

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dny pracovního klidu v pracovněprávních souvislostech

Dny pracovního klidu patří mezi tzv. doby odpočinku. Dobu odpočinku definuje zákoník práce negativním vymezením jako dobu, která není pracovní dobou. I v době odpočinku může zaměstnanec konat práci, to však jen výjimečně a ve stanoveném maximálním rozsahu.

Dny pracovního klidu

Právní úprava dnů pracovního klidu je obsažena zejména ust. § 91 zákoníku práce. Za dny pracovního klidu považuje zákoník práce

- dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu
- svátky.

Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit práci jen výjimečně a v taxativně vymezených případech. V této souvislosti je nutné upozornit na ust. § 99 zákoníku práce, které stanoví, že možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Zákoník práce však omezuje pouze nařízenou práci, je samozřejmě možné, že se zaměstnavatel se zaměstnancem na výkonu práce v den pracovního klidu dohodne, aniž by šlo o některý z níže uvedených případů, kdy je možné práci ze strany zaměstnavatele zaměstnanci nařídit.

1. Nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu

Nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu označovaný také jako „víkendové volno“ je určen především svým rozsahem k regeneraci pracovní síly zaměstnance a dále k realizaci jeho soukromých zájmů a potřeb. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Pojem týden je používán nikoliv ve smyslu kalendářní týden, nýbrž ve smyslu 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, z čehož vyplývá, že se nemusí vždy jednat jen o klasický týden pondělí až neděle. Zaměstnavatel rozhoduje o konkrétních dnech, kdy bude nepřetržitý odpočinek v týdnu čerpán. Ustanovení § 92 odst. 2 zákoníku práce upřesňuje poskytování tohoto odpočinku zaměstnavatelem tak, že pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Zákoník práce v ust. § 91 odst. 6 společně pro všechny dny pracovního klidu upřesňuje začátek dne pracovního klidu pro zaměstnance, který koná práci v nočních směnách. Den pracovního klidu zde začíná hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Uvedeno na příkladu může být tak, že pokud zaměstnavatel určí, že jako první v týdnu podle rozvrhu směn nastupuje směna, která začíná v neděli ve 22 hod., pak nepřetržitý odpočinek začíná v pátek ve 22 hod. a končí (zpravidla) v neděli ve 22 hod.

Zkrácení víkendového volna

Minimum poskytované doby nepřetržitého odpočinku v týdnu je 35 hodin, z čehož také vyplývá, že na překážku těmto ustanovením nejsou ani práce v sobotu (typické např. pro prodavačky), neboť i tak zbývá dost času do zákonem stanoveného minima. Rovněž v rámci poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu existují možné výjimky. Zaměstnavatel může zaměstnancům starším 18 let rozvrhnout pracovní dobu tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu způsobem, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. To však nemůže zaměstnavatel udělat ve všech případech - tato výjimka se týká pouze technologických procesů, které nemohou být přerušeny, a případů výslovně uvedených v ust. § 90 odst. 2 zákoníku práce (jedná se o tytéž případy, u nichž může být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrácen na 8 hodin).

Dle ust. § 92 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnavatel dobu víkendového volna zkrátit až na 24 hodin pouze v případech

1. technologických procesů, které nemohou být přerušeny,
2. v případech výslovně uvedených v ust. § 90 odst. 2 zákoníku práce, tj.
 - a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
 - b) v zemědělství,
 - c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 1. ve veřejném stravování,
 2. v kulturních zařízeních,
 3. v telekomunikacích a poštovních službách,
 4. ve zdravotnických zařízeních,
 5. v zařízeních sociálních služeb,
 - d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
 - e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Tyto taxativně vymezené případy můžeme rozdělit do dvou skupin, a to havarijní nebo jiné mimořádné situace a dále jsou to práce, u kterých jsou výjimky nutné již z jejich povahy a potřeby zajištění provozu (divadla, restaurace apod.). O dobu zkrácení nepřetržitého odpočinku musí být následně odpočinek prodloužen vždy tak, aby za období 2 týdnů činila délka nepřetržitého odpočinku v týdnu celkem alespoň 70 hodin.

Zákoník práce obsahuje specifickou úpravu pro zemědělství v období sezónních prací. Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin a za období 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin. Nutností je však dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy nejedná se o případ jednostranného nařízení práce zaměstnavatelem.

Narizení výkonu práce

Den, na který podle rozvržení pracovní doby připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, je pro zaměstnance (stejně jako svátky) dnem pracovního klidu, kdy zaměstnavatel nesmí požadovat výkon práce, pokud nejde o stanovené výjimky. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídit jen nutné práce, které nemohou být podle své povahy vykonány v pracovních dnech. Zákoník práce v ust. § 91 odst. 3 písm. a) až h) taxativně vyjmenovává ty nutné práce, které mohou být nařízeny i v den nepřetržitého odpočinku v týdnu:

- a. naléhavé opravné práce,
- b. nakládací a vykládací práce,
- c. inventurní a závěrkové práce,
- d. práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e. při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f. práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- g. práce v dopravě,
- h. krmení a ošetřování zvířat.

