

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

Pravidla o souběhu dovolené a svátku (neudržitelná interpretace)

První věta ustanovení § 219 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. práce“), řešící souběh dovolené a svátku, je v poslední době některými autory vykládána způsobem, který dle mého názoru nemůže s ohledem na dikci předmětné normy a její účel obstát. Konkrétně zastánci daného výkladu dospívají ve svých člancích a stanoviscích k závěru, že zaměstnanec čerpá dovolenou v den „pracovního svátku“ (viz dále) pouze tehdy, pokud mu bylo čerpání dovolené na jeho žádost určeno právě a jen na tento den, tj. nikoliv v případě, kdy daný svátek připadá na delší období dovolené čerpané z iniciativy zaměstnance[1].

První věta ustanovení § 219 odst. 2 zák. práce zní od 1. ledna 2021 následovně. *„Připadne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.“*

Vliv svátku na rozvrženou směnu - „nepracovní a pracovní svátek“

Z hlediska řešení souběhu svátku a dovolené je v souladu s citovaným ustanovením třeba předně zohlednit, jakou práci zaměstnanec vykonává, a tedy jaký vliv by měl svátek na rozvrženou směnu, jestliže by dovolená v tento den čerpána nebyla.

Jestliže svátek připadne na den, kdy má zaměstnanec vykonávající „běžné práce“ rozvrženou směnu, tato mu odpadá s právem na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, případně na plat, který se v těchto případech nekrátí (viz ustanovení § 91, § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zák. práce). Jedná se tedy o „nepracovní svátek“ - zaměstnanec čerpá pracovní volno s náhradou mzdy či platem z důvodu svátku, které se dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) zák. práce považuje pro účely sledování rozsahu pracovní doby, vzniku práva na dovolenou atd. za odpracovanou dobu. Zaměstnavatel tak např. nemůže v souladu se zákonem požadovat, aby si zaměstnanec „napracoval hodiny zameškané“ proto, že na jeho pracovní den připadl svátek.

Výjimka z uvedeného platí předně pro případy, kdy zaměstnanec vykonává některou z prací vymezených v ustanovení § 91 odst. 4 zák. práce, tedy např. práci v nepřetržitém provozu, práci potřebnou při střežení objektů zaměstnavatele či práci nutnou se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva. Tyto práce může zaměstnavatel zaměstnanci naříditi i na den svátku[2] v rozvržené směně, která tedy pro svátek neodpadá. Můžeme tak hovořit o „pracovním svátku“ - zaměstnanec je naplánovanou směnu povinen odpracovat, přičemž mu za to náleží náhradní volno s náhradou mzdy či příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku, byl-li dohodnut (viz ustanovení § 115 odst. 1 a 2 zák. práce). V platové sféře pak zaměstnancům za práci ve svátek náleží právo na náhradní volno s právem na nekrácený plat či v případě dohody právo na příplatek ve výši průměrného výdělku (viz ustanovení § 135 odst. 2 a 3 zák. práce). Rovněž čerpané náhradní volno se dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. c) zák. práce považuje za odpracovanou dobu[3].

Souběh svátku a dovolené

Zmíněná pravidla ohledně dopadů svátku na směnu zaměstnance reflektuje také citovaná právní úprava souběhu svátku a dovolené, podle níž se svátek připadnuvší na „obvyklý pracovní den“ zaměstnance, v němž mu směna odpadá, nezapočítává do dovolené. Zaměstnanec tedy v tento den nepracuje, ovšem nečerpá dovolenou, neboť svátek má před ní přednost – zaměstnanec nepracuje právě z důvodu svátku a náleží mu z tohoto důvodu náhrada mzdy či nekrácený plat. Není přitom rozhodné, zda byla dovolená na den nepracovního svátku zaměstnanci určena na jeho žádost či nikoliv, ani to, zda byla čerpána pouze v den svátku nebo v delším období.

Oproti tomu v případě výkonu práce dle ustanovení § 91 odst. 4 zák. práce, kdy je zaměstnanec povinen směnu odpracovat i v den svátku, rozlišuje právní úprava účinná od 1. ledna 2021 mezi dovolenou určenou na žádost zaměstnance (schválenou zaměstnavatelem) a dovolenou určenou zaměstnavatelem „z jeho iniciativy“.

