



## **Stanovisko OSZSP ČR k nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby a práci ve svátek**

### **Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a svátek**

U zaměstnanců pracujících v režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se v praxi stále objevují určité nejasnosti ohledně toho, jak se má zaměstnavatel vypořádat se svátky. Svátky jsou vymezeny zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

U zaměstnanců pracujících v režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat rozvrh směn na celé vyrovnávací období bez ohledu na to, na které dny případnou svátek, mimo jiné i proto, aby předešel nerovnému zacházení s konkrétním zaměstnancem či s částí zaměstnanců. Jestliže u zaměstnanců, kterým zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu rovnoměrně od Po do Pá, na Út připadne svátek a těmto zaměstnancům v důsledku svátku směna odpadne, musí zaměstnavatel tento princip uplatňovat i ve vztahu k zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Bylo by totiž v rozporu s principem rovného zacházení, pokud by zaměstnavatel pouze těm zaměstnancům, kteří pracují v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, rozvrhoval pracovní dobu již s ohledem na svátky.

V případě, že svátek připadne na den, který je pro zaměstnance podle rozvržení pracovní doby jeho pracovním dnem, mohou nastat následující situace:

#### **1) Zaměstnanci z důvodu svátku směna odpadla**

Někteří zaměstnavatelé v důsledku omezené potřeby výkonu práce ve svátek mohou „najíždět“ na omezený režim práce. V těchto dnech např. místo obvyklých pěti zaměstnanců ve směně konají práci pouze tři zaměstnanci. Pak nastává situace, kdy zaměstnanec má sice na den svátku podle rozvrhu směn rozvrženou směnu, ale v důsledku omezeného režimu práce nepracuje. Doba, kdy zaměstnanec v důsledku svátku nepracoval, se posuzuje jako výkon práce a započítává se do stanovené týdenní pracovní doby v příslušném týdnu. Tyto zaměstnanci tak nejsou povinni směnu, jež jim v důsledku svátku odpadla, napracovat v pozdějším období.

Řešení, kdy zaměstnavatel rozvrhne zaměstnanci směnu na svátek, a zaměstnanec v důsledku svátku v tento den nepracuje a odpadlou směnu musí napracovat v pozdějším období, je v rozporu se zákoníkem práce.

Zaměstnanci ve mzdové sféře, kterému z důvodu svátku odpadla směna, přísluší podle ustanovení § 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. Zaměstnanci v platové sféře, kterému z důvodu svátku odpadla směna, se podle ustanovení § 135 odst. 1 zákoníku práce plat nekrátí.

#### **2) Zaměstnanec v den svátku pracuje**

Zaměstnanci ve mzdové sféře, který ve svátek pracoval, za dobu práce ve svátek náleží podle ustanovení § 115 odst. 1 zákoníku práce dosažená mzda a 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. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci v platové sféře, který ve svátek pracoval, náleží podle ustanovení § 135 zákoníku práce 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. Místo náhradního volna se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek.

Pokud svátek připadl na den, který podle rozvržení pracovní doby není pro zaměstnance pracovním dnem, pak nemá svátek vliv na jeho pracovní dobu ani na výši jeho mzdy či platu.

V Praze 15. 4. 2016

Zpracovala: Ing. et Mgr. Štěpánka Řandová, právník OSZSP ČR

Schválila: Bc. Dagmar Žitníková, předsedkyně OSZSP ČR