

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

Je možné držet pracovní pohotovost během dovolené, během tzv. sick days či free days?

V naší advokátní praxi a rovněž na našich školeních se často setkáváme s dotazy klientů, zda je možno držet pracovní pohotovost během čerpání dovolené či jiného volna. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli věnovat této problematice následující článek.



Valíček & Valíčková
trvale spolupracující advokáti

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) je pracovní pohotovostí doba, 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 pracovišť zaměstnavatele. Jednoduše a laicky řečeno, pracovní pohotovost v praxi znamená, že zaměstnanec je připraven k výkonu práce na jiném místě, než je jeho pracoviště a vyčkává, zda jej zaměstnavatel kontaktuje, aby nastoupil k výkonu práce. Zaměstnanec tedy může být například doma, na chalupě, u rodičů či kdekoli jinde, pokud se tak se zaměstnavatelem dohodne. V případě, že zaměstnavatel potřebuje zaměstnance k výkonu práce, kontaktuje ho a zaměstnanec je povinen se k výkonu práce dostavit. Pracovní pohotovost je možné držet pouze na základě dohody, zaměstnance k ní nelze nutit (byť s ohledem na nedostatek zaměstnanců je často praxe jiná) a v případě, že dojde k výkonu práce, pak zaměstnanci bude náležet většinou i příplatek za práci přesčas, případně příplatek za práci v sobotu, neděli, pokud dojde k výkonu práce v noci, pak i příplatek za konání práce v noci.

Limity pracovní pohotovosti nejsou nikde specifikovány, je však třeba myslet na skutečnost, že pokud by zaměstnanec již odpracoval tolik přesčasů v příslušném kalendářním roce, že by již přesčasovou práci nemohl konat, pak by nebylo možné ani držet pracovní pohotovost, protože by nemohlo dojít k výkonu práce z důvodu vyčerpání nejvyšších přípustných limitů pro práci přesčas.

Rovněž se často setkáváme s dotazy, zda pouhé držení pracovní pohotovosti bez následného výkonu práce narušuje dobu odpočinku mezi směnami či dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu. Domníváme se, že tomu tak není a pokud k výkonu práce nedojde, doba odpočinku pracovní pohotovostí není nijak dotčena. Zaměstnanci často chtějí sami držet pracovní pohotovost, protože jim za toto držení pracovní pohotovosti náleží podle ustanovení § 140 zákoníku práce odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Držení pracovní pohotovosti bez odměny je v rozporu se zákoníkem práce.

V praxi však zaměstnanci často drží pracovní pohotovosti během čerpání dovolené, a s tím se pojí časté otázky ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů – je vůbec možné pracovní pohotovost během dovolené držet? Tato otázka není v zákoníku práce nijak upravena. Je třeba vyjít z toho, že smyslem a účelem dovolené je déletrvající odpočinek zaměstnance od výkonu práce. Vzhledem k tomu, že během držení pracovní pohotovosti není zaměstnanec oprávněn nikam odcestovat, požívat alkohol

(jelikož by v případě nutnosti výkonu práce mohl být pod vlivem alkoholu), pak je třeba uzavřít, že by se tímto obcházel i účel dovolené, neboť zaměstnanec by byl omezen v nakládání se svým volným časem. Již jen samotná povinnost zaměstnance kontrolovat e-maily, SMS zprávy či hovory může být pro zaměstnance bránění v řádném odpočinku, k němuž má dovolená sloužit. Domníváme se tedy, že držení pracovní pohotovost v době čerpání dovolené není možné, neboť by tímto byl popřen smysl a účel dovolené.

Neřešenou otázkou rovněž zůstává, zda je možno případně držet pracovní pohotovost v době volna, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům jako jednu z forem benefitu. Často se v praxi setkáváme s tím, že zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům rovněž benefity v podobě tzv. *free days*, *sick days* apod., což jsou rovněž „volné“ dny, které zaměstnavatel poskytuje nad rámec zákona. Čerpání těchto dnů a jejich rozvrhování se neřídí úpravou zákoníku práce, ale nejčastěji pravidly specifikovanými ve vnitřních předpisech. Je tedy otázkou, zda je možné držet pracovní pohotovost během těchto dnů. Z našeho pohledu je třeba zkoumat, jaký je smysl a účel těchto dnů podle vnitřního předpisu u zaměstnavatele. Pokud jde například o zmíněné *sick days*, tyto mají většinou sloužit k tomu, že zaměstnanec má několik dní v roce, kdy může zůstat doma, pokud se cítí nemocný, aniž by potřeboval tzv. neschopenku. Tyto dny má hrazené, nepocítí tak žádný výpadek příjmu, jako je tomu u klasické dočasné pracovní neschopnosti. V tomto případě se domníváme, že držení pracovní pohotovosti obecně možné nebude, protože zaměstnanec tyto dny čerpá většinou místo překážky v práci na straně zaměstnance v podobě dočasné pracovní neschopnosti (tedy nemoci). Máme za to, že pokud stav zaměstnance neumožňuje výkon práce v klasické směně (a zaměstnanec proto čerpá *sick days*), pak zřejmě nebude možné z povahy věci ani držení pracovní pohotovosti, protože s ohledem na zdravotní stav by výkon práce stejně nebyl možný. Pokud však zaměstnavatel poskytuje jiné benefity, např. *free days* či *study days* apod., které by nebránily ve výkonu práce, pak by případně držení pracovní pohotovosti v tyto dny z našeho pohledu bylo možné. Pak by zaměstnanci samozřejmě kromě klasické náhrady mzdy náležela i odměna za pracovní pohotovost. Bude ale vždy třeba posuzovat vnitřní předpisy zaměstnavatele a přihlížet ke smyslu a účelu těchto benefitů, zda nejsou v přímém rozporu s držením pracovní pohotovosti a následně případným výkonem práce. Nelze rovněž odhlédnout od toho, že si zaměstnavatel sám upraví benefity a jejich čerpání, a případnou možnost držet pracovní pohotovost v rámci těchto „volných dnů“, byť například u *sick days* by to právě mohlo jít proti smyslu tohoto institutu.

Závěr

*Pracovní pohotovost drží často zaměstnanci během noční doby, případně o víkendech, pokud by náhodou z různých příčin vyvstala potřeba práce. Například jde o zaměstnance v oblasti IT - výpadek počítačů, serverů, v oblasti zdravotnictví, u zaměstnanců majících na starosti bezpečnost apod. Domníváme se, že držení pracovní pohotovosti nijak nenarušuje dobu odpočinku mezi směnami či nepřetržitého odpočinku v týdnu, avšak držení pracovní pohotovosti během dovolené z našeho pohledu možné není. Držení pracovní pohotovosti během volných dnů (*free days*, *study days* apod.) možné bude, pokud to nevylučuje jejich povaha podle vnitřních předpisů či úprava čerpání zaměstnavatelem. Je však třeba myslet na skutečnost, že držení pracovní pohotovosti bude vyloučeno, pokud jsou již vyčerpány limity práce přesčas.*



JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, lektorka pracovního práva

e-mail: valickova@pracovni-pravo.cz

web: www.pracovni-pravo.cz



JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, lektor pracovního práva

e-mail: valicek@brno-advokatnikancelar.cz

web: www.brno-advokatnikancelar.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | 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: zamýšlení 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](#)