- a. Pokud má v těchto případech zaměstnanec zájem na tom, aby místo výkonu práce ve svátek čerpal dovolenou, sám o to požádá a zaměstnavatel této žádosti vyhoví, jedná se o zcela standardní čerpání dovolené, i když na tento den připadá svátek. Pravidlo o nezapočítávání svátku do dovolené se neuplatní proto, že by jinak (nebýt čerpání dovolené) musel zaměstnanec směnu plánovanou na den svátku odpracovat, a s tímto vědomím sám požádal o možnost nepracovat a čerpat dovolenou.
- b. Jestliže zaměstnanci nařídí na den pracovního svátku dovolenou zaměstnavatel z vlastní iniciativy (bez předchozí žádosti zaměstnance), předmětná výjimka z přednosti dovolené před svátkem se neuplatní – i když se jedná o pracovní svátek, je třeba postupovat dle základního pravidla, podle něhož se svátek nezapočítává do dovolené. Zaměstnanec tedy v tomto případě bude mít volno z důvodu svátku a nikoli z důvodu čerpání dovolené.

Dovolená čerpána pouze v den svátku vs. dovolená čerpána také v den svátku

Účel předmětné úpravy je dle našeho názoru zřejmý – rozlišit případy souběhu dovolené a svátku dle povahy práce vykonávané zaměstnancem, tedy podle toho, zda je svátek pro zaměstnance pracovní či nepracovní, a dále podle toho, zda je dovolená čerpána z iniciativy zaměstnance nebo zaměstnavatele. Jestliže je zaměstnanec ve směně rozvržené na svátek povinen vykonávat zákonem vymezené práce, přičemž si sám ze své vůle na svátek požádá o čerpání dovolené, není důvod pro prioritizaci svátku před dovolenou, neboť by zaměstnanec jinak byl povinen směnu odpracovat – jiný důvod pro čerpání pracovního volna mimo dovolenou není dán.

Mám za to, že tomuto účelu plně vyhovuje výklad, podle něhož je pro upřednostnění dovolené před svátkem zcela irrelevantní, zda je zaměstnanci vykonávajícímu práci dle ustanovení § 91 odst. 4 zák. práce schválená žádost o čerpání dovolené pouze na den svátku s rozvrženou směnou, v níž mu zaměstnavatel nařídil práci (např. na 28. 10.), nebo na delší období, na něž připadá také pracovní svátek (např. na 28. 10. a 29. 10.). Pro oba případy totiž v souladu se zákonem platí, že by byl zaměstnanec povinen směnu odpracovat a že si o čerpání dovolené na den svátku sám požádal.

Zastánci zmíněného opačného názoru vycházejí předně z odůvodnění bodu 46 návrhu novely zák. práce (zákon č. [285/2020](#) Sb.), která do ustanovení § 219 odst. 2 zanesla relevantní druhou část první věty. Daná pasáž důvodové zprávy zní následovně.

*„Při respektování pravidla, že připadne-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanci, jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl ji proto povinen v souladu s § 91 odst. 4 ve svátek odpracovat, požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na tento den a zaměstnavatel mu vyhoví a čerpání dovolené **pouze na tento den**^[4] určí. V takovém případě není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená **pouze na den svátku**^[5] nebyla započítána do dovolené.“^[6]*

Ačkoliv to tedy ze znění zákona nevyplývá, autoři důvodové zprávy vytváří dojem, jako by se pravidlo o čerpání dovolené v den pracovního svátku mělo uplatnit jedině tehdy, pokud je dovolená čerpána pouze v tento den (jinak by se měla nastoupit přednost svátku).

Zde je vhodné vyslovit důvodnou domněnku, že se citovaná pasáž důvodové zprávy dostala do návrhu zákona č. [285/2020](#) Sb. jistým nedopatřením. Se zanesením slova „pouze“ do ustanovení § 219 odst. 2 zák. práce totiž počítal vládní návrh „koncepční“ novely zák. práce, jenž byl (neúspěšně) projednáván v Poslanecké sněmovně jako tisk 903 na přelomu let 2016-2017. Znění důvodové zprávy k relevantnímu bodu 111 tohoto návrhu bylo přitom zcela identické jako výše citovaný text [\[7\]](#), ačkoliv tehdy bylo skutečně se zanesením slova „pouze“ počítáno.

