

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta



Právnická
fakulta

Lucie Horáčková

Pracovní pohotovost

Diplomová práce

Olomouc 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **Pracovní pohotovost** vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Také prohlašuji, že text práce vč. poznámek pod čarou a mezer má 111 466 znaků.

V Olomouci dne 08.07.2023

Horáčková Lucie

Poděkování

Děkuji touto cestou JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za vedení mé diplomové práce, cenné rady a připomínky. Děkuji také své nejbližší rodině za oporu a trpělivost nejen během psaní této práce, ale i během celého studia.

Obsah

Úvod	6
1. Vazba mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí	8
1.1 Pracovní doba	8
1.1.1 Prameny pracovní doby	8
1.1.2 Základní vymezení pojmu pracovní doby	11
1.1.3 Rozvrhování a délka pracovní doby	19
1.2 Shrnutí.....	22
2. Pojem pracovní pohotovosti	24
2.1 Podmínky pracovní pohotovosti	25
2.2 Místo výkonu pracovní pohotovosti	28
2.3 Rozsah pracovní pohotovosti.....	33
2.4 Odměna náležející za pracovní pohotovost	34
2.5 Evidence pracovní pohotovosti.....	37
3. Pracovní pohotovost a vztah k vybraným pracovněprávním institutům	39
3.1 Vztah pracovní pohotovosti a práce přesčas	39
3.2 Vztah pracovní pohotovosti a dovolené.....	41
3.3 Vztah pracovní pohotovosti a doby odpočinku	42
4. Nedostatky současné právní úpravy pracovní pohotovosti	43
Závěr.....	44
Seznam použitých zdrojů.....	47
Abstrakt	52
Abstrakt v českém jazyce	52
Abstract in English language	53
Seznam klíčových slov	54

Seznam použitých zkratk

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 299, 18. listopadu 2003, Kapitola 05 Svazek 004 s. 381–391
Směrnice TaP	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, Úř. věst. L 186 11.července 2019, s. 105
LZPS	Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
Nařízení	Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2016/679, ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1–88
SD EU	Soudní dvůr EU
ÚS	Ústavní soud
NS	Nejvyšší soud

Úvod

Téma pracovní pohotovost jsem si vybrala pro jeho aktuálnost a také mě na tématu zaujalo jeho každodenní využití, jelikož se většina výdělečně činných osob řídí právě ZP a jeho instituty. Téma je aktuální zejména s ohledem na rozsudek SD EU ze dne 9. září 2021 ve věci C-107/19, kde soud zkoumal pracovní dobu vs. pracovní pohotovost, resp. přestávku v práci u českého hasiče. Hranice mezi výše uvedenými instituty pracovní doby nejsou mnohdy zřetelné a jednotlivá diferenciativní kritéria tedy dotváří judikatura. V práci se proto, mimo jiné, zaměřuji na „pomyslné rozdělovníky“ mezi pracovní pohotovostí a dalšími zákonnými ustanoveními vázanými k pracovní době, jelikož vztahy mezi nimi nejsou v dostatečné a uspokojivé míře objasněny. Jedná se o institut pracovní doby, práce přesčas, dovolené a doby odpočinku. V rámci porovnání pracovní doby a pracovní pohotovosti se zaměřuji například na to, do jaké míry ovlivňuje rozvržení pracovní doby uplatnění pracovní pohotovosti. Když vyřešení tohoto právního problému je zcela jistě přínosné, a to zejména pro zaměstnavatele. Řádné odlišení jednotlivých institutů tedy považuji za stěžejní pro jejich správnou aplikaci v praxi. V práci se, také věnuji, jak jsem již výše zmínila, komparaci pracovní pohotovosti a doby odpočinku. Právě v odlišení těchto dvou institutů spatřuji poměrně velké nedostatky, na které následně v práci upozorňuji. Právě ono nedostatečné rozdělení, resp. dle mého názoru ne zcela vhodný vztah, který mezi těmito instituty vytyčila zákonná úprava, mě motivoval ke zpracování diplomové práce na toto téma.

Dalším zajímavým problémem, kterému se v práci věnuji, je problematika souhlasu s pracovní pohotovostí. Tedy zda je možné onen souhlas chápat souběžně jako souhlas k případné přesčasové práci či práci ve dnech pracovního klidu, nebo zda je z pohledu pracovního práva takový souběh spíše vyloučený.

Cílem této práce je zhodnocení vztahu výše zmíněných a dalších institutů pracovního práva k pracovní pohotovosti a dále podání vysvětlení pojmu pracovní pohotovost s ohledem na aktuální právní úpravu a judikaturu jak českých soudů, tak zejména SD EU.

V souvislosti s cíli práce si pokládám několik výzkumných otázek, na které v práci odpovídám za použití metody literární rešerše. Těmito jsou:

1. Jaká je vazba mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí? Jaké jsou podmínky pracovní pohotovosti? Jaký může být rozsah pracovní pohotovosti? Kde může být pracovní pohotovost vykonávána? Jakým způsobem se pracovní pohotovost eviduje a odměňuje?

2. Jaký je vztah mezi pracovní pohotovostí a prací přesčas, dovolenou a dobou odpočinku? A jaké jsou mezi nimi rozdíly.

3. Jak se k problematice pracovní pohotovosti staví judikatura SD EU?

4. Má současná tuzemská právní úprava nějaké nedostatky, popř. jak by bylo možné je řešit?

Stěžejní otázkou práce je otázka pod bodem tři. Právě judikatura SD EU formuje pohled na pracovní pohotovost členských států a podává tak potřebnou interpretaci tohoto právního pojmu.

Diplomová práce je řazena do čtyř kapitol. Úvodní kapitola je věnována vysvětlení základních pojmů. Prvá kapitola tedy slouží k uvedení do problematiky, tj. je věnována pracovní době jako takové, pracovní pohotovosti a jejich vzájemnému poměru. Následující druhá kapitola obecně nastiňuje problematiku pracovní pohotovosti tak, jak ji zná aktuální česká a unijní právní úprava. Půjde například o podmínky, místo výkonu či rozsah pracovní pohotovosti. Po základním vymezení pracovní pohotovosti se zaměřuji na komparaci pracovní pohotovosti a dalších vybraných institutů pracovního práva. Nejprve se věnuji konkrétnímu institutu obecně a následně vyvozují vztah k pracovní pohotovosti, zejm. s ohledem na možný souběh institutů. V poslední čtvrté kapitole se zabývám některými nedostatky právní úpravy v této oblasti a případně navrhuji jejich možná řešení. Práce dále obsahuje výběr z aktuálních rozhodnutí SD EU a jejich rozbor. Jedná se o stěžejní rozhodnutí, která ovlivnila výklad pojmu pracovní pohotovosti.

Tato práce se vztahuje k české právní úpravě, tj. k území České republiky. Vzhledem ke členství ČR v EU je v této práci zohledněna i unijní právní úprava. Diplomová práce reflektuje právní úpravu účinnou a platnou k roku jejího zpracování, jímž je rok 2023. Dále je v následujícím textu zpracována i aktuální judikatura jak českých soudů, tak i SD EU. Z hlediska časového vymezení textu jsou rozhodnými roky 2022 a 2023.

Podkladem pro vypracování této práce jsou zdroje různých typů. Při vypracování práce zohledňuji jak komentářovou literaturu, monografie či odborné články vztahující se k tématu, tak samozřejmě i již několikrát zmiňovanou judikaturu.

1. Vazba mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí

Pro vytyčení vazby mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí je nutné nejdříve zkoumat obsah jednotlivých pojmů samostatně a následně z jejich významů dovodit jejich vzájemný poměr. Tomuto vymezení věnuji následující kapitolu, kdy se zejména zaměřuji na obecnější pojem pracovní doby a institutu pracovní pohotovosti se následně podrobněji věnuji v navazující kapitole.

1.1 Pracovní doba

Pracovní doba je často skloňovaným pojmem, ovšem i přes tuto skutečnost vnímá většina lidí pracovní dobu mylně. U laické veřejnosti stále přetrvává chápání pracovní doby jakožto doby strávené v zaměstnání práci, v jasně vymezeném časovém intervalu. Legální definice pracovní doby však nezahrnuje jen výše zmíněné, ale zahrnuje i práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele, případně i práci vykonávanou nad rámec pracovních směn zaměstnance. Právě pro podání uceleného a srozumitelného výkladu pojmu pracovní doba se v práci zaměřuji na prameny právní úpravy pracovní doby, samotné vymezení podstaty institutu a rozvrhování a délku pracovní doby, jakožto stěžejní body pro posouzení poměru pracovní doby a pracovní pohotovosti.

1.1.1 Prameny pracovní doby

Ústavní základ pracovní doby je obsažen ve čl. 28 LZPS, který v písm. b) stanovuje, že zaměstnanci mají právo na tzv. uspokojivé pracovní podmínky. Pojem uspokojivé pracovní podmínky je nutno vykládat s ohledem na princip ochrany zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního poměru. Pod pojmem uspokojivé pracovní podmínky se tedy skrývá jak právo na spravedlivou odměnu, tak i další záruky ochrany zaměstnance, jako je například úprava pracovní doby.¹ Účelem úpravy čl. 28 LZPS je zamezení zacházení se zaměstnanci jako s pouhými pracovními nástroji, příp. předcházet novodobému otroctví.² Tento účel úpravy je zdůrazněn určitou provázaností čl. 28 LZPS na čl. 1 LZPS, tj. zásadu rovné důstojnosti všech lidí.³ Konkrétní projev této zásady v oblasti pracovní doby spatřuji například v právu všech zaměstnanců čerpat dovolenou. Další projev této zásady spatřuji v právu zaměstnanců na nepřetržitý odpočinek, který umožňuje všem zaměstnancům načerpat síly na další pracovní dny.

¹ BAŇOUCH, Hynek a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. [online databáze]. Praha: Wolters Kluwer, [cit. 7. března 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz.

² MORAVEC, Ondřej. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. In: HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 806 s.

³ BAŇOUCH, Hynek a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. [online databáze]. Praha: Wolters Kluwer, [cit. 7. března 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz.

Základním východiskem české právní úpravy pracovní doby je ust. § 78 odst. 1 písm. a) ZP, které definuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a také jako dobu, po kterou je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce. Mezi další významná ustanovení týkající se pracovní doby patří § 363 ZP, který spolu s § 4a odst. 3 ZP stanovují relativní kogentnost právní úpravy pracovní doby, tj. možnost odchýlení se od zákonem stanovené úpravy jen ve prospěch zaměstnance.⁴ Pojetí pracovní doby jako relativně kogentní se jeví jako nejlepší možné řešení, vzhledem k výraznému zásahu do osobního, resp. soukromého života zaměstnance, který pracovní doba zajisté představuje.

Právní úprava pracovní doby je na zákonné úrovni především zakotvena v ZP v části čtvrté, ovšem existují i další tzv. zvláštní právní předpisy upravující danou problematiku. Tyto zvláštní předpisy stanovují drobné odchylky z obecné právní úpravy pracovní doby. Jsou jimi např. nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby zaměstnancům v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů hasičského záchranného sboru podniku, ve znění pozdějších předpisů či nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů. Odchylky se týkají zejména délky pracovní doby⁵ a délky přestávek v práci⁶.

Mezi prameny právní úpravy pracovní doby se vedle vnitrostátních předpisů řadí i unijní a mezinárodní úprava. Vzhledem ke členství České republiky v EU patří k dalším pramenům pracovního práva zejména směrnice a nařízení EU, ale i judikatura SD EU. Jako další zaujímají své místo v mezinárodních pramenech i úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou.⁷

⁴ Zmiňované odchýlení je nutné dle § 4a odst. 2 ZP zakotvit pomocí smlouvy či vnitřním předpisem. Zákon však v jím vymezených případech požaduje využití konkrétního prostředku, např. pouze kolektivní smlouvy či individuální smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (viz § 84 ZP a možnost stanovit kratší dobu seznámení se změnou v rozvrhu práce). – viz ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 21 s.

⁵ Např. ust. § 4, § 20 a § 22 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů či § 2 nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů hasičského záchranného sboru podniku, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Např. ust. § 9 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ GOGOVÁ, Radana a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. s. 16–17.

Důležitým unijním pramenem vztahujícím se k problematice pracovní doby a pracovní pohotovosti je Směrnice. Ona Směrnice představuje důležitý harmonizační pramen práva, a to zejména pro svůj článek 2, kterému se v práci věnuji v následující kapitole. Směrnice je projevem článku 31 Listiny základních práv EU⁸, když zakotvuje „*minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.*“⁹

Relativně novým pramenem práva zakotveným unijní úpravou je Směrnice TaP. Účelem této právní úpravy je zajistit vyšší ochranu pracovníkům¹⁰, prostřednictvím transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnávání. Ona transparentnost a předvídatelnost spočívá v povinnosti zaměstnavatele informovat pracovníka o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu. Výčet aspektů podává čl. 4 odst. 2 Směrnice TaP. Je tedy zřejmé, že i tato právní úprava je projevem již zmiňovaného čl. 31 Listiny základních práv EU¹¹, když se ona informační povinnost zavedená Směrnicí TaP týká právě institutů zmíněných v čl. 31 Listiny základních práv EU. Směrnice TaP tedy zakotvuje informační povinnost zaměstnavatele. Tato povinnost musí být splněna v listinné či v elektronické podobě a do konkrétně stanoveného termínu. ZP některé požadavky Směrnice TaP již splňuje, zatím co některé bude nutné ještě do vnitrostátní úpravy zapracovat. Požadavek informování o určitých aspektech pracovněprávního vztahu ZP zakotvuje v § 37, toto ustanovení obsahuje i informaci o časovém intervalu, do kterého musí být zaměstnanec informován. Právě onen interval není v souladu se Směrnicí TaP, když stanovuje, že zaměstnavatel musí zaměstnance informovat do jednoho měsíce od vzniku pracovněprávního poměru.¹² Dalším institutem, kterým se Směrnice TaP zabývá a kterému se v práci budu věnovat, je zkušební doba. Směrnice TaP obecně stanovuje, že členské státy nemají v zákonné úpravě zakotvovat zkušební dobu delší šesti měsíců. Tomuto obecnému hledisku vyhovuje i ZP, a to konk. § 35 odst. 1. Směrnice TaP ovšem dále stanovuje členským státům možnost zakotvit do právní úpravy prodloužení zkušební doby, z důvodu nepřítomnosti zaměstnance, či stanovit delší zkušební dobu je-li to

⁸ Listina základních práv Evropské unie, Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 391–407.

Čl. 31 Slušné a spravedlivé pracovní podmínky

1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.

2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

⁹ Čl. 1 odst. 1 Směrnice.

¹⁰ V textu práce pracuji s pojmy pracovník a zaměstnanec, byť se samozřejmě pojmově shodují. Pojem pracovník užívám v částech práce, kde zmiňuji unijní úpravu, a to s ohledem na terminologii, kterou unijní právo zná. V ostatních částech práce užívám pojmu zaměstnanec, a to s ohledem na vnitrostátní terminologii.

¹¹ Listina základních práv Evropské unie, Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 391–407.

¹² Směrnice o transparentních a předvídatelných prac. podmínkách stanovuje, v čl. 5 odst. 1, povinnost informovat o vybraných aspektech pracovněprávního poměru od prvního dne výkonu práce do konce sedmého kalendářního dne. Jedná se např. o tyto informace ohledně místa výkonu práce, popisu práce, vymezení stran pracovněprávního vztahu apod.

v zájmu zaměstnance. Současný ZP výše uvedenému vyhovuje, když v § 35 stanovuje možnost prodloužení zkušební doby. ZP ovšem postrádá ustanovení, které by dovolovalo stanovit zkušební dobu delší, pokud to bude v zájmu zaměstnance, či to bude požadovat povaha zaměstnání. Mohu tedy uzavřít, že ZP je z větší části v souladu se Směrnicí TaP. Do budoucna bude ovšem nutné zapracovat do vnitrostátní úpravy i výše zmíněné atributy tak, aby ZP plně vyhovoval požadavkům unijního práva.

