Koľko dní dovolenky zamestnancovi naozaj patrí? Zákon hovorí jasne, no málokto pozná všetky detaily

24.9.2026 - Martina Švaňová | Grant Thornton Advisory s.r.o.

Leto je na svojom konci a s ním aj otázka, ktorú si kladie takmer každý zamestnanec: mám ešte nárok na dovolenku, alebo mi „prepadne"? Kedy mi ju musí šéf schváliť? A čo ak ju do konca roka nestihnem vyčerpať? Zákonník práce na tieto otázky odpovede má – no realita vo firmách sa od nich niekedy líši.

Základ: minimálne štyri týždne, no nie pre všetkých rovnako

Každý zamestnanec na Slovensku má zo zákona nárok na dovolenku v dĺžke aspoň **štyri týždne** za kalendárny rok. To je však len zákonné minimum.

Ak do konca roka zamestnanec dovŕši **33 rokov**, automaticky mu patrí týždeň dovolenky navyše – teda päť týždňov. Rovnaká dĺžka dovolenky patrí aj rodičom, mladším ako 33 rokov, ktorí sa trvale starajú o dieťa. Za zamestnanca trvale starajúceho sa o dieťa sa podľa zákona považuje zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

> ### Odporúčanie:
>
> *Keďže nárok na zvýšenú dovolenku vzniká a zaniká presne dňom písomného oznámenia, odporúčame zamestnávateľom zaviesť na tento účel jednotný formulár a podmienky jeho použitia (spôsob a lehotu oznámenia, prípadné prílohy) upraviť v internom predpise. Zníži sa tým riziko sporov o výške dovolenkového nároku.*

Ešte štedrejšie je to pri učiteľoch, odborných zamestnancoch, výskumných a umeleckých zamestnancoch v školstve – tí majú nárok až na osem týždňov.

Mnohé firmy idú aj nad rámec zákona, čo znamená, že poskytujú zamestnancom dobrovoľný benefit v podobe pár dní dovolenky navyše. Ide teda o akési gesto zamestnávateľa, nie povinnosť, ktorú by mu ukladal zákon. Podmienkou však je, že to musí mať zamestnávateľ upravené v pracovnej zmluve so zamestnancom, v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise zamestnávateľa. Prideľovanie dovolenky nad rámec zákona musí zamestnávateľ realizovať nediskriminačným spôsobom.

Kedy vzniká nárok na dovolenku?

Nie každý má nárok na celú ročnú dovolenku hneď od prvého dňa v novej práci. Aby zamestnancovi vznikol nárok na celoročnú dovolenku, musí u toho istého zamestnávateľa odpracovať aspoň 60 dní v danom roku a pracovný pomer musí trvať nepretržite. Ak nastúpi napríklad v septembri, dostane len pomernú časť – za každý celý odpracovaný mesiac mu patrí jedna dvanástina ročného nároku.

Príklad z praxe:

Lucia (vek 32 rokov) nastúpila do novej práce 1. septembra. Do konca roka odpracovala presne štyri celé mesiace (september až december). Namiesto celej ročnej dovolenky jej tak vznikol nárok len na štyri dvanástiny ročnej výmery – pri základných štyroch týždňoch (20 dní) jej teda patrí 6,5 dňa dovolenky (20 /12 x 4 = 6,666, po zaokr. 6,5 dňa).

Ak zamestnancovi nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani nárok na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí mu dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Príklad z praxe:

Zuzana (vek 37 rokov) nastúpila do novej práce 1. septembra 2026 a 30. septembra skončila pracovný pomer u zamestnávateľa. Odpracovala 22 pracovných dní. Vznikol jej nárok na dovolenku za odpracované dni a to v počte 2 dni (25 / 12 x 1 = 2,08333, po zaork. 2 dni)

Kto rozhoduje, kedy si zamestnanec dovolenku vyberie?

V praxi sa pomerne často možno stretnúť s povedomím, že o termíne dovolenky rozhoduje výhradne zamestnanec, prípadne, že zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť iba polovicu dovolenky, o zvyšku rozhoduje on sám – realita je však iná.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Pri určovaní dovolenky musí prihliadať na úlohy zamestnávateľa ako aj na oprávnené záujmy zamestnanca.

Cieľom zákona je navyše to, aby si zamestnanec dovolenku vyčerpal vcelku a spravidla do konca kalendárneho roka. Ak sa dovolenka poskytuje vo viacerých častiach, aspoň jedna časť musí byť v trvaní najmenej dvoch týždňov. Zamestnanec sa však so svojim zamestnávateľom môže dohodnúť aj na inej dĺžke, ktorá bude obom stranám vyhovovať.

