

18. 3. 2020

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

Jak na pružnou pracovní dobu ve státní svátky

Pracovní trh se dnes potýká s nedostatkem pracovní síly. Zaměstnavatelé se tak často předhánějí ve snaze oslovit uchazeče o zaměstnání formou nejrůznějších pracovních benefitů. Stále populárnějším benefitem je pružné rozvržení pracovní doby.

Pro zaměstnance je nespornou výhodou pružného rozvržení pracovní doby možnost, jak lépe sladit pracovní a rodinný život, přičemž i zaměstnavatelům může přinést určité výhody (např. úspora mzdových nákladů díky započítávání překážek v práci na straně zaměstnance jen v rozsahu zasahujícím do základní pracovní doby).



Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby se skládá z tzv. základní a volitelné pracovní doby. V rámci základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti, přičemž v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec může zvolit sám začátek, příp. i konec pracovní doby. Právě volnost v rámci volitelné pracovní doby dává zaměstnancům velkou míru flexibility. Celková délka směny však nesmí ani při zavedení pružného rozvržení pracovní doby přesáhnout 12 hodin.

Pružné rozvržení pracovní doby je nepochybně výhodné i pro zaměstnavatele, například s ohledem na úsporu mzdových nákladů při překážkách v práci na straně zaměstnance. Překážky v práci na straně zaměstnance se totiž posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.^[1] Náhrada mzdy se proto poskytuje jen v případě, že tyto překážky zasahují do základní pracovní doby a pouze v rozsahu, v jakém do tohoto úseku zasáhly. Také při práci přesčas je pružné rozvržení pracovní doby vnímáno jako výhoda pro zaměstnavatele vzhledem k tomu, že práci vykonávanou v základní pracovní době nelze nikdy kvalifikovat jako práci přesčas, ta přichází v úvahu pouze v rámci tzv. volitelných úseků.^[2]

Vyrovňovací období

V případě pružného rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období, které je určeno zaměstnavatelem, a které může činit jeden pružný pracovní den, pružný vyrovnávací týden či jiné delší období. Vyrovnávací období však nesmí přesáhnout období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích v případě, že tak stanoví kolektivní smlouva.

Státní svátky a pružná pracovní doba

Zákoník práce stanoví, že zaměstnanci, který v den svátku nepracuje z důvodu, že státní svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla. Tato situace nejčastěji nastává u

zaměstnanců, kteří jsou odměňováni hodinovou nebo úkolovou mzdou. Naopak zaměstnancům, u kterých je mzda stanovena jako pevná částka, která je poskytována ve stálé měsíční výši bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v předmětném měsíci, náhrada mzdy nepřísluší.[\[3\]](#)

Zákoník práce dále stanoví, že za výkon práce se považuje doba, po kterou zaměstnanec nepracuje, protože na jeho pracovní den připadl svátek, za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Nezbytným předpokladem pro zavedení pružné pracovní doby je tudíž pečlivé sledování průběhu pracovní doby jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnavatel totiž má povinnost uchovávat podklady pro oprávněnost vyplácení mzdových prostředků, sledovat stav přesčasové práce a pracovní pohotovosti a posuzovat oprávněnost překážek v práci.[\[4\]](#)

V kontextu zákonné úpravy může i přes dokonalé vedení evidence průběhu pracovního dne zaměstnanců při pružném rozvržení pracovní doby v praxi činit potíže určit, jaká část mzdy zaměstnanci, který v den státního svátku nepracuje z důvodu státního svátku, ušla, resp. jak státní svátek zohlednit v rámci vyrovnávacího období. Stejně tak si lze představit situaci, kdy bude zaměstnanec namítat, že měl ve státní svátek v plánu odpracovat 12 hodin a zaměstnavatel bude zaměstnanci za výkon práce počítat pouze tzv. základní pracovní dobu (např. v délce 4 hodin).

Jak na pružnou pracovní dobu ve státní svátky

Jedním ze způsobů, jak je možné případným problémům předcházet, je využít ustanovení § 85 odst. 5, písm. c) zákoníku práce, které dává zaměstnavatelům možnost určit, ve kterých případech se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní.

Uvedené ustanovení tak umožňuje zaměstnavatelům stanovit např. vnitřním předpisem, že se ve státní svátek pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. V takovém případě platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Naplnění této zákonné povinnosti určit začátek a konec směny odstraní případné spory, ke kterým by mohlo docházet v případě pružného rozvržení pracovní doby ve státní svátek.

Závěr

Nespornou výhodou výše uvedeného řešení je zpřehlednění situace jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zároveň tím lze předejít jakýmkoliv pochybnostem, které by mohly vzniknout v případě, že se pružná pracovní doba uplatní také ve státní svátky.

V případě, že se zaměstnavatelé rozhodnou využít zákonem danou možnost a určí, že se pružné rozvržení pracovní doby ve státní svátek neuplatní, je na místě zaměstnance řádně informovat, že pro uvedené dny (tj. státní svátky) dochází ke změně, tj. že nebude uplatněno pružné rozvržení pracovní doby.



Mgr. Barbora Klimešová,
advokátní koncipientka



Mgr. Patrik Koželuha,
advokát

[Bříza & Trubač, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Klimentská 1216/46
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 601 114
e-mail: info@brizatrubac.cz

[1] § 97 odst. 1 zákoníku práce.

[2] VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 377.

[3] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 10. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 235.

[4] KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 176.

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

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnícké osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)

- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)