1.1.2 Základní vymezení pojmu pracovní doby

Základní vymezení pojmu pracovní doby podává jak Směrnice, tak i český ZP. Obsah pojmu pracovní doby je z hlediska unijního práva upraven dále i bohatou judikaturou SD EU, která doplňuje poměrně stručné vyjádření pracovní doby v článku 2 odst. 1 Směrnice.

1.1.2.1 Vymezení pojmu pracovní doby dle unijního práva

Pro účely unijního práva definuje Směrnice pracovní dobu, jak jsem již výše zmínila, ve svém čl. 2 odst. 1 jako dobu „během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Formulace pracovní doby nemá význam jen z hlediska jejího samotného vymezení, ale odvíjí se od ní i pojetí doby odpočinku, a to s ohledem na čl. 2 odst. 2 Směrnice.¹³

S ohledem na výše uvedenou definici podanou právem EU se nabízí poměrně zásadní otázka, a to, zda si může členský stát upravit význam pojmu pracovní doba jednostranně odlišně. Na tuto otázku nalezneme odpověď v judikatuře SD EU¹⁴, přičemž z této jasně vyplývá nemožnost odchýlné úpravy definice pracovní doby, resp. celého článku 2 Směrnice. Soud ve všech výše zmíněné judikatuře stanovil důležitý závěr, a to, že si členské státy nemohou jednostranně určovat rozsah pojmu pracovní doba, tak že by se odchýlily od účelu¹⁵ samotné Směrnice. Další významnou konkluzí, ke které dospěl SD EU je, že význam pojmu pracovní doba musí být definován „na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel uvedené směrnice, kterým je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a

¹³ Čl. 2 odst. 2 Směrnice stanoví, že dobou odpočinku se rozumí „každá doba, která není pracovní dobou“.

¹⁴ Rozsudek ze dne 1. prosince 2000, *Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04 (v el. sb. rozh.), rozsudek ze dne 5. října 2004, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01)*, *Wilhelm Roith (C-398/01)*, *Albert Süß (C-399/01)*, *Michael Winter (C-400/01)*, *Klaus Nestvogel (C-401/01)*, *Roswitha Zeller (C-402/01)*, *Matthias Döbele (C-403/01)* v. *Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (v el. sb. rozh.).

¹⁵ Účelem Směrnice je zajištění určité minimální ochrany všem pracovníkům v EU. Se zřetelem na takto stanovený účel není možné vykládat pojmy stanovené v čl. 2 dle kritérií jednotlivých členských států, takovéto počínání by zcela jistě popřelo základní účel Směrnice. Proto je nutné zachovat jakýsi autonomní význam pojmům v čl. 2 Směrnice.

*pracovních podmínek pracovníků. Pouze takový autonomní výklad totiž zajistí uvedené směrnici plnou účinnost, jakož i jednotné používání uvedených pojmů ve všech členských státech.*¹⁶

Z výše zmíněných tezí tedy plyne, že definice podaná Směrnicí má nesmírný význam pro členské státy, a proto je pochopení definice pracovní doby stěžejní pro následné vyvození vztahu pracovní doby a pracovní pohotovosti. Z tohoto důvodu se zaměřím na jednotlivé komponenty, ze kterých se unijní formulace pracovní doby skládá.

Prvním kritériem je, že pracovník pracuje. K pojmu pracovník se vyjádřím jen stručně. Koncept pracovníka zakotvuje samotná Smlouva o fungování Evropské Unie ve článku 45¹⁷, byť ho již dále nedefinuje. Tudíž bližší přiblížení tohoto pojmu je ponecháno na judikatuře. Stejně jako pracovní době i tomuto institutu svědčí autonomní význam stanovený unijním právem, který si „vysloužil“ s ohledem na rozhodnutí SD EU.¹⁸ V tomto rozhodnutí soud stanovil, že pojmy jako pracovník a činnost zaměstnané osoby nelze definovat odkazem na národní úpravu, ale je nutné jim přiřknout význam vyplývající z úpravy společenství. Podrobněji se soud zásahy státu do definic pojmů vymezených Směrnicí zabýval i v rámci rozsudku ve věci 53/81.¹⁹ V daném případě Dánsko a Nizozemsko poukázovaly na fakt, že právní úprava společenství neobsahuje ustanovení o minimálním počtu hodin a minimální mzdě. Na základě tohoto tvrzení došli k závěru, že je nutné danou problematiku upravit pomocí národních kritérií. Soud v daném případě poukázal, že opravdu není možné danou problematiku měnit a upravovat na základě vnitrostátních kritérií, neboť by mohlo docházet ke změnám významu pojmů bez jakékoliv kontroly ze strany společenství a na podkladě těchto změn by pravděpodobně docházelo k vyloučení určitých kategorií výhod, které poskytuje právní úprava společenství pracovníkům (v daném případě se jednalo o výhodu volného pohybu pracovníků).

Pracovníkem se pak dle unijního práva rozumí osoba, která splňuje tzv. tříprvkovou definici pracovního vztahu stanovenou rozhodnutím SD EU.²⁰ Tedy ten, kdo bude 1) ve vymezené době poskytovat služby určité ekonomické hodnoty 2) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, a to 3) za odměnu je považován za pracovníka. Soud i po rozhodnutí, kterým

¹⁶ Rozsudek ze dne 9. září 2003, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, C-151/02 (v el. sb. rozh.).

¹⁷ Smlouva o fungování Evropské unie, Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 47–390.

Článek 45 zakotvuje pojem pracovníka s poukazem na možnost volného pohybu všech pracovníků po území EU a zákaz diskriminace v oblasti pracovní (tj. odměňování a stanovování dalších pracovních podmínek).

¹⁸ Rozsudek ze dne 19. března 1964, *Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*, C-75/63 (v el. sb. rozh.).

¹⁹ Rozsudek ze dne 23. března 1982, *Levin v. Staatssecretaris van Justitie*, C-53/81 (v el. sb. rozh.).

²⁰ Rozsudek ze dne 3. července 1986, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, C-66/85 (v el. sb. rozh.).

zavedl onu tříprvkovou definici pracovníka dále tento pojem řeší i v jeho dalších rozhodnutích²¹ a pojem pracovníka zpřesňuje. Ona konkretizace spočívá například v tom, že v rozhodnutí 344/87 SD EU²² doplnil, že pokud je v rámci pracovního vztahu vykonávána efektivní a skutečná činnost, samotná produktivita či prostředky, ze kterých je získávána odměna, nemají vliv na to, zda bude konkrétní osoba považována za pracovníka či nikoliv. V dalším rozhodnutí²³ soud také poukázal na význam „genuine and effective work“ jako stěžejního komponentu pracovního vztahu.

Aby bylo první kritérium unijní formulace pracovní doby zcela naplněno, je nutné, aby pracovník, tak jak je výše vymezen, pracoval. V rámci tohoto kritéria se zaměřuji na výkon práce pro zaměstnavatele ve smyslu místa výkonu práce. Tento požadavek je zcela jistě naplněn, pokud je pracovník na pracovišti zaměstnavatele. Ovšem v případě, kdy se pracovník na pracovišti nacházet nebude, není už tak jisté, zda bude předpoklad naplněn. K tomuto se opět vyjádřil SD EU, a to ve významné kauze týkající se p. Matzaka²⁴, kdy stanovil, že i případ kdy pracovník drží pracovní pohotovost, ale je výrazně omezen tím, že se musí dostavit na pracoviště do osmi minut od zavolání zaměstnavatelem k výkonu práce, je nutné podřadit pod pojem pracovní doby ve smyslu Směrnice. Nejedná se tedy fakticky o pracovní pohotovost. K případům, kdy se pracovník nenachází přímo na pracovišti zaměstnavatele a jedná se o pracovní dobu, se řadí i situace, kdy se pracovník nachází na jiném místě určeném zaměstnavatelem²⁵, příp. i doba, kterou stráví pracovník, který nemá stálé pracoviště, cestováním.²⁶

Druhým kritériem pojmu pracovní doba je dostupnost pracovníka. Pracovník tedy musí být zaměstnavateli k dispozici. K dispozici bude pracovník zaměstnavateli ve chvíli, kdy bude plnit jeho pokyny, nikoliv v okamžiku, kdy si bude řídit čas dle sebe a věnovat se tomu, čemu sám uzná za vhodné.²⁷ Druhé kritérium samozřejmě úzce souvisí s prvním, kdy pracovník pravděpodobně bude k dispozici zaměstnavateli v případě, že se bude nacházet na místě stanoveném zaměstnavatelem, tj. nejčastěji na pracovišti.

²¹ Rozsudek ze dne 5. října 1988, *Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie*, C-196/87 (v el. sb. rozh.), rozsudek ze dne 31. května 1989, *Betray v Staatssecretaris van Justitie*, C-344/87 (v el. sb. rozh.).

²² Rozsudek ze dne 31. května 1989, *Betray v Staatssecretaris van Justitie*, C-344/87 (v el. sb. rozh.).

²³ Rozsudek ze dne 5. října 1988, *Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie*, C-196/87 (v el. sb. rozh.).

²⁴ Rozsudek ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15 (v el. sb. rozh.).

²⁵ Tamtéž.

²⁶ Rozsudek ze dne 10. září 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14 (v el. sb. rozh.).

²⁷ Tamtéž.

Druhému kritériu je věnováno rozhodnutí SD EU, který se týkal českého pracovníka.²⁸ V daném případě se jednalo se o spor mezi pracovníkem (hasič dopravního podniku) a zaměstnavatelem, který se vztahoval k odměňování za dobu přestávek. Odměna za celou dobu přestávek v práci měla být dle pracovníka poskytnuta ve výši odpovídající mzdě. Zaměstnavatel ovšem poskytoval odměnu pracovníkovi pouze v případech, kdy došlo k výkonu práce během přestávky. Pracovník musel mít v průběhu přestávek při sobě vysílačku, kterou mu bylo případně sděleno, že pro něj do dvou minut přijede zásahové vozidlo. Zásahové vozidlo pracovníka vyzvedávalo výhradně v budově, kde se nacházela závodní jídelna.

SD EU se v daném případě zabýval otázkou, zda dobu přestávek podřadit, dle Směrnice, pod dobu odpočinku či pod pracovní dobu. Jelikož tato otázka byla zásadní pro rozhodnutí o odměně pracovníka. V rámci posuzování otázky dospěl k těmto tezím. Zaprvé, samotná skutečnost, že v rámci pohotovosti pouze může dojít k faktickému výkonu práce, není důvodem pro posouzení takové doby jakožto doby odpočinku. Zadruhé, v případě, kdy není po dobu přestávek pracovníka zajištěna zastupitelnost, pročez u sebe musí stěžovatel mít vysílačku, která ho má upozornit na „výjezd“, a tedy na okamžité přerušování přestávky, se jedná o pracovní pohotovost. Zatřetí, samotná možnost přerušování přestávky, která ze své podstaty nemůže být předvídatelnou, znemožňuje klasifikaci přestávek pracovníka dopravního podniku jakožto doby odpočinku. Právě pro onu nepředvídatelnost, která na pracovníka klade požadavek okamžité připravenosti a bdělosti. Začtvrté, pro posouzení doby přestávek jakožto pracovní doby je rozhodná délka reakční lhůty pracovníka, zde pouhé dvě minuty. Výrazné omezení v daném případě spočívá ve vyzvednutí pracovníka výhradně v budově závodní jídelny v tak krátkém časovém intervalu, přičemž obě tyto skutečnosti znemožňují pracovníkovi strávit přestávku na jiném místě, než je ona závodní jídelna, příp. její okolí.

Na základě stanovených poznatků soud dospěl k jednoznačnému závěru, a to, že přestávky českého hasiče musí být posouzeny jako pracovní doba.

S rozhodnutím se plně ztotožňuji a jsem toho názoru, že omezit zaměstnanci přestávky v takové míře, která mu fakticky znemožňuje odložit pracovní pomůcky a pohybovat se mimo konkrétní budovu, nelze posoudit jako dobu odpočinku. Zejména s přihlédnutím k ochraně zdraví zaměstnanců by takové posouzení zcela jistě odporovalo unijním zásadám pracovního práva.

²⁸ Rozsudek ze dne 9. září 2021, *XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciové společnosti*, C-107/19 (v el. sb. rozh.).

Ke druhému kritériu se vztahuje i další významné rozhodnutí SD EU.²⁹ V daném případě pracoval pracovník MG jako záložní hasič pro magistrát města Dublin. Pracovník byl k dispozici v rámci pracovní pohotovosti na zavolání svému zaměstnavateli. Pokud došlo při držené pracovní pohotovosti k povolání k výkonu práce, musel se dostavit na stanici nejpozději do deseti minut. Specifikem pracovní pohotovosti irského hasiče bylo, že trvala sedm dní v týdnu, a to dvacet čtyři hodin denně. Pracovníkovi byla poskytována odměna, které zahrnovala odměnu za drženou pohotovost a případnou mzdu za vykonanou práci. Pracovníkovi byla uložena povinnost bydlet v přiměřené vzdálenosti od stanice, tak aby se dokázal včas dostavit. Další omezení stanovené hasiči představovalo zákaz pracovat pro jiného zaměstnavatele v rozsahu větším jak čtyřicet osm hodin týdně. Toto omezení se netýkalo aktivní pracovní doby hasiče, pro tuto platil absolutní zákaz výkonu jiné práce.

Jádro věci spočívalo v tom, zda onu pracovní pohotovost posoudit jako pracovní dobu či nikoliv. Soud v odpovědi na předběžnou otázku uvedl, že při pracovní pohotovosti na zavolání je třeba zejména posoudit délku reakční doby, od níž se odvíjí intenzita omezení zaměstnance co do volnočasových aktivit. Dále uvedl, že možnost výkonu jiného povolání během držené pracovní pohotovosti poskytuje pracovníkovi poměrně velkou volnost. Přičemž pracovník MG této možnosti využíval a pracoval také jako taxikář. SD EU ovšem předestřel vnitrostátnímu soudu, že pro konečné rozhodnutí věci bude nutné posoudit, zda je fakticky výkon jiného zaměstnání možný. A to i přesto, že pracovník údajně další práci vykonává. Tedy, bude třeba posoudit, zda není pracovní pohotovost například přerušována tak často, že by výkon jiného zaměstnání fakticky možný nebyl. Hasič nebyl povinen účastnit se všech zásahů, z čehož soud také vyvodil, že měl větší možnost nakládat se svým volným časem.

Soud dospěl k závěru, že pokud hasič vykonává vedle dotčeného zaměstnání další výdělečnou činnost se souhlasem zaměstnavatele, nejedná se o pracovní dobu, byť je povinen dostavit se na zavolání na stanici do deseti minut. Daný závěr ovšem nebude možné aplikovat, pokud by jiná omezení uložená zaměstnanci objektivně a významně omezovala možnost nakládat s volným časem dle jeho uvážení.

Jak tedy z výše uvedeného vyplývá krátká reakční doba stanovená pracovníkovi pro dostavení se sama o sobě nezajišťuje posouzení pracovní pohotovosti jakožto pracovní doby. Je nutné zkoumat i další okolnosti případu, které mohou odůvodňovat, posouzení doby jakožto pracovní pohotovosti, tedy tak jak tomu bylo v případě irského hasiče.

²⁹ Rozsudek ze dne 11. listopadu 2021, *MG v. Dublin City Council*, C-214/20 (v el. sb. rozh.).

Třetí kritérium unijní formulace pracovní doby vyjadřuje potřebu výkonu činnosti nebo povinnosti pracovníkem. Tímto kritériem je tedy nutno rozumět výkon, resp. plnění úkolů zadaných zaměstnavatelem. K tomuto kritériu SD EU vyslovil důležitý závěr, a to, že není určujícím, jak intenzivně bude pracovník úkoly vykonávat, tedy, že výkonnost daného pracovníka není rozhodující pro posouzení, zda pracovník opravdu vykonává činnost a plní úkoly.³⁰ Podstatné je to, zda vůbec k výkonu stanovené činnosti či povinnosti dochází.

Aby bylo možné posuzovaný případ podřadit pod pojem pracovní doby, tak jak ho zná Směrnice, musí být ona tři určující kritéria naplněna současně, tj. musí být vyhověno všem požadavkům formulace. Pokud bude vyhověno nároku kumulativního naplnění, je jisté, že se v daném případě jedná o pracovní dobu dle unijního práva.

