

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

Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Za účelem vyhledání nového místa (zaměstnání) před skončením (stávajícího) pracovního poměru může zaměstnanec požádat dosavadního zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna a ten je povinen jeho žádosti vyhovět. Pracovní volno se poskytuje bez ohledu na způsob skončení pracovního poměru, tedy když má skončit na základě výpovědi dané zaměstnavatelem či naopak na základě výpovědi dané zaměstnancem, nebo má skončit dohodou. Nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového pracovního místa vzniká zaměstnanci i tehdy, jestliže byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, a jeho skončení k určitému dni tak bylo stanoveno předem. [1],[2]

Neplacené volno

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, tedy neplacené volno, před skončením pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců (a to i když je skutečná výpovědní doba event. na základě ujednání zaměstnavatele a zaměstnance delší). Za každý týden výpovědní doby, která činí 2 měsíce, vzniká zaměstnanci nárok na 1 půlden neplaceného volna.

Organizační nebo zdravotní důvody: Placené volno

Ve stejném rozsahu (tedy 1 půlden volna za 1 týden výpovědní doby) je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno, a to s náhradou mzdy nebo platu, tedy placené volno, před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů.

Slučování volna

Pracovní volno, a to zpravidla osm půldnů, může zaměstnanec vyčerpat kdykoliv během výpovědní doby (fiktivní výpovědní doby). Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Zaměstnanec si pak může vybrat např. jednorázově 1 den volna za 2 týdny namísto dvakrát 1 půldne. Není podmínkou čerpat pravidelně každý týden jeden půlden, ale se souhlasem zaměstnavatele to může být např. 1 den za 2 týdny, 2 dny za 4 týdny atp.

Povinnost prokázání účelu

Pracovní volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu s tím, že půlden v týdnu je maximum, které si může zaměstnanec nárokovat. Rozsah volna určuje zaměstnavatel a přihlíží přitom k podmínkám zaměstnance.

Záleží na zaměstnavateli, zda bude na zaměstnanci požadovat, aby mu účel, k němuž pracovní volno směřuje, prokázal (aby tedy prokázal jednání s jiným zaměstnavatelem, agenturou práce, úřadem práce apod.). Požaduje-li to zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen prokázat kdy a jakou dobu vedl jednání o novém zaměstnání, protože volno k vyhledání zaměstnání je volnem účelově určeným. Z toho lze dovodit, že v případě, kdy již zaměstnanec má zajištěné nové pracovní místo, nemá již nárok na poskytnutí pracovního volna, případně má nárok jen do doby, než si zajistí nové zaměstnání s tím,

že na za zbývající dobu už mu nárok na volno nevznikne. Ovšem neplatí to absolutně, když např. zaměstnanec prokazatelně potřebuje s novým zaměstnavatelem ještě dohodnout další podmínky nové práce a nemůže tak učinit mimo svou pracovní dobu.

Závěr

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu 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. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Richard W. Fetter

[1] Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání, resp. případně jen jeho poměrná část (kratší než půlden), a to jako pracovní volno neplacené, tedy bez náhrady mzdy či platu, resp. právo na něj, se uplatní i při jiném způsobu skončení pracovního poměru než dohodou nebo výpovědí. Z logiky věci se však rozhodně neuplatní při okamžitém zrušení pracovního poměru – zaměstnanec nemá žádný časový prostor, aby pracovní volno čerpal. I přes dikci příslušného ust. bodu 11 přílohy k nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. (stanovícího podle ust. § 199 odst. 2 zákoníku práce okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) odvozuji délku pracovního volna od výpovědní doby lze uplatnit právo na neplacené pracovní volno i při skončení (resp. před skončením) pracovního poměru sjednaného na dobu určitou uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru; spíše ojediněle to bude při rozvázání pracovního poměru jeho zrušením ve zkušební době, nicméně v praxi záleží především na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud však mezi projevem vůle skončit pracovní poměr ve zkušební době a jeho faktickým ukončením je časový odstup (tedy je v oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době uveden pozdější termín skončení pracovního poměru a nikoliv den doručení oznámení o zrušení pracovního poměru), který umožňuje využít právo na pracovní volno, není důvodu, aby nebylo poskytnuto.

[2] Srovnej Drexlerová, J.: Nárok zaměstnance na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání, Průvodce pracovními předpisy č. 10/2013.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)

- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)