

24. 8. 2023

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

Nárok zaměstnance na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Skončení pracovního poměru znamená současně i zánik většiny práv a povinností tvořících jeho obsah (např. osobní výkon práce zaměstnance na pracovišti, řízení a organizování výkonu práce apod.). Některá práva a povinnosti se skončením pracovního poměru nezanikají a existují i nadále (například práva a povinnosti týkající se mzdových nároků za práci vykonanou v pracovním poměru) a některá práva a povinnosti vznikají teprve v souvislosti se skončením pracovního poměru. Mezi tato práva a povinnosti náleží právo zaměstnance a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele na poskytnutí pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání ještě před skončením původního pracovněprávního vztahu.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel dále povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a na žádost zaměstnance také pracovní posudek. V případě skončení pracovního poměru z důvodů přesně zákoníkem práce vymezených (dle ust. § 52 písm. a), b), c), d) zákoníku práce) náleží také zaměstnanci určité finanční odškodnění z důvodu ztráty zaměstnání bez zavinění zaměstnance, které je označováno jako odstupné. Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel musí také vypořádat se zaměstnancem dovolenou, na níž vznikl zaměstnanci nárok, ale nestihl ji vyčerpat do skončení pracovního poměru.

Nárokem zaměstnance souvisejícím se skončením pracovního poměru, který ale vzniká ještě před dnem skončení pracovního poměru, je nárok zaměstnance na poskytnutí pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání je překážkou v práci na straně zaměstnance. V tomto případě se jedná o tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, která je uvedena v nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Překážkou v práci je vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru.

Za jakých podmínek vzniká nárok na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno za účelem vyhledání nového zaměstnání s případnou náhradou mzdy bez ohledu na to, zda pracovní poměr končí dohodou o rozvázání pracovního poměru nebo zda zaměstnanec či zaměstnavatel dává druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu výpověď. Nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového pracovního místa vzniká zaměstnanci dokonce i tehdy, jestliže byl pracovní poměr smluven na dobu určitou a jeho skončení určitým dnem bylo tudíž předpokládáno. Nárok na pracovní volno však nevznikne, jestliže pracovní poměr končí okamžitým zrušením a zpravidla ani v případě skončení pracovního poměru ve zkušební době, pokud není mezi projevem vůle skončit pracovní poměr ve zkušební době a jeho faktickým ukončením časový odstup, který by umožnil využití této možnosti a poskytnutí volna k vyhledání nového zaměstnání.

Zaměstnanci vzniká v souladu s bodem 11. přílohy nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. před skončením pracovního poměru nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového zaměstnání bez náhrady

mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Za určitých podmínek zaměstnanci k pracovnímu volnu přísluší i náhrada mzdy. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší jen, obdržel-li zaměstnanec od zaměstnavatele výpověď z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo i v případě, že došlo ke skončení pracovního poměru dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale z některého z důvodů předpokládaných v ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce. V těchto případech při skončení pracovního poměru výpovědí z pracovního poměru nebo dohodou z tzv. organizačních důvodů nebo z důvodu nezpůsobilosti zaměstnance vzhledem k zdravotnímu stavu konat nadále dosavadní práci vzniká zaměstnanci nárok na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání s náhradou mzdy.

I v případě, že zaměstnanec rozvazuje pracovní poměr dohodou, má nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu v tomto případě fiktivně odpovídající výpovědní době. V případech, kdy jde o rozvázání pracovního poměru dohodou s uvedením důvodů dle ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, vzniká zaměstnanci navíc ještě nárok na placené volno.