Obecně mohu tedy shrnout, že definici dle unijního práva je nutné zohledňovat i při rozhodování vnitrostátními soudy, a to s ohledem na požadavek eurokonformního výkladu a fakt, že členské státy nemají možnost se odchýlit od stanoveného významu pojmu pracovní doba.

1.1.2.2 Výklad pojmu pracovní doba dle vnitrostátního práva

Jádro a smysl pojmu pracovní doba dle vnitrostátního práva je v dnešní době v souladu s úpravou EU. Ovšem nebylo tomu tak již od samotného vstupu ČR do EU. Definice obsažená v právním řádu ČR byla dříve v rozporu s unijním právem, a to až do provedení novelizace ZP.³¹ Rozpor byl zjevný již po provedení gramatického výkladu ust. § 83 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 308/2006 Sb. Toto ustanovení stanovovalo, že pracovní dobou se rozumí doba, „v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci“. Definice tedy zcela opomíjela situaci, kdy je zaměstnanec na pracovišti k dispozici zaměstnavateli, tj. je připraven k výkonu práce a vykonává povinnosti v souladu s předpisy nebo zvyklostmi.³²

Nyní je dle vnitrostátního práva pracovní doba jakákoliv doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynů zaměstnavatele, vyjma přestávků na jídlo a oddech.³³ S tímto pojetím pracovní doby se v našem právním řádu můžeme setkat až od 1. ledna 2007, kdy byla usnesením SD EU³⁴ zrušena pracovní pohotovost na pracovišti. V kauze SD EU posuzoval spor

³⁰ Usnesení ze dne 11. ledna 2007, *Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05 (v el. sb. rozh.), rozsudek ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15 (v el. sb. rozh.).

³¹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, 17 s.

³² SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, 16 s.

³³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 207 s.

³⁴ Usnesení ze dne 11. ledna 2007, *Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05 (v el. sb. rozh.).

mezi lékařem a Nemocnicí v Českém Krumlově. Spor se týkal odměny vyplacené lékaři za pracovní pohotovost. Pracovník požadoval doplatit odměnu poskytnutou za drženou pracovní pohotovost tak, aby odměna dosahovala výše jako by mu byl poskytnut plat za odvedenou práci. Hlavní argument pracovníka byl ten, že pracovní pohotovost držel na pracovišti a byly naplněny znaky pracovní doby. Soud v tomto případě poukázal na fakt, že pokud je pracovní pohotovost držena na pracovišti, je nutné ji podřadit pod pojem pracovní doby. A to právě s ohledem na předpoklady pracovní doby, které jsou v daném případě naplněny. Jedná se především o předpoklad fyzické přítomnosti na pracovišti a tím pádem i o případné okamžité poskytnutí služby zaměstnavateli. Dalším bodem, kterým se soud zabýval, byla odměna poskytnutá za pracovní pohotovost. Zde pouze zdůraznil, že Směrnice žádným způsobem nezakazuje členským státům poskytovat odlišnou odměnu za držení pracovní pohotovosti a za fakticky odvedenou práci. Pouze vyslovil, že odměňování musí sledovat účinnou ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Z „nového“ pojetí pracovní doby tedy vyplývá, že pracovní pohotovost je od 1. ledna 2007 možné držet pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.³⁵

Pracovní dobu lze, dle vnitrostátní úpravy, také vymezit jako pracovněprávní institut, který určuje obsah pracovního poměru z hlediska času. Jinak řečeno se tedy jedná o čas, resp. dobu, po kterou zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci a ten je povinen ji konat.³⁶ Z tohoto pojetí vyplývá, že pracovní dobou bude i doba, kterou zaměstnanec bude trávit na jiném místě než na pracovišti, dokud bude plnit úkoly na základě pokynů zaměstnavatele. Pracovní doba, resp. její délka a rozvržení se vždy vztahuje k jednomu konkrétnímu pracovnímu poměru, z čehož vyplývá, že zaměstnavatel nemusí sledovat, zda jeho zaměstnanec nekoná práci pro jiného zaměstnavatele. Z tohoto pravidla upravuje ZP v ust. § 79a výjimku pro mladistvé zaměstnance.³⁷ Tato výjimka ve svém důsledku zavádí povinnost zaměstnavatele sledovat, zda mladistvý zaměstnanec není zaměstnán u jiného zaměstnavatele a příp. v jakém rozsahu.

V neposlední řadě je důležité, abych v rámci této podkapitoly zmínila rozdíl mezi pojmy pracovní doba a směna. Směna je definována v ust. § 78 písm. c) ZP jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě rozvrhu odpracovat. Z tohoto pojetí tedy jasně vyplývá, že směna je užším pojmem než pojem pracovní doba. Pracovní doba v sobě totiž zahrnuje i např. onu práci přesčas. Zásadní povinností vztahující se

³⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, 177 s.

³⁶ GOGOŤ, Radana a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 14 s.

³⁷ Mladistvé zaměstnance definuje § 350 odst. 2 ZP jako zaměstnance mladší než 18 let.

k pracovní době je povinnost zaměstnavatele rozvrhnout tuto dobu do směn a stanovit jejich počátek a konec.³⁸ Případné nedodržení této povinnosti vede k založení překážky v práci na straně zaměstnavatele a náhradě mzdy zaměstnanci, která mu přísluší po celou dobu trvání takové překážky.³⁹ Praktický důsledek rozlišování mezi pracovní dobou a směnou spočívá zejména v nutnosti rozvržení pracovní doby tak, aby byl dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Vzhledem k tomu, že směna, jak jsem již výše zmínila, nezahrnuje práci přesčas, musí zaměstnavatel dbát tohoto pravidla. Pravidlo rozvržení pracovní doby na směny přiblížím na následujícím příkladu, který uvádí Fetter ve svém článku⁴⁰, vzhledem k tomu, že daný příklad považuji za velmi výstižný. Zaměstnanec vykonává práci od 8:00 hod. do 16:30 hod. dle pracovní smlouvy. Pokud mu bude na jeho směnu plynule navazovat pracovní pohotovost, tj. od 16:30 hod. do 8:00 hod ráno následujícího dne, nebude dodrženo pravidlo o nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směnami.⁴¹ Z tohoto závěru vyplývají dva důležité poznatky. Zaprvé, zaměstnanec má právo na dobu odpočinku, a to aspoň v délce osmi hodin⁴², pokud by ho tedy stíhala výše zmíněná pracovní pohotovost, nebude povinen v rozmezí od 16:30 do 00:30 hod vykonávat případnou práci přesčas. Po 00:30 hod. už samozřejmě práci vykonat může, přičemž bude ona práce posouzena právě jako práce přesčas. Zadruhé, pokud by měl zaměstnanec pouze osm hodin nepřetržitého odpočinku mezi směnami, je zaměstnavatel povinen mu následující odpočinek prodloužit o tři hodiny. Následující den by tedy zaměstnanci mělo být poskytnuto klasických jedenáct hodin odpočinku navýšených o tři hodiny z předešlého dne.⁴³ Zaměstnavateli, který nebude svým zaměstnancům dopřávat onoho zákonem stanoveného nepřetržitého odpočinku mezi směnami, hrozí pokuta, a to až do výše

³⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, 64 s.

³⁹ § 208 ZP.

⁴⁰ FETTER, Richard. Pracovní pohotovost – problémy v zaměstnavatelské praxi. *Bulletin-advokacie.cz*. [online], 2018 [cit. 23.10.2021]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pohotovost-problemy-v-zamestnavatelske-praxi?browser=mobi>.

⁴¹ Pravidlo o nepřetržitém odpočinku se netýká pouze období mezi směnami, ale také týdnů. Ust. § 92 ZP stanovuje zaměstnavateli povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec v týdnu alespoň třicet pět hodin nepřetržitého odpočinku. Z tohoto pravidla existují výjimky, např. pro mladistvé, kteří mají nárok na nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání aspoň čtyřiceti osmi hodin. Ust. § 90 odst. 3 ZP upravuje podobné pravidlo jako je u nepřetržitého odpočinku mezi směnami, a to, že je možné odpočinek zkrátit, s tím, že v dalším týdnu bude poskytnut v takové výši, aby za období dvou týdnů činil nepřetržitý odpočinek v týdnu aspoň sedmdesát hodin. Lze tedy uzavřít, že pravidlo, které platí pro nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami se uplatní i co do nepřetržitého odpočinku v týdnu. Tedy pokud by byla zaměstnanci nařízena pracovní pohotovost, v níž by mělo dojít k výkonu práce v rozporu se zákonem stanovenými limity nepřetržitého odpočinku v týdnu nebude zaměstnanec povinen danou práci vykonat. I v tomto případě hrozí zaměstnavateli postih dle § 15 odst. 1 písm. k), odst. 2. písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, v pozdějších zněních.

⁴² § 90 odst. 2 ZP.

⁴³ § 90 odst. 1, 2 ZP.

1 000 000 Kč dle § 15 odst. 1 písm. h), odst. 2. písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, v pozdějších zněních.

1.1.3 Rozvrhování a délka pracovní doby

Délka pracovní doby může být dle ust. § 79 ZP určena jako stanovená týdenní doba či jako kratší pracovní doba. Stěžejním pro vztah pracovní doby a pracovní pohotovosti není ovšem délka pracovní doby, ale její rozvržení. Rozvržení pracovní doby činěné zaměstnavatelem ovlivňuje existenci či případnou podobou pracovní pohotovosti v konkrétním pracovním poměru.⁴⁴ Mezi základní typy rozvržení pracovní doby patří dle § 78 písm. l) a m) ZP rovnoměrné, nerovnoměrné rozvržení PD, konto PD a pružné rozvržení PD.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby spočívá v tom, že zaměstnanci je práce rozvrhována zaměstnavatelem na jednotlivé týdny stanovené týdenní pracovní doby, příp. kratší pracovní doby. Z toho typu rozvržení pracovní doby vyplývá povinnost zaměstnance odpracovat stejný počet hodin každý týden, nikoliv povinnost odpracovat každý den stejný počet hodin. Příkladem tohoto rozvržení pracovní doby může být zaměstnanec, který každý týden odpracuje čtyřicet hodin.⁴⁵

Od rovnoměrného rozvržení se liší nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Jeho obsah spočívá v tom, že zaměstnanec odpracuje každý týden jiný počet hodin, tj. např. jeden týden třicet devět hodin a druhý týden čtyřicet jedna hodin. Ust. § 78 písm. m) ZP zakotvuje omezení, které se týká nerovnoměrného rozvržení, ve formě limitu stanovené týdenní pracovní doby (obvykle čtyřicet hodin/týden), popř. kratší pracovní dobu, a to za období nejvýše dvacet šest týdnů jdoucích po sobě. Kolektivní smlouva může pak toto období prodloužit až na padesát dva týdnů po sobě jdoucích. Dodržení zákonem stanoveného limitu se vždy zkoumá až po daném vyrovnávacím období. Dělení na rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby mělo největší význam zejména z hlediska dovolené, která se vypočítávala s ohledem na počet směn zaměstnance za týden. Tento způsob stanovování dovolené byl ovšem překonán a od 1. ledna 2021 nehraje roli počet směn, nýbrž výše stanovené pracovní doby, tj. pro výpočet dovolené

⁴⁴ Zaměstnavatel má povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, pokud by tak neučinil mohlo by se jednat o překážku v práci na jeho straně. Výjimku z této povinnosti zaměstnavatele zakládá ZP v ust. § 74 odst. 2, tj. dohody konané mimo pracovní poměr, § 317, tj. výkon práce mimo pracoviště nebo-li „home office“ a § 317a, sdílené pracovní místo. V případech § 317 a § 317a ZP je rozvržení pracovní doby na samotném zaměstnanci, nedohodne-li se zaměstnavatelem jinak.

⁴⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 22 s.

nyní hraje roli počet odpracovaných hodin týdně a nereflektuje se již, zda je pracovní doba rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně.

Speciální případy rozvržení pracovní doby zakotvuje Hlava II., části IV. ZP. Těmito případy jsou konto pracovní doby a pružné rozvržení pracovní doby.

Konto pracovní doby je speciálním případem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Je možné ho stanovit v kolektivní smlouvě, příp. vnitřním předpisem zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Konto pracovní doby představuje zejména výhodu pro zaměstnavatele právě díky své podstatě. Podstata konta pracovní doby spočívá v možnosti zaměstnavatele reagovat pružně na poptávku po jeho výrobcích či službách a přidělovat zaměstnancům práci v takovém rozsahu v jakém v konkrétní situaci potřebuje. Z tohoto vyplývá, že v případě, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci, tak nemusí zaměstnanci platit mzdu, čímž jistě ušetří na svých nákladech. Další výhodou, kterou konto pracovní doby přináší, je že v situaci, kdy se zaměstnanec dostaví do práce, ale zaměstnavatel pro něj nebude mít práci, kterou by mu mohl přidělit, může jej poslat domů a nebude se na jeho straně, jak by se za jiných okolností jednalo, jednat o překážku dle ZP. Při uplatnění konta pracovní doby hraje důležitou roli již zmiňované vyrovnávací období. Po skončení vyrovnávacího období je nutné vyhodnotit, kolik hodin za týden zaměstnanec odpracoval. Pokud by se jednalo o tzv. úvazek 1,0⁴⁶ a zaměstnanec by odpracoval více jak čtyřicet hod. za týden, musel by zaměstnavatel doplatit zaměstnanci nad rámec paušální mzdy. V případě, že by daný zaměstnanec odpracoval méně než např. stanovených čtyřicet hod. za týden, paušální mzda by se žádným způsobem nekrátila.

Druhým speciálním případem rozvržení pracovní doby je pružné rozvržení. Tento mechanismus rozvrhu pracovní doby spočívá ve dvou časových úsecích, a to základním a volitelném. Dle § 85 odst. 2 ZP je zaměstnanec povinen být na pracovišti v rámci základní pracovní doby. Volitelná pracovní doba spočívá na volbě zaměstnance, s tím omezením, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Ust. § 85 odst. 5 ZP stanovuje výjimky z pružného rozvržení pracovní doby. Mezi tyto výjimky patří např. pracovní cesta zaměstnance či doba čerpání dovolené.

Z výše uvedených způsobů rozvrhování pracovní doby lze dovodit, že existence pracovní pohotovosti, resp. jejího držení zaměstnancem, bude řešena v rámci jednotlivých způsobů rozvrhování pracovní doby jinak. Nejzajímavějším a pravděpodobně i

⁴⁶ Úvazkem 1,0 rozumím čtyřicet hod. týdně při jednosměnném provozu.

nejkomplikovanějším se jeví uplatnitelnost pracovní pohotovosti při pružném rozvržení pracovní doby. Kdy se na první pohled může zdát, že při takovémto rozvržení není pro institut pracovní pohotovosti místo. Tento závěr ovšem nemusí být stoprocentně pravdivý. Je tedy nutné podrobit danou problematiku zkoumání z různých úhlů pohledu.

V prvním případě se nabízí ponechat uplatnění institutu pracovní pohotovosti jiným rozvržením pracovní doby a v rámci pružného rozvržení ho neuplatňovat. Právě proto, že by s ohledem na povahu pružného rozvržení pracovní doby docházelo k tomu, že by zaměstnanec v rámci volitelné pracovní doby uskutečňoval dva instituty, a to právě zmiňovanou pracovní pohotovost a pracovní dobu jako takovou. Důsledkem tohoto souběžného uplatnění institutu pracovní doby a pracovní pohotovosti by prakticky docházelo ke dvojímu finančnímu ohodnocení, tj. náležela by odměna za práci a odměna za pracovní pohotovost. Právě proto by se mohlo jednat o bezdůvodné obohacování zaměstnance.⁴⁷

Na druhou stranu, pokud v rámci institutu pracovní pohotovosti zdůrazníme zásadu autonomie vůle a dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako předpoklad uplatnění pracovní pohotovosti, nemělo by být pružné rozvržení pracovní doby na újmu pro sjednání takové dohody. V daném případě bude ovšem nutné sjednat dohodu s ohledem na faktickou nemožnost konání pracovní pohotovosti v rámci základních úseků pracovní doby. Dále by bylo žádoucí do dohody o pracovní pohotovosti zakotvit pravidla, která budou zohledňovat možnost odlišného počátku či konce výkonu práce v jednotlivých dnech. Samozřejmě bude záležet na nastavení pružné pracovní doby, tj. zda je volitelný úsek spojen pouze s koncem či se začátkem nebo dokonce s oběma úseky pracovní doby. Pracovní pohotovost by potom mohla přicházet v úvahu od okamžiku ukončení práce a opuštění pracoviště. Takto nastíněné řešení by se mohlo na první pohled jevit jako nevýhodné pro zaměstnance, resp. řešení, které omezuje jeho právo volby zakotvené pružnou pracovní dobou. Dle mého názoru tento problém ale prakticky nenastává, jelikož institut pracovní pohotovosti je založen, na již několikrát zmiňované, dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Je tedy na uvážení obou stran, zda dohodu uzavřou či nikoliv. V daném případě tedy nelze hovořit o omezování zaměstnanců zaměstnavatelem, když je dohoda dvoustranným právním jednáním zahrnujícím vůli obou stran.

Pracovní pohotovost je možné držet i mimo základní a volitelný úsek pracovní doby při pružném rozvržení pracovní doby. Takové řešení se přitom jeví jako nejméně diskutabilní či

⁴⁷ KNEBL, Pavel. In: HOLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.2.2018. Komentář*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 203 s.

problémové. Zaměstnanec v takovém případě bude držet pracovní pohotovost v časových úsecích, při nichž nemůže docházet k potencionální kolizi se základním či volitelným úsekem pracovní doby. Tím pádem bude v takovém případě vyloučeno i případné, výše zmiňované, bezdůvodné obohacení. Tedy i takovéto řešení mohou strany dohody zvolit. Nicméně i zde bude nutné brát ohled na dodržení nepřetržitého odpočinku mezi směnami, a to pro případ, kdy by právě v rámci držení pracovní pohotovosti došlo k výkonu práce. Přičemž dodržení tohoto požadavku bude v praxi jistě činit nemalé problémy.

1.2 Shrnutí

Se zřetelem na výše vytyčený obsah pojmů, mohu konstatovat, že se jedná o dva rozdílné, ale provázané instituty pracovního práva. Základní odlišnost představují již samotné definice obou pojmů. Z hlediska jejich podstaty, je rozdílnost pracovní doby a pracovní pohotovosti vyjádřena i v tom, že pracovní dobou je institut realizovaný v rámci běžných povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, zatímco pracovní pohotovost je realizována mimo rámec běžných povinností zaměstnance.⁴⁸ Na druhou stranu provázanost pracovní doby a pracovní pohotovosti lze spatřovat například v tom, že pokud dojde při pracovní pohotovosti k výkonu práce, započítává se do pracovní doby. Dalším prvkem provázanosti institutů je již zmiňované podmínění existence pracovní pohotovosti rozvržením pracovní doby.

Obecně mohu tedy shrnout, že pracovní doba je pojmem širším, zahrnujícím i jiné instituty, jako např. práci přesčas, příp. vykonanou práci v rámci pracovní pohotovosti. Pracovní dobou, ve vztahu k pracovní pohotovosti, rozumíme dobu, resp. „to“ co zaměstnanec skutečně odpracoval. Naproti tomu v rámci pracovní pohotovosti k samotnému výkonu práce dojít vůbec nemusí.

Jakousi hranici určující vztah mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí zakotvuje judikatura SD EU.⁴⁹ Tato chápe jako kritérium dělicí tyto pojmy délku reakční doby. Zjednodušeně řečeno čím kratší reakční doba tím spíše bude naplněno druhé kritérium pracovní doby, tj. dostupnost zaměstnance zaměstnavateli. Samozřejmě krátká reakční doba ovlivňuje i první kritérium pracovní doby, tj. že pracovník pracuje na místě vytyčeném zaměstnavatelem.

⁴⁸ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, 178 s.

⁴⁹ Rozsudek ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15 (v el. sb. rozh.), Rozsudek ze dne 9. září 2021, *XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciové společnosti*, C-107/19 (v el. sb. rozh.), Rozsudek ze dne 11. listopadu 2021, *MG v. Dublin City Council*, C-214/20 (v el. sb. rozh.).

Reakční doba tedy představuje jakési rozlišovací hlavní kritérium, které mohou další okolnosti potlačit a byť by například byla reakční doba krátká nebude se o pracovní dobu jednat.

2. Pojem pracovní pohotovosti

Pracovní pohotovostí je doba, ve které je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn a na základě dohody uzavřené mezi ním a zaměstnavatelem.⁵⁰ Takovéto vymezení pracovní pohotovosti odpovídá samotné legální definici tak, jak ji zákonodárce stanovil v ust. § 78 odst. 1 písm. h) ZP a podmínkám stanovených v § 95 ZP. Z uvedené definice pracovní pohotovosti vyplývá několik důležitých závěrů pro aplikaci tohoto institutu. Zaprvé, není možné pracovní pohotovost zaměstnanci nařídit, tj. neexistuje povinnost zaměstnance konat pracovní pohotovost. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat držení pracovní pohotovosti, až pokud se na tom dohodnou a sjednají si rozsah pracovní pohotovosti, pro který ovšem ZP nestanovuje žádné časové omezení.⁵¹ Zadruhé, pracovní pohotovost může být držena jen na odlišném místě, než je pracoviště zaměstnavatele. Pokud by nastala situace, kdyby byl zaměstnanec přítomen na pracovišti zaměstnavatele, který by mu ovšem práci nepřidělil, nejednalo by se o pracovní pohotovost, nýbrž o klasickou pracovní dobu s překážkou na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by příslušela náhrada mzdy.⁵² Zatřetí, pracovní pohotovost není ve své podstatě ani pracovní dobou ani dobou odpočinku, byť ji mnoho autorů chápe jako dobu odpočinku⁵³, ale specifickou dobou pohybující se na pomezí pracovní doby a doby odpočinku. Specifičnost této doby se projevuje v postavení zaměstnance při držení pracovní pohotovosti. Zaměstnanec se při držení pracovní pohotovosti fakticky nenachází na pracovišti a je mu umožněno využít jeho volný čas téměř dle libosti, avšak je svázán případným „povoláním“ k výkonu práce. Ovšem vzhledem k tomu, že český ani unijní právní řád nezná dobu, která by se pohybovala na pomezí pracovní doby a doby odpočinku, v konečném důsledku nezbyvá než se přiklonit k chápání této doby jakožto doby odpočinku, byť se o takovou dobu v její „čistě“ podobě, tj. se všemi jejími vlastnostmi, nejedná.⁵⁴

⁵⁰ SLÁDEK, Václav. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce komentář s judikaturou podle stavu k 7. květnu 2021. Komentář*. 2. vydání. Praha: Leges, 2021, 332 s.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 212 s.

⁵² GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 146 s.

⁵³ Např. HEPPNEROVÁ, Denisa. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 391 s. či STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 438 s.

⁵⁴ Základním rysem doby odpočinku je zájem na regeneraci pracovní síly a umožnění sladění profesního a rodinného života. – viz STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 438 s. Aby tyto požadavky mohly být zcela naplněny, a tak byl naplněn potenciál doby odpočinku, musí mít zaměstnanec možnost naložit se svým volným časem zcela dle jeho vůle. Takovou možnost ovšem pracovní pohotovost neposkytuje, a proto se domnívám, že se o dobu odpočinku nejedná a příp. by měla být unijní úpravou zavedena nová kategorie doby na pomezí pracovní doby a doby odpočinku.

2.1 Podmínky pracovní pohotovosti

Jednotlivé podmínky pracovní pohotovosti vyplývají z § 95 ZP. Mezi tyto znaky patří následující: dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, držení pracovní pohotovosti mimo pracoviště zaměstnavatele, výkon neodkladné práce mimo pracovní dobu, a jedná se o ten druh práce, který byl vymezen v pracovní smlouvě.⁵⁵

Dohoda, kterou předpokládá ust. § 95 odst. 1 věta první ZP, není již dále specifikována, tzn. může být obsažena jak v samotné pracovní smlouvě, tak i v samostatné dohodě.⁵⁶ Dohoda se může vztahovat pouze k držení konkrétní pracovní pohotovosti, či může být uzavřena mezi smluvními stranami (zaměstnancem a zaměstnavatelem) ve formě obecného souhlasu zaměstnance k držení pracovní pohotovosti v případě její potřeby. V druhém zmiňovaném případě podoby dohody, tj. obecného souhlasu, je možné, aby následně zaměstnavatel vypracoval rozvrh držení pracovní pohotovosti pro více zaměstnanců, či jednoduše v případě potřeby výkonu pracovní pohotovosti konkrétního zaměstnance požádal, resp. nařídil pracovní pohotovost. Dále lze z úsporného zákonného vyjádření dohody o pracovní pohotovosti dedukovat, že pro ni není stanoven požadavek formy. S ohledem na zásadu bezformálnosti, která se prolíná celým soukromým právem, může tedy dohoda být jak ústní, tak písemná. Vyloučeno není ani uzavření dohody mlčky, tj. akceptování pracovní pohotovosti ze strany zaměstnance a jejím následným držením.⁵⁷ Ovšem praktičtější a více využívanou se jeví písemná forma dohody.⁵⁸ Výhody písemné formy spočívají zejména ve varovné funkci, která nutí strany podepisující dohodu, zamyslet se nad jejím obsahem (zde se uplatní varovná funkce zejména vůči zaměstnanci). Dále je písemná dohoda podkladem, resp. důkazním prostředkem, který může posloužit v případě sporu mezi stranami dohody. Obsah dohody není zákonem přímo definován, ovšem dohoda by měla obsahovat vymezené místo držení pohotovosti zaměstnancem. Dalšími praktickými prvky dohody mohou být například: způsob kontaktování zaměstnance⁵⁹, reakční doba⁶⁰, či jak často může být pracovní pohotovost požadována ze strany

⁵⁵ § 78 odst. 1 písm. h ZP.

⁵⁶ RANDLOVÁ, Nataša. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 226 s.

⁵⁷ HEPPNEROVÁ, Denisa. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 391 s.

⁵⁸ GOGOVÁ, Radana a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [online databáze]. Praha: Leges [cit. 7. března 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁵⁹ Zda bude zaměstnanec kontaktován telefonicky, ústně, či písemně. Dále je možné si ujednat i s jakým předstihem má být zaměstnanec kontaktován, např. den předem, pět hodin předem apod. Tato možnost úpravy vyplývá zejm. ze zásady autonomie vůle a zásady vše je dovoleno, vyjma toho, co zákon zakazuje, které se prolínají celým soukromým právem.

⁶⁰ ŠTEFKO, Martin. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 518 s.

zaměstnavatele v rámci určitých časových období.⁶¹ Právě existence dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako jedné z podmínek výkonu pracovní pohotovosti zamezuje nařízení pracovní pohotovost těm zaměstnancům, se kterými není uzavřena. Obecně mám tedy za to, že i v případě, kde je dohoda sjednána, není pojem nařízení pracovní pohotovosti vhodným. Výstižnějším pojmem je dle mého názoru, z hlediska jeho významu, pojem požádání k pracovní pohotovosti na základě uzavřené dohody. Pokud by došlo k nařízení pracovní pohotovosti, aniž by existovala dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jednalo by se o porušení § 95 ZP. Takovýmto jednáním by došlo k naplnění skutkové podstaty správního deliktu, a tudíž by zaměstnavatel mohl být potrestán pokutou.⁶²

Heppnerová zastává názor, že dohodou o pracovní pohotovosti, resp. souhlasem zaměstnance s držením pracovní pohotovosti, uděluje zaměstnanec zároveň souhlas i k práci ve dnech pracovního klidu⁶³ či s prací přesčas⁶⁴. Automatická provázanost oněch souhlasů plyne z povahy pracovní pohotovosti, kterou je potřeba výkonu neodkladné práce pro zaměstnavatele, přičemž tato potřeba může samozřejmě nastat i ve dnech pracovního klidu a v mezích práce přesčas.⁶⁵ Dle mého názoru není tento závěr tak jednoznačný. Předně záleží, zda si v rámci dohody zaměstnanec se zaměstnavatelem neupraví problematiku odlišně. Například sama dohoda může obsahovat konkrétní vymezení, v jaké dny bude pracovní pohotovost držena. V takovémto případě by se s ohledem na zásadu autonomie vůle stran dohody výše zmíněné pravidlo o provázanosti souhlasů spíše uplatnit nemělo. Respektive konkrétní vymezení dnů držení pracovní pohotovosti vylučuje, aby byla držena v dny dohodou nezahrnuté (např. dny pracovního klidu). Na druhou stranu přesvědčení o provázanosti pracovní pohotovosti a práce přesčas podporuje fakt, že pokud dojde k výkonu práce v rámci držené pracovní pohotovosti, jedná se fakticky o práci přesčas. Ovšem toto pravidlo se opět neuplatní bezvýjimečně. Výjimky z tohoto pravidla nastiňuji blíže v kapitole vztah pracovní pohotovosti a práce přesčas. Ona provázanost souhlasů by se dle mého názoru v praxi uplatnit mohla, ovšem co do práce přesčas jen v případě, že fakticky v daném případě může práce přesčas nastat. Například pokud zaměstnanec vykonává závislou práci v rámci kratší pracovní doby a ujedná si se zaměstnavatelem dohodu o pracovní pohotovosti, v níž by si vymezili, že nařízená pracovní

⁶¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 55 s.

⁶² BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 370 s.

⁶³ § 91 ZP.

⁶⁴ § 93 odst. 2 ZP.

⁶⁵ HEPPNEROVÁ, Denisa. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 391 s.

pohotovost nesmí v rámci týdne co do svého trvání přesáhnout rozsah týdenní stanovené pracovní doby, pravidlo o vzájemnosti souhlasů se neužije. Z ujednání stran dohody je zřejmé, že samotné držení pracovní pohotovosti nesmí přesáhnout hodinově stanovenou týdenní pracovní dobu, tudíž pokud by došlo k výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti nebylo by možné, aby se jednalo o práci přesčas. Ovšem aby se případně provázanost souhlasů mohla v praxi aplikovat je nutné zohlednit určité spravedlnostní hledisko. Tedy to, zda je spravedlivé vůči zaměstnanci, aby se provázanost souhlasů pracovní pohotovosti a práce přesčas aplikovala. Vzhledem k tomu, že se oba instituty odlišují, resp. mají odlišnou charakteristiku, nemyslím si, že je automatická provázanost souhlasů dána. Nelze tedy vycházet z toho, že zaměstnanec bude provázanost předpokládat. Pokud bych tedy měla vymezit určitou provázanost souhlasů, jsem toho názoru, že se nebude jednat o automatickou provázanost, ale spíše o jakousi dohodnutou provázanost. Tato dohodnutá provázanost by tedy měla být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána. Toto pojetí provázanosti souhlasů pak zohledňuje ono spravedlnostní hledisko. Závěrem bych k problematice dohody o pracovní pohotovosti dodala, že je vždy nutné přihlídnout k ujednání a vůli stran a na základě tohoto podkladu zhodnotit, zda se uplatní pravidlo o provázanosti souhlasů či nikoliv.⁶⁶

Další podmínkou pro výkon pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce, resp. naléhavá potřeba práce, která musí být vykonána nad rámec rozvrhu pracovních směn zaměstnance.⁶⁷ ZP blíže pojem naléhavosti práce nedefinuje a jedná se tedy o tzv. neurčitý pojem, jehož bližší výklad je svěřen do rukou soudů. Typicky se bude jednat například o situaci, kdy zaměstnavatel nemá jiného dostatečně odborného či zaškoleného zaměstnance pro výkon konkrétní naléhavé práce.

