

14. 12. 2021

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

# Připravenost k práci ("pohotovost na pracovišti"), byť o přestávce (v práci), musí být zaměstnanci odměněna

Podle nálezů Ústavního soudu náleží zaměstnanci odměna za práci i za dobu přestávky v práci, během níž drží pohotovost, tedy je a musí být připraven k neprodlenému výkonu práce (a nemůže tak s dobou odpočinku nakládat dle své úvahy).

Někdy je v praxi těžké odlišit neplacenou přestávku na jídlo a oddech, která není součástí (nezapočítává se do) pracovní doby, a tzv. přiměřené doby na oddech a jídlo, která je součástí pracovní doby. Přestávky na jídlo a oddech (neplacené) na straně jedné a (proplácenou) přiměřenou dobu na oddech a jídlo na straně druhé však nelze navzájem ztotožňovat, je třeba je odlišovat. Jestliže zaměstnanec vykonává práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Jenomže zaměstnavatelé někdy takovou dobu hodnotí jako přestávku v práci (na jídlo a oddech) a neposkytují za ni odměnu. Proto dochází k soudním sporům.

## Skutkový základ sporného případu

Bylo tomu tak i v případě letištního hasiče-strojníka, který musel být na pracovišti neustále připraven k případnému zásahu. V případě požáru měl povinnost zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i na nejvzdálenějším místě letiště, a to i v době plánovaných přestávek na jídlo a oddech. Měl narozdíl od zaměstnavatele, za to, že za daných podmínek by mu měly být přestávky v práci propláceny, čehož se domáhal soudní cestou.

Nejvyšší soud vyšel m.j. z toho, že zaměstnanec během přestávky na oběd fakticky nikdy povolán k výkonu práce nebyl, a proto není důvod jej za „držení pohotovosti na pracovišti“ odměňovat. - *Výraz pracovní pohotovost na pracovišti je jak zde, tak v titulku (názvu) článku záměrně uveden v uvozovkách[1] a vysvětlení je raději v zájmu nepřehlédnutí podáno přímo zde v textu článku a nikoliv (jen) v poznámkovém aparátu, protože takový pracovněprávní institut aktuální právní úprava nezná: Pracovní pohotovost může být (ve smyslu ust. § 78 odst. 1 písm. h) věty druhé zákoníku práce) jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Pracovní pohotovostí je přitom (dle ust. § 78 odst. 1 písm. h) věty první zákoníku) 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.*

## Rozdílný přístup Nejvyššího soudu a Ústavního soudu

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3521/2019, ze dne 24. 3. 2020, uvedl, že při posuzování, zda má být zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, nebo přiměřená doba na oddech a jídlo, je rozhodující charakter práce. Samotná skutečnost, že se jedná o nepřetržitý provoz, neznamená automaticky, že zaměstnanci nemůže být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Pro práce, které nemohou být přerušeny, je charakteristické, že je nelze v průběhu směny objektivně přerušit. Důvody budou dány výhradně technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce,

jež vyžadují průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Takovým důvodem však nemůže být organizace práce daného pracoviště.

A proto zhodnotil případ hasiče-strojníka následovně: Za situace, kdy zaměstnavatel v době přestávek nepřiděloval zaměstnanci žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, nebránilo zaměstnanci nic v tom, aby zaměstnavatelem určené přestávky v práci na jídlo a oddech řádně čerpal, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon jeho pracovních povinností. Samotné „držení pohotovosti na pracovišti“, kdy „hasič čeká, zda dojde k nějaké události, která bude vyžadovat jeho nasazení“, nezakládá charakter práce, která nemůže být přerušena, neboť tu nejde o nepřetržitě probíhající technologický nebo pracovní proces vyžadující průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Závěr, že vykonávaná práce neměla charakter práce, kterou nelze přerušit, nevyklučuje ani možnost „nepředpokládaného výkonu práce“ během přestávky v práci na jídlo a oddech v důsledku události vyžadující zásah hasičů, neboť takové svou povahou nahodilé skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3521/2019, ze dne 24. 3. 2020.

Zaměstnanec však uspěl s ústavní stížností. Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II ÚS 1854/20, ze dne 18. 10. 2021, konstatoval, že pro posouzení nároku zaměstnance je zcela irelevantní, zda během přestávek došlo či nedošlo k potřebě zásahu, tedy zda byl zaměstnanec někdy během přestávky odvolán k hasičskému zásahu. **Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde či nikoli. Prací, která si v těchto případech zaslouhuje spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný. Zaměstnanci proto náleží odměna nejen za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci, ale i za dobu, kdy je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout.**

### **Hodnocení případu Ústavním soudem a analogie s jinými povoláními**

Měl-li zaměstnanec povinnost být připraven zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i během plánované přestávky na jídlo a oddech, pak vykonával práci, která ze své povahy (být ve střehu, být připraven) nemohla být přerušena. **Pro posouzení nároku stěžovatele je zcela irelevantní, zda během přestávek došlo, či nedošlo k potřebě zásahu, tedy zda byl stěžovatel někdy během přestávky „odvolán“ k hasičskému zásahu, nebo zda k potřebě zásahu nikdy nedošlo. Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde, či nikoli.** Pracovník ostrahy objektu přece dostane zapláceno i za směny, kdy se nikdo nepokusil do objektu vloupat, a plavčík má nárok na mzdu i za dny, kdy se v bazénu nikdo netopil, uvádí jako analogii Ústavní soud. Práce hasiče rovněž spočívá z velké části v tom, že je hasič ve střehu, tedy připraven zasáhnout, pokud si to situace bude vyžadovat. Prací, která si v těchto případech zaslouhuje spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný.

Z práva na spravedlivou odměnu za práci garantovaného v čl. 28 ústavní Listiny základních práv a svobod plyne právo každého zaměstnance na to, aby byl přiměřeně odměněn za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci nebo je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout na místě zaměstnavatelem určeném, vyložil tak Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II ÚS 1854/20, ze dne 18. 10. 2021. Neplacenou dobou odpočinku může být naopak pouze taková doba, se kterou může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy, tedy věnovat se oddechu a nebýt během této doby zaměstnavateli k dispozici. Na přerušeni práce takového charakteru však zaměstnanec právo neměl.[\[2\]](#)

**Adolf Maulwurf**

---

[1] Vlastně by v titulku (názvu) článku mohl být s ohledem na skutkový stav sporného případu a jeho právní hodnocení v uvozovkách i výraz přestávka v práci.

[2] Ústavní soud v odůvodnění svého rozhodnutí víceméně přitakal argumentaci zaměstnance, že s neplacenými dobami odpočinku může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy: Může se věnovat v zásadě jakékoli formě oddechu, například vyřizování soukromých telefonických hovorů či e-mailů, sportování, ale také nerušenému meditování či krátkému spánku na zotavenou. Během těchto aktivit zaměstnanec pochopitelně není zaměstnavateli k dispozici: neplní pracovní úkoly a nemusí být ve střehu, zda nebude muset nějaký pracovní úkol nečekaně vyřešit.

© 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](#)