

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 - Sběrka 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](#)