Podmínka stanovující pravidlo výkonu práce mimo pracovní dobu musí být vykládána ve smyslu nemožnosti plánovanosti práce vykonávané v rámci pracovní pohotovosti. Z tohoto tedy vyplývá, že nesmějí být vykonávány činnosti, které jsou dopředu plánovány, a zaměstnavatel o nutnosti jejich výkonu ví. Pracovní pohotovost slouží pouze k výkonu nepředvídatelných činností, které jsou vykonávány nad rámec klasického rozvrhu směn.⁶⁸

⁶⁶ Při posuzování provázanosti souhlasů bude nutné zohlednit i § 18 ZP, který vymezuje jakousi ochranu zaměstnance. Toto ustanovení dává přednost výkladu právního jednání, který je pro zaměstnance nejpříznivější.

⁶⁷ § 78 odst. 1 písm. h) ZP

⁶⁸ HEPPNEROVÁ, Denisa. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 391 s.

2.2 Místo výkonu pracovní pohotovosti

Jak jsem již zmiňovala, pracovní pohotovost může být od 1. ledna 2007 držena výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele. Pojem pracoviště však již zákon dále pro potřeby pracovní pohotovosti nedefinuje.⁶⁹ I přes nedostatečné vymezení pojmu pracoviště lze s určitostí tvrdit, že se pod daný pojem bude řadit areál či provozovny zaměstnavatele, ve kterých zaměstnanci obvykle pracují.⁷⁰ Heppnerová správně uvádí, že se pojmem pracoviště rozumí jakákoliv jiná pracoviště zaměstnavatele, tj. nejen to, ve kterém zaměstnanec obvykle vykonává práci.⁷¹ Pracovní pohotovost je tedy držena na jiném místě, které je dohodnuto v rámci dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Obvykle je takovýmto jiným místem (jiným než pracoviště zaměstnavatele) bydliště či místo trvalého pobytu zaměstnance. ZP je v tomto ohledu benevolentním a nestanovuje žádná omezení, tj. místem držení pracovní pohotovosti může být i jakékoliv jiné místo, kde se zaměstnanec bude zdržovat, resp. trávit svůj volný čas.⁷² Ovšem ani po stanovení místa výkonu pracovní pohotovosti není zaměstnanec povinen se zdržovat po celou dobu pracovní pohotovosti pouze na sjednaném místě. Institut pracovní pohotovosti nevyžaduje setrvávání zaměstnance na konkrétním místě, ale lpí na dosažitelnosti⁷³

⁶⁹ Při aplikaci pracovní pohotovosti v praxi bude stěžejní uvědomit si rozdíl mezi pracovištěm a místem výkonu práce. Místo výkonu práce je dle § 34 odst. 1 písm. b) ZP podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Zákon výslovně stanovuje možnost vymezit více míst výkonu práce nebo naopak stanovit pouze jedno. Konkrétní pravidla vymezení místa výkonu práce ZP nedefinuje, tudíž si klidně může zaměstnavatel a zaměstnanec ujednat v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce celou Českou republiku. ZP dále definuje pojem pravidelného pracoviště, které si mohou strany ujednat v pracovní smlouvě, ale nemusí. V případě, že tak neučiní uplatní se fikce stanovená § 34a ZP. Pravidelné pracoviště zákon zakotvuje s ohledem na cestovní náhrady. Pro pravidelné pracoviště jsou ZP stanovena přísnější pravidla a nelze jej např. stanovit tak široce jako místo výkonu práce. Posledním pojmem je pojem pracoviště. Pojem pracoviště obecně zejména souvisí s náklady na údržbu pracoviště, které nese zaměstnavatel. Pracovištěm je místo, kde zaměstnanec plní své pracovní povinnosti, a to dle pokynů zaměstnavatele. Pracoviště, v němž bude zaměstnanci přidělována práce je vymezeno místem výkonu práce. Pracoviště lze zjednodušeně vymezit jako konkretizované místo výkonu práce. Místo výkonu práce a pracoviště jsou tedy pojmy, které se většinou překrývají. Rozdíl mezi těmito místy mohou vymezit tak, že v rámci sjednaného místa výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn udělovat příkazy zaměstnanci. Naproti tomu pracoviště je místem kde zaměstnanec plní pracovní úkoly. V praxi je místo výkonu práce sjednáváno široce s ohledem na zájmy zaměstnavatele a možnost přesouvání zaměstnance. K pojmům místo výkonu práce a pracoviště se vyjádřil i NS ve svém rozhodnutí ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, kde vyslovil, že je nutné pracoviště chápat úžeji než místo výkonu práce. Např. když bude jako místo výkonu práce stanoveno město, bude pracovištěm konkrétní kancelář či jiný obdobný prostor v němž zaměstnanec koná práci.

⁷⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 438 s.

⁷¹ HEPPNEROVÁ, Denisa. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 390 s.

⁷² GOGOŤOVÁ, Radana a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [online databáze]. Praha: Leges [cit. 7. března 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁷³ Na tomto místě je vhodné, abych zmínila, že v kontextu pracovní pohotovosti je nutné chápat dosažitelnost jako jakousi kontaktovatelnost. Kontaktovatelností rozumím situaci, kdy je zaměstnanec zastizitelný (typicky na telefonu) v místě kde pracovní pohotovost drží a je schopen, na pokyn zaměstnavatele, zahájit výkon práce z takového místa. Pokud tedy budou naplněny zmiňované podmínky kontaktovatelnosti, bude se jistě jednat o pracovní pohotovost. Problematické jsou ovšem situace, kdy zaměstnavatel vyžaduje po zaměstnanci vedle kontaktovatelnosti i faktickou dosažitelnost, a to ve smyslu dostavení se ve velmi krátké době na pracoviště (k výkonu práce). Takový velmi krátký časový úsek pro dostavení se na pracoviště totiž způsobí to, že bude nutné

zaměstnanec. Tedy v situaci, kdy se zaměstnanec z dohodnutého místa pro výkon pracovní pohotovosti vzdálí, ať už za jakýmkoliv účelem, nelze konstatovat, že by porušil režim pracovní pohotovosti. Tento názor zastává jak Heppnerová⁷⁴, tak i Stránský⁷⁵ s poukazem na fakt, že doba pracovní pohotovosti je obecně vzato dobou odpočinku, ve které se neuplatňuje dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Znovu bych zde ráda zmínila, že v rámci institutu pracovní pohotovosti se nejedná o dobu odpočinku v její pravé podobě, a proto se v omezené míře uplatňuje dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Míra dispoziční pravomoci zaměstnavatele by však neměla překračovat nezbytnou mez pro naplnění podstaty institutu a měly by být šetřeny znaky doby odpočinku, jakožto doby volného nakládání s volným časem zaměstnancem.⁷⁶ Dalším podpůrným argumentem je sama podstata pracovní pohotovosti ve formě nutnosti dosažitelnosti zaměstnanec, nikoliv v omezení jeho pohybu.⁷⁷

K povaze místa výkonu pracovní pohotovosti se vyjádřil i SD EU, a to hned v několika svých rozhodnutích. Starším, ale významným rozhodnutím, které se týká místa držení pracovní pohotovosti je rozsudek z roku 2003.⁷⁸ V této kauze se SD EU zabýval předběžnými otázkami, které se vztahovaly k podmínkám pracovní pohotovosti. Původní spor se týkal posouzení doby, kterou pracovník trávil v nemocnici, dle německého práva označenou jako pracovní pohotovost, a jejího posouzení. Místo držení pracovní pohotovosti bylo lékaři stanoveno zaměstnavatelem, aniž by měl možnost výběru. Pracovník se v daném případě domníval, že by jeho pracovní pohotovost měla být posouzena jako pracovní doba, a to v plném rozsahu. Tento závěr ovšem nebyl v souladu s německou právní úpravou, z níž vyplývalo, že doba, po kterou

dobu, po níž zaměstnanec držel pracovní pohotovost, kvalifikovat jako pracovní dobu. Toto posouzení pak bude mít zejména vliv na výši odměny poskytnuté zaměstnanci. Zákonná úprava délky reakčních lhůt v rámci pracovní pohotovosti nikterak neřeší, a proto se touto problematikou zabývá unijní judikatura. SD EU ve svých rozhodnutích stanovil jaký časový okamžik bude nutné považovat za velmi krátký a jaký již nikoliv. V rozsudku ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15 soud stanovil, že reakční doba stanovená na osm minut je velmi krátkým časovým úsekem a je nutné danou dobu pracovní pohotovosti posoudit jako pracovní dobu, byť by zaměstnanec fakticky žádnou práci v této době nevykonal. Naopak v rozsudku ze dne 9. března 2021, *D. J. v. Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19 SD EU vyslovil, že reakční doba stanovená na jednu hodinu takovým velmi krátkým časovým úsekem již není. Pokud tedy bude reakční doba zaměstnanci stanovena na několik minut, bude třeba dobu označenou jako pracovní pohotovost kvalifikovat jako pracovní dobu. V praxi bude samozřejmě nutné vzít v potaz i další skutečnosti, které mohou ovlivnit posouzení doby jako pracovní pohotovosti či jako pracovní doby.

⁷⁴ HEPPNEROVÁ, Denisa. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 390 s.

⁷⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 439 s.

⁷⁶ Šetření znaků doby odpočinku je v daném případě nutné, jelikož zákon nezná a nedefinuje jinou „speciální“ dobu, která by lépe vystihovala smysl doby držení pracovní pohotovosti. Je tedy nutné, s ohledem na zákonem stanovenou úpravu, definovat dobu držení pracovní pohotovosti jako jakousi dobu odpočinku.

⁷⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 439 s.

⁷⁸ Rozsudek ze dne 9. září 2003, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, C-151/02 (v el. sb. rozh.).

pracovník pouze čeká na práci, byť se nachází na pracovišti, je dobou odpočinku. Jako pracovní doba byla dle německého zákona posuzována pouze doba, během níž pracovník fakticky vykonával práci.

Zjednodušeně řečeno se tedy předběžné otázky položené SD EU týkaly posouzení zmíněné pracovní pohotovosti lékaře a toho, zda ji podřadit pod dobu odpočinku či pod pracovní dobu ve smyslu unijního práva.

Soud v rozhodnutí formuloval, že pokud jsou pracovníci nuceni zaměstnavatelem po dobu pracovní pohotovosti být přítomni na pracovišti, což jim samozřejmě znemožňuje zvolit si místo pro čekání na případnou práci, je nutné danou dobu posoudit jako dobu pracovní. V dalším bodě rozhodnutí soud správně podotkl, že na tuto tezi nebude mít vliv ani to, zda zaměstnavatel poskytl pracovníkovi na pracovišti místo určené k odpočinku či mu takové místo nezajistil. Základní předpoklad doby odpočinku, totiž nebude naplněn.⁷⁹ Dále je v odůvodnění rozhodnutí vyzdvihnout eurokonformní výklad a jeho význam při interpretaci vnitrostátní úpravy. Zejména vzhledem k tomu, že právě takový výklad unijního práva zajišťuje účinnou a potřebnou ochranu pracovníkům, tím že zaručuje minimální dobu faktického odpočinku.

Na podkladě výše uvedené argumentace dospěl soud k následujícímu závěru. Dobu, kterou je pracovník nucen trávit na pracovišti je nutné, dle Směrnice, posoudit jako dobu pracovní. Takovýto závěr obстоjí, i pokud je pracovníkovi poskytnuta místnost pro odpočinek při čekání na práci, vzhledem k tomu, že je omezen tak jakoby, fakticky práci vykonával. Argument ohledně toho, že pracovník po celou dobu držené pracovní pohotovosti práci fakticky nevykonává, neobstojí. Pokud je pracovník přítomen na pracovišti, je velmi pravděpodobné, že bude docházet k častějším přerušům držené pracovní pohotovosti, a to i kvůli nikoliv naléhavým případům. Ve zdravotnictví by se mohlo jednat zejm. o sledování stavu pacientů, vykonání administrativních úkonů apod.

S výše uvedeným závěrem soudu se plně ztotožňuji, zejména co se týče teze ohledně místa pracovní pohotovosti. Pokud by soud v dané věci uzavřel, že se jedná o dobu odpočinku, tedy podpořil tehdejší německou úpravu, zcela by popřel základní myšlenku Směrnice. Pracovníkovi by rozhodně nebyla poskytnuta účinná ochrana, a to už jen vzhledem k tomu, že by v takovém případě nemusela být dodržována pravidla o odpočinku zaměstnance.

⁷⁹ Základním předpokladem doby odpočinku je, že si sám zaměstnanec zvolí, kde tuto dobu bude trávit. Jedná se tedy o absolutní volnost, kterou zaměstnavatel nesmí omezovat.

Nepochybně by docházelo k přetížení pracovníků a cíl Směrnice ve formě ochrany zdraví pracovníků by byl bez pochyb negován.

Dále, tuto problematiku řeší SD EU v poměrně novém rozhodnutí týkajícího se p. Matzaka. V případě p. Matzaka se jednalo o situaci, kdy měl pracovník od zaměstnavatele nařízené jako místo držení pracovní pohotovosti své bydliště, přičemž měl být schopen se v rámci držené pracovní pohotovosti na zavrání zaměstnavatele dostavit k výkonu práce do pouhých osmi minut. Otázkou takového omezení pracovníka při pracovní pohotovosti se následně zabýval SD EU, který vyjádřil nesouhlas s takovýmto počínáním. S ohledem na povahu pracovní pohotovosti a skutečnost, že se ve své podstatě jedná o dobu odpočinku, tedy nemůže docházet k tak významnému omezování možností věnovat se volnočasovým aktivitám zaměstnance.⁸⁰

Dalšími podstatnými rozhodnutími vztahujícími se k místu výkonu pracovní pohotovosti na zavrání jsou rozsudek ze dne 9. března 2021, *D. J. v. Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19 (v el. sb. rozh.) a rozsudek ze dne 9. března 2021 *RJ v. Stadt Offenbach am Main*, C-580/19 (v el. sb. rozh.).

V prvním případě se jednalo o práci odborného technika vysílacích středisek na Slovinsku. S ohledem na vzdálenost střediska od bydliště technika zřídil zaměstnavatel v daném středisku služební byt pro potřeby přebývání pracovníka. Pracovní doba technika byla stanovena na dvanáctihodinové směny tak, že výkon práce byl stanoven od 6:00 do 18:00. Na tuto směnu však navazovala pracovní pohotovost, a to od 18:00 do půlnoci. V rámci pracovní pohotovosti měl pracovník možnost opustit středisko, ovšem musel být telefonicky dosažitelný a schopen se do jedné hodiny vrátit na pracoviště. Pracovník jakožto stěžovatel požadoval, aby mu zaměstnavatel proplatil odměnu v sazbě odpovídající práci vykonávané nad rámec základní pracovní doby, a to bez ohledu na to, zda došlo v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce či nikoliv. Tento svůj nárok opíral zejména o tvrzení, že se nacházel na pracovišti zaměstnavatele prakticky dvacet čtyři hodin denně, vzhledem k tomu, že na daném místě bydlel. Dále upozornil na fakt, že volnočasové vyžití ve střediscích prakticky nebylo možné (středisko bylo umístěno na hoře), pročež trávil technik většinu času ve zmiňovaném středisku. SD EU se v dané věci zabýval výkladem čl. 2 Směrnice. Konkrétně zda je možné výše popsanou pracovní pohotovost podřadit pod pojem pracovní doby tak, jak ho definuje onen článek. V rámci této předběžné otázky soud nejdříve zopakoval, že pracovní pohotovost musí být

⁸⁰ Rozsudek ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15 (v el. sb. rozh.).

posuzována jako pracovní doba či jako doba odpočinku. Následně soud upozornil na to, že „pracoviště musí být chápáno jako jakékoliv místo, kde má pracovník vykonat činnost na pokyn zaměstnavatele, včetně případů, kdy toto místo není místem, kde obvykle vykonává profesní činnost.“⁸¹ Tedy pokud se musí pracovník v rámci pohotovosti zdržovat na pracovišti, bude daná doba podřazena pod pracovní dobu. Dále se bude jednat o pracovní dobu i v případě, že pracovníka sice nestíhá povinnost být přítomen na pracovišti, ale svazuje ho povinnost dostavit se na místo výkonu práce v konkrétní lhůtě (viz p. Matzak), a to v takové, která významně ovlivňuje možnost pracovníka nakládat s jeho volným časem. V tomto konkrétním případě technik ovšem povinnost zdržovat se na pracovišti neměl, tuto povinnost nelze ani vyvozovat z toho, že fakticky ve středisku bydlel. Příklad slovinského technika by se mohl podobat případu p. Matzaka, ovšem stanovená hodina pro dostavení se do střediska zjevně není toliko svazující jako osm minut v případě p. Matzaka. Soud tedy přistoupil k dalším argumentům, které by mohly posouzení věci ovlivnit. Zaprvé zdůraznil, že nevhodnost prostředí a vzdálenost pracoviště od bydliště pracovníka nejsou faktory, které by byly určujícími pro posouzení pracovní pohotovosti jako pracovní doby. Zejména proto, že vzdálenost bydliště od zaměstnání může pracovník ovlivnit tím, že si zvolí bydliště, které bude k zaměstnání blíže, resp. onu vzdálenost měl při volbě zaměstnání sám zvážit. Soud tímto tedy vymezil, že rozhodujícím kritériem pro posouzení pracovní pohotovosti, jakožto pracovní doby, nejsou organizační obtíže odvíjející se od svobodného rozhodnutí pracovníka, či živelných pohrom. K tomuto bodu soud dále dodal, že určujícími kritérii mohou být v obdobných případech jen takové podmínky, které jsou stanovené vnitrostátními předpisy, kolektivními smlouvami či samotným zaměstnavatelem. Zadruhé, soud poukázal, že není stěžejní jen lhůta, kterou má pracovník k tomu, aby se navrátil k pracovním činnostem, ale i samotná četnost výkonů práce, které přerušují pracovní pohotovost. „Z toho vyplývá, že pokud musí pracovník v průměru často přistupovat k výkonu pracovní činnosti během dob pracovní pohotovosti, tedy k výkonu práce, který zpravidla netrvá krátkou dobu, představují v zásadě všechny tyto doby „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88.“⁸² Soud tedy dospěl k závěru, že vnitrostátní soudy by měly při posuzování případu přihlídnout mimo jiné i ke lhůtě stanovené pracovníkovi pro navrácení se k pracovní činnosti a četnosti výkonů práce. V závěru odůvodnění rozhodnutí soud také poukázal na ochranu pracovníků před velmi častým nařizováním pracovní pohotovosti. Tato ochrana je zakotvena zejména s ohledem na zachování zdraví pracovníků.

