

10. 4. 2015

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

# Dohoda o pracovní pohotovosti a její odměňování

Pracovní pohotovostí je doba, kdy zaměstnanec sice nepracuje, ale je mimo pracoviště připraven k výkonu práce pro svého zaměstnavatele. I když nepracuje, musí být jeho připravenost k práci odměněna.

Zákoník práce definuje pracovní pohotovost v ust. § 78 odst. 1 písm. h) jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

## Jen mimo pracoviště

Během pracovní pohotovosti nemůže být (čekat) zaměstnanec na pracovišti (někdejší pracovní pohotovost na pracovišti byla zrušena). Kdyby byl zaměstnanec připraven k práci na pracovišti, aniž by tedy pracoval, šlo by i tak o pracovní dobu. Pracovní dobou je totiž jak doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, tak i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (viz ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Jako pracovní doba se tedy posuzuje (a také odměňuje) jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti, s výjimkou přestávky v práci na jídlo a oddech, která se do pracovní doby nezapočítává.

Za pracovní dobu se tedy považuje nejen doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, ale i doba, v níž je na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní pohotovost může být (je povolena) jen na jiném, se zaměstnancem dohodnutém místě, než je jeho pracoviště.

Podmínkou uplatnění pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance.

## Příklad chybného postupu č. 1

*Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodl na držení pracovní pohotovosti, a to v době nepřetržitého odpočinku v týdnu od 16:00 v pátek do 00:00 v sobotu. V lichém týdnu má být pracovní pohotovost držena na pracovišti zaměstnavatele, v sudém týdnu v bydlišti zaměstnance. Postup zaměstnavatele, pokud dohodl držení pracovní pohotovosti na pracovišti a zaměstnanci poskytoval pouze odměnu za dobu pracovní pohotovosti, je nesprávný. Pracovní pohotovost může být konána výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel vyžaduje přítomnost zaměstnance na pracovišti, a to přesto, že v daném okamžiku zaměstnanec práci fakticky nekoná a je „pouze“ připraven k jejímu bezodkladnému výkonu, pokud nastane jeho potřeba, nejedná se o pracovní pohotovost, ale o pracovní dobu. Za výkon "pracovní pohotovosti" na pracovišti, protože se jedná o pracovní dobu, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. [1]*

## Jen na základě dohody

Pracovní pohotovost lze se zaměstnancem pouze dohodnout, nikoliv mu ji nařídit (viz ust. § 95 odst. 1 zákoníku práce). V rámci (obecně, předem) dohodnuté pracovní pohotovosti však už může zaměstnavatel zaměstnanci (konkrétní) pracovní pohotovost (v určité době) nařídit (určit). Souhlas s výkonem pracovní pohotovosti může být písemný i ústní.

### *Příklad chybného postupu č. 2*

*Zaměstnavatel zaměstnanci nařídil pracovní pohotovost na dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu po ukončení pracovní doby v pátek od 16:00 až do 8:00 v pondělí následujícího týdne. Dohoda o výkonu pracovní pohotovosti se zaměstnancem sjednána nebyla. V době trvání pracovní pohotovosti zaměstnavatel chtěl zaměstnance vyzvat k výkonu práce, protože bylo nutné zajistit neodkladný výkon práce, zaměstnanec však na telefonickou výzvu nereagoval, se zaměstnavatelem vůbec nekomunikoval a potřebnou práci tak nevykonal. Zaměstnavatel s ním proto z tohoto důvodu ukončil pracovní poměr pro porušení povinností vyplývajících pro zaměstnance z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem konané práci výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, protože považoval za závažné, pokud zaměstnanec nedržel pracovní pohotovost, ačkoliv mu byla nařízena a nebyl tak připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy. Postup zaměstnavatele správný není, protože držení pracovní pohotovosti je možné na zaměstnanci požadovat pouze za podmínky, že se zaměstnavatel na tom se zaměstnancem dohodne. Není-li se zaměstnancem dohoda o držení pracovní pohotovosti sjednána a zaměstnanec ji proto nekoná nebo ji přímo odmítne konat, není možné jeho jednání považovat za porušení povinností vyplývajících mu z právních předpisů vztahujících se k jeho práci, protože povinnost držení (konání) pracovní pohotovosti zaměstnanci není uložena zákoníkem práce ani jiným právním předpisem, právo nařídit držení pracovní pohotovosti má zaměstnavatel výhradně pro případ, že se se zaměstnancem na tom dohodne.[2]*

