



Vážený pán  
Miroslav Roth  
Stráne pod Tatrami 47  
05 976 Mlynčeka  
e-mail:miror47@centrum.sk

Vaše číslo/zo dňa  
20. 9. 2017

Naše číslo  
18136/2017-M OPV  
40229/2017-876

Vybavuje/linka  
JUDr. Kováčová/1225

Bratislava  
03. 10. 2017

Vec

Pracovný čas a dovolenka

K Vašej žiadosti o zaujatie stanoviska k pracovnému času a dovolenke, uvádzame:

V zmysle § 85 ods. 5 Zákonníka práce pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

V zmysle § 90 ods. 7 Zákonníka práce ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoľudňajúca zmena je pracovná zmena, ktorej **prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou.** **Nočná zmena** je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi **22. hodinou a 6. hodinou.**

V zmysle § 90 ods. 8 Zákonníka práce ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo **po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim.** Teda nepretržitou prevádzkou je prevádzka, ktorá má taký pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo **po všetky dni v týždni bez prerušenia.**

Ak je práca vykonávaná len v ranej a odpoľudňajúcej ide o dvojzmenný pracovný režim. Výkon práce môže byť v ranej a odpoľudňajúcej zmene.

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol na jednotlivé týždne rovnomerne, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. V takom prípade môže byť rozvrhnutý pracovný čas

nerovnomerne aj pre určité organizačné útvary alebo druhy prác. **Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času je rozdiel v rozsahu pracovného času medzi jednotlivými týždňami viac ako tri hodiny, dĺžka denného pracovného času môže byť viac ako deväť hodín, nesmie však presiahnuť 12 hodín.**

V prípade, že pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ musí postupovať podľa § 87 Zákonníka práce. **Zamestnávateľ teda môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne po dohode so zástupcami zamestnancov** alebo po dohode so zamestnancom najviac na štyri mesiace (tzv. referenčné obdobie), pričom sa ale toto obdobie môže neobmedzene opakovať. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas (§ 85 ods. 5 Zákonníka práce). Ustanovený pracovný čas je pracovný čas určený zamestnávateľom podľa § 85 ods. 1, 5 až 7 Zákonníka práce.

Obdobie, na ktoré sa pracovný čas rozvrhuje (tzv. referenčné obdobie) môže byť v prípade, že zamestnávateľ dohodne referenčné obdobie v súlade s § 87 ods. 2 Zákonníka práce, aj dlhšie (najviac dvanásť mesiacov). Na referenčné obdobie dlhšie ako štyri mesiace môže však zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Čo sa týka vymedzenia činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, pracovnoprávne predpisy bližšie nešpecifikujú o aké činnosti ide. Za také činnosti je možné považovať napr. činnosti v stavebníctve alebo v poľnohospodárstve, kde práca závisí od poveternostných vplyvov, v zimných mesiacoch je omnoho nižšia potreba práce ako v letných mesiacoch. Na takéto referenčné obdobie (najviac 12 mesiacov) **môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.** Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa ani individuálnou dohodou so zamestnancom. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

Podľa § 91 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

**Podľa § 91 ods. 5 Zákonníka práce prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.**

Zamestnávateľ má teda na pracovisku vytvoriť také podmienky aby zamestnanci mohli využívať prestávku na odpočinok a jedenie na ten účel, na ktorý má slúžiť. Podstatné je, aby zamestnanec mohol prerušiť prácu za účelom oddychu a jedenia na 30 minút. **Avšak tým, že sa 30-minútová prestávka na odpočinok a jedenie nezapočítava do pracovného času zamestnanca je čas tejto prestávky časom odpočinku zamestnanca, počas ktorého nie je zamestnávateľ oprávnený pridelať zamestnancovi prácu ani určovať zamestnancovi ako má túto dobu tráviť a je na zamestnancovi ako túto prestávku využije.** Obmedziť spôsob akým zamestnanec využije

čas určený na prestávku na odpočinok a jedenie môže zamestnávateľ len výnimočne, ak sú na to objektívne dôvody napr. ochrana života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb a pod. V takom prípade môže zamestnávateľ obmedziť aj právo zamestnanca opustiť pracovisko.

Podľa § 91 ods. 5 Zákonníka práce prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, **pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.**

Pri aplikácii § 91 ods. 5 Zákonníka práce musí zamestnávateľ zvážiť, či ide o takú prácu, alebo prevádzku, ktorú nie je možné prerušiť. Ak je práca takého charakteru, že je možné túto prácu prerušiť a zamestnanec má počas pracovnej zmeny čas na odpočinok a na jedenie v rozsahu 30 minút, nie je potrebné túto prestávku započítať do pracovného času.

**Ak je však práca takého charakteru, že túto prácu nie je možné prerušiť a zamestnanec nemá počas pracovnej zmeny čas na odpočinok a na jedenie v rozsahu 30 minút, je potrebné túto prestávku započítať do pracovného času.**

V zmysle § 104 Zákonníka práce ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

Pri výpočte dovolenky určovanej v pracovných dňoch je vhodné postupovať nasledovne:

Je potrebné zistiť priemerný počet pracovných dní pripadajúcich v kalendárnom roku podľa rozvrhu pracovných zmien zamestnanca na jeden týždeň. Tento počet sa vynásobí počtom týždňov - výmerou dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok a výsledok je celkový počet pracovných dní, ktorý zamestnancovi prislúcha z titulu dovolenky.

Je pri tom možné použiť nasledujúci vzorec:

$$X : Y = Z \qquad Z \cdot V = N$$

X = počet pracovných zmien, ktoré podľa harmonogramu pripadajú na zamestnanca v kalendárnom roku

Y = počet týždňov v kalendárnom roku

Z = výsledok, ktorý určuje, koľko pracovných dní pripadá priemerne na 1 týždeň (tiež na 1 týždeň dovolenky)

V = výmera dovolenky (počet týždňov dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok v zmysle § 103 Zákonníka práce)

**N = počet dní dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok**

Záverom podotýkame, že v článku 2 odseku 2 Ústavy Slovenskej republiky je vyjadrený princíp legality (zákonnosti), podľa ktorého „štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. Z ústavného rámca vychádza aj zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, ktorý Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nepriznáva kompetenciu v oblasti podávania záväzných výkladov.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nie je preto podľa Ústavy Slovenskej republiky, ako základného zákona štátu, oprávnené podávať záväzné výklady právnych predpisov. Výklad zákonov podľa § 8 ods. 3 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov robí Najvyšší súd svojou rozhodovacou činnosťou a tým, že prijíma stanoviská k zjednocovaniu výkladu zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov. Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ako orgánu vecne príslušného na prípravu zákonov v jeho pôsobnosti, nemá právnu záväznosť a je len podpornou pomôckou pre aplikačnú prax.

S pozdravom



**JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.**  
riaditeľ odboru