



Práce ve svátek - problémy se mzdou a dovolenou

Poskytování mzdy a její náhrady za práci ve svátek, patří mezi nejkomplicovanější problémy v oblasti odměňování. Zejména u zaměstnanců, kteří pracují v nerovnoměrném rozvrhu pracovní doby, existují v praxi nejasnosti. Např. zda mají dostat náhradu mzdy za svátek i když v tento den podle rozvrhu směn nepracovali. Často se vyskytují otázky k tomu, jaká mzda zaměstnancům náleží, když ve svátek pracovali, jakou náhradu mzdy dostanou zaměstnanci, kteří mají hodinovou mzdu apod.

Které dny se považují pro účely odměňování za svátky

Svátky jsou dny, v nichž by zaměstnanci až na výjimečné případy neměli pracovat. Podmínky, za nichž může zaměstnavatel nařídít práci ve svátek, upravuje § 91 ZP. Svátky vymezuje zákon č. [245/2000](#) Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. Za svátky pro účely odměňování nepočítáme neděle. Státní svátky jsou ve dnech 1. leden, 8. květen, 5. a 6. červenec, 28. září, 28. říjen a 17. listopad. Jako ostatní svátky stanoví zákon 1. leden, Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. květen, 24. prosinec, 25., prosinec, 26. prosinec. Tyto dny mají také pracovněprávní důsledky v oblasti odměňování. S pracovněprávní problematikou svátků souvisejí problémy s jejich započítáváním do pracovní doby a s odměňováním práce ve svátek.

Jednosměnný pracovní režim

Případne-li svátek u jednosměnného pracovního režimu (týdenní pracovní doba 40 hodin) na pondělí až pátek, zaměstnanec v den svátku pracovat nebude. Svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den. Jde o zaměstnance s měsíčním platem, plat se mu nekrátí (§ 135 odstavec 1 ZP). Podle ustanovení § 348 odstavec 1 písm. d) ZP se odpadá pracovní doba posuzuje jako výkon práce. Započítává se jako odpracovaná do stanovené týdenní pracovní doby. Svátek se nenapracovává. Případne-li svátek na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu (zpravidla sobota a neděle), svátek se neposuzuje jako výkon práce. Zaměstnanec by stejně nepracoval, i kdyby žádný svátek nebyl. V tomto týdnu odpracuje 40 hodin, stejně jako kdyby žádný svátek nebyl.

Vícesměnný pracovní režim

Obvyklým pracovním dnem u zaměstnance ve vícesměnném pracovním režimu s týdenní pracovní dobou 37,5 hodiny může být kterýkoli den v týdnu. Dny nepřetržitého odpočinku v týdnu mohou připadnout i na jiné dny než je sobota a neděle. Zaměstnavatel je povinen vypracovat rozvrh pracovní doby (harmonogram směn) podle § 84 odstavec 1 ZP bez ohledu na to, na který den připadne svátek. Svátek při tomto pracovním režimu nehraje žádnou roli, do týdenní stanovené pracovní doby se započítává a zaměstnanec podle rozvrhu směn v den svátku buď pracuje, nebo má volno.

Náhradní volno za práci ve svátek

Jestliže zaměstnanec v den svátku pracoval, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. To mu musí být poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době, např. dříve, než před uplynutím 3 měsíců od práce ve svátek. Dohoda nemusí být písemná. Přednost má tedy náhradní volno, příplatek může zaměstnavatel poskytnout až po dohodě se zaměstnancem. V době čerpání náhradního volna zaměstnanec nekoná práci, nepřísluší mu proto za tuto dobu mzda, ale náhrada mzdy. Zaměstnanec tedy dostane za práci ve svátek mzdu, kterou si „vydělal“ (dosažená mzda) a náhradní volno s náhradou mzdy za tuto dobu ve výši průměrného výdělku. Náhradní volno se posuzuje jako výkon práce a započte se do stanovené týdenní pracovní doby jako odpracovaná.

Zaměstnanec se může dohodnout se zaměstnavatelem, že za dobu práce ve svátek místo náhradního volna dostane příplatek. Ten je ve výši hodinového průměrného výdělku. Zaměstnavatel mu příplatek poskytne spolu s dosaženou mzdou za práci ve svátek. Odpracovaná doba za den svátku se posuzuje jako výkon práce a započte se do stanovené týdenní pracovní doby jako odpracovaná.

Náhrada mzdy za svátek

V praxi jsou velmi časté situace, kdy zaměstnanec měl podle harmonogramu směn pracovat, ale směna mu odpadla v důsledku omezeného provozu ve svátek. Směna mu tedy odpadla v důsledku svátku a doba, po kterou z tohoto důvodu nepracoval, se posuzuje jako výkon práce a započítává se do stanovené týdenní pracovní doby v příslušném týdnu jako odpracovaná (§ 348 odstavec 1 písm. d) ZP). Zaměstnanci, kterému z tohoto důvodu ušla mzda, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V tomto případě platí, že zaměstnavatel zpracuje dopředu harmonogram směn bez ohledu na to, kam připadnou svátky. Pak rozhodne, kteří zaměstnanci z důvodu omezeného provozu ve svátek nebudou pracovat.

Měsíční a hodinová mzda

Při poskytování náhrady mzdy za svátek je nutno rozlišovat zaměstnance s měsíční a hodinovou mzdou. Zaměstnancům s měsíční mzdou se měsíční mzda v důsledku svátku nezvyšuje ani nekrátí. Tato situace se může řešit i tak, že se měsíční mzda za dne svátku krátí a poskytne se za něj náhrada mzdy (podrobněji viz odstavec Jak ve veřejných službách a správě).