⁸¹ Rozsudek ze dne 9. března 2021, *D. J. v. Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19 (v el. sb. rozh.).

⁸² Tamtéž

Druhý případ se týkal německého hasiče, kterého vedle jeho klasické pracovní náplně také stíhala pracovní pohotovost na zavolání. Doba stanovená zaměstnavatelem pro dostavení se na stanici (hranice města) byla stanovena na dvacet minut, přičemž měl hasič k dispozici pracovní vozidlo.

Argumentace soudu byla v tomto případě prakticky totožná jako ve výše zmíněném judikátu. Nad rámec výše uvedených odůvodnění soud v tomto rozhodnutí zdůraznil jako další kritérium, pro posouzení pracovní pohotovosti jako pracovní doby, podmínku výstroje. Respektive omezení pracovníka stanovením povinnosti být při „výjezdu“ v rámci pracovní pohotovosti vybaven výstrojí. Na druhou stranu SD EU zdůraznil vnitrostátním soudům, aby při řešení případu přihlédly i ke stanovenému způsobu dostavení se na pracoviště. Tedy zda, jako v tomto případě, má pracovník využít služební vozidlo, které mu poskytuje výhody v rámci silničního provozu.

Vzhledem k tomu, že se v obou případech jednalo o vyplacení odměny za práci, soud v obou rozhodnutích zmínil, že odměňování pracovníků není Směrnicí upraveno. Záleží tedy na vnitrostátní úpravě, příp. kolektivní smlouvě či rozhodnutí zaměstnavatele, jak danou problematiku upraví.

2.3 Rozsah pracovní pohotovosti

Rozsah pracovní pohotovosti není ZP výslovně upraven.⁸³ To ovšem neznamená, že by rozsah pracovní pohotovosti nebyl nijak ohraničen či omezen. Ono omezení může plynout z dohody o pracovní pohotovosti a bude se tak jednat o smluvně založený mantinel pohotovosti.⁸⁴ Na druhou stranu jakési pomyslné ohraničení rozsahu pracovní pohotovosti přináší i sám ZP, a to ve formě dalších institutů pracovního práva, které se řídí základními zásadami pracovního práva. Těmito jsou: doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami či v týdnu a práce přesčas.⁸⁵ Samozřejmě nesmí být opomenuty ani nejznámější součásti doby odpočinku, kterými jsou dovolená a dny pracovního klidu připadající na svátky.⁸⁶

⁸³ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 370 s.

⁸⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 438 s.

⁸⁵ ŠTEFKO, Martin. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 518 s.

⁸⁶ LYČKA, Martin. Vorel a ti druzí: Jak může komunitární právo ovlivnit praxi českého pracovněprávního zákonodárství?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, 464 s.

Rozsah samotného držení pracovní pohotovosti však omezen výše zmíněnými limity není, jelikož se nejedná o pracovní dobu.⁸⁷ Zmiňovaná omezení se aktivují až v případě, kdy by mělo dojít k výkonu práce v rámci držené pracovní pohotovosti. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti způsobí přerušení oné specifické doby odpočinku, kterou pracovní pohotovost představuje, a započítává se již do pracovní doby. Je tedy jisté, že limity pracovní pohotovosti jsou pevně stanoveny jinými instituty pracovního práva, resp. pracovní doby. Proto se určujícím kritériem pro zjištění možného rozsahu pracovní pohotovosti, resp. výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti stává evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem.⁸⁸ Evidencí pracovní doby a pracovní pohotovosti se budu podrobněji věnovat v příslušné kapitole nazvané Evidence pracovní pohotovosti.

Na základě výše komentovaných poznatků lze tedy shrnout, že není možné, aby zaměstnanec držel pracovní pohotovost v době, ve které mu zaměstnavatel nemůže, resp. nesmí nařídit či požadovat výkon práce.

2.4 Odměna náležející za pracovní pohotovost

Poskytování odměny za držení pracovní pohotovosti se řídí ust. § 95 odstavci 1 a 2, které odkazují na § 140 ZP. Z ust. § 140 ZP vyplývá, že má zaměstnanec právo na odměnu nejméně ve výši 10 % jeho průměrného výdělku. Vzhledem k dikci zákona se dané ustanovení uplatní jak pro odměny ve formě mzdy, tak ve formě platu.⁸⁹ Stanovených 10 % průměrného výdělku má představovat jakýsi minimální, nepodkročitelný, zákonný standard, který zaměstnanci náleží za držení pracovní pohotovosti. Z uvedeného tedy vyplývá, že je ust. § 140 ZP částečně kogentním, což znamená, že si zaměstnanec a zaměstnavatel sice mohou upravit výši odměňování (např. v dohodě) za pracovní pohotovost odlišně, ovšem zákonem stanovený minimální standard nelze ani smluvně, ani jednostranně vyloučit.⁹⁰

Jiná situace, co se týče odměňování nastane, pokud by v rámci držení pracovní pohotovosti zaměstnanec práci vykonal. Pokud dojde k výkonu práce při držené pracovní pohotovosti, uplatní se ust. § 95 odst. 3 ZP a zaměstnanec má za dobu, po kterou danou práci

⁸⁷ „Pracovní pohotovost, při níž nedochází k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává.“ – viz HŮRKA, Petr. In: BEZOUŠKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Komentář*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 273 s.

⁸⁸ § 96 odst. 1 ZP.

⁸⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 55 s.

⁹⁰ ÚLEHLOVÁ, Helena. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. vydání. Praha: Leges, 2021, s. 440–441.

vykonával, nárok na mzdu či plat, nikoliv na odměnu za pracovní pohotovost.⁹¹ Výkonem práce v rámci držené pracovní pohotovosti se pohotovost přerušuje a zpravidla dochází k uplatnění institutu práce přesčas, přičemž zaměstnanci náleží, vedle mzdy či platu ještě příplatek či náhradní volno za práci přesčas.⁹² Vedle zmiňovaného příplatku za práci přesčas může zaměstnanci vzniknout právo i na další příplatky, mezi které se budou typicky řadit např. příplatek za práci o víkendu či ve svátek a příp. v noci.⁹³ Považuji za nutné zmínit, že ony příplatky se ovšem aktivují až při výkonu práce. Je tedy možné vymezit určitou odlišnost držení pracovní pohotovosti v klasický pracovní den či o víkendu. Zmiňovaný rozdíl se ovšem projeví, až pokud dojde k výkonu práce, když o víkendu náleží zaměstnanci příplatek, zatímco v klasický pracovní den na takový příplatek zaměstnanec nemá nárok. Pokud by při držení pracovní pohotovosti k výkonu práce nedošlo, nebude rozhodující, zda je pracovní pohotovost držena o víkendu či v klasický pracovní den. Plnění poskytované zaměstnanci za pracovní pohotovost není totiž mzdou ani platem, ale nemzdovým plněním, které má určitým způsobem zaměstnanci vyrovnat různá omezení, která s sebou pracovní pohotovost přináší.⁹⁴ Odměna dle § 140 ZP tedy představuje jakousi kompenzaci za zásah do doby odpočinku zaměstnance, kterou pracovní pohotovost představuje a náleží tedy jen v případech, kdy k výkonu práce při pracovní pohotovosti nedojde.

Je tedy nutné rozlišovat mezi nemzdovým plněním a mzdou či platem poskytnutým za práci. Přičemž se mzdou a platem se pojí příplatky za práci o víkendu. Daný závěr vyplývá už jen ze samotné dikce ustanovení o odměňování, když je v ust. § 118 odst. 1 ZP stanoveno, že „za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ...“ a v ust. § 126 odst. 1 ZP „zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ...“. Je tedy zřejmé, že příplatky náleží za práci, přičemž při pouhém držení pracovní pohotovosti k výkonu práce nedochází.

Odměnou náležející za pracovní pohotovost se zabýval i ÚS v poměrně novém rozhodnutí.⁹⁵ Daný případ se týkal odměny za dobu přestávek na jídlo letištního hasiče.⁹⁶ I

⁹¹ RANDLOVÁ, Nataša. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 225 s.

⁹² § 114 a § 127 ZP.

⁹³ HEPPNEROVÁ, Denisa. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 391 s.

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 214 s.

⁹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 18. října 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20.

⁹⁶ Spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se týkal otázky, zda se doba přestávek hasiče započítává do pracovní doby, nebo ne. Po vyřešení této otázky bylo následně možné přiznat či nepřiznat zaměstnanci požadovanou odměnu.

během těchto přestávek, totiž musel být zaměstnanec schopen reagovat na signál a zasáhnout do tří minut na zneškodnění požáru (a to i na nejbližším konci letiště). Zaměstnanec se ve věci domáhal proplacení přestávek. Zaměstnavatel odmítl poskytnout hasiči odměnu, a z tohoto důvodu se zaměstnanec se svým nárokem obrátil na soud. Krajský soud v Ostravě rozhodl tak, že odměnu zaměstnanci přiznal, ovšem na podkladě pozdějšího rozhodnutí NS následně své rozhodnutí změnil⁹⁷, a tedy právo stěžovateli nepřiznal. Stěžovatel následně podal dovolání. Na základě podání stěžovatele se věcí zabýval NS.⁹⁸ Tento vyslovil, že zaměstnanci nebránilo nic v tom čerpat přestávky na jídlo a oddech a fakt, že v rámci těchto přestávek mohlo dojít k náhlému nepředvídatelnému výkonu práce, označil za nahodilou skutečnost postrádající soustavnosti. Proto stěžovateli právo na odměnu nepřiznal. Ústavní soud se danou věcí zabýval na základě ústavní stížnosti. V odůvodnění rozhodnutí vyjádřil nesouhlas s argumentací a rozhodnutími obecných soudů. Zejména vyslovil nesouhlas s postupem dovolacího soudu. NS dle ÚS nezohlednil v rámci svého rozhodování čl. 28 LZPS, a tedy právo každého na spravedlivou odměnu za práci. Dále se odchýlil od unijního vymezení pojmů pracovní doby a pracovní pohotovosti, když ve svém rozhodnutí ignoroval výklad pojmů, který stanovil SD EU, resp. vyslovil, že se judikát, na který odkazoval stěžovatel, nemůže zohlednit ve věci českého letištního hasiče. Ústavní soud zdůraznil, že takový postup odchýlení se od ustáleného výkladu dotčených pojmů by byl možný pouze na podkladě jiného rozhodnutí o předběžné otázce. V době, kdy se NS zabýval tímto případem, rozhodoval SD EU o předběžné otázce s velmi obdobným skutkovým stavem.⁹⁹ V rámci rozhodnutí týkajícího se dopravního podniku dospěl SD EU k následujícímu. Pokud v době přestávky jsou pracovníkovi uložena taková omezení, že mu znemožňují volně nakládat s časem a věnovat se vlastním činnostem, je třeba posoudit takovouto přestávku jako pracovní dobu. Na podkladě nastíněné předběžné otázky ÚS dovodil, že NS postupoval svévolně. Ve věci letištního hasiče se NS dopustil porušení práva zakotveného v čl. 36 LZPS. Tedy tím, že NS rozhodl v rozporu s ustálenou interpretací SD EU a neuskutečněním podání předběžné otázky k oné instituci, porušil právo stěžovatele na spravedlivý proces.

Dále ÚS popřel správnost tvrzení NS ohledně posouzení práce hasiče jakožto nepřerušitelné, když NS došel k závěru, že se o nepřerušitelnou práci nejedná. ÚS zdůraznil

⁹⁷ V souladu s postavením NS jakožto orgánu sjednocujícího judikaturu nižších soudů a zajišťujícím zákonnost rozhodování.

⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 3521/2019.

⁹⁹ O předběžné otázce Obvodního soudu pro Prahu 9 ve věci zaměstnance Dopravního podniku hlavního města Prahy – viz rozsudek ze dne 9. září 2021, *XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciové společnosti*, C-107/19 (v el. sb. rozh.).

onu velmi krátkou reakční dobu tří minut a uvedl k tomu následující. „*Pokud by přestávka na jídlo a oddech byla skutečně dobou odpočinku, za kterou stěžovateli nenáležela odměna, pak by si během této doby mohl odpočinout i od povinnosti být zaměstnavateli k dispozici, což pojmově vylučuje povinnost pohotovosti.*“¹⁰⁰ Dále se vypořádal i s argumentem nahodilosti zásahu a správně podotkl, že to, zda k faktickému zásahu dojde, není rozhodující pro posouzení nároku stěžovatele. Pro názornost využil v odůvodnění připodobnění k situaci ostrahey. „*Pracovník ostrahey objektu přece dostane zapláceno i za směny, kdy se nikdo nepokusil do objektu vloupat.*“¹⁰¹ Kdy jak v případě hasiče, tak v případě pracovníka ostrahey náleží odměna ve smyslu čl. 28 LZPS už jen za onu připravenost zaměstnance.

Na podkladě výše uvedeného zdůvodnění ÚS dospěl k závěru, že obecné soudy rozhodly v rozporu se smyslem a účelem úpravy pracovní doby a pracovní pohotovosti. Těmito rozhodnutími tedy zasáhly do základních práv stěžovatele, pročež Ústavní soud rozhodnutí obecných soudů zrušil.

2.5 Evidence pracovní pohotovosti

Zaměstnavatele obecně tíží povinnost evidovat různé skutečnosti v rámci pracovní doby.¹⁰² Mezi tyto skutečnosti se dle § 96 odst. 1 písm. b) ZP řadí i evidence pracovní pohotovosti, kterou musí zaměstnavatel evidovat jednotlivě každému zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen zaznamenávat, jak pracovní pohotovost, při níž k žádnému výkonu práce nedošlo, tak i odpracovanou dobu v rámci držené pracovní pohotovosti.¹⁰³ Smyslem evidence je vynucení splnění zákonem stanovených pravidel a tím zamezit obcházení zákona.