Z těchto skutečností lze usuzovat, že předkladatelé návrhu zákona č. [285/2020](#) Sb. vědomě vypustili z jeho textu slovo „pouze“, což se ovšem nedopatřením nepromítlo ve znění důvodové zprávy, do níž byl pravděpodobně pouze převzat text odůvodnění nachystaný k předchozímu návrhu, který se od aktuálně platného a účinného znění ustanovení § 219 odst. 2 zák. práce liší sice na první pohled jen kosmeticky, ovšem z věcného hlediska vykazuje rozdíl zcela zásadní.

Ať již se skutečně jednalo o nedopatření autorů odůvodnění nebo nikoliv, lze uzavřít, že důvodová zpráva neobsahuje závaznou interpretaci právních norem, přičemž její znění nemůže převážit nad výkladem, který vyplývá ze samotného textu zákonného pravidla, jeho účelu atd.

Dále např. členové kolegia Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve svém výkladovém stanovisku uvádějí, že by výklad upřednostňující dovolenou před svátkem i při čerpání dovolené v delším souvislém období *„odporoval zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť by ve vztahu k některým skupinám zaměstnanců prakticky vylučoval pracovníprávní důsledky svátku.“* [\[8\]](#) S tím souhlasí také JUDr. Dominik Brůha a dodává, že by si tak zaměstnanec *„fakticky musel všechny svátky, na které by mu připadla dovolená, tzv. napracovat v jiné dny. Takového účelové krácení práv zaměstnance právní úprava nepřipouští.“* [\[9\]](#)

K tomu je třeba uvést, že pokud lze hovořit o jistém „znevýhodnění“ zaměstnanců pracujících v režimu ustanovení § 91 odst. 4 zák. práce, pokud jde o pracovníprávní dopady svátku, to nutně vyplývá již z povahy jimi vykonávané práce, kterou tito zaměstnanci musejí v případě jejího nařízení zaměstnavatelem vykonávat také ve svátek, ovšem s dostatečnou kompenzací v podobě práva na placené náhradní volno či příplatek.

Naopak výklad o upřednostnění dovolené před svátkem bez ohledu na délku jejího čerpání žádné (další) znevýhodnění těchto zaměstnanců nepřináší [\[10\]](#), když pouze důvodně a v souladu s textem zákona reflektuje fakt, že zaměstnanec ze své vlastní vůle čerpá dovolenou (také) v den svátku, kdy by jinak pracoval. K tomu lze poukázat také na rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 10. 2018, č. j. 20 Co 142/2018-100, v němž soudci již za právní úpravy účinné do konce roku 2020 uzavřeli, že zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu čerpají dovolenou v den pracovního svátku, neboť se těchto zaměstnanců režim státních svátků netýká a nelze u nich hovořit o „obvyklých pracovních dnech“ - případně-li *„státní svátek na předem naplánovanou směnu zaměstnance, musí jít zaměstnanec do práce bez ohledu na probíhající státní svátek, a pokud by naopak v tento den pracovat nechtěl, musel by požádat o dovolenou. Byla-li by mu udělena, není nejmenší důvod, aby mu nebyla započítána, tj. odečtena z celkového fondu dovolené na příslušný rok.“*

Dostatečná ochrana zaměstnance je přitom zajištěná navázáním čerpání dovolené v den pracovního svátku na jeho žádost. Jestliže by totiž zaměstnavatel z nějakého důvodu neměl zájem na tom, aby zaměstnanec pracoval ve směně rozvržené na svátek a učil by mu na tento den čerpání dovolené,

měl by svátek přednost a dovolená by ve svátek bez ohledu na její délku čerpána nebyla. Jestliže tedy zápočet pracovního svátku do dovolené přichází do úvahy pouze v případě žádosti zaměstnance, nelze rozhodně hovořit o jeho znevýhodnění či dokonce o „povinnosti napracovat si všechny svátky“.

