

11. 3. 2015

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

K pracovní pohotovosti a době nepřetržitého odpočinku

Pracovní pohotovost, upravena v ustanovení § 95 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), je doba, kdy zaměstnanec nepracuje, ale je mimo pracoviště připraven k výkonu práce pro svého zaměstnavatele podle své pracovní smlouvy. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci odměna podle ustanovení § 140 ZP, tedy odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. V případě, že v čase pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci plat nebo mzda. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Zaměstnanci, který má v pracovní smlouvě sjednanou pracovní pohotovost, musí však zaměstnavatel také umožnit nepřetržitý odpočinek mezi směnami, a to v délce **alespoň 11 hodin**, resp. u zaměstnance mladšího 18 let 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být u zaměstnanců starších 18 let **zkrácen až na 8 hodin**, a to za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Samotná pracovní pohotovost se považuje za dobu odpočinku. Pokud však v rámci pohotovosti dojde k výkonu práce, odpočinek se přeruší. **Nepřetržitý odpočinek musí však být dodržen** i v případě pracovní pohotovosti, a to ve shora zmíněné délce. Nepřetržitý odpočinek musí trvat nepřetržitě, tedy nelze odpočívat např. 4 hodiny, pak vykonávat práci v době pracovní pohotovosti a poté pokračovat v odpočinku. Po dobu nepřetržitého odpočinku není zaměstnanec povinen dokonce ani přijímat telefonické hovory od zaměstnavatele.

Teprve po nepřetržitém odpočinku může zaměstnanec vykonávat práci v rámci pracovní pohotovosti. Po pracovní pohotovosti nevzniká nárok na nepřetržitý odpočinek znovu, protože se jedná o dobu mezi přesčasem a regulérní směnou, a ne o dobu mezi dvěma směnami.

Shora nastíněné lze jednoduše vysvětlit na následujícím příkladu.

V pondělí nastoupíte do práce v 8:00. Práci vykonáváte podle pracovní smlouvy do 16:30. Vaše pracovní pohotovost trvá od 16:30 do 8:00 následujícího dne. Po pracovní době máte však nárok na nepřetržitý odpočinek v trvání 11 hodin, který však může být zkrácen až na 8 hodin s tím, že následující den se Vám odpočinek o 3 hodiny prodlouží. Tedy od **16:30 do 00:30** nejste povinen ani přijímat telefonické hovory od zaměstnavatele. V případě, že Vám zavolají po tomto odpočinku a začnete vykonávat práci, bude se jednat o práci přesčas. Mohou Vám však zavolat v 1:00, 3:00, 5:00 a Vy musíte být připraven k výkonu práce. Od vykonání této práce však už nemáte nárok na 8, resp. 11hodinový odpočinek a do práce nastupujete normálně v 8:00. V úterý pracujete od 8:00 do 16:30. Vaše doba odpočinku pak trvá **od 16:30 do 6:30** (11 hodin nepřetržitého odpočinku, ke kterému přičtete 3 hodiny odpočinku z předcházejícího dne). Takže práci v rámci pracovní pohotovosti můžete vykonávat až po 6:30. Ve středu jdete do práce na 8:00, přičemž končíte v 16:30. Vaše pracovní pohotovost trvá od 16:30 do 8:00 následujícího dne. Opět však máte nárok na nepřetržitý odpočinek, a to v délce alespoň 8 hodin, s tím, že zbývající 3 hodiny si připočtete k nepřetržitému odpočinku ve čtvrtek.

Pro úplnost věci lze ještě uvést, že zaměstnavatel je oprávněn práci přesčas **nařídít v objemu 150**

hodin/ročně. Nad tento rozsah pouze po dohodě se zaměstnancem, avšak pouze do výše maximálně 416 hodin/ročně.

Veškeré shora uvedené lhůty či objem hodin jsou zákonnými limity, které nelze překročit. V opačném případě se jedná o porušení zákona.

Závěrem nutno upozornit na existenci pokuty, která zaměstnavateli hrozí v případě, že nezajistí zaměstnanci nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Podle zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, lze udělit pokutu až do výše 1.000.000 Kč.

Mgr. Zuzana Macurová,
advokátní koncipientka

e-mail: zuz.macurova@gmail.com

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

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)