Zamestnávateľ musí termín dovolenky zamestnancovi oznámiť aspoň 14 dní vopred. Kratšia lehota je možná len vtedy, ak s tým zamestnanec súhlasí.

Nestihol si zamestnanec vyčerpať dovolenku do konca roka? Čo s tým ?

Zákon pamätá aj na takýto scenár. Ak sa dovolenka nedá vyčerpať do konca roka pre prekážky na strane zamestnanca alebo preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, zamestnávateľ je povinný poskytnúť dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

> ***Upozornenie !***
>
> *Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Z uvedeného vyplýva, že ak si zamestnanec nevyčerpal dovolenku v počte štyri týždne ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka a pracovný pomer neskončil, dovolenka mu prepadne.*

Môže firma preplatiť dovolenku zamestnancovi namiesto poskytnutia voľna?

Toto je jeden z najčastejších mýtov. Odpoveď je jasná: nie, dovolenku si zamestnanec nemôže jednoducho nechať preplatiť namiesto oddychu. Výnimka nastáva až vtedy, keď skončí pracovný pomer a dovolenku si do tohto momentu zamestnanec nestihol vyčerpať – vtedy mu zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy za nevyčerpané dni, prípadne ak ide o dovolenku, ktorá prevyšuje štyri týždne základnej výmery dovolenky.

Kedy môže zamestnávateľ zamestnancovi dovolenku skrátiť?

Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu:

1. a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
2. *b)* čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
3. *c)* dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,

4. *d)* dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

Pri krátení dovolenky sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

Dovolenku možno krátiť pred i po jej vyčerpaní. Ak dôvod pre krátenie vznikol potom, ako zamestnanec dovolenku alebo jej časť vyčerpal, je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku v takom rozsahu, na ktorý stratil nárok, prípadne na ktorý mu nárok nevznikol.

Dovolenka sa kráti nasledovne:

- za prvých 100 takto zameškaných dní o jednu dvanástinu a
- za každých ďalších 21 dni rovnako o jednu dvanástinu

Dovolenka za odpracované dni a dodatková dovolenka sa môžu krátiť iba z dôvodov neospravedlnených pracovných zmien. Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) o 1až 2 dni; neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú

Príklad

Zamestnanec (vo veku 35 rokov) bol od 1.1.26 – do 31.7.26 práceneschopný. Zvyšok roka 2026 pracoval. O koľko dní sa bude dovolenka zamestnancovi krátiť ?

Nakoľko doba práceneschopnosti sa nepovažuje za výkon práce, zamestnanec v danom roku „zameškal“ (neodpracoval) na účely dovolenky 152 dní (100 + 21 + 21+ 10). Dovolenka sa mu bude krátiť o 3 dvanástiny z celoročnej výmery, t.j. o 6 dni (25 : 12 mesiacov x 3 = 6,25, po zaork.6) a bude mať nárok na 19 dní (25 – 6).

Prečerpaná dovolenka: Čo s ňou ?

Ak zamestnanec dovolenku vyčerpá a nárok na dovolenku mu do konca roka alebo do skončenia pracovného pomeru nevznikne, je povinný vyplatenú náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku (alebo jej časť), na ktorú stratil nárok (alebo mu nárok nevznikol), vrátiť.

V praxi ide o situácie, ak zamestnanec ukončí pracovný pomer skôr, ako bolo pôvodne dohodnuté v pracovnej zmluve a nárok na dovolenku si v danom roku už vyčerpal, alebo je zamestnanec dlhodobo PN a nárok na dovolenku mu bude za príslušný kalendárny rok krátený. V súlade s § 131 ods. 2 ZP je zamestnávateľ oprávnený po vykonaní zrážok podľa § 131 ods. 1 ZP zraziť zo mzdy zamestnanca sumu náhrady mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, príp., na ktorú mu nárok nevznikol, aj bez jeho súhlasu.

Zhrnutie na záver

Dovolenka nie je len benefit „naviac" – je to zákonom chránené právo zamestnanca, ktoré má chrániť jeho zdravie a regeneráciu pracovných síl. Pre zamestnávateľa nepredstavuje len administratívnu povinnosť, ale aj nástroj, ako predchádzať sporom so zamestnancami a znížiť riziko pri prípadnej

kontrole inšpektorátu práce.

Poznať presné pravidlá sa oplatí: od vzniku nároku, cez jeho krátenie, až po prevod a preplácanie dovolenky – umožňuje firmám nastaviť interné procesy tak, aby boli v súlade so zákonom, predvídateľné pre zamestnancov aj zrozumiteľné pre HR oddelenie.

https://www.grantthornton.sk/novinky/dovolenka-podla-zakonnika-prace