Neobhájitelnou nerovnost do postavení zaměstnanců vnáší naopak prezentovaná opačná interpretace, podle níž by mělo být bez racionálního důvodu rozdílně zacházeno se zaměstnanci ve zcela obdobných situacích. Pokud by totiž např. dva zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu měli rozvržené směny na 28. 10. a 29. 10., přičemž by si jeden požádal o dovolenou pouze na svátek 28. 10. a druhý rovněž na 29. 10. (např. aby si spojil dovolenou s víkendem), čerpal by první zaměstnanec 28. 10. dovolenou a druhý by ve stejný den měl volno z důvodu svátku, protože si „přibrál“ ještě následující den. Oba by tak vyčerpali pouze jeden den dovolené, i když druhý zaměstnanec ve skutečnosti měl z vlastní vůle volno dva dny. Právě za těchto okolností by se přitom uplatnilo zmíněné tvrzení, že první zaměstnanec oproti druhému fakticky musí odpracovat jednu směnu navíc, protože „jednal nerozvázně“ a požádal si o dovolenou pouze na den svátku.

Otázkou také je, jak by mělo být chápáno ono „delší souvislé období“ čerpání dovolené v kontextu konkrétní podoby rozvrhu směn - pokud je zaměstnanci schválená žádost o dovolenou např. na období od 17. do 19. 11., přičemž má z těchto dnů směnu rozvrženou pouze na svátek 17. 11., měl by započít do čerpané dovolené, jestliže tato ve smyslu souvislého pracovního volna připadá také na další dva dny?

V neposlední řadě je třeba poukázat rovněž na oprávněné zájmy zaměstnavatelů, jejichž výdaje na mzdové náklady zaměstnanců by v důsledku prosazení výkladu o omezeném zápočtu svátku do dovolené citelně a nedůvodně vzrostly.

Závěrem lze zopakovat výše posazovanou tézi, že z hlediska upřednostnění dovolené před svátkem u zaměstnanců pracujících v režimu § 91 odst. 4 zák. práce není důvod pro rozlišování situací, kdy si zaměstnanec požádá o dovolenou pouze na den pracovního svátku nebo na delší období, do něhož pracovní svátek spadá. V obou případech jsou totiž splněny zákonem stanovené podmínky - a) zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat a b) čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost. Naopak výklad o čerpání dovolené výhradně a pouze v den pracovního svátku vnáší do právního postavení zaměstnanců nedůvodnou nerovnost.

Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.

Právní expert



[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Srov. např. DANDOVIÁ, Eva. Odečtou se zaměstnanci z dovolené 2 svátky, které by jinak musel odpracovat? Bozpinfo.cz [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, publikováno 7. 7. 2021. Dostupné >>> [zde](#); Výkladová stanoviska AKV (XXVII.) ze dne 8. 12. 2020. Akvpracpravo.cz [online]. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, 2020. Dostupné >>> [zde](#); BRŮHA, Dominik. Změny v dovolené od 1. 1. 2021 v příkladech. Zdravotnickeodbory.cz [online]. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky, publikováno 12. 2. 2021. Dostupné >>> [zde](#).

[2] S výjimkami stanovenými např. v zákoně č. [223/2016](#) Sb., o prodejní době v maloobchodě, ve znění pozdějších předpisů.

[3] V souladu s poslední větou ustanovení § 219 odst. 2 zák. práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit jiný termín čerpání náhradního volna, jestliže tento připadl na dobu čerpání dovolené.

[4] Zvýrazněno autorem.

[5] Zvýrazněno autorem.

[6] Odůvodnění k bodu 46 v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. [285/2020](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 689). Psp.cz [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny. Dostupné >>> [zde](#).

[7] Viz bod 111 a odůvodnění k němu v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 903). Psp.cz [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny. Dostupné >>> [zde](#).

[8] Viz Výkladová stanoviska AKV (XXVII.), op. cit.

[9] Viz BRŮHA, Dominik. Změny v dovolené od 1. 1. 2021 v příkladech, op. cit.

[10] Samozřejmě pouze tehdy, pokud zaměstnavatel nezneužívá zákon a nerozvrhuje účelově zaměstnancům na dny svátku směny jenom proto, aby tito vyčerpali více dovolené.

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)