

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

Žením se, potřebuji placené volno

Tento rok nadělil českým zaměstnancům 254 pracovních dnů a 12 dnů svátků. Jen osm z nich bude placených, zbylé čtyři totiž připadnou na víkendy. Pokud si zaměstnanec nárokuje jiné pracovní volno, musí k tomu mít skutečně důvod.

Kromě víkendů, svátků a dovolené chce mít zaměstnanec volno také kvůli některým osobním záležitostem, jako je vlastní svatba, úmrtí v rodině, přestěhování nebo návštěva lékaře. Kromě toho má právo na poskytnutí odpovídajícího pracovního volna i v případě školení a studia při zaměstnání, pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, mateřské a rodičovské dovolené, výkonu veřejné funkce, základní vojenské a civilní služby.

Ošetření u lékaře a dárčovství

V případě vyšetření nebo ošetření u lékaře musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout pracovní volno, ale jen na nezbytně nutnou dobu. To znamená po dobu cesty k lékaři a zpět a za dobu strávenou ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, jež si sám zvolil a je nejbližší jeho bydlišti nebo pracovišti. Navíc je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout. Pokud v takovém případě zaměstnanec nemohl lékaře skutečně navštívit mimo pracovní dobu, dostane za takto strávený čas náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Když se nechá ošetřit u vzdálenějšího lékaře, kterého si vybral, poskytne mu zaměstnavatel pracovní volno pouze za dobu, po kterou by trvalo ošetření jako v prvním případě. Na zbývající část mu umožní pracovní volno také, ale bez náhrady mzdy. Pokud je zaměstnanci poskytnuto volno například pro darování krve (kostní dřeň a podobně), náleží mu za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. "V případě, že k odběru nedojde, je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno jen na prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci - například na cestu tam a zpět," podotýká advokát Aleš Růžička. Zaměstnanec je povinen tuto překážku v práci a dobu jejího trvání zaměstnavateli prokázat, on je naopak oprávněn vyžádat si příslušné potvrzení vydané zdravotnickým zařízením.

Stěhování zaměstnance a hledání místa

Zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovní volno i v případě přestěhování zaměstnance. Kdo se stěhuje v rámci téhož města, má nárok nejvýše na jeden den pracovního volna. Při stěhování do jiného města nejvýše na dva dny. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku mu náleží jen v případě, že jde o stěhování v zájmu zaměstnavatele (třeba při stěhování do místa, které je místem výkonu práce zaměstnance). V případě stěhování manželů tak může vzniknout jednomu z nich nárok na pracovní volno s náhradou mzdy a druhému bez náhrady mzdy. Pokud někomu končí pracovní poměr, má nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy kvůli hledání nového místa. Jde nejvýše o jeden půlden v týdnu po celou výpovědní dobu. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů nebo z důvodu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance mu náleží stejné pracovní volno, ale s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Se souhlasem zaměstnavatele lze tato volna slučovat.

Celý text článku naleznete [zde](#).

