

22. 2. 2007

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

# Pracovní pohotovost dle nového zákoníku práce

Jedním z institutů pracovního práva, který doznal v důsledku přijetí nového zákoníku práce (tj. zákona č. [262/2006](#) Sb.) významných změn, je pracovní pohotovost. Tento článek si proto klade za úkol zrekapitulovat stávající úpravu pracovní pohotovosti účinnou od 1. ledna tohoto roku.

Právní úpravu pracovní pohotovosti zakotvuje ustanovení § 95 zákoníku práce. Její definici je však třeba hledat jinde, a to v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce. Jak z tohoto ustanovení vyplývá, pracovní pohotovostí se rozumí 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 pracoviště zaměstnavatele.

Již z výše uvedené definice plyne důležitá změna, kterou s sebou nový zákoník práce přinesl. Pracovní pohotovost může být nadále pouze na místě odlišném od pracoviště, např. v bydlišti zaměstnance. Držet pracovní pohotovost na pracovišti tedy již nová právní úprava nepřipouští.

V této souvislosti je vhodné poukázat na rozdíl v pojmech “pracoviště zaměstnavatele” a místo výkonu práce, které je podstatnou součástí každé pracovní smlouvy. Tyto dva pojmy nelze automaticky brát jako synonyma, zvláště pak v případě, je-li místo výkonu práce sjednáno širěji, kupř. jako jedna obec (např. je za místo výkonu práce označena Praha). Je-li v pracovní smlouvě skutečně dohodnuto místo výkonu práce naznačeným způsobem, je samozřejmé, že se zaměstnanec nemusí v pracovní pohotovosti zdržovat mimo něj.

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen v případě, že se na tom se zaměstnancem dohodne. Na rozdíl od kupř. práce přesčas proto zaměstnavatel není oprávněn pracovní pohotovost zaměstnanci jednostranně nařídit.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna. Jde konkrétně o odměnu ve výši 10 % průměrného výdělku zaměstnance. Působí-li u zaměstnavatele odbory, je možné, že kolektivní smlouva stanoví odměnu v jiné výši.

Uvedená odměna nicméně přísluší zaměstnanci pouze za situace, když v průběhu pracovní pohotovosti nebude pro zaměstnavatele vykonávat žádnou práci. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti totiž namísto odměny přísluší zaměstnanci mzda (resp. plat).

V případě, že výkon práce v době pracovní pohotovosti přesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu, jedná se samozřejmě o práci přesčas. Do pracovní doby se naopak pracovní pohotovost nezapočítává v případě, nedojde-li v jejím průběhu k výkonu práce.

Půjde-li o práci přesčas, bude zaměstnanci příslušet vedle dosažené mzdy (resp. platu) i příplatek za práci přesčas. Namísto příplatku se ovšem může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na tom, že zaměstnanci poskytne v rozsahu práce konané přesčas náhradní volno.

Jen pro doplnění uvádím, že zaměstnanci, kterému náleží mzda, náleží příplatek za práci přesčas

nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Pobírá-li zaměstnanec namísto mzdy plat, náleží mu za hodinu práce přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku; jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, činí příplatek částku ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)