

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

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí je doba, kdy zaměstnanec sice nepracuje, ale je mimo pracoviště – např. ve svém bydlišti připraven k výkonu práce pro svého zaměstnavatele. Avšak přestože 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 již k 1. 1. 2007 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. [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. Přitom lze za souhlas považovat i její skutečný výkon, nástup resp. faktickou připravenost zaměstnance ke konání práce mimo obvyklou pracovní dobu (rozvrh pracovních směn).

Dohoda o pracovní pohotovosti může být sjednána na dobu neurčitou resp. na celou dobu trvání pracovně-právního vztahu, může být sjednána na určité vymezené období, také může být sjednávána jen pro určité konkrétní situace - případy její potřeby. Obsah dohody není předepsán. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout např. na maximálním rozsahu pracovní pohotovosti v určitém časovém období, jakož i na maximálním rozsahu případného výkonu práce v rámci této pohotovosti;

na způsobu dopravy zaměstnance na pracoviště; na tom, na jakém místě bude zaměstnanec vyčkávat případného pokynu zaměstnavatele k nástupu do práce; na tom, v jakém časovém předstihu bude zaměstnavatel po zaměstnanci práci požadovat atp.

Pracovní pohotovost lze dohodnout i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami. 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 nepřisluší). Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je pak prací přechas a jako taková musí být (s příslušným zvýhodněním) odměněna.

Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Richard W. Fetter

[1] Z judikatury: „Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Není-li dán předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby, nemůže být proto za pracovní pohotovost považována předem určená (plánovaná) doba „čekání“ v pravidelné hromadné dopravě nařízená schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje.

Doba „čekání“ řidiče autobusu v pravidelné hromadné dopravě nařízená schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje není pracovní pohotovostí, nýbrž jde o výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2845/2004, ze dne 15. listopadu 2005.)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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](#)