

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

Maximální rozsah pracovní pohotovosti

Pracovní pohotovost lze definovat jako dobu, ve které sice zaměstnanec nekoná práci podle pracovní smlouvy, ale je pro případ potřeby zaměstnavatelem dosažitelný. Z uvedeného vyplývá, že se zaměstnanec při pracovní pohotovosti nemusí zdržovat v místě pracoviště, ale může být kdekoliv jinde, kde je splněna podmínka jeho dosažitelnosti (např. pomocí telefonu).

Pracovní pohotovost lze definovat jako dobu, ve které sice zaměstnanec nekoná práci podle pracovní smlouvy, ale je pro případ potřeby zaměstnavatelem dosažitelný. Z uvedeného vyplývá, že se zaměstnanec při pracovní pohotovosti nemusí zdržovat v místě pracoviště, ale může být kdekoliv jinde, kde je splněna podmínka jeho dosažitelnosti (např. pomocí telefonu). Z charakteru tohoto institutu lze vyvodit jeho výjimečnost, což by mělo být ze strany zaměstnavatele při využívání pracovní pohotovosti respektováno.

Základní podmínkou pro pracovní pohotovost je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost lze podle zákona vykonávat jednak na pracovišti, ale také mimo pracoviště na jiném dohodnutém místě. V zákoně je výslovně stanoveno, že zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Dále zákon říká, že zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost také na jiném dohodnutém místě. Zde tedy není určen maximální limit, ale ze smyslu ustanovení plyne, že dobu 400 hodin je nutno vztáhnout i na případ pracovní pohotovosti na jiném dohodnutém místě, jinak by ochrana, která je tímto ustanovením zaměstnanci poskytována, pozbývala smyslu.

Zaměstnavatel dle platného práva nemůže pracovní pohotovost jednostranně zaměstnanci nařídít. Základním požadavkem je zde dohoda stran. Teprve v rámci dohodnuté pracovní doby je zaměstnavateli umožněno zaměstnanci pracovní pohotovost nařídít.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas a je tak také odměňována. Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, není do pracovní doby započítávána a odměňuje se podle zvláštních předpisů, konkrétně podle zákona o mzdě nebo zákona o platu.

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

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)