



ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE ČESKÉ REPUBLIKY

Hartigova 1107/54, 130 00 Praha 3

http://www.zdravotnickoos.cz

E-mail: osvz@cmkos.cz

sekretariát 267 204 310
Fax 222 718 211
E-mail osvz_cr@cmkos.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Mgr. Dana Roučková
vrchní ředitelka sekce legislativy
Na Poříčním právu 1/376
128 01 Praha 2

Vaše zn.: Naše zn.: 85/2025 Vyřizuje: PSO V Praze dne 18. 2. 2025

Žádost o stanovisko k praktickému uplatňování § 84 zákoníku práce – rozvrhování pracovní doby v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby

Vážená paní vrchní ředitelko,

dovoluji si obrátit se na Vás v záležitosti týkající se výkladu ustanovení § 84 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), v návaznosti na rozvrhování pracovní doby na dny svátků v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Ustanovení § 84 zákoníku práce stanoví: „Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.“

Naš odborový svaz je v aplikační praxi konfrontován s častým, dle našeho přesvědčení však nesprávným, přístupem řady zaměstnavatelů (poskytovatelů zdravotních a sociálních služeb), kteří mají tendenci citované ustanovení ve vztahu k části zaměstnanců obcházet. Je všeobecně známo, že rozvrhy směn (tzv. harmonogramy) jsou zpracovávány podle algoritmu, tedy stále se opakujícího pravidla, a to od nejjednoduššího rovnoměrného rozvržení pracovní doby na obvyklé pracovní dny pondělí až pátek až po různé varianty nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na tzv. krátké a dlouhé týdny (tzv. práce v turnusu), kdy turnus pravidelného opakování a pravidelného střídání zaměstnanců může být různě dlouhý např. od 2 týdnů až po násobky týdnů. Je přitom zřejmé, že při všech uvedených variantách rozvrhování pracovní doby hrají významnou roli i dny, na které připadají svátky.

Podle § 115 odst. (3) zákoníku práce pro sféru mzdovou platí, že *zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku*. A obdobně, pro sféru platovou podle § 135 odst. (1) zákoníku práce platí, že *Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí*.

U řady poskytovatelů zdravotních i sociálních služeb dochází k tomu, že jako zaměstnavatelé rozvrhují pracovní dobu bez ohledu na dny, na které připadnou svátky **pouze zaměstnancům zařazeným v rovnoměrném rozvržení pracovní doby** (například obvykle zaměstnancům s rozvržením pondělí - pátek), zatímco **pouze vůči zaměstnancům zařazeným v nerovnoměrném rozvržení** (lékařům a nelékařskému zdravotnickému personálu pracujícím ve směnách v nepřetržitém nebo jiném směnném pracovním režimu) směny na dny svátků rozvrhovány nejsou (jsou z rozvrhu předem

vyloučeny), a to pouze z důvodu potřeby nižšího počtu zaměstnanců pro účely personálního zajištění sváteční směny (omezený „sváteční“ provoz v den svátku), ač svátek jinak připadá na obvyklý pracovní den zaměstnance podle jinak stále se opakujícího algoritmu vzájemného střídání zaměstnanců ve směnách, v němž by „všední“ směna standardně byla rozvržena.

Zaměstnavatel tento svůj přístup zdůvodňuje potřebou úspory mzdových (platových) prostředků, ovšem nezahrnutí (automatické vyloučení) svátku z „fonde“ pracovní doby se týká výhradně zaměstnanců zařazených v nerovnoměrném rozvržení. Naproti tomu, zaměstnancům s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, u nichž má zaměstnavatel stejnou povědomost o tom, že směnu připadající na den svátku v důsledku svátku neodpracují, přesto těmto zaměstnancům jsou běžně směny i na den svátku rozvrhovány.