Z uvedeného přehledu je zřejmé, že se jedná o práce, které se vyskytují nahodile nebo je třeba je vykonat bez odkladu. Dále zde nacházíme charakter prací, které reagují na nastalou nepravidelnou situaci, a potřebné práce, které je třeba vykonat i v den pracovního klidu.

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Zákoník práce v ust. § 118 upravuje mzdu za práci v sobotu a v neděli. Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Dosažená mzda se poskytuje dle podmínek, které jsou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obecně pro poskytování mzdy za vykonanou práci nastaveny a zahrnuje tak veškeré složky mzdy, na které zaměstnanci vzniklo za dobu výkonu práce právo, s přihlédnutím k podmínkám, za nichž byla práce konána (např. v noci, přesčas, ve ztíženém prostředí apod.).

Kromě dosažené mzdy navíc přísluší zaměstnanci za práci v sobotu a v neděli příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku. Dle ust. § 118 odst. 1 druhá věta zákoníku práce je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Z tohoto vyplývá, že odchýlné sjednání příplatku za práci v sobotu a v neděli, pokud jde o výši a způsob určení (např. pevnou částkou nikoliv procentem z průměrného hodinového výdělku), vedle kolektivní smlouvy umožňuje i smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Taková úprava je možná také u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace. Uvedené ustanovení používá výslovně výraz „sjednat“ jinou minimální výši a způsob určení příplatku, což znamená, že nelze jednostranně tyto příplatky určit mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem, ale je nutné dvoustranné právní jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (smlouva). Sjednání musí být konkrétní minimální výše příplatku (může být i v nižší výši než stanoví zákoník práce - tj. např. 5 % průměrného výdělku) nebo i jiný způsob určení příplatku (tj. např. pevnou částkou za hodinu práce), a to v pracovní smlouvě nebo jejím dodatku nebo jiné individuální smlouvě uzavřené se zaměstnancem (např. smlouva o pracovních podmínkách, smlouva o mzdě). Zákoník práce neumožňuje nahradit nároky za práci v sobotu a neděli (dosažená mzda + příplatek) čerpáním náhradního volna. Pokud tedy zaměstnanec bude pracovat v tyto dny, vždy mu náleží kompenzace dle ust. § 118 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud bude ovšem zároveň tato vykonaná práce prací přesčas, náleží kromě kompenzace za práci v sobotu a neděli rovněž kompenzace za práci přesčas (dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku).

2. Svátky

Svátky jsou specifickým druhem dob odpočinku. Společně s nepřetržitým odpočinkem v týdnu tvoří dny pracovního klidu. Za státní (a ostatní) svátky jsou zákonem vyhlášeny ty dny, které jsou historicky spjaty s nějakou významnou událostí, jež zásadním způsobem politicky, společensky či kulturně ovlivnila existenci, rozvoj a směřování českého národa, a též některé dny, jež jsou spjaty s křesťanskou tradicí. Konkrétně svátky vymezuje zákon č. [245/2000](#) Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

Zmiňovaný zákon č. [245/2000](#) Sb. v ust. § 1 vymezuje jako státní svátky:

- 1. leden - Den obnovy samostatného českého státu,
- 8. květen - Den vítězství,
- 5. červenec - Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje,
- 6. červenec - Den upálení mistra Jana Husa,
- 28. září - Den české státnosti,
- 28. říjen - Den vzniku samostatného československého státu,
- 17. listopad - Den boje za svobodu a demokracii a Mezinárodní den studentstva.

V ust. § 2 zákona jsou následně vymezeny tzv. ostatní svátky:

- 1. leden - Nový rok,
- Velký pátek
- Velikonoční pondělí,
- 1. květen - Svátek práce,
- 24. prosinec - Štědrý den,
- 25. prosinec - 1. svátek vánoční,
- 26. prosinec - 2. svátek vánoční.

I když je 1. leden vymezen jak v kategorii státních svátků v ust. § 1 zákona, tak v ust. § 2 v kategorii tzv. ostatních svátků z hlediska pracovního práva je režim stejný a obecně nemá žádný význam pro pracovněprávní účely rozlišování mezi kategoriemi státních svátků a ostatních svátků. Zákon č. [245/2000](#) Sb. rozlišuje ještě tzv. významné dny České republiky, kterými jsou:

16. leden - Den památky Jana Palacha, 27. leden - Den památky obětí holocaustu a předcházení zločinům proti lidskosti, 8. březen - Mezinárodní den žen, 9. březen - Den památky obětí vyhlazení terezínského rodinného tábora v Osvětimi - Březince, 12. březen - Den přístupu České republiky k Severoatlantické smlouvě (NATO), 28. březen - Den narození Jana Ámose Komenského, 7. duben - Den vzdělanosti, 5. květen - Květnové povstání českého lidu, 15. květen - Den rodin, 10. červen - Den památky obětí vyhlazení obce Lidice, 18. červen - Den hrdinů druhého odboje, 27. červen - Den památky obětí komunistického režimu, 21. srpen - Den památky obětí invaze a následné okupace vojsky Varšavské smlouvy, 8. říjen - Památný den sokolstva a 11. listopad - Den válečných veteránů. Významné dny jsou ale pracovními dny a zákoník práce neupravuje zvláštní režim v pracovní době nebo odměňování práce v těchto dnech.

