

# Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je zvláštním institutem pracovního práva, jehož použití by mělo, vzhledem k jeho povaze, býti zcela výjimečné. Pracovní pohotovost lze vymezit jako časový úsek, který není součástí pracovní doby zaměstnance, ale ve kterém je zaměstnanec pro zaměstnavatele dosažitelný pro případ potřeby. Hlavní podmínkou pracovní pohotovosti je tedy předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance.

Pracovní pohotovost je zvláštním institutem pracovního práva, jehož použití by mělo, vzhledem k jeho povaze, býti zcela výjimečné. Pracovní pohotovost lze vymezit jako časový úsek, který není součástí pracovní doby zaměstnance, ale ve kterém je zaměstnanec pro zaměstnavatele dosažitelný pro případ potřeby. Hlavní podmínkou pracovní pohotovosti je tedy předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance.

Je možno vymezit dva druhy pracovní pohotovosti: v prvním případě jde o pracovní pohotovost na pracovišti a ve druhém jde o pracovní pohotovost mimo pracoviště. Zatímco u pracovní pohotovosti mimo pracoviště není stanoven maximální limit, pracovní pohotovost na pracovišti může být konána zaměstnancem v maximální délce 400 hodin v kalendářním roce. (V podnikové kolektivní smlouvě může být rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti snížen, případně může být stanoven rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.) Zaměstnavatel by měl k pracovní pohotovosti přistupovat uvážlivě vzhledem k faktu, že i při pracovní pohotovosti mimo pracoviště dochází ke značnému omezení zájmů a aktivit zaměstnance, který se musí zdržovat v přiměřené vzdálenosti od pracoviště, aby byl v případě potřeby k dispozici. Zaměstnavatel by měl také při rozvrhu směn rozlišovat, zda skutečně potřebuje výkon práce a pak nařídít nebo se zaměstnancem dohodnout práci přesčas, nebo zda pouze potřebuje mít jen jistotu, že v případě nějaké skutečně mimořádné práce zaměstnanec bude k dispozici pro výkon práce a pak s ním sjedná pouze pracovní pohotovost.

Zaměstnavatel nemůže pracovní pohotovost jednostranně zaměstnanci nařídít, ale vždy musí jít o dohodu obou stran.

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 tak je také odměňována. Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává a odměňuje se podle § 15 zákona o mzdě nebo podle § 19 zákona o platu.

## 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](#)