



Dva problémy s pracovní pohotovostí

Pracovní pohotovost patří mezi tradiční a v praxi využívané instituty pracovního práva. Přesto s sebou přináší některé aplikační obtíže. Tento příspěvek upozorňuje na dva z nich, které se objevují zřejmě nejčastěji.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje dvěma praktickým problémům spojeným s institutem pracovní pohotovosti podle zákoníku práce. Prvním problémem je skutečnost, že práce vykonaná v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu se považuje za práci přesčas, přičemž zaměstnavatel musí dodržovat zákonné limity přesčasové práce a zároveň zaměstnanci náleží příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se strany nedohodnou na náhradním volnu. Druhým problémem je riziko kolize s povinností zajistit zaměstnanci nepřetržitý denní nebo týdenní odpočinek, k níž může dojít v okamžiku, kdy je zaměstnanec z pohotovosti povolán k výkonu práce. Zaměstnavatel přitom nemůže toto riziko eliminovat souhlasem zaměstnance, neboť práva na odpočinek se zaměstnanec nemůže platně vzdát. Článek tak upozorňuje, že přestože jde o běžný nástroj organizace práce, vyžaduje jeho správné uplatňování ze strany zaměstnavatelů zvýšenou pozornost. [méně](#)

Co se rozumí pracovní pohotovostí, stanoví přímo zákoník práce. V § 78 písm. h) se uvádí, že pracovní pohotovostí je „*doba, 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*“. V tomtéž ustanovení je pak upraveno, že „*pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele*“.

Pozornost je třeba věnovat i § 95 zákoníku práce. Ten ve svém prvním odstavci zavádí pravidlo, že pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen tehdy, pokud se na tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti nenáleží zaměstnanci mzda, ale odměna podle § 140 zákoníku. Ta činí nejméně 10 % průměrného výdělku. Pracovní pohotovost, při níž k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává, a proto za ni, jak řečeno, nenáleží mzda, ale pouze zmíněná odměna.

Výkon práce v době pracovní pohotovosti je prací přesčas

Prvním ze dvou problémů, avizovaných v nadpisu tohoto příspěvku, je pravidlo, že výkon práce v pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas. Výslovně tak stanoví § 95 odstavec 2 zákoníku práce. Tuto skutečnost musí vzít zaměstnavatel v úvahu ve dvou ohledech.

Především musí dbát na to, aby výkonem práce v době pracovní pohotovosti nebyly překročeny zákonné limity přesčasové práce. Pokud tedy již zaměstnanec vyčerpal nejvyšší přípustné množství přesčasové práce (zejména tedy celkový rozsah práce přesčas ve výši průměrně 8 hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích – v podrobnostech viz § 93 odst. 4 zákoníku práce), není možné, aby mu pracovní pohotovost byla nařízena, natož pak, aby v jejím rámci byl povolán k výkonu práce. Řeším může být postup podle § 93 odst. 5 zákoníku práce, tedy poskytnout zaměstnanci za práci přesčas konané v době

pracovní pohotovosti náhradní volno. V takovém případě by se tato práce nezapočítávala do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas. S tím, že za práci přesčas bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, však musí zaměstnanec souhlasit.

Skutečnost, že se výkon práce v rámci pracovní pohotovosti považuje za práci přesčas, musí zaměstnavatel pochopitelně zohlednit i v odměňování. Musí tedy počítat s tím, že tuto práci musí honorovat vedle dosažené mzdy i příplatkem nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, ledaže by se se zaměstnancem dohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Riziko kolize s nepřetržitým odpočinkem

Samotná pracovní pohotovost nepředstavuje zásah do práva zaměstnance na nepřetržitý odpočinek. Ke kolizi však může dojít tehdy, je-li zaměstnanec z pracovní pohotovosti povolán k výkonu práce.

V takové situaci může být narušen zaměstnancův nepřetržitý denní odpočinek, případně nepřetržitý odpočinek v týdnu. Zaměstnavatel je proto povinen pečlivě zvažovat, zda povolání zaměstnance k výkonu práce nevede k porušení zákonných požadavků na odpočinek. Případný souhlas zaměstnance s porušením těchto pravidel není právně relevantní – práva na nepřetržitý odpočinek se totiž zaměstnanec nemůže platně vzdát.

Ukazuje se tedy, že ačkoli je pracovní pohotovost relativně běžným nástrojem organizace práce, její aplikace vyžaduje ze strany zaměstnavatelů dostatečnou pozornost, aby se zaměstnavatel nedostal do rozporu s jinými ustanovení pracovníprávních předpisů.



Mgr. Václav Vlk
Advokát
Associate Partner

[RÖDL](#)
Platněřská 191/2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
e-mail: vaclav.vlk@roedl.com

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