Pouze u zaměstnanců s rovnoměrným rozvržením pracovní doby tak dochází ke **spravedlivému rozvrhování pracovní doby**, kdy rozvržená, avšak zaměstnancem fakticky neodpracovaná směna, se považuje za tzv. odpadlou směnu v důsledku svátku. Tato doba se tak nutně ve smyslu § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce považuje za výkon práce, za níž se plat nekrátí, resp. přísluší za ni náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která zaměstnanci ušla v důsledku svátku. Tento důsledek však v praxi u zaměstnanců pracujících v nerovnoměrně rozvržené pracovní době ve skutečnosti téměř nikdy nenastává, neboť i zaměstnancům, kteří by v daný den ve všední směně měli podle algoritmu vzájemného střídání ve směnách pracovat, zaměstnavatel na den svátku cíleně směnu nerozvrhne. Je to obdobný přístup, jako kdyby zaměstnavatel zaměstnanci zařazenému v rovnoměrném rozvržení pracovní doby a pracujícím stále ve dnech pondělí až pátek cíleně nerozvrhl směnu na den 18. 4. 2025 (Velký pátek) jen proto, že je den svátku a zaměstnanec by byl povolán k napracování této doby v jiný den, např. v sobotu 19. 4. 2025.

Jsme toho názoru, že výše popsany rozdílný přístup k různým skupinám zaměstnanců téhož zaměstnavatele nemají právní oporu. Domníváme, že výše popsany rozdílný přístup k různým skupinám zaměstnanců odporuje základním zásadám, na nichž je zákoník práce postaven, neboť z povahy věci musí být rozvrh stanovené týdenní pracovní doby do směn vypracován vždy bez ohledu na to, na jaký den v týdnu svátek připadne. Zaměstnavatel je dle našeho názoru povinen i při rozvrhování pracovní doby do směn dodržovat zásadu **rovného zacházení se zaměstnanci** ve smyslu § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 zákoníku práce a neexistuje dle našeho názoru legitimní důvod, na jehož základě je zaměstnavatel oprávněn zacházet **výhodněji / příznivěji se zaměstnanci v rovnoměrném rozvržení pracovní doby**, jimž svátek do „fonde“ pracovní doby je zahrnut, zatímco zaměstnancům v nerovnoměrném rozvržení nikoli. Rozvržení pracovní doby dle našeho názoru musí probíhat na principu „*padni, komu padni*“, tzn. nelze zvýhodňovat jednu část zaměstnanců na úkor jiné.

Vážená paní ředitelko, Odborový svaz zdravotnictvím a sociální péče ČR dlouhodobě usiluje o legislativní změnu a výslovné zakotvení výše popsaného principu do ustanovení § 84 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že návrh na legislativní úpravu nebyl dosud akceptován a výše popsany problém je v praxi stále aktuální a zaměstnanci ve směnách kontinuálně vnímán jako nerovné zacházení, dovoluji si požádat o výkladové stanovisko MPSV k výše popsanému, které by dle našeho přesvědčení přispělo ke kultivaci aplikace ustanovení § 84 zákoníku práce v každodenní praxi.

S úctou

za OSZSP ČR
Bc. Dagmar Žitníková, předsedkyně

V Praze dne
Č. j.: MPSV-2025/47359-523/1

Vážená paní předsedkyně,

k Vaší žádosti o stanovisko ohledně rozvrhování pracovní doby na svátky uvádím následující.

Státní svátky a tzv. ostatní svátky (dále jen „svátky“) jsou upraveny zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. Pro pracovněprávní účely se svátkem rozumí státní svátky i ostatní svátky, tedy není mezi nimi rozdíl. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), **nestanoví žádné rozdíly v poskytování tzv. placených svátků s ohledem na způsob rozvržení pracovní doby zaměstnance podle § 81 a násl. zákoníku práce, ani na jeho režim práce podle § 78 odst.1 písm. e) až g) zákoníku práce.**

Ve své žádosti o stanovisko uvádíte že,

- pracovní doba je rozvrhována podle algoritmu, tedy stále se opakujícího pravidla od nejjednoduššího rovnoměrného rozvržení pracovní doby na obvyklé pracovní dny pondělí až pátek až po různé varianty nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na tzv. krátké a dlouhé týdny (tzv. práce v turnusu).
- někteří zaměstnavatelé (poskytovatelé zdravotních a sociálních služeb) rozvrhují pracovní dobu bez ohledu na dny, na které připadnou svátky pouze zaměstnancům zařazeným v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (například zaměstnancům s rozvržením pracovní doby na pondělí až pátek),
- někteří zaměstnavatelé zaměstnancům zařazeným v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (lékařům a nelékařskému zdravotnickému personálu pracujícím ve směnném nebo nepřetržitém pracovním režimu) pracovní dobu na svátky nerozvrhují. Směny v den, který je svátkem jsou tedy z rozvrhu pracovní doby předem vyloučeny, ač svátek jinak připadá na obvyklý pracovní den zaměstnanců podle jinak stále se opakujícího algoritmu vzájemného střídání zaměstnanců ve směnách, v němž by „všední“ směna byla rozvržena, pokud by se nejednalo o den, který je svátkem.

