



Určeno:

- všem krajským úřadům
- všem obecním úřadům obcí s rozšířenou působností

Váš dopis značky ze dne

Naše č.j.
2007/13674-24

Vyřizuje/linka
Hovorka/2404

V Praze dne
27. března 2007

Informace MPSV o úpravě pracovní pohotovosti pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí podle nového zákoníku práce

V návaznosti na stanoviska č. 12/2001, č. 18/2002 a č. 12/2003 vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí informaci k úpravě pracovní pohotovosti pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí podle nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. účinného od 1. 1. 2007 (dále jen „zákoník práce“).

K zajištění plnění úkolů orgánů sociálně-právní ochrany dětí zakotvených v § 16 a § 37 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, je nezbytné, aby pracovníci obecních úřadů obcí s rozšířenou působností drželi pracovní pohotovost mimo stanovený rozvrh pracovních směn. Důvodem pracovní pohotovosti je skutečnost, že v případech bezprostředního ohrožení dítěte, které se ocitlo bez jakékoliv péče nebo jehož život nebo příznivý vývoj jsou vážně ohroženy nebo narušeny, musí být pracovníci obecních úřadů obcí s rozšířenou působností připraveni a schopni podat soudu i v mimopracovní době návrh na nařízení předběžného opatření podle § 76a občanského soudního řádu. Vedle toho může být v mimopracovní době nutné poskytnout také potřebnou součinnost soudu při bezodkladném výkonu nařízeného předběžného opatření v souladu s § 14 odst. 4 zákona č. 359/1999 Sb. a § 273a občanského soudního řádu nebo potřebnou součinnost orgánům činným v trestním řízení, kdy se pracovník orgánu sociálně-právní ochrany dětí např. zúčastní neodkladného výslechu nezletilého dítěte.



Úprava pracovní pohotovosti v novém zákoníku práce přináší některé důležité změny oproti regulaci platné do 31. 12. 2006. Ve smyslu § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. **Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele (mimo pracoviště obecního úřadu obce s rozšířenou působností).** V tomto bodě dochází ke změně v porovnání s předchozí úpravou platnou do 31. 12. 2006, podle které mohla být pracovní pohotovost na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Nyní již nemůže být pracovní pohotovost dohodnuta na pracovišti, ale pouze na jiném místě, kterým je zpravidla bydliště zaměstnance. Na základě dřívější úpravy mohl zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Nový zákoník práce nestanoví žádný limit nejvýše připuštěného rozsahu pracovní pohotovosti. **Základní zákonnou podmínkou pracovní pohotovosti je, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem na pracovní pohotovosti dohodnul (§ 95 odst. 1 zákoníku práce).**

Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci **odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku**, není-li v kolektivní smlouvě sjednáno jinak (§ 140 zákoníku práce). Průměrným výdělkem zaměstnance se přitom rozumí průměrný hrubý výdělek zjištěný z hrubé mzdy nebo platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (§ 352, § 353 zákoníku práce). Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí, přičemž průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období (§ 354 zákoníku práce). Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek (§ 356 odst. 1 zákoníku práce). Do 31. 12. 2006 se odměna za pracovní pohotovost pracovníků obecních úřadů obcí s rozšířenou působností řídila zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Na základě



tohoto zákona příslušela zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti mimo pracoviště odměna ve výši 15%, a jednalo-li se o den pracovního klidu, ve výši 25% poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v měsíci, na který pracovní pohotovost připadla.

Pracovníkům obecních úřadů obcí s rozšířenou působností zajišťujícím plnění úkolů na úseku sociálně-právní ochrany dětí přísluší za výkon práce v době pracovní pohotovosti plat; odměna za pracovní pohotovost za tuto dobu nepřisluší (§ 95 odst. 2 zákoníku práce). **Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.** Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas (127 odst. 1 zákoníku práce). Jedná se o obdobnou úpravu jako platila pro pracovníky obecních úřadů obcí s rozšířenou působností podle zákona č. 143/1992 Sb. do 31. 12. 2006.

Za předpokladu, že je v rámci pracovní pohotovosti konána práce v sobotu nebo v neděli, náleží zaměstnanci vedle příplatku nebo náhradního volna za práci přesčas podle § 127 zákoníku práce rovněž příplatek za práci v sobotu a v neděli podle § 126 zákoníku práce, který činí 25 % průměrného hodinového výdělku. To znamená, že zaměstnanec má nárok na oba příplatky. V situaci, kdy na dobu pracovní pohotovosti připadá svátek ve smyslu zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů, má zaměstnanec v případě výkonu práce v tento den nárok i na náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek podle § 135 zákoníku práce.

Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává (§ 95 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen vést u



jednotlivých zaměstnanců zvláště evidenci odpracované doby v době pracovní pohotovosti a evidenci pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel (§ 96 odst. 1 zákoníku práce).

Je třeba zopakovat, že v souladu s výkladem podaným v této informaci je sjednání pracovní pohotovosti předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, z čeho vyplývá, že sjednání této dohody nelze vynucovat. I bez sjednání pracovní pohotovosti může zaměstnavatel ke splnění úkolů vyplývajících ze zákona nařídit zaměstnanci práci přesčas, avšak ve dnech pracovního klidu pouze při splnění podmínek stanovených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce, konkrétně pro účely zajištění sociálně-právní ochrany dětí v souladu se zákonným důvodem uvedeným v § 91 odst. 3 písm. f) zákoníku práce. Toto řešení je však pro potřeby plnění neodkladných úkolů na úseku sociálně-právní ochrany dětí méně vhodné než sjednání pracovního pohotovosti, protože v naléhavých případech ohrožení dětí zpravidla nelze dopředu předvídat nezbytnost přesčasové práce. Při nařízení práce přesčas se pak zaměstnavatel vystavuje riziku, že zaměstnanec, který čerpá nepřetržitý odpočinek v týdnu např. mimo místo svého bydliště, se z důvodu jeho vzdálenosti nedostaví na své pracoviště vůbec nebo s velkou časovou prodlevou. Zaměstnavatel nemůže bez sjednání pracovní pohotovosti podle § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce nutit zaměstnance, aby se ve svém volném čase zdržoval v místě bydliště nebo ve městě, kde sídlí obecní úřad obce s rozšířenou působností.

Dále je nutné upozornit, že zaměstnavatel je i při pracovní pohotovosti a práci přesčas během dní pracovního klidu povinen zajistit zaměstnanci minimální nepřetržitý odpočinek podle § 92 zákoníku práce.

Na úhradu nákladů spojených se sjednáním pracovní pohotovosti pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí (tj. zejména odměna za pracovní pohotovost, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu a v neděli) **jsou určeny prostředky z dotace na výkon sociálně-právní ochrany dětí**, která je Ministerstvem financí poskytována obcím s rozšířenou působností ze státního rozpočtu z kapitoly Všeobecná pokladní správa (dotační titul „Dotace na činnosti



vykonávané obcemi s rozšířenou působností v oblasti sociálně-právní ochrany dětí“). Z prostředků dotace lze hradit i provozní a věcné náklady související s držením pracovní pohotovosti, včetně nákladů na pořízení služebních mobilních telefonů, neboť je žádoucí, aby pracovníci držící pracovní pohotovost měli pro potřeby plnění neodkladných úkolů k dispozici služební telefon (především pro komunikaci se soudem a orgány policie v rámci tzv. „systému vyrozumění“).

Mgr. Kateřina Příhodová v. r.
pověřená zastupováním funkce ředitelky odboru
rodinné politiky a rovnosti žen a mužů