pracovného pokoja) a následne obmedzovať možnosť nariadiť prácu v tieto, v tomto ohľade, bežné pracovné dni. Práve cieľom prvého zákona (o štátnych sviatkoch) bolo uvoľniť režim v druhom zákone (Zákonníku práce), pričom hlavný dopad tohto uvoľnenia je práve v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Ustanovením výnimky v zákone o štátnych sviatkoch teda zákonodarca sledoval najmä uvoľnenie režimu v Zákonníku práce. Iná argumentácia by bola v rozpore s logickým a teleologickým výkladom schváleného znenia a jeho zámeru. V princípe by bolo ťažko nájsť aj iný argument, alternatívny výklad účelu zmeny zákona o štátnych sviatkoch, ktorým by sa dalo argumentovať, prečo zákonodarca prijal znenie § 4b zákona o štátnych sviatkoch, ak by nemal viesť najmä k uvoľneniu pracovného režimu v tento deň. Výklad, ktorý by viedol k záveru, že hoci ide o bežný pracovný deň (a nie o deň pracovného pokoja), ale napriek tomu zamestnávateľ môže nariadiť len obmedzený druh prác, akoby išlo o deň pracovného pokoja (sviatok), by bol výkladom proti účelu a zmyslu zákona, a teda o neprípustný výklad práva. Izolovaná interpretácia slova „sviatok“ v § 94 ods. 4 bez väzieb na iné ustanovenia Zákonníka práce a zákona o štátnych sviatkoch by bolo v rozpore s povinnosťou uplatňovať pri výklade práva systematický výklad. Pri výklade práva v ods. 4 je nevyhnutné zodpovedať otázku - o aký sviatok v ods. 4 ide? Zo systematického výkladu vyplýva, že ide o sviatok podľa ods. 1, a teda sviatok, ktorý je dňom pracovného pokoja.

Záver: § 94 ods. 4 Zákonníka práce sa na dni 8.5.2026 a 15.9.2026 nevzťahuje, a teda zamestnancovi je možné **nariadiť prácu akoby išlo o bežný pracovný deň, nie je potrebné v tieto dni nariadovať dovolenku.**

III. Čerpanie dovolenky dňa 8.5.2026 a 15.9.2026 (§ 112 ods. 3 Zákonníka práce)

Podľa § 112 ods. 3 Zákonníka práce „*Ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.*“

§ 112 ods. 3 Zákonníka práce nevymedzuje čo je sviatok, čo je obvyklý pracovný deň, ale rieši vzťah dovolenky k týmto inštitútom. § 112 ods. 3 Zákonníka práce teda nadväzuje na iné ustanovenia Zákonníka práce, ktoré túto otázku upravujú, osobitne na § 90 až § 94 Zákonníka práce (rozvrh zmien, odpočinky v týždni, dni pracovného pokoja).

Z § 94 Zákonníka práce vyplýva, že dni 8.5.2026 a 15.9.2026 nemajú status „deň pracovného pokoja“, a preto ide o bežné pracovné dni. Ak zamestnanec chce mať dovolenku vo svoj bežný pracovný deň, musí o ňu požiadať, inak musí prísť vykonávať prácu v rámci pracovnej zmeny.

Príklad: Zamestnanec pracuje v pondelok až v piatok a chce čerpať dovolenku od 4.5.2026 do 10.5.2026 (týždeň dovolenky). Tento zamestnanec si musí zobrať dovolenku na všetkých 5 pracovných dní dovolenky, pretože piatok 8.5.2026 je jeho bežný pracovný deň, kedy jeho kolegovia musia ísť do práce, a teda ak nemá dovolenku, musí tiež prísť vykonávať prácu. Tomuto zamestnancovi z dôvodu, že 8.5.2026 by ako vo svoj bežný deň pracoval, neodpadne práca z dôvodu sviatku, ako je to napr. 6.1.2026 (sviatok ako deň pracovného pokoja), kedy by ani on ani jeho kolegovia nepracovali.

Zákon dni 8.5.2026 a 15.9.2026 neoznačuje za dni pracovného pokoja, a teda z tzv. argumenta opaku (argument a contrario) vyplýva, že ide o pracovné dni. V pracovný deň zamestnancom neodpadá práca vo sviatok, a teda § 112 ods. 3 Zákonníka práce je v tomto kontexte bezpredmetný. Zamestnancovi neodpadne práca z dôvodu sviatku (musel by prísť pracovať) ale z dôvodu že nechce pracovať – chce mať voľno, t. j. z dôvodu čerpania dovolenky.

Ak zamestnanec nechce v dňoch 8.5.2026 a 15.9.2026, ktoré sú posudzované ako bežné pracovné dni, pracovať, musí si na tieto účely žiadať o dovolenku. Nemôže žiadať o platené voľno z dôvodu sviatku, keďže jeho ostatní kolegovia prídu vykonávať prácu.

Záver: Pre zamestnanca sú 8.5.2026 a 15.9.2026 bežné pracovné dni. Ak nechce vykonávať prácu v tieto dni, musí žiadať o dovolenku. Ak má v danom týždni zamestnanec dovolenku, takýto deň sa posúdi ako čerpanie dovolenky, nie voľno z dôvodu sviatku.

IV. Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce)

V tomto prípade sa ministerstvo práce odvoláva na tvrdenie predkladateľa, že zámerom rozdielnej textácie § 2 ods. 3 a § 4b zákona o štátnych sviatkoch bolo zamestnancom ponechať mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, a teda že filozofiou bolo na jednej strane umožnenie výkonu práce zamestnancov v bežnom režime pracovného dňa (bez aplikácie § 94 Zákonníka práce), ale za podmienky, že za to dostanú mzdové zvýhodnenie.

Dňa 13. apríla 2026