

27. 8. 2001

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

# Pracovní pohotovost jako institut pracovního práva

Od 1. 1. 2001 se v zákoně č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), objevuje definice institutu pracovní pohotovosti, která v individuálním pracovním právu České republiky doposud chyběla. Konkrétně se jedná o ustanovení § 83 odstavce 5 citovaného zákona: pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Zaměstnanec je během této doby povinen zdržovat se na určeném nebo dohodnutém místě. Podrobnější úpravu pracovní pohotovosti obsahuje ustanovení § 95 zákoníku práce.

Od 1. 1. 2001 se v zákoně č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), objevuje definice institutu pracovní pohotovosti, která v individuálním pracovním právu České republiky doposud chyběla. Konkrétně se jedná o ustanovení § 83 odstavce 5 citovaného zákona: pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Zaměstnanec je během této doby povinen zdržovat se na určeném nebo dohodnutém místě. Podrobnější úpravu pracovní pohotovosti obsahuje ustanovení § 95 zákoníku práce.

Pracovní pohotovost může být vykonávána na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě (typicky v místě bydliště zaměstnance) – tento fakt zůstal nedávnými novelami zákoníku práce nedotčen. Co se však změnilo zásadním způsobem, je právní důvod vzniku pracovní pohotovosti: zatímco dřívější právní úprava dávala zaměstnavateli možnost nařít zaměstnanci pracovní pohotovost i bez jeho souhlasu (jednostranný akt zaměstnavatele) za předpokladu, že konkrétní podmínky realizace tohoto institutu stanovila kolektivní smlouva či pracovněprávní předpis, nyní je striktně vyžadován konsenzus obou stran. Možnost využití pracovní pohotovosti za trvání pracovního poměru může být výslovně uvedena v pracovní smlouvě nebo dohodnuta i jinak (například ústně či konkludentně). V tom se konstrukce institutu zásadně odlišuje od ujednání o vysílání na pracovní cesty, kde se striktně vyžaduje ujednání v pracovní smlouvě. Se zaměstnanci, s nimiž nebyla uzavřena pracovní smlouva a jejichž pracovní poměr vznikl volbou nebo jmenováním, je nezbytné uzavřít zvláštní dohodu o změně obsahu pracovního poměru, která umožní využití pracovní pohotovosti i v jejich případě. Pokud jde o formu ujednání, postačí ústní, třebaže v zájmu průhlednosti vztahů a snadné dokazatelnosti bývá v praxi využívána forma písemná.

Pracovní pohotovost vykonávaná na pracovišti je limitována absolutním počtem 400 hodin, které nesmí překročit v daném kalendářním roce. Existuje-li tedy výše zmíněná dohoda, může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost na pracovišti nařít (minimálně v rámci dohodnutého rozsahu, maximálně však 400 hodin v kalendářním roce). Nutno však pamatovat na skutečnost, že pro pracovní pohotovost na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě žádné omezení celkovým počtem hodin za kalendářní rok neplatí. Podle autorova názoru není smysl této rozdílnosti příliš zřejmý, ba dokonce by se dalo hovořit o jisté nekonceptnosti a snadné zneužitelnosti uvedené úpravy: omezení počtem hodin na rok se zaměstnavatel může lehce vyhnout tím, že dohodne se zaměstnancem jiné místo pro výkon pracovní pohotovosti než pracoviště. O svobodné vůli

zaměstnanec - tedy zda „umožní“ budoucí využití pracovní pohotovosti v pracovní smlouvě nebo i jinak, bychom mohli dlouze diskutovat, jedna věc je však nesporná. Požadovaný efekt maximálního omezení pracovní pohotovosti na pracovišti v kalendářním roce klesá de facto na minimum.

Základní podmínkou pracovní pohotovosti je (kromě již jmenovaného konsenzu) předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pokud jde o rozvržení pracovní doby, hovoří zákoník práce o pracovní době pružné a rovnoměrně rozvržené (dále viz ustanovení § 84 an. zákoníku práce). Aby se mohla pracovní pohotovost v praxi řádně uplatnit, je nezbytně nutné vždy řádně posoudit otázku rozvržení pracovní doby - zejména u pružné pracovní doby mohou nastat obtíže při určení počátku a konce pracovní doby. Ačkoli se zde uvedené zdá být samozřejmou a jasnou záležitostí, autor je přesvědčen, že na četných pracovištích v České republice se zaměstnavatelé přesným a zákonem vyžadovaným rozvržením pracovní doby do zmiňovaných dvou kategorií seriózně nezabývají.

Pracovní pohotovost je pro zaměstnanec „zátěží“, která jde nad rámec jeho běžných povinností v pracovním poměru. Zaměstnanec sice nevykonává sjednaný druh práce, avšak je citelně omezen v soukromém životě. Ať už musí být po vymezenou dobu stále „na příjmu“ doma nebo se zdržuje na pracovišti, vždy vynakládá jistý druh energie navíc, s nadsázkou by se dalo hovořit o ušlém zisku. I proto má zaměstnanec samostatný nárok na poskytnutí odměny za pracovní pohotovost, který je vymezen v zákoně č. 1/1992 Sb, o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění, v zákoně č. [143/1992 Sb.](#), o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění, popřípadě v některých dalších speciálních platových předpisech. Uvedené zákony rozlišují odměny pro případ realizace pracovní pohotovosti na pracovišti a mimo ně. Zaměstnavatel musí vždy obezřetně volit, kterou z obou forem využije, aby se účel institutu naplnil co možná nejlépe. Bezpochyby by měl přihlídnout k potřebě časových relací mezi výzvou k výkonu práce a možností zaměstnanec dostavit se na pracoviště v požadované době. Někteří autoři tak místo termínu „pracovní pohotovost“ raději mluví o „dosažitelnosti“, vyjadřující lépe podstatu důvodů tohoto institutu, jakož i jeho účel.

Zaměstnanec, který je v době pracovní pohotovosti vyzván k započítání výkonu práce, náleží za výkon této práce mzda či plat, nikoli již odměna za pracovní pohotovost, která se poskytuje pouze do okamžiku, než zaměstnanec začne vykonávat práci, jdoucí nad rámec jeho obvyklé pracovní doby.

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

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnanec 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 zaměstnanec 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](#)