10. 10. 2017

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nárok na neplacené volno

Nastávají situace, kdy zaměstnanec nepotřebuje od zaměstnavatele výdělek, ale pracovní volno. Můžeme rozlišit několik typů neplaceného volna: je na ně nárok ze zákona, a to ať již z důvodů na straně zaměstnance, nebo z celospolečenského zájmu; je na ně nárok ze zákona, je ve prospěch obecného zájmu, ale zaměstnavatel ho může odmítnout udělit z důvodu vážných provozních důvodů na jeho straně; není na ně nárok ze zákona, zaměstnavatel je proto nemusí zaměstnanci odsouhlasit; není na ně nárok ze zákona, zaměstnavatel ho nemusí udělit, nicméně bude pro něj lepší, když je bude zaměstnanci s ohledem na judikaturu tolerovat.

Neplacené volno musí nebo může být poskytnuto jen na základě zákona nebo žádosti zaměstnance. Neplaceným volnem proto nelze řešit překážky na straně zaměstnavatele, např. nedostatek zakázek, prostoje ve výrobě atp. K tomu slouží zcela jiné instrumenty zákoníku práce – viz zejména ust. § 207 a 209 zákoníku práce.

Kdy je nárok ze soukromých důvodů?

Neplacené volno se poskytuje při jiných důležitých osobních překážkách v práci:

- k vyšetření nebo ošetření provedeném v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení (k bydlišti nebo pracovišti zaměstnance),
- při přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- na svatbu,
- při narození dítěte,
- při přestěhování,
- k vyhledání nového zaměstnání.

Kdy je nárok vyplývající z veřejného zájmu?

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,
- k výkonu občanských povinností: svědků, tlumočníků, 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,
- 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 výkonu jiné odborové činnosti než uvedené v ust. § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech.

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

Kdy je nárok vyplývající z veřejného zájmu, ale zaměstnavatel může udělení volna odmítnout?

Zaměstnanec nárok na neplacené volno k vykonání jiných úkonů v obecném zájmu, avšak zaměstnavatel může udělení pracovního volna odmítnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody na jeho straně:

- k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci,
- k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni,
- k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva,
- k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti,
- 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).

Nenárokové situace na straně zaměstnance

Neplacené pracovní volno z jiných soukromých důvodů, než bylo uvedeno, se poskytuje na základě žádosti zaměstnance, pokud jí zaměstnavatel vyhoví. Zákoník práce poskytování neplaceného pracovního volna z takových důvodů neupravuje. Nejčastějším případem je pracovní volno z důvodu péče o dítě starší než 3 roky, např. proto že jej rodič nemůže umístit pro zdravotní stav nebo kapacitu do předškolního zařízení (a na rodičovskou dovolenou již nemá nárok). Neplacené pracovní volno bývá poskytováno také v situaci, že zaměstnanec nemá k dispozici dostatečně dlouhou výměru dovolené, kterou potřebuje pro svou rekreaci, třeba cestu kolem světa, nebo vyřízení soukromých záležitostí kupř. v zahraničí atp.

Matkám a otcům po skončení rodičovské dovolené by však měl zaměstnavatel vyhovět

Často se uvádí, že se zaměstnanec, v případě, že nenastoupí do práce po skončení rodičovské dovolené, vystavuje riziku, že s ním může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr pro neomluvenou absenci. Ovšem není to tak docela pravda, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. 10. 2008: *„Zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost rodičovskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. O porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti. Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.*“ (Přiměřeně podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. 10 2008)



Richard W. Fetter

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu