

Pracovní pohotovost

*„Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je **pracovní pohotovostí** 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. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele“ /viz § 78 odst. 1 písm. h) ZP/.*

Pracovní pohotovost je tedy časový úsek, ve kterém je zaměstnanec na základě **dohody** se zaměstnavatelem připraven v době mimo rozvrh svých směn, tj. v době svého odpočinku, na pokyn zaměstnavatele vykonávat práci. Podmínkou je, že zaměstnanec čeká na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele. Protože dohoda o jiném místě, kde bude zaměstnanec držet pracovní pohotovost, je dvoustranným právním jednáním, je zapotřebí, aby se dbalo na to, aby příslušná dohoda byla dostatečně určitá a srozumitelná a nemohla by být považována za neplatnou. **Přesné místo držení pohotovosti** (dosažitelnost) a **způsob kontaktování a komunikace se zaměstnancem** by mělo být nejpodstatnější záležitostí.

Nejčastějším místem držení pohotovosti je bydliště zaměstnance nebo místo, na kterém zaměstnanec tráví svůj volný čas. V dohodě lze sjednat mimo místa pouze „dosažitelnost“, tj. že zaměstnanec je povinen se dostavit k výkonu práce na pracoviště zaměstnavatele do určité doby.

Účelem pracovní pohotovosti je, aby mohl zaměstnavatel **zajistit nepředvídané činnosti**, které musí být v případě naléhavé potřeby vykonávány nad rámec rozvrhu směn. Neměly by být v rámci pracovní pohotovosti vykonávány plánované činnosti, o kterých zaměstnavatel předem ví. Tyto činnosti mohou být zajištěny prostřednictvím práce přesčas nařízené zaměstnavatelem zaměstnanci nebo dohodnuté se zaměstnancem.

Z pohledu charakteru provozu zaměstnavatele může být držení pracovní pohotovosti jednou z podmínek pro výkon sjednané práce, ale i zde je zapotřebí souhlas zaměstnance s pracovní pohotovostí.

U dohody zaměstnance se zaměstnavatelem se upřednostňuje písemná forma, ústní dohoda je možná, ale nedoporučuje se vzhledem k jejímu prokazování a rovněž mimo jiné k zákoníkem práce stanovené povinnosti zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců písemnou evidenci s vyznačením začátku a konce **odpracované** doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec **držel**.

V dohodě je potřeba uvést, jakým způsobem bude zabezpečena doprava zaměstnance do místa výkonu práce, tj. veřejnými dopravními prostředky, služebním motorovým vozidlem zaměstnavatele nebo zda zaměstnanec se dopraví vlastním motorovým vozidlem. Dále lze doporučit určení maximálního limitu pracovní pohotovosti (např. za den, za týden, v měsíci apod.) a stejně i minimální časovou lhůtu, ve které může zaměstnavatel zaměstnance povolovat k výkonu práce v době pracovní pohotovosti.

Vzhledem ke skutečnosti, že doba pracovní pohotovosti představuje určité omezení pro zaměstnance v nakládání se svým volným časem (např. musí se zdržovat na sjednaném místě, nesmí požívat alkoholické nápoje nebo jiné návykové látky, musí být dostupný zaměstnavateli /nabitá baterie mobilního telefonu, v dosahu mobilního signálu/ apod.), přiznává mu zákoník práce nárok na odměnu za dobu pracovní pohotovosti ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku (§ 140 ZP).

Doba pracovní pohotovosti, při které není zaměstnanec povolán k výkonu práce, je dobou odpočinku. Pokud v době pracovní pohotovosti dojde k výkonu práce, jde vždy o práci přesčas a pracovní pohotovost se tím přerušuje. Za dobu práce v době pracovní pohotovosti zaměstnanci přísluší mzda a příplatek za práci přesčas (musí být rovněž prací nad stanovenou

týdenní pracovní dobu) nebo náhradní volno místo tohoto příplatku. Zaměstnanci samozřejmě může vzniknout nárok i na jiné příplatky (např. za práci v noci, v sobotu a v neděli apod.)

Cesta z místa držení pracovní pohotovosti do místa výkonu práce a zpět se posuzuje jako cesta do zaměstnání a zpět (mimo řidiče služebního motorového vozidla, kde se jedná už o výkon práce), z hlediska pracovní doby se o výkon práce nejedná (pokud není v dohodě upraven začátek výkonu práce). Pro účely cestovních náhrad se ovšem tato cesta považuje za pracovní cestu.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí