

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

Pracovní volno podle § 128 zákoníku práce (svatba, narození dítěte, vyšetření ve zdravotnickém zařízení aj.)

Zákoník práce obsahuje ve svých ustanoveních §§ 127 a 128 úpravu překážek v práci na straně zaměstnance, které vznikly výhradně ze závažných osobních důvodů, tzv. důležité osobní překážky v práci. Pro lepší orientaci se lze v teorii (Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, MU 1997) setkat s rozdělením těchto překážek podle jejich charakteru a rozdílnými právními následky. První skupinu tvoří tzv. obligatorní osobní překážky upravené v § 127 zákoníku práce, druhou skupinou jsou tzv. jiné důležité překážky v práci upravené v § 128 zákoníku práce a ve vládním nařízení č. [108/1994](#) Sb.

Zákoník práce obsahuje ve svých ustanoveních §§ 127 a 128 úpravu překážek v práci na straně zaměstnance, které vznikly výhradně ze závažných osobních důvodů, tzv. důležité osobní překážky v práci. Pro lepší orientaci se lze v teorii (Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, MU 1997) setkat s rozdělením těchto překážek podle jejich charakteru a rozdílnými právními následky. První skupinu tvoří tzv. obligatorní osobní překážky upravené v § 127 zákoníku práce, druhou skupinou jsou tzv. jiné důležité překážky v práci upravené v § 128 zákoníku práce a ve vládním nařízení č. [108/1994](#) Sb. Třetí skupinu tvoří tzv. fakultativní osobní překážky v práci. V dnešním příspěvku se budeme zabývat pouze druhou skupinou případů, tedy jinými důležitými překážkami v práci.

Jedná se o takové situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby a zaměstnavatel mu poskytne pracovní volno. Vládním nařízením č. [108/1994](#) Sb. je stanoveno, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se toto pracovní volno poskytuje a kdy a v jakém rozsahu přísluší zaměstnancům po dobu tohoto pracovního volna náhrada mzdy. Tato zákonná pravidla mohou být v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech rozšířena, zejména lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy, popřípadě rozšířit okruh o další případy, kdy zaměstnanci vznikne nárok na pracovní volno, popřípadě na náhradu mzdy. Náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělků. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, pokud nebylo možné provést vyšetření mimo pracovní dobu. Dalším případem, kdy se poskytuje zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy je narození dítěte manželce (družce) zaměstnance, pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

Pracovní volno se poskytuje zaměstnanci, který doprovází rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy. Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy se poskytuje

pracovní volno jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce.

Při úmrtí rodinného příslušníka se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy, a to dva dny při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob, jeden den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob, na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Na vlastní svatbu se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy na dva dny, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na jeden den k účasti na svatebním obřadu při svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy při svatbě rodiče.

Dalším důvodem poskytnutí pracovního volna je při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Tomu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den při stěhování v téže obci a při stěhování do jiné obce nejvýše na dva dny; jde-li o stěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu v případě nepředvídaného přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne též zaměstnanci těžce postiženému na zdraví v případě, že mu byla cesta do zaměstnání (nehromadným dopravním prostředkem) znemožněna z povětrnostních důvodů. Pracovní volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den.

Při vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru se poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) zákoníku práce.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

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

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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 pracovněprávního vztahu – 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](#)