Pro svátky platí obecná zásada pro dny pracovního klidu, že práce může být nařízena pouze

výjimečně, ovšem i zde zákoník práce připouští výjimky. Ust. § 91 odst. 4 zákoníku práce stanoví, že ve svátek může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen

- výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu,
- práce v nepřetržitém provozu,
- práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Uvedené ustanovení odkazuje na taxativně vymezené případy, kdy může být zaměstnanci nařízena práce i ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (viz výše), navíc jsou ještě přidány 2 další případy - ve svátek mohou být nařízeny též práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele. Tento rozdíl a možnost nařídít práci ve více případech je odůvodněný tím, že nepřetržitý odpočinek v týdnu stanoví při rozvržení pracovní doby sám zaměstnavatel - a již přitom by měl počítat s tím, aby mohly být v rozvržené pracovní době plněny veškeré potřebné pracovní úkoly. Svátky jsou naproti tomu určeny zákonem, nepravidelně, zaměstnavatel je nemůže měnit svým rozhodnutím. V případě, že by nebyla povolena zákonná výjimka, byl by např. v nepřetržitém provozu znemožněn výkon práce.

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Právní úprava odměňování v souvislosti s dny svátků je obsažena v ust. § 115 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec koná práci ve svátek, dle ust. § 115 odst. 1 zákoníku práce přísluší tomuto zaměstnanci za dobu práce ve svátek mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (tzv. dosažená mzda) a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za práci vykonanou ve svátek kromě dosažené mzdy vzniká zaměstnanci zároveň právo na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek, a to jako určité kompenzace za to, že zaměstnanec v době svátku vykonával práci. Náhradní volno za práci ve svátek je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce ve svátek konána, nebo v jinak dohodnuté době. Zaměstnavatel se zaměstnancem se tak mohou dohodnout písemně či ústně (zákoník práce formu dohody neurčuje) například na tom, že náhradní volno za práci ve svátek bude zaměstnanci poskytnuto až v pátém měsíci po výkonu práce ve svátek nebo naopak, že náhradní volno musí být určeno nejpozději do jednoho měsíce po výkonu práce ve svátek. V době čerpání náhradního volna zaměstnanec nekoná práci, nepřísluší mu proto mzda, ale náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zákoník práce zároveň ve druhém odstavci zmíněného ust. § 115 připouští, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnul na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Jedná se o alternativní formu kompenzace za práci konanou ve svátek. Zákoník práce tak v podstatě upřednostňuje poskytování náhradního volna za práci ve svátek. Místo poskytnutí náhradního volna se ale může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku nejméně ve výši průměrného výdělku. Z dikce ust. § 115 odst. 2 zákoníku práce je zřejmé, že se musí jednat o individuální dohodu uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud nedojde k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že místo náhradního volna za práci ve svátek bude zaměstnanci poskytnut příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Pokud zaměstnavatel čerpání náhradního volna v takové době neurčí, nemůže se zaměstnanec domáhat poskytnutí příplatku místo náhradního volna, ale pouze trvat na tom, aby mu bylo poskytnuto náhradní volno.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší dle ust. § 115 odst. 3 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Toto ustanovení upravuje případy, kdy zaměstnanec ve svátek nepracuje, ačkoliv mu na něj připadla pracovní směna. Stanoví se zde na principu právní úpravy překážek v práci, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, jen pokud mu nějaká mzda v důsledku svátku ušla. V praxi může v některých případech činit potíže určení, zda a jaká část mzdy zaměstnanci z důvodu svátku ušla. V důsledku svátku např. neujde mzda zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, pokud je sjednáno, stanoveno nebo určeno, že mzda se v důsledku svátku nekrátí. 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 proto právo na náhradu mzdy. V praxi to tedy znamená, že náhrada mzdy nepřísluší zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, neboť měsíční mzda v nezměněné výši přísluší zaměstnanci bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci. Zaměstnancům s měsíční mzdou tedy žádná mzda v důsledku toho, že ve svátek, který připadl na jejich obvyklý pracovní den, nepracoval, neuchází, nelze jim tedy za tento den poskytovat průměrný výdělek, obdrží měsíční výdělek, jako kdyby svátek vůbec v příslušném měsíci nebyl. Náhrada mzdy za svátek nepřísluší rovněž např. pracovníkům pracujícím ve směnném provozu nebo s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kterým připadl svátek na jejich směnové volno nebo na den, na který neměli harmonogramem určenou směnu, neboť by v tento den stejně nepracovali, a proto jim žádná mzda v důsledku svátku neušla.



Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)