Zákon evidenci pracovní pohotovosti již v dalších ustanoveních nerozebírá, a tedy se nevyjadřuje například k formě záznamů. Na tuto skutečnost reagovala judikatura a NS tak ve svém rozhodnutí vyslovil, že je na zaměstnavateli, jaký způsob evidence si zvolí pro své zaměstnance. NS pouze stanovil požadavek průkaznosti onoho způsobu, tj. aby bylo ze záznamů zjistitelné, kdy a v jakém rozsahu se institut pracovní doby realizoval.¹⁰⁴ Obdobně odpověděl i SD EU ve svém rozhodnutí, když uvedl, že systém evidence by měl být objektivní,

¹⁰⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 18. října 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20.

¹⁰¹ Tamtéž.

¹⁰² § 96 odst. 1 písm. a) ZP.

¹⁰³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 66 s.

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

spolehlivý a přístupný. Přičemž by měl systém zohledňovat jednotlivé pracovníky a vést pro každého individuální záznamy.¹⁰⁵

Nejtypičtějším způsobem evidence institutů pracovní doby jsou čipové karty, či klasické formulářové knihy. Poněkud netypickým, ale také uznávaným způsobem, je nahlášení zaměstnancem dispečinku, že započal vykonávat práci.¹⁰⁶

Ust. § 96 odst. 2 ZP stanovuje povinnost zaměstnavateli umožnit zaměstnancům nahlížet do evidence týkající se jejich osoby. Ona povinnost zohledňuje postavení zaměstnance jakožto slabší strany a umožňuje zaměstnanci jakousi kontrolu. Samozřejmě je i v zájmu zaměstnavatele vést evidenci řádně a určitým způsobem ji uchovávat, a to nejen pro splnění povinnosti zakotvené v § 96 odst. 2 ZP, ale i pro jeho potřeby. Zaměstnavateli přijde vhod mít archivovanou evidenci po ruce, zejména při pracovněprávních sporech se zaměstnanci, a to jako důkazní prostředek.¹⁰⁷ Vzhledem k tomu, že se ZP k době archivace evidence vůbec nevyjadřuje, je nutné vycházet z premisy, že evidence pracovní doby jako takové je zpracováváním osobních údajů zaměstnanců.¹⁰⁸ Z tohoto důvodu je vhodné aplikovat Nařízení a jím zakotvené zásady zpracování osobních údajů. Článek 5 odst. 1 písm. e) Nařízení stanoví, že doba archivace by neměla být delší, než je nezbytné pro účely, pro něž jsou osobní údaje zpracovávány. Komentářová literatura ke čl. 5 odst. 1 písm. e) Nařízení stanovuje, s odkazem na judikaturu SD EU¹⁰⁹, že délka doby stanovená výše zmíněným článkem Nařízení se bude odvíjet od promlčecích lhůt zakotvených jednotlivými členskými státy. V České republice se tedy aplikuje obecná, objektivní desetiletá promlčecí lhůta.¹¹⁰

¹⁰⁵ Rozsudek ze dne 14. května 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*, C-55/18 (v el. sb. rozh.).

¹⁰⁶ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 384 s.

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ ŠTEFKO, Martin. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 521 s.

¹⁰⁹ Rozsudek ze dne 9. 3. 2017, *Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Lecce v. Salvatore Manni*, C-398/15 (v el. sb. rozh.).

¹¹⁰ RÁMIŠ, Vladan. In: UŘIČAŘ, Miroslav a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 307 s.

3. Pracovní pohotovost a vztah k vybraným pracovněprávním institutům

3.1 Vztah pracovní pohotovosti a práce přesčas

Práce přesčas je, stejně jako pracovní pohotovost, institutem vztahujícím se k pracovní době. Práci přesčas se rozumí, dle § 78 písm. i) ZP, taková práce, která je konána zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele či s jeho souhlasem. Specifická úprava práce přesčas je stanovena pro zaměstnance s kratší pracovní dobou.¹¹¹

Takto konaná práce musí dosahovat nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a musí být konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Podmínky je třeba splnit kumulativně, což v praxi může mnohým zaměstnavatelům činit potíže. Zejména se jedná o situace, kdy zaměstnavatelé ignorují ustanovení zákona o přesčasové práci a rozvrhují práci přesčas stejně jako týdenní pracovní dobu. Zároveň přesčasovou práci rozvrhují někdy i nad rámec osmi hodin týdně v určitých týdnech za vyrovnávací období.¹¹² Takové jednání rozhodně nemá oporu v zákonné úpravě, a navíc je možné ho klasifikovat jako přestupek dle zvláštního zákona.¹¹³

Z výše uvedeného a § 93 ZP vyplývá, že zákon rozlišuje práci přesčas nařízenou a dohodnutou. Pro práci přesčas, kterou zaměstnavatel nařídí, platí zákonné limity, a to v rozsahu osmi hodin v týdnu a sto padesát hodin za rok. Zaměstnanec je povinen nařízenou práci v těchto limitech vykonat. Pokud by práci nevykonal, porušoval by takovým jednáním jeho povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů, což by se mohlo negativně projevit na existenci pracovního poměru, např. v krajním případě v podobě výpovědi. Druhá forma práce přesčas, tj. dohodnutá přesčasová práce, není navázána na zmíněné limity. Je tedy možné, aby zaměstnanec vykonal v jednom týdnu práci přesčas nařízenou v rozsahu osmi hodin a zároveň i práci přesčas na podkladě dohody v dalším rozsahu (např. dvě hodiny). Z pohledu zaměstnavatele se druhá formě práce přesčas může jevit jako nevýhodná. Nutnost dohody mohou zaměstnavatelé vnímat jako jakousi restrikcí, vzhledem k tomu, že zaměstnance za její neuzavření nelze nijak potrestat.

¹¹¹ Práci přesčas je v tomto případě práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a dále není možné těmto zaměstnancům práci přesčas nařídit. Z tohoto vyplývá, že tyto zaměstnanci mohou práci přesčas vykonávat pouze na podkladě dohody se zaměstnavatelem.

¹¹² VÁCHA, Jan. In: HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem k 1.1.2020. Komentář*. 16. vydání. Olomouc: ANAG, 2023, 213 s.

¹¹³ Jedná se o přestupek dle § 15 odst. 1 písm. o), p) či § 28 odst. 1 písm. o), p) zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, v pozdějších zněních. Oba přestupky se vztahují pouze k rozsahu práce přesčas. Rozvrhování práce přesčas zaměstnancům předem zákon nesankcionuje, čímž dle mého názoru dosti potlačuje znak výjimečnosti přesčasové práce.

Ovšem je třeba zohlednit, že zaměstnavatelé mají poměrně volnou ruku při nařizování první formy práce přesčas, a tudíž je opodstatněné, že druhá forma je podmíněna dohodou se zaměstnancem. Faktická omezení, která se týkají obou typů přesčasové práce, spočívají zaprvé v maximální výměře spočtené za vyrovnávací období.¹¹⁴ A zadruhé ve vymezení osob, které přesčasovou práci vykonávat nemohou. Těmito osobami jsou těhotné ženy a mladistvé osoby.¹¹⁵ Další jednotlivci, kterým nesmí být práce přesčas nařízena, jsou osoby pečující o dítě mladší jednoho roku dle § 241 odst. 3 ZP. Tyto osoby ovšem mohou vykonávat práci přesčas na podkladě dohody se zaměstnavatelem. Pro posouzení vztahu pracovní pohotovosti a práce přesčas je záhodno zabývat se zákazem, který vymezuje zákon u přesčasové práce těhotným ženám a mladistvým osobám. Tedy odpovědět na otázku, zda je vhodné aplikovat onen zákaz pro stanovený okruh osob i u pracovní pohotovosti. Je jisté, že onen zákaz stanovený u přesčasové práce vyvěrá z ochrany „zranitelnějších“ zaměstnanců a důvodem tohoto zákazu je pravděpodobně ochrana zdraví a zdravého vývoje. Jsem toho názoru, že pracovní pohotovost, byť nepředstavuje takovou zátěž pro zaměstnance jako práce přesčas by měla být také zakázána pro těhotné či mladistvé osoby. Zejména v případech, kdy by byla těhotná zaměstnankyně zaměstnána u zaměstnavatele na úvazek 1,0, by zákaz přesčasové práce postrádal smysl, když by mohla být těhotnou zaměstnankyní držena pracovní pohotovost. Důvodem je, že případný výkon práce v rámci držené pracovní pohotovosti by byl prací přesčasovou, kterou má dle ust. § 241 odst. 3 ZP zakázanou. Z tohoto důvodu bych v daném případě považovala drženou pracovní pohotovost za jakýsi způsob obcházení zákonného zákazu přesčasové práce. Zároveň by se, dle mého uvážení, takové jednání jistě přičilo důvodu, pro který je onen zákaz přesčasové práce v zákoně zakotven.

Další jakási restrikce práce přesčas je vyjádřena v § 93 odst. 1 ZP. Dle tohoto ustanovení má být práce přesčas konaná pouze výjimečně a z vážných provozních důvodů. Oba pojmy zákon sám dále nedefinuje. Případná interpretace oněch pojmů je tedy ponechána judikatuře a praxi. Vzhledem k tomu, že judikatura se především zabývá rozsahem¹¹⁶, souhlasem¹¹⁷ a odměnou za práci přesčas¹¹⁸, je vymezení pojmů fakticky přeneseno na jednotlivé zaměstnavatele.

¹¹⁴ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 375 s.

¹¹⁵ § 241 odst. 3 a § 245 odst. 1 ZP.

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 1985/2008.

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015.

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. srpna 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022 – 37.

Vztah pracovní pohotovosti a práce přesčas lze vyjádřit odpovědí na otázku, zda je možné, aby se tyto instituty uplatňovaly souběžně, či nikoliv. Odpověď na tuto otázku je poměrně prostá, a tedy pokud dojde v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce, je tato práce typicky prací přesčas. Existují však případy, kdy se toto pravidlo neuplatní. Užití onoho pravidla je odvislé od rozvržení pracovní doby. Typickou výjimkou bude zaměstnanec s kratší pracovní dobou, kdy u něj nedojde, prací vykonanou v rámci pracovní pohotovosti v souhrnu, k překročení stanovené týdenní pracovní doby. Další výjimkou z pravidla bude situace, kdy měl zaměstnanec naplánovanou směnu na svátek, která mu právě z důvodu svátku odpadla, ale v této době bude konat práci v rámci držené pracovní pohotovosti.¹¹⁹ Mohu tedy uzavřít, že instituty se vzájemně vylučují. Buď je držena pracovní pohotovost, nebo dojde k jejímu přerušení a faktickému výkonu práce. Přičemž tento výkon práce bude typicky klasifikován jako práce přesčas.

3.2 Vztah pracovní pohotovosti a dovolené

Institutu dovolené je věnována část devátá ZP. Obecná definice dovolené v ZP chybí a dovolená je tedy definovaná svým účelem a jednotlivými znaky. Účelem dovolené je odpočinek zaměstnance, je tedy vyloučeno, aby docházelo k souběhu dovolené a výkonu práce u téhož zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec dovolenou čerpá. Dovolenu lze chápat jako speciální dobu odpočinku. Ona specialita této doby spočívá v náhradě mzdy či platu, která v rámci „obyčejných“ dnů odpočinku poskytována není.¹²⁰

Sám ZP vzájemný vztah institutu dovolené a pracovní pohotovosti výslovně neupravuje. Důležité je zejména zkoumat poměr dovolené a pracovní pohotovosti z hlediska jejich možného souběhu. Z uvedeného vymezení dovolené vyplývá, že souběžné uplatnění institutů není dobře možné. Dovolená má ze své podstaty sloužit zaměstnanci k nabrání sil, regeneraci a odpočinku. Tím pádem má mít zaměstnanec v průběhu dovolené možnost výběru, jak se svým časem naloží. Velmi často zaměstnanci odjíždějí do ciziny či požívají alkohol nebo vykonávají i jiné aktivity, které ze své povahy vylučují držení pracovní pohotovosti. Stejně pracovní pohotovost brání zaměstnanci trávit čas takovýmto způsobem.¹²¹ Dle mého uvážení je případný souběh těchto dvou institutů vyloučen. Pokud by tedy byla držena pracovní pohotovost během

¹¹⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 55 s.

¹²⁰ VRAJÍK, Michal. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 692 s.

¹²¹ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 380 s.

dovolené, domnívám se, že by dané jednání spočívalo v obcházení zákona a nerespektování ratio legis dané úpravy. Tato teze se týká souběhu dovolené a pracovní pohotovosti u jednoho zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec čerpá dovolenou u jednoho zaměstnavatele, nic nebrání tomu, aby v rámci této dovolené vykonával práci či držel pracovní pohotovost pro jiného zaměstnavatele.

3.3 Vztah pracovní pohotovosti a doby odpočinku

Do doby odpočinku se dle Hlavy IV. ZP řadí nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnamí, dny pracovního klidu a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Obecnou definici doby odpočinku podává výkladové ust. § 78 odst. 1 písm. b) ZP, přičemž tuto dobu definuje poměrně stručně jako dobu, která není dobou pracovní. Z tohoto pojetí doby odpočinku vyplývá, že i samotné držení pracovní pohotovosti je charakteristickou dobou odpočinku, jelikož se pracovní pohotovost nezapočítává do stanovené týdenní pracovní doby.¹²² Byť je pouhé držení pracovní pohotovosti, dle ZP, dobou odpočinku, výkon práce během pracovní pohotovosti je pracovní dobou a započítává se do stanovené týdenní pracovní doby. Z uvedeného vyplývá, že je pro zaměstnavatele důležité počítat s případným výkonem práce zaměstnance při pracovní pohotovosti, a tedy stanovovat pracovní pohotovost jednotlivým zaměstnancům, se kterými mají uzavřenu dohodu o pracovní pohotovosti tak, aby byly dodrženy požadavky Hlavy IV ZP, konkrétně uvedené v ust. § 90 a § 92.

Vztah mezi dobou odpočinku a pracovní pohotovostí se na první pohled do ZP zdá být očividný, a to ve smyslu totožnosti institutů. Pojetí doby odpočinku a pracovní pohotovosti jako totožného by bylo v souladu s legální definicí doby odpočinku, ale neodpovídalo by faktickému významu institutů. Doba odpočinku je dobou, která má sloužit zaměstnanci k vymanění se pracovnímu koloběhu a povinnostem souvisejícími s pracovním poměrem. Zjednodušeně mohu konstatovat, že v době odpočinku si zaměstnanec může dělat cokoli. Právě absolutně volná dispozice s časem, která přichází v úvahu v době odpočinku, není již možná v rámci pracovní pohotovosti. Zaměstnanec při držení pracovní pohotovosti svazuje povinnost zdržet se všeho, co by mohlo vést ke znemožnění vykonání práce, pro kterou pracovní pohotovost drží. Jak jsem již výše zmínila, je třeba pracovní pohotovost charakterizovat jako jakousi speciální dobu odpočinku. Výstižnějším uchopením pracovní pohotovosti by, dle mého názoru, bylo zakotvení určitého institutu stojícího mezi dobou odpočinku a pracovní dobou, pod který by bylo možné zařadit onu pracovní pohotovost.

¹²² § 95 odst. 3 ZP

4. Nedostatky současné právní úpravy pracovní pohotovosti

Současná právní úprava pracovní pohotovosti je poměrně stručná, byť výstižná. Ovšem i přes tuto skutečnost je možné ji vytknout pár nedostatků. První takovou vadou je, že zákon nezakotvuje pro potřeby pracovní pohotovosti institut jakéhosi přechodného stavu. Pokud by jej právní řád upravil, představoval by pak tento přechodný stav článek mezi pracovní dobou a dobou odpočinku. Nebylo by pak nutné pohlížet na pracovní pohotovost jako na dobu odpočinku, a naopak by takové zákonné ustanovení mohlo zdůraznit specifika, která pracovní pohotovost vykazuje. Zejména by přechodný stav odrážel určitá omezení, kterým zaměstnanec čelí v rámci pracovní pohotovosti. Pohotovost by tak už nebyla kompenzována pouhou odměnou, ale případně i jinými benefity. Věřím, že by danou úpravu ocenili jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Zaměstnanci by jistě dalšími benefity nepohrdli, a právě s vidinou výhod by uzavírali dohody o pracovní pohotovosti častěji. Zaměstnavatelé by pak měli zajištěnou pracovní sílu pro jejich potřeby.