Zaměstnavatel není povinen konkrétnímu zaměstnanci rozvrhnout směnu na určitý den, který je svátkem. Při rozvrhování pracovní doby by však zaměstnavatel měl, mimo jiné, dodržovat zásadu rovného zacházení s ohledem na § 16 zákoníku práce.

Pokud by zaměstnavatel přistupoval k poskytování placených svátků zaměstnancům rozdílně pouze z důvodu jiného způsobu rozvržení pracovní doby [rovnoměrné nebo nerovnoměrné podle § 78 odst. 1, písm. l) nebo m) zákoníku práce] nebo jiného pracovního režimu zaměstnanců [tzv. jednosměnný, dvousměnný nebo vícesměnný pracovní režim podle § 78 odst. 1 písm. d), e) a f) zákoníku práce], dopustil by se nerovného zacházení se zaměstnanci. **Podle § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci**, zejména pokud jde o jejich pracovní podmínky a odměňování za práci. Z uvedených důvodů tedy není v souladu se zákoníkem práce, aby zaměstnavatel jednomu zaměstnanci rozvrhoval pracovní dobu na všechny svátky a jinému na žádný svátek pracovní dobu nerozvrhl.

Pokud by zaměstnavatel zpracovával rozvrh pracovní doby například tak, že žádnému zaměstnanci nerozvrhuje pracovní dobu na svátky, resp. mění obvyklé rozvržení pracovní doby z důvodu svátku např. tak, že předem vylučuje svátky z algoritmů, podle kterých rozvrhuje pracovní dobu (jak uvádíte ve své žádosti), mohlo by se jednat o **účelové obcházení ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce** (v platové oblasti **§ 135 odst. 1 zákoníku práce**) tak, aby zaměstnanci nikdy nebyl poskytnut tzv. placený svátek (tj. volný den, pokud zaměstnanec nepracoval z důvodu svátku), a to buď formou poskytnutí náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za svátek (ve mzdové oblasti) nebo nekrácením platu ve svátek (v platové oblasti).

Smyslem ustanovení § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce (které citujete ve své žádosti) je, mimo jiné, plnění závazků České republiky vyplývajících z čl. 2 odst. 2 Evropské sociální charty, která je součástí právního řádu České republiky (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.), podle kterého se smluvní strany této mezinárodní smlouvy „s cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky“ zavazují „**poskytovat placené volno v době veřejných svátků**“.

Doba, kdy zaměstnanec čerpá tzv. placený svátek, se považuje za výkon práce v souladu s § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnanec si tedy nemusí směnu "nahrazovat" jiný den.

Závěrem nutno upozornit, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, jen pokud mu nějaká mzda v důsledku svátku ušla. Náhrada mzdy tedy v praxi nepřísluší např. zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou v případě, že měsíční mzda v nezměněné výši přísluší zaměstnanci bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci a zaměstnanci s měsíční mzdou tedy žádná mzda v důsledku toho, že ve svátek, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracoval, neuchází.

V případě, kdy zaměstnanci na den, který je svátkem, nebyla rozvržena pracovní doba, náhrada mzdy mu též nepřísluší, neboť pokud by tento den nebyl svátkem, stejně by nepracoval (neušla mu mzda). Jedná se například o zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kterým připadl svátek na jejich „turnusové volno“.

Zaměstnavatel může na den, který je svátkem, nařídít zaměstnanci dovolenou. Podle § 219 odst. 2 zákoníku práce **případne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené** (to neplatí v případě, kdy by zaměstnanec byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost), zaměstnanec tedy o dovolenou nepřijde.

Závěrem upozorňujeme, že Ministerstvo práce a sociálních věcí zabezpečuje především úkoly vyplývající z jeho kompetence stanovené zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, mezi něž nepatří oprávnění vydávat závazné výklady právních předpisů, ani poskytovat právní služby. V případě sporu může s právními účinky pro účastníky rozhodnout pouze soud.

S pozdravem

Vážená paní
Bc. Dagmar Žitníková
předsedkyně
Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky
Hartigova 1107/54
130 00 Praha 3 - Žižkov
IDS: yww6vnj

