

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

Pracovní pohotovost nebo výkon práce?

Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SD EU“) rozhodoval v roce 2018 zajímavý spor týkající se výkonu pracovní pohotovosti zaměstnancem. SD EU v této souvislosti řešil otázku, zda doba, kdy zaměstnanec nevykává práci, ale zdržuje se na místě odlišném od svého místa výkonu práce a čeká na pokyn zaměstnavatele k výkonu práce, může být považována za pracovní dobu.

Pracovní pohotovost dle zákoníku práce

Pracovní pohotovostí je doba, kdy zaměstnanec nepracuje, ale je mimo pracoviště připraven k výkonu práce pro zaměstnavatele podle své pracovní smlouvy. Za dobu držení pracovní pohotovosti má zaměstnanec nárok na odměnu alespoň ve výši 10 % svého průměrného výdělku. Pokud bude ale zaměstnanec skutečně vykonávat práci v době pracovní pohotovosti, má za dobu jejího výkonu nárok na mzdu. Pokud je taková práce vykonána nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnanci náleží i příplatek za práci přesčas (nebo náhradní volno), případně i další zákonné příplatky.

Pracovní pohotovost je obvykle vykonávána v místě bydliště zaměstnance či na jiném sjednaném místě odlišném od pracoviště zaměstnance. Pokud by pracovní pohotovost byla držena přímo na pracovišti, jednalo by se o výkon práce, za který má zaměstnanec nárok na mzdu a případně i příplatky ke mzdě. Tato doba by se započítávala do pracovní doby.



Skutkové okolnosti případu

V posuzovaném případě pracoval pan Rudy Matzak pro město Nivelles jako dobrovolný hasič. Město Nivelles vydalo nařízení, které stanovilo, že po dobu pracovní pohotovosti se každý dobrovolný člen hasičského sboru zavazuje, že:

- se bude nepřetržitě zdržovat v blízkosti hasičské stanice na takovém místě, aby doba potřebná k dostavení se na stanici za předpokladu normální dopravy nepřesahovala 8 minut,
- bude natolik bdělý, že setrvá v dosahu rozličných technických prostředků používaných ke kontaktování členů sboru a pokud bude povolán k výkonu služby, se okamžitě nejvhodnějším prostředkem vydá na cestu do služby.

V roce 2009 pan Matzak podal žalobu, ve které se domáhal, aby mu město Nivelles zaplatilo náhradu škody za dlouhodobé nevyplácení odměny za jeho službu dobrovolného hasiče, zejména za dodržování pracovní pohotovosti.

Předběžná otázka

SD EU se v této věci zabýval předběžnou otázkou, zda doba pracovní pohotovosti vykonávané v místě bydliště zaměstnance má být považována za pracovní dobu, jestliže omezení zaměstnance v době držení pracovní pohotovosti (například povinnost reagovat na pokyn zaměstnavatele do 8 minut) velmi výrazně omezují možnosti věnovat se jiným činnostem.

Rozhodnutí SD EU

SD EU odkázal na své dřívější rozhodnutí, podle kterého fyzická přítomnost a připravenost zaměstnance v místě výkonu práce během pracovní pohotovosti musí být považována za výkon jeho práce, i když činnost, kterou zaměstnanec skutečně vykonával, je podle okolností odlišná.

SD EU dále uvedl, že případné vynětí doby pracovní pohotovosti ve formě fyzické přítomnosti v místě výkonu práce z koncepce pracovní doby by ohrozilo cíl Směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, jímž je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců tím, že jim bude zajištěno poskytování přiměřené doby odpočinku a přestávek.

Podle SD EU je třeba považovat takové pracovní povinnosti, které znemožňují zaměstnancům zvolit si místo pobytu během doby pracovní pohotovosti, za výkon pracovních úkolů.

SD EU na druhou stranu upozornil, že jinak by tomu bylo v situaci, kdy zaměstnanec sice vykonává pracovní pohotovost a musí dodržovat omezení, která vyžadují, aby byl neustále k dispozici, ale nemusí u toho být přítomen na pracovišti. Za těchto okolností má totiž zaměstnanec možnost nakládat se svým časem s menšími restrikcemi a může se věnovat vlastním zájmům. V takové situaci musí být považována za pracovní dobu pouze doba, kdy zaměstnanec skutečně plní pracovní úkoly (tj. pouze doba faktického výkonu práce).

V posuzované věci ale pan Matzak měl povinnost reagovat na pokyn svého zaměstnavatele do 8 minut a rovněž byl povinen se zdržovat na místě určeném zaměstnavatelem. Tím bylo však místo bydliště pana Matzaka a nikoliv jeho místo výkonu práce.

SD EU dovedl, že povinnost zdržovat se na místě určeném zaměstnavatelem, jakož i geografická a časová restrikce plynoucí z povinnosti se dostavit do 8 minut do místa výkonu práce objektivně omezují možnosti pana Matzaka věnovat se svým osobním a společenským zájmům. Ve světle těchto restrikcí se případ pana Matzaka tedy odlišuje od případu zaměstnance, který v době pracovní pohotovosti musí zůstat pouze kontaktovatelný svým zaměstnavatelem.

SD EU proto rozhodl, že doba pracovní pohotovosti, kterou sice zaměstnanec tráví v místě svého bydliště, avšak je povinen reagovat na pokyn svého zaměstnavatele do 8 minut a do 8 minut se rovněž dostavit do místa výkonu práce (což výrazně omezuje možnosti zaměstnance věnovat se jiným aktivitám), musí být považována za pracovní dobu.

Závěr

Ve světle výše uvedeného soudního rozhodnutí SD EU doporučuji, aby zaměstnavatelé pečlivě zvažovali, jaké povinnosti uloží svým zaměstnancům při výkonu pracovní pohotovosti.

Pokud svým zaměstnancům uloží povinnost dostavit se na základě pokynu zaměstnavatele ve velmi krátké době na pracoviště, bude tato doba pracovní pohotovosti považována za pracovní dobu. V tomto případě by zaměstnanec měl nárok na mzdu a případně i příplatky ke mzdě, aniž by fakticky v době pracovní pohotovosti zahájil výkon práce.

Naopak, jestliže zaměstnanec bude mít pouze povinnost zůstat zastizitelný a zahájit výkon práce na základě pokynu zaměstnavatele z místa, na kterém se v době pracovní pohotovosti zdržuje, nebude tato doba pracovní pohotovosti považována za pracovní dobu. V této situaci se nároky zaměstnance omezí na odměnu za pracovní pohotovost minimálně ve výši 10 % jeho průměrného výdělku, pokud v době pracovní pohotovosti nedojde k výkonu práce.



Mgr. Vlastimil Kreysa,
advokát

[Baker & McKenzie s.r.o., advokátní kancelář](#)

Klimentská 1216/46
110 02 Praha 1

Tel.: +420 236 045 001

e-mail: office.prague@bakermckenzie.com

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

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 35: Ručení za dluhy z podnikání u OSVČ a s.r.o.](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)
- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)
- [\(Ne\)vypořádání předmětu řízení u soudního smíru](#)
- [Nové limity opatrovnického rozhodování v judikatuře ESLP a Ústavního soudu](#)