Další nedostatek právní úpravy pracovní pohotovosti spatřuji v tom, že právní úprava dostatečně nezohledňuje držení pracovní pohotovosti co do doby odpočinku. Zanesení onoho přechodného stavu do právní úpravy by mělo zohlednit právo zaměstnanců na odpočinek. Za účinnosti nynější právní úpravy samotné držení pracovní pohotovosti nemá vliv na délku nepřetržitého odpočinku. Pouze pokud dojde k výkonu práce, pracovní pohotovost se přeruší, a tím pádem se přeruší i nepřetržitý odpočinek. Po přerušení má zaměstnanec nárok na určitý počet hodin odpočinku navíc následující den. Přechodný stav by měl zohledňovat zvláštní povahu pracovní pohotovosti a nekvalifikovat ji tedy jako dobu odpočinku. Měl by stanovit pravidla, co se týče nepřetržitého odpočinku zaměstnance i při pouhém držení pracovní pohotovosti. Jsem toho názoru, že zaměstnanci není v rámci pracovní pohotovosti poskytnut takový prostor, který by mu umožňoval nabrat síly na další pracovní dny, a proto by zaměstnanci měla náležet určitá forma kompenzace v podobě zavedení odpočinku i pro pouhé držení pracovní pohotovosti. Takové řešení by zajišťovalo zachování jak fyzické, tak i psychické pohody zaměstnanců.

Závěr

Cílem mé práce bylo odpovědět na výzkumné otázky vymezené v úvodu diplomové práce. Pro lepší přehlednost jsem práci rozčlenila do několika kapitol. Každá kapitola mé práce tedy zahrnuje odpověď na jednu či více výzkumných otázek.

V první kapitole jsem podrobila pojem pracovní doby řádné analýze, abych ji následně mohla porovnat s pracovní pohotovostí. Již v první kapitole jsem došla k závěru ohledně vztahu pracovní pohotovosti a pracovní doby. Dovodila jsem, že pracovní doba je pojmem širokým, zahrnujícím i jiné instituty, který ZP zná. Ovšem pracovní pohotovost mezi tyto instituty nepatří. Pracovní pohotovost zahrnuje situace, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce, zatímco v rámci pracovní doby zaměstnanec skutečně práci koná. Byť se jedná o odlišné instituty je mezi nimi i přesto určitá souvislost. Tato provázanost spočívá v tom, že i v rámci držené pracovní pohotovosti se mohou uplatnit instituty pracovní doby, jako je např. práce přesčas. Musím tedy zdůraznit, že není možné nahlížet na pojmy pracovní doby a pracovní pohotovosti jako na svébytná ustanovení zákona bez jakýchkoliv vazeb. V této kapitole jsem také rozebrala problematiku rozvržení pracovní doby, a to do jaké míry ovlivňuje podobu či přítomnost pracovní pohotovosti. Zaměřila jsem se zejména na pružné rozvržení pracovní doby a došla k závěru, že se v tomto případě pracovní pohotovost spíše neuplatní. Samozřejmě jsem zdůraznila i výjimky, které z tohoto obecného závěru existují. Jednou z těchto výjimek je např. dohoda zaměstnance a zaměstnavatele, která zohlední specifika daného rozvržení pracovní doby.

Druhou kapitolu jsem věnovala důslednému rozboru pracovní pohotovosti. Nejprve jsem se zabývala podmínkami pracovní pohotovosti. Uvedla jsem, že mezi podmínky se řadí dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, držení pracovní pohotovosti mimo pracoviště zaměstnavatele, výkon neodkladné práce mimo pracovní dobu, a jedná se o ten druh práce, který byl vymezen v pracovní smlouvě. Jednotlivé podmínky jsem blíže nastínila. V rámci této kapitoly jsem se podrobněji zabývala i souhlasem k pracovní pohotovosti a zda je možné na tento souhlas pohlížet zároveň jako na souhlas s prací přesčas či k práci ve dnech klidu. Po zhodnocení jednotlivých hledisek jsem došla k závěru, že automatická provázanost těchto souhlasů dána není, a to například proto, že by nezohledňovala zaměstnance jakožto slabšího, resp. opačný závěr by vycházel z premisy, že je zaměstnanec sám od sebe o provázanosti obeznámen. Následně jsem se zabývala místem výkonu pracovní pohotovosti. V této části jsem se věnovala i judikatuře, která je pro místo výkonu pracovní pohotovosti stěžejní. Ze starší judikatury jsem uvedla rozhodnutí SD EU, které změnilo tuzemskou právní úpravu pracovní

pohotovosti. V důsledku rozhodnutí už tedy není možné v ČR držet pracovní pohotovost na pracovišti. V této kapitole jsem dále zkoumala i rozsah, evidenci a odměňování pracovní pohotovosti. Co se rozsahu týče, došla jsem k závěru, že ZP neobsahuje žádné ustanovení, které by výslovně stanovovalo konkrétní rozsah pracovní pohotovosti. Dále jsem uvedla, že absence onoho ustanovení neznamená, že rozsah pracovní pohotovosti není ohraničen zákonnými mantinely. Tyto mantinely se nicméně aktivují až v případě výkonu práce v rámci držené pracovní pohotovosti. V části týkající se odměňování pracovní pohotovosti jsem došla k závěru, že zákonné ustanovení stanovuje určité minimum, stanovené na 10 % průměrného výdělku, které musí být zaměstnanci poskytnuto. Zákonná úprava ovšem nevylučuje, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci odměnu vyšší. V části týkající se evidence pracovní pohotovosti jsem vymezila, že zákon pouze stanovuje zaměstnavateli povinnost evidovat pracovní pohotovost, ale již dále neříká, jakým způsobem a v jaké formě pohotovost evidovat. K formě evidence se vyjadřuje judikatura. Proto jsem, v této části práce, uvedla rozhodnutí NS a SD EU, z nichž vyplývá požadavek objektivní, průkazné a individuální evidence pro každého zaměstnance.

Třetí kapitolu jsem věnovala komparaci pracovní pohotovosti a vybraných institutů vztahujících se k pracovní době. Konkrétně se jednalo o práci přesčas, dovolenou a doby odpočinku. Při komparaci práce přesčas a pracovní pohotovosti jsem se mimo jiné zabývala problematikou zákazu práce přesčas. Tedy tím, zda je možné, aby se zákonný zákaz práce přesčas stanovený těhotným a mladistvým osobám analogicky aplikoval i na pracovní pohotovost. Při řešení tohoto právního problému jsem došla k závěru, že uvedený zákaz by se mohl aplikovat i pro pracovní pohotovost, a to díky důvodu pro který je onen zákaz zakotven u práce přesčas. K další zajímavé konkluzi jsem došla u porovnání pracovní pohotovosti s dobami odpočinku. A to k takové, že byť je pracovní pohotovost řazena, nynější právní úpravou, do doby odpočinku není takové zařazení odpovídající. Této problematice jsem se věnovala následně v kapitole nazvané Nedostatky současné právní úpravy pracovní pohotovosti.

Čtvrtou kapitolu jsem zasvětila nedostatkům, které spatřuji v tuzemské právní úpravě pracovní pohotovosti. Zmínila jsem, že by bylo vhodné do právní úpravy, pro účely pracovní pohotovosti, zařadit institut tzv. přechodného stavu. S přechodným stavem, jakožto stupněm mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí, by se pak pojilo několik různých následků. Tyto následky by měli zaměstnancům kompenzovat omezení vyplývající z držení pracovní pohotovosti. Věřím, že v tomto ohledu dozná právní úprava vztahující se k pracovní

pohotovosti změn, které povedou jak ke spokojenosti zaměstnanců, tak ke spokojenosti zaměstnavatelů.

Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy

Vnitrostátní právní předpisy

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 308/2006 Sb.
- Ústavní zákon č. 23/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby zaměstnancům v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů hasičského záchranného sboru podniku, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů.

Unijní právní předpisy

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, Úř. věst. L 299, 18. listopadu 2003, Kapitola 05 Svazek 004 s. 381–391.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, Úř. věst. L 186 11.července 2019, s. 105.
- Smlouva o fungování Evropské unie, Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 47–390.
- Listina základních práv Evropské unie, Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 391–407.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2016/679, ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1–88.

Monografie a komentářová literatura

Monografie

- SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: ASPI, 2008, 16–17 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 146 s.
- GOGOVÁ, Radana a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. s. 14, 16–17.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 212 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 438, 439 s.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, 177, 178 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 207, 214 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 66 s.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 21, 22, 55 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, 64 s.

Komentářová literatura

- HOLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.2.2018*. Komentář. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 203 s.
- VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 370, 380, 384 s.

- BEZOUŠKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Komentář*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 273 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 518, 521 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 225, 226 s.
- HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 806 s.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost. Komentář*. Praha: SONDY, 2021, 390, 391 s.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce komentář s judikaturou podle stavu k 7. květnu 2021. Komentář*. 2. vydání. Praha: Leges, 2021, s. 332, 440–441.
- UŘIČAŘ, Miroslav a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 307 s.
- VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 375, 692 s.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem k 1.1.2020. Komentář*. 16. vydání. Olomouc: ANAG, 2023, 213 s.

Elektronické zdroje

- BAŇOUC, Hynek a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. [online databáze]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 7. března 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz.
- GOGOVÁ, Radana a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [online databáze]. Praha: Leges [cit. 7. března 2022]. Dostupné z: www.aspi.cz.
- FETTER, Richard. Pracovní pohotovost – problémy v zaměstnavatelské praxi. *Bulletin-advokacie.cz*. [online], 2018 [cit. 23.10.2021]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pohotovost-problemy-v-zamestnavatelske-praxi?browser=mobi>.

Články

- LYČKA, Martin. Vorel a ti druzí: Jak může komunitární právo ovlivnit praxi českého pracovněprávního zákonodárství?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, 464 s.

Judikatura

Vnitrostátní judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 1985/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 3521/2019.
- Nález Ústavního soudu ze dne 18. října 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. srpna 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022 – 37.

Unijní judikatura

- Rozsudek ze dne 19. března 1964, *Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*, C-75/63 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 23. března 1982, *Levin v. Staatssecretaris van Justitie*, C-53/81 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 3. července 1986, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, C-66/85 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 5. října 1988, *Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie*, C-196/87 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 31. května 1989, *Bettray v Staatssecretaris van Justitie*, C-344/87 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 1. prosince 2000, *Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 9. září 2003, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, C-151/02 (v el. sb. rozh.).

- Rozsudek ze dne 5. října 2004, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Döbele (C-403/01) v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (v el. sb. rozh.).
- Usnesení ze dne 11. ledna 2007, *Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 10. září 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 9. 3. 2017, *Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Lecce v. Salvatore Manni*, C-398/15 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 14. května 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*, C-55/18 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 9. března 2021, *D. J. v. Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19 (v el. sb. rozh.)
- Rozsudek ze dne 9. března 2021 *RJ v. Stadt Offenbach am Main*, C-580/19 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 9. září 2021, *XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciové společnosti*, C-107/19 (v el. sb. rozh.).
- Rozsudek ze dne 11. listopadu 2021, *MG v. Dublin City Council*, C-214/20 (v el. sb. rozh.).

Abstrakt

Abstrakt v českém jazyce

V této diplomové práci se zabývám tématem pracovní pohotovosti a jejím vztahem k jiným institutům pracovní doby. Toto téma jsem si vybrala pro jeho aktuálnost a jeho každodenní využití, jelikož se většina výdělečně činných osob řídí právě ZP a jeho instituty. Účelem této práce je vymezit „pomyslné rozdělovníky“ mezi pracovní pohotovostí a dalšími zákonnými ustanoveními vázanými k pracovní době, jelikož vztahy mezi nimi nejsou v dostatečné a uspokojivé míře objasněny. Navazujícím účelem je poskytnout jakýsi přehledný výklad pracovní pohotovosti, obohacený o aktuální judikaturu. Obecně řečeno je mým záměrem přiblížit pracovní pohotovost veřejnosti.

Pro lepší uchopení tématu je práce rozřazena do čtyř kapitol. Úvodní kapitola je věnována vysvětlení základních pojmů. Prvá kapitola tedy slouží pro uvedení do problematiky, tj. je věnována pracovní době jako takové, pracovní pohotovosti a jejich vzájemnému poměru. Následující kapitola obecně nastiňuje problematiku pracovní pohotovosti tak, jak ji zná aktuální česká a unijní právní úprava. Jde například o podmínky, místo výkonu či rozsah pracovní pohotovosti. Po základním vymezení pracovní pohotovosti se zaměřuji na komparaci pracovní pohotovosti a dalších vybraných institutů pracovního práva. V poslední kapitole se zabývám některými nedostatky právní úpravy v této oblasti a případně navrhuji jejich možná řešení. Práce také obsahuje výběr z aktuálních rozhodnutí SD EU a jejich rozbor. Jedná se o stěžejní rozhodnutí, která ovlivnila výklad pojmu pracovní pohotovosti.

Pracovní pohotovost je v dnešní době hojně využívána, ovšem ne vždy s přihlédnutím k zákonem stanoveným předpokladům. Mezi tyto předpoklady se řadí dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výkon neodkladné práce, mimo pracovní dobu, mimo pracoviště zaměstnavatele a jedná se o ten druh práce, který byl vymezen v pracovní smlouvě. Pracovní pohotovost je nyní řazena vnitrostátní i unijní úpravou do kategorie doby odpočinku. Důvodem této kategorizace je, že v právním řádu neexistuje jiný institut, pod nějž by bylo možné pracovní pohotovost podřadit. A to zejména vzhledem k tomu, že zákon i unijní úprava zahrnuje pouze kategorii pracovní doby a doby odpočinku. Zmíněné zařazení nepovažuji za dostatečné a věřím, že v tomto ohledu čeká pracovní pohotovost, resp. její právní úpravu, vývoj, který zajistí zohlednění všech aspektů pracovní pohotovosti.

Abstract in English language

In this thesis, I deal with the topic of on-call time and its relation to other institutes of working time. I chose this theme for its topicality and its everyday use, as the majority of earners follow the ZP and its institutes. The purpose of this work is to define "notional splitters" between on-call time and other statutory provisions linked to working time, as the relationship between them is not sufficiently and satisfactorily clarified. The subsequent purpose is to provide a kind of lucid interpretation of on-call time, enriched by up-to-date case law. Generally speaking, my intention is to bring on-call time closer to the public.

For a better grasp of the subject, the work is divided into four chapters. The introductory chapter is devoted to explaining basic concepts. The first chapter therefore serves for introduction into the issue, i.e. it is devoted to working time as such, on-call time and their relationship with each other. The following chapter broadly outlines the issue of on-call time as it is known in current Czech and EU legislation. This is the case, for example, with conditions, place of performance or extent of on-call time. After the basic definition of on-call time, I focus on comparing on-call time and other selected labour law institutes. In the last chapter, I address some of the legislative shortcomings in this area and, where appropriate, suggest possible solutions to them. The paper also includes a selection of the current decisions of the Court of Justice of the EU and their analysis. These are pivotal decisions that have influenced the interpretation of the concept of on-call time.

On-call time is nowadays widely used, but not always taking into account statutory assumptions. These conditions include an agreement between employee and employer, performing urgent work, outside working hours, outside the employer's workplace, and are the kind of work defined in the employment contract. On-call time is now categorised as a rest period by national and EU rules. The reason for this categorisation is that there is no other institute in the legal order under which on-call time can be classified. This is particularly so given that both the law and the EU rules cover only the category of working time and rest periods. I do not consider that classification to be sufficient and I believe that, in this respect, on-call time, or its legislation, is awaiting a development that ensures that all aspects of on-call time are taken into account.

Seznam klíčových slov

Klíčová slova: pracovní pohotovost, pracovní doba, doba odpočinku, zaměstnanec, zaměstnavatel

Keywords: on-call time, working hours, rest period, employee, employer