

2. 12. 2020

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

Výkon práce ve svátek ve světle zákonné úpravy

V daném článku se zaměřujeme na problematiku nařizování výkonu práce ve svátek ze strany českých zaměstnavatelů, a to z pohledu jeho souladnosti se současnou právní úpravou obsaženou v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jako „Zákoník práce“). Svátek je v souladu s ustanovením § 91 Zákoníku práce dnem pracovního klidu, přičemž zaměstnavatel může práci v tento den nařídít jen výjimečně. Navzdory tomuto ustanovení se však v poslední době množí případy, kdy se zaměstnavatelé k nařizování práce ve svátek uchylují nikoliv jen výjimečně, ale nadto i v rozporu se zákonnými podmínkami. S ohledem na aktuálnost daného tématu proto níže stručně uvádíme rozbor příslušné právní úpravy týkající se této problematiky.

Pro posouzení otázky, zda a za jakých podmínek je zaměstnavatel oprávněn nařídít zaměstnanci výkon práce ve svátek, je třeba předně vycházet z § 91 odst. 4 Zákoníku práce, jenž stanoví, že ve svátek může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (jedná se o následující práce: naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat), dále výkon prací v nepřetržitém provozu a prací potřebných při střežení objektů zaměstnavatele. Ostatní práce mohou být vykonávány pouze se souhlasem zaměstnance, tedy na základě vzájemné dohody.

Pro souladnost výkonu práce ve svátek s ustanoveními Zákoníku práce, je proto nezbytné, aby se jednalo o některou z prací uvedených výše. Pakliže zaměstnancem vykonávaná práce pod žádnou z taxativně vypočtených prací podřaditelná nebude, musí být výkon práce ve svátek ujednán smluvně. Pakliže by nedošlo ani k této dohodě, bylo by možné v nařízení práce ze strany zaměstnavatele spatřovat přestupek dle ustanovení § 28 odst. 1 písm. i) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce (dále jako „**Zákon o inspekci práce**“), za nějž by mu mohla být uložena pokuta až do výše 1.000.000,- Kč.

Uvedená dohoda o výkonu práce ve svátek přitom v souladu s ustanovením § 559 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jako „**OZ**“), a současně s odkazem na § 4 Zákoníku práce, může mít i formu ústní. V této souvislosti je ovšem nezbytné upozornit i na znění § 546 OZ, dle něhož souhlas s výkonem práce ve svátek může být udělen nejen výslovně, ale i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednájící osoba chtěla projevit, tedy konkludentně. Tímto se rozumí především skutečnost, že zaměstnanec danou práci ve svátek skutečně začne vykonávat, aniž by přitom s tímto postupem jakkoliv vyslovil svůj nesouhlas; i v takovém případě by se dalo usuzovat na platně uzavřenou dohodu.

Dle ustanovení § 115 Zákoníku práce přísluší zaměstnanci za práci ve svátek dosažená mzda a náhradní volno, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době, přičemž za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Místo náhradního volna může být zaměstnanci poskytnut příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku, avšak pouze za předpokladu, že se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. Jako reálný příklad nezákonné praxe v této oblasti uvedme situaci, kdy bylo zaměstnankyni ze strany personální pracovnice nejmenovaného zaměstnavatele sděleno, že jí místo náhradního volna bude poskytnut příplatek, aniž by s tím přitom tato zaměstnankyně souhlasila. Vzhledem k absenci dohody o poskytnutí příplatku lze v uvedeném jednání spatřovat přestupek na úseku odměňování zaměstnanců a na úseku pracovní doby dle § 26 odst. 1 písm. e) a § 28 odst. 1 písm. i) Zákona o inspekci práce, za které může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 1.000.000,- Kč.

Vzhledem k výše uvedenému by proto zaměstnanci, kteří mají za to, že k nařízení výkonu práce ve svátek došlo v rozporu s relevantními zákonnými ustanoveními, nejprve měli svému zaměstnavateli sdělit své stanovisko a upozornit jej na svá práva. Pokud zaměstnavatel nadále nebude dodržovat své povinnosti stanovené právními předpisy, mohou se zaměstnanci obrátit s podnětem na příslušný inspektorát práce, jenž může zaměstnavateli za jednotlivé přestupky uvedené výše (na úseku odměňování, pracovní doby a rovného zacházení) uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč.



Mgr. Alice Hejzlarová, LL. M.



[LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Žitná 1575/49
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760
e-mail: office@lplegal.cz

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

Další články:

- [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](#)
- [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](#)