

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

Některé aspekty práce ve svátek

Svátky lze z hlediska pracovního práva považovat za doby odpočinku. To, že se v tyto dny nepracuje, respektive mohou být zaměstnancům nařízeny jen některé vymezené práce je výrazem významu těchto dnů pro českou společnost.

Svátky lze z hlediska pracovního práva považovat za doby odpočinku. To, že se v tyto dny nepracuje, respektive mohou být zaměstnancům nařízeny jen některé vymezené práce je výrazem významu těchto dnů pro českou společnost.

Podle zákona č. [245/2000](#) Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, jsou státními svátky dny: 1. leden, 8. květen, 5. červenec, 6. červenec, 28. září, 28. říjen, 17. listopad. Ostatními svátky podle tohoto zákona jsou 1. leden, Velikonoční pondělí, 1. květen, 24. prosinec, 25. prosinec, 26. prosinec. Z hlediska pracovního práva však diference na státní svátky a ostatní svátky není relevantní. Státní svátky a ostatní svátky jsou spolu s nepřetržitým odpočinkem zaměstnance v týdnu dny pracovního klidu.

Podle ustanovení § 91 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce jsou svátky a dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, dny pracovního klidu. Práci ve svátek lze zaměstnanci nařídit jen výjimečně. Je možné nařídit práce, které lze nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, a to naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, dále práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život nebo zdraví nebo při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva, práce lodních posádek a krmení a ošetřování hospodářských zvířat.

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu musí být poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek anebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zákon č. 1/1992 sb., o mzdě však v ustanovení § 6 stanoví, že náhrada mzdy ve svátek nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popřípadě část některé z těchto směn.

V rozpočtové sféře podle zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za práci ve svátek 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. Za dobu čerpání pracovního volna se plat nekrátí. Zákon umožňuje zaměstnavateli, aby se zaměstnancem dohodnul na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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 - judikaturní 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](#)