Pracovní pohotovost lze dohodnout i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami. [3] Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává, a jedná se tak o dobu odpočinku. V případě výkonu práce v době pracovní pohotovosti se již o dobu odpočinku nejedná, nýbrž se pochopitelně jedná o výkon práce.

### **Za nejméně 10 % výdělku**

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (viz ust. § 140 zákoníku práce). Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat (odměna za pracovní pohotovost v uvedené výši za tuto dobu nepřísluší). Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je pak prací přechas a jako taková (s příslušným zvýhodněním) musí být odměněna.

### **Problém z praxe: Může být příplatek v rozdílné výši?**

Kolegiu Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů byla položena otázka, zdali může zaměstnavatel diferencovat výši odměny za pracovní pohotovost napříč jednotlivými kategoriemi zaměstnanců nebo dokonce i mezi zaměstnanci, s nimiž byl sjednán stejný nebo obdobný druh práce, ale rozdílná je její složitost, odpovědnost a namáhavost, popř. „význam“ této práce pro zaměstnavatele. V této souvislosti byl uveden příklad zaměstnavatele coby poskytovatele zdravotních služeb, který si pracovní pohotovosti předního specialisty „váží“ víc než např. pracovní pohotovosti zajišťované lékařem s podstatně méně zkušenostmi a chce se s takovým lékařem sjednat odměnu za pracovní pohotovost ve výši např. 30% jeho průměrného výdělku, zatímco začínajícímu lékaři by při téže pracovní pohotovosti příslušelo jen zákonné minimum 10 % průměrného výdělku.

Podle názoru kolegia[4] je taková diferenciací výše odměny za pracovní pohotovost možná, byt

složitost, odpovědnost a namáhavost práce jsou hledisky, ke kterým se váže princip stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty dle ust. § 110 zákoníku práce, a při pracovní pohotovosti zaměstnanec práci nevykonává, nýbrž je k případnému výkonu práce připraven na místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele (to však takové řešení nevylučuje). Zaměstnavatel musí ale svůj rozdílný přístup umět obhájit s ohledem zejména na ust. § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 odst. 1 zákoníku práce, která vyjadřují zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace a vztahují se též na poskytování jiných peněžitých plnění, než je mzda nebo plat.

Výše odměny je odvislá od průměrného výdělku zaměstnance (pokud nebude stanovena či sjednána jiným způsobem, např. pevnou či paušální částkou, při respektování zákonného minima). Je nutné si proto uvědomit, že diferenciací výše odměny za pracovní pohotovost v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, k jejímuž případnému výkonu je zaměstnanec připraven (drží pracovní pohotovost), se projeví už v samotné základně, z níž se tato odměna vypočítává, protože průměrný výdělek předního specialisty bude nepochybně vyšší než průměrný výdělek začínajícího lékaře. Tento postup však může být uplatněn i v jiných odvětvích, než je zdravotnictví.

## Richard W. Fetter

- 
- [1] Srovnej Verlag Dashöfer: Pracovní pohotovost v příkladech, 4. 11. 2014.  
[2] Srovnej Verlag Dashöfer: Pracovní pohotovost v příkladech, 4. 11. 2014.  
[3] Blíže viz Macurová, Z.: K pracovní pohotovosti a době nepřetržitého odpočinku, epravo.cz, 11. 3. 2015, dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).  
[4] Viz Stanovisko Kolegia Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů č. 2014/XII.B.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)