Rozsah pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno (zpravidla osm půldnů) může zaměstnanec vyčerpat kdykoliv během výpovědní doby. Pracovní volno v uvedeném rozsahu je možné také se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Záleží na dohodě se zaměstnavatelem, zda bude umožněno například půl dny sloučit v dva dny v celku. Pokud by tak například z důvodu větší vzdálenosti místa, kde zaměstnanec hledá nové zaměstnání, bylo účelnější poskytnout pracovní volno ve větším rozsahu a jednotlivé půldny tak sloučit, je možné se na tom se zaměstnavatelem dohodnout. Není tedy podmínkou čerpat pravidelně každý týden jeden půlden, ale se souhlasem zaměstnavatele např. 1 den za 2 týdny, 2 dny za 4 týdny apod.

Pracovní volno se poskytuje na „nezbytně nutnou dobou“ s tím, že půlden v týdnu je maximální hranicí pracovního volna, kterou může zaměstnanec nárokovat (pokud neexistuje jiná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ze které by vznikl zaměstnanci nárok na delší poskytnutí pracovního volna). Rozsah volna určuje zaměstnavatel a přihlíží přitom k podmínkám na straně zaměstnance.

Účel pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno k hledání zaměstnání je účelově určené, proto je zaměstnanec povinen prokázat kdy a jakou dobu vedl jednání o novém zaměstnání. Bude-li zaměstnavatel požadovat, aby zaměstnanec tuto překážku v práci prokázal, je zaměstnanec povinen vyhovět. Čerpání pracovního volna může zaměstnanec prokazovat například potvrzením o účasti na jednání od zaměstnavatele, kde si hledal zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že poskytování tohoto pracovního volna je přesně účelově určené k hledání nového zaměstnání, v případě, že by již zaměstnanec měl zajištěné nové zaměstnání, nárok na poskytnutí pracovního volna nemá, případně jen do doby zajištění nového zaměstnání s tím, že na zbývající volna již mu nárok nevznikne. Ale i v těchto případech by zřejmě bylo možné dovodit výjimky, např. když zaměstnanec potřebuje s budoucím zaměstnavatelem dohodnout podrobnější podmínky nového pracovního poměru a nelze to učinit v mimopracovní době.

Rovněž pro tuto překážku v práci na straně zaměstnance platí obecná zásada vyjádřená v ust. § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce, a to, je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy. Překážku v práci je

zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti prokazování existence a délky překážky v práci jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost (například subjekt, u kterého zaměstnanec absolvoval výběrové řízení na pracovní místo, by měl vydat potvrzení o této skutečnosti pro zaměstnavatele zaměstnance).

Pracovní volno při pružné pracovní době

Zvláštní pravidla obecně pro překážky v práci na straně zaměstnance platí v případě, že zaměstnanec pracuje v pružném rozvržení pracovní doby. Speciální úprava překážek v práci na straně zaměstnance platí v návaznosti na principy pružného rozvržení pracovní doby. V rámci pružné pracovní doby má zaměstnanec možnost si sám stanovit počátek a konec pracovních směn a vzhledem k tomu nemůže být určitá skutečnost považována za překážku v práci na jeho straně, když zaměstnanci v podstatě ve výkonu práce nebrání, jelikož pracovat v daném okamžiku v rámci volitelné pracovní doby nemusí a může směnu odpracovat v jiném úseku volitelné pracovní doby. Překážky v práci na straně zaměstnance se posuzují jako výkon práce tehdy, zasahují-li do základní pracovní doby a zasáhnou-li do volitelné pracovní doby, jako výkon práce se neposuzují a neposkytuje se za ně ani náhrada mzdy. Uvedené však má výjimky a jednou z těchto výjimek jsou překážky v práci na straně zaměstnance, které jsou vymezeny přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno. V takovém případě se dle ust. § 97 odst. 2 zákoníku práce jako výkon práce posuzuje celá tato doba. O překážku v práci na straně zaměstnance, které je předem vymezeno přesnou délkou nezbytně nutné doby, se jedná také právě v případě překážky uvedené v bodě 11 přílohy k nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. (vyhledání nového zaměstnání). Zde je pevně stanoveno, že pracovní volno se poskytne nejvýše na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.



Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)

- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)