



Kdy máte nárok na neplacené volno a kdy potřebujete souhlas zaměstnavatele?

Existují situace, které zaměstnancům přiznávají automaticky právo na neplacené volno. V ostatních případech vám ho musí zaměstnavatel odsouhlasit. Na konkrétních příkladech se dozvíte, kdy volno dostanete.

Nastávají situace, kdy zaměstnanec potřebuje ze soukromých důvodů na nějakou dobu přerušit pravidelnou docházku do práce, tedy jen přerušit výkon zaměstnání, aniž by jej chtěl ukončovat. Když na to nestačí dovolená, řešením může být neplacené volno. Může se hodit například v situaci, kdy rodič chce plně pečovat o dítě i poté, co dovrší 3 roky věku, a už tedy není nárok na rodičovskou dovolenou, nebo třeba při plánech na cestu kolem světa. Na neplacené pracovní volno z podobných soukromých důvodů (pokud tedy nejde o důležité osobní překážky v práci jmenované právními předpisy) nemáte nárok a je na zaměstnavateli, zda ho povolí.

Naproti tomu existuje okruh překážek v práci v celospolečenském zájmu, kdy je naopak zásadně povinen vám vyhovět a neplacené pracovní volno udělit.

Ze soukromých důvodů jen na základě dohody

Na straně zaměstnance existuje několik z překážek v práci, se kterými zákoník práce nebo jiný právní předpis spojuje právo na poskytnutí pracovního volna. Jestliže se nejedná o některou z překážek v práci jako např. mateřská či rodičovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, případně výkon veřejné funkce, plnění občanských povinností anebo se nejedná o některou z krátkodobých překážek v práci na vaší straně, jste povinni práci v rozvržené pracovní době vykonávat.

Proto není na neplacené volno, které je čistě ve vašem zájmu (a ne třeba ve veřejném zájmu) a které ani není zákonnou překážkou v práci (k tomu dále), žádný právní nárok a vy si jej nemůžete na svém zaměstnavateli vynutit. Stejně jako ho na druhou stranu nemůže zaměstnavatel nařídit, uplatnit jej vůči vám, tedy přestat vám přidělovat práci bez nároku na náhradu mzdy.

Poskytnout neplacené volno musí zaměstnavatel buď z důvodů daných zákonem (to jsou ony zákonné překážky v práci), nebo na základě dohody. Kdybyste svévolně přestali docházet do zaměstnání a vykonávat práci, mohl by s vámi zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, a to i jeho okamžitým zrušením.

Jednostranným rozhodnutím zaměstnance nebo zaměstnavatele, ale ani úpravou v kolektivní smlouvě, nelze neplacené pracovní volno určit. Neplaceným volnem proto nelze řešit překážky na straně zaměstnavatele, např. nedostatek práce pro zaměstnance z důvodu nedostatku zakázek zaměstnavatele, prostoje ve výrobě atp. K tomu slouží zcela jiné instrumenty zákoníku práce – viz zejména ust. [§ 207](#) a [§ 209 zákoníku práce](#).

Kdy to jde i bez dohody

Zákoník práce určuje překážky v práci, při kterých máte nárok na placené volno, případně na volno bez náhrady příjmu – neplacené volno. Ostatní absence tedy nejsou povoleny a neplacené volno lze čerpat pouze na základě dohody se zaměstnavatelem. Nejprve se tedy podívejme na to, kdy máte na neplacené volno nárok, kdy o něj nepotřebujete žádat a nemusíte uzavírat žádnou dohodu.

Důležité osobní překážky v práci

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. upravuje okruh a rozsah tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci, které lze označit jako krátkodobé a při kterých máte nárok na placené volno (s náhradou mzdy) nebo na neplacené volno (bez náhrady mzdy). Na neplacené volno máte právo zejména v těchto situacích:

Vyšetření/ošetření provedené v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení (k bydlišti nebo pracovišti)

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za nezbytně nutnou dobu, jako kdybyste byli vyšetřeni či ošetřeni v nejbližším zdravotnickém zařízení. Na delší potřebnou dobu se poskytne neplacené volno.

Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, pokud jste nemohli dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den. Za druhý den se tedy poskytuje neplacené volno. Pracovní volno bez náhrady mzdy na 1 den se poskytuje při účasti na svatbě rodiče.

Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).

Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Jde-li však o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců, není-li důvodem skončení zaměstnání výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodů dle ust. [§ 52 písm. a\) až e\) zákoníku práce](#) – v těchto případech se poskytuje placené volno.

Jak vypadá likvidace pojistné události, když pomáhá dron? Podívejte se na letecké záběry. Přes galerii se dostanete i do článku s videem.

Obecný čili veřejný neboli společenský zájem

Další případy, kdy zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci neplacené volno, jsou ty, kdy se jedná o překážky v práci z důvodů obecného zájmu.

K výkonu veřejné funkce, tedy poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přísedícího (u soudu), se poskytuje pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů v kalendářním roce; nad tento rámec je třeba si pracovní volno dohodnout.

Máte nárok na neplacené volno **k výkonu občanských povinností**: svědků, tlumočnicků, soudních znalců i a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

Dále máte nárok na neplacené volno **k vykonání jiných úkonů v obecném zájmu, a to v nezbytně nutném rozsahu**:

- k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu,
- k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání,
- k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci (zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody),
- k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni (zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody),
- při výkonu jiné odborové činnosti než uvedené v ust. § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše deseti směn (pracovních dnů) v kalendářním roce:

- k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva (zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody),

v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce:

- k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce (jde zpravidla o tzv. lektorskou činnost) včetně zkušební činnosti (např. odborníci z praxe při rigorózním řízení na vysokých školách) – kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se přitom sčítají (zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody),

v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše tři týdny v kalendářním roce:

- k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež – za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží (podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež); zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody.

Podrobněji o tématu čtěte v článku [Kdo dostane v práci volno k účasti na letním dětském táboře?](#)

Neplacené volno je také zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, který si plní své **branné (vojenské) povinnosti**, a to v nezbytně nutném rozsahu.

Ve všech uvedených případech překážek z důvodu obecného zájmu je tedy zaměstnavatel, pokud tomu ve stanovených případech nebrání vážné provozní důvody na jeho straně, povinen neplacené pracovní volno poskytnout. Není třeba o tom uzavírat dohodu, je třeba o něj jen požádat a zaměstnavatel je povinen vyhovět, nicméně zaměstnanec by potvrzením příslušného orgánu nebo instituce měl doložit svou překážku v práci.

Neplacené volno tedy musí nebo může být poskytnuto jen na základě zákona nebo vaší žádosti a následnou dohodou se zaměstnavatelem.