Naopak mzda zaměstnance odměňovaného hodinovou mzdou je přímo úměrná počtu odpracovaných hodin. Zaměstnanec s hodinovou formou mzdy, kterému odpadne z důvodu svátku směna, dosáhne nižší mzdy (mzda mu ujde), a má nárok na náhradu mzdy. Neměl-li zaměstnanec podle rozvrhu směn ve svátek pracovat, náhrada mzdy mu nepřísluší.

Při odměňování platem se zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, plat nekrátí.

Svátek v sobotu a v neděli

Svátek může připadnout na sobotu a neděli nebo na jiný den, který má zaměstnanec stanoven jako nepřetržitý odpočinek v týdnu. Dopad svátku do těchto dnů nepřetržitého odpočinku je stejný, i když je to sobota nebo neděle nebo jiný den. Zaměstnanci v

těchto případech neodpadne pracovní doba, která by se mohla posuzovat jako výkon práce. Stejně by nepracoval, i kdyby svátek nebyl. Každý z těchto zaměstnanců odpracuje v týdnu se svátkem svoji stanovenou týdenní pracovní dobu, to je 40 nebo 37, 5 hodiny. Zaměstnanci s nepřetržitým pracovním režimem, který pracuje podle předem stanoveného harmonogramu směn, nepřísluší za den svátku, který připadl na jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu, ani náhradní volno, ani příplatek za práci ve svátek.

Příklad:

Bude-li zaměstnanec pracovat přesčas ve svátek, zaměstnavatel mu poskytne náhradní volno nebo příplatek nejméně ve výši 125 % (25 % za přesčas a 100% za práci ve svátek).

Jak ve veřejných službách a správě?

S ohledem na skutečnost, že jedinou přípustnou formou odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě jsou měsíční platy, jejichž výše se nemění v závislosti na počtu pracovních dnů v konkrétním kalendářním měsíci, výslovně se stanoví v § 135 ZP tento princip i pro případ, že zaměstnanci odpadne směna z důvodu svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí. Jedná se o zaměstnance zaměstnavatele, kterým je

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Vzhledem k tomu, že ZP nerozlišuje „podnikatelské a nepodnikatelské“ subjekty, je jedním z kritérií pro posouzení rozdílnosti v odměňování zaměstnanců těchto subjektů skutečnost, že pro dříve tzv. nepodnikatelské subjekty se užívá pojem „plat“, kdežto pro podnikatelské subjekty pojem „mzda“. Legislativně je pojem „mzda“ na úrovni „platu“

Náhradní volno

Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel uvedeným zaměstnancům v „nepodnikatelských“ subjektech náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době (§ 135 odst.2 ZP).

Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Jestliže zaměstnanec v rozpočtové sféře nepracoval v důsledku svátku a ušla mu mzda, nevzniká mu nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tato mzda mu v nezměněné výši přísluší bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci, takže mu mzda v důsledku svátku neušla.

U zaměstnanců rozpočtových organizací je za práci ve svátek stanoven hodinový plat zvýšený o 100 % průměrného hodinového výdělku, pokud nedošlo k dohodě o

poskytnutí náhradního volna.

V praxi se však často chybuje při vysvětlování pojmu „svátek“. Jsou to nejen státní svátky, ale i ostatní dny pracovního klidu s výjimkou nedělí.

Protože plat všech zaměstnanců rozpočtových a příspěvkových organizací (platový tarif, příplatek za vedení, osobní a zvláštní příplatek) je podle ZP stanoven souhrnem paušálních částek bez ohledu na počet pracovních dnů v konkrétním měsíci, nekrátí se zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, jeho plat. Pokud svátek připadne na den, který je podle rozvrhu směn obvyklým pracovním dnem zaměstnance, je nezbytné, aby zaměstnanec v tento den konal práci, jeho měsíční plat se nemění a za každou hodinu této práce mu přísluší příplatek ve výši průměrného výdělku.

Dovolená ve svátek

I po nové právní úpravě od 1. ledna 2021 zůstala v ZP komplikovaná otázka spojená s poskytováním dovolené o svátcích. ZP v § 219 odst. 2 uvádí, že připadne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Zasáhne-li do doby dovolené svátek připadající na pracovní den zaměstnance, o odpovídající počet hodin dovolené za den svátku nepřichází, tedy tyto hodiny dovolené nevyčerpá.

Příklad:

Zaměstnanec, který má rozvrženu směnu od pondělí do pátku v 8hodinových směnách, požádal o dovolenou od úterý do úterý (např. od 4.7. do 11.7. letošního roku, kdy svátky připadají na středu a čtvrtek 5. a 6.7). Do doby čerpání dovolené mu tedy připadlo celkem 6 směn, to je 48hodin. Oba svátky se nezapočítávají do dovolené. Zaměstnanec tímto způsobem vyčerpá jen 32 hodin dovolené. Z jeho celkového práva na dovolenou se mu odečte 32 hodin dovolené a nikoliv 48 hodin dovolené, jak se mnohdy v praxi realizuje. (Od celkového počtu hodin – 48 se odečtou hodiny připadající na dva svátky: 2x 8, což je 16 hodin, které zmenší rozsah čerpané dovolené: 48–16= 32 hodin).

V personální praxi mnohdy dochází k pochybení, kdy o dovolenou připadající na svátek, požádá zaměstnanec. V těchto případech se dovolená započítává, neboť byla na žádost zaměstnance určena k čerpání výhradně na den svátku. Důvodová zpráva k ZP (§ 219) k tomu uvádí, „že není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená pouze na den svátku nebyla započtena do dovolené.“



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů