

Šéf může překazit dovolenou aneb Kde končí práva firem a začíná šikana

-TEXT- ALŽBĚTA VEJVODOVÁ

Dovolená není samozřejmost. Firma ji může zaměstnanci zrušit těsně před odjezdem, nebo ho dokonce odvolat z už probíhajícího zájezdu. Toto právo dává zaměstnavatelům zákoník práce, avšak bez toho, že by přesně stanovil, za jakých okolností a jakým způsobem to může udělat. Je tak jen na zaměstnavatelích, jak svého práva využijí.

Odvolat zaměstnance z dovolené může šéf první den volna i kdykoliv v jeho průběhu. Zákoník práce je v tom nijak neomezuje. Právníci ale radí, aby takové rozhodnutí firmy dobře vážily. Sahat by k němu měly jen v případě, že se změnily okolnosti, za nichž předtím zaměstnavatel termín dovolené stanovil.

„Musí se jednat o zcela výjimečné a náhle provozní okolnosti, kterých si zaměstnavatel nemohl být vědom v době určení termínu dovolené. Mělo by se jednat o situace, jež nelze vyřešit bez zaměstnance, který měl čerpat dovolenou,“ vysvětluje specialistka na pracovní právo Nataša Randlová z advokátní kanceláře Randl Partners.

Nezvedat telefony

Zákoník práce jednoznačně nestanovuje ani způsob, jakým by měl podnik pracovníka o zrušení naplánované dovolené vyrozumět. Pro ochranu svých zájmů by ale měla firma zvolit takovou formu sdělení, která je prokazatelná jak co do obsahu, tak do doby doručení. Když je zaměstnanec ještě v práci, může to být třeba i e-mail s potvrzením o přečtení nebo předání informace před svědky.

Když už ale pracovník odcestuje, může být těžké ho zastihnout a odvolání z dovolené mu oznámit. Podniky totiž své lidi rozhodně nemohou nutit, aby byli neustále k zastížení. Zaměstnanec vůbec nemusí ve svém volnu zvedat šéfovi telefon ani reagovat na e-maily. „Služební telefon může ponechat po celou dobu dovolené vypnutý a za toto jednání nelze zaměstnance nijak sankcionovat,“ připomíná Randlová a dodává: „Neustálá kontrola mobilního telefonu či e-mailu by šla zcela proti účelu dovolené, kterým je umožnit zaměstnanci si na chvíli oddechnout od pracovního procesu.“

Jaký způsob komunikace se zaměstnancem firma zvolí, je jen na ní. Prakticky ale může být prokazatelné doručení oznámení o odvolání z volna neřešitelný problém.

Zpáteční lístek zaplatí firma

Navíc když firma zaměstnanci dovolenou zruší nebo ho z ní odvolá, musí mu proplatit všechny vzniklé náklady, jako jsou například zpáteční letenky pro něj i jeho rodinné příslušníky, stornopoplatky od cestovní kanceláře nebo dopravce, poměrná část ceny zájezdu za dobu, kterou zaměstnanec nevyužil, a podobně. V případě, že pracovník své volno jen přerušil a po splnění úkolu se vrací do dovolenkové destinace, musí mu zaměstnavatel zaplatit i náklady na tuto zpáteční cestu.

Proplacení nákladů ale neběží zcela automaticky. Zaměstnanec k tomu nejprve musí svého šéfa vyzvat a musí mu dodat doklady, jimiž prokáže skutečnou výši výdajů. „Pokud by vznikl spor o výši vynaložených nákladů, respektive o to, co do nich má být zahrnuto, musel by zaměstnanec zaměstnavatele zažalovat o určení výše nákladů u soudu,“ radí Richard Kolibač ze Státního úřadu inspekce práce. Spor může snadno vzniknout třeba kvůli momentu, od něž má firma povinnost náhradu nákladů za zrušenou dovolenou zaměstnanci poskytnout. Nárok totiž vzniká až ve chvíli, kdy má pracovník termín volna od šéfa písemně potvrzený. „Termín dovolené stanovený pouze v rozvrhu dovolených tímto určením není,“ upozorňuje advokátka spolupracující s bpv Braun Partners

Číst pracovní maily zaměstnanec na dovolené nemusí. Služební telefon může nechat vypnutý. Odvolat zaměstnance z dovolené tak není pro firmy snadné.

Lucie Kalašová. Písemné potvrzení dovolené by měl podle zákoníku práce zaměstnanec od firmy dostat alespoň 14 dní před nástupem na dovolenou. V praxi se to ale často dělá jen několik málo dní, nebo dokonce hodin před plánovaným odjezdem.

Případné náklady k proplacení si firma nemůže účelově snížit kupříkladu tím, že by svým lidem preventivně nařizovala, aby trávili volno v Česku a nevjížděli za hranice. „Součástí práva zaměstnance na dovolenou je i právo se svobodně rozhodnout, jakým způsobem a kde bude tuto dovolenou trávit,“ připomíná Nataša Randlová.

Celkově se tak mohou výdaje, které zaměstnavatel s odvoláním zaměstnance z jeho volna má, snadno vyšplhat do desetitisíců. „I proto zaměstnavatelé v praxi hledají spíše jiné a méně nákladné řešení,“ uvádí vedoucí mzdové účtárny pracovní agentury ManpowerGroup Petra Fuhrmannová. V kancelářských profesích je tak například možné zaměstnanci dovolenou přerušit, ale nestahovat ho zpět do sídla firmy. Pracovní úkoly pak pracovník vyřeší on-line, ke komunikaci s kolegy nebo klienty může využít třeba konferenční telefonní hovor nebo skupinový chat. Za čas strávený prací pak firma zaměstnanci zaplatí jeho běžnou mzdu.

Volno se neproplácí, ale ani hned nepropadá

Ač se to může zdát jednoduché, zkušenosti inspekce práce a právníků ukazují, že mezi zaměstnanci i jejich šéfy panuje o dovolených řada mýtů. Jedním z nich je například to, že si termín, kdy bude volno čerpat, určuje sám zaměstnanec a jeho šéf to musí respektovat. Jenže právě to je omyl. „Určení termínu čerpání dovolené je výhradně na zaměstnavateli, s ohledem na jeho provozní potřeby,“ zdůrazňuje Kolibač.

Zákoník práce podnikům stanoví jen několik podmínek, které by měly při plánování volna dodržovat. Tak například alespoň jedno čerpání dovolené, které firma stanoví, musí činit nejméně dva týdny v kuse. S plánováním dovolené na kratší úseky musí zaměstnanec výslovně souhlasit a dát to šéfovi nejlépe písemně.

Zároveň také platí, že při plánování volna by měla firma přihlídnout k oprávněným zájmům zaměstnance. „Oprávněným zájmem je nepochybně fakt, že zaměstnanec je rodičem nezletilého potomka, který je školou povinný,“ upozorňuje Kalašová. Rodiče tak mohou po zaměstnavateli přednostně žádat dovolenou na období prázdnin.

Čerpat dovolenou je možné i ve zkušební době. I za takové odpracované dny totiž zaměstnanci vzniká

nárok na volno. Obecně platí, že nárok na dovolenou vzniká každému, kdo pro podnik odpracoval alespoň 60 dní v jednom roce. Pokud není tato podmínka splněna, může zaměstnanci vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném roce. Firma může poslat pracovníka na prázdniny i v případě, že mu zatím nárok na dovolenou nevznikl, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec podmínky splní do konce roku.

Nevyužitá dovolená se proplácí jen při skončení pracovního poměru. Jinak ale nárok na volno jen tak nepropadá. Promlčí se až za tři roky.

Určit termín čerpání dovolené by měl podnik vždy tak, aby ji pracovník stihl vyčerpat ještě v tom kalendářním roce, za nějž mu přísluší. Pustit na dovolenou vás zaměstnavatel nemusí jen v případě, že tomu brání naléhavé provozní důvody – třeba že má nedostatek lidí a bez vaší práce by nezvládl splnit důležitou zakázku, nebo by dokonce musel odstavit výrobní linku. Nevycherpaná dovolená se pak automaticky převádí do dalšího roku. Pokud šéf volno nenaplňuje ani v dodatečném termínu do 30. června následujícího roku, může si teprve tehdy termín dovolené určit zaměstnanec sám.

„Zaměstnanci se často domnívají, že pokud si dovolenou nemají kdy čerpat nebo ji čerpat nechtějí, mohou si ji nechat proplatit,“ upozorňuje Fuhrmannová. Jenže takovou povinnost podniky nemají. Zaplatit nevyužité dny volna jim zákoník práce nařizuje jen v případě, že si je zaměstnanec nestihl vybrat před ukončením pracovního poměru.

Když pracovní poměr trvá, zůstává i nárok na nevyčerpanou dovolenou. Nepropadá ani s koncem roku, jak to pracovníkům někdy podsouvají zaměstnavatelé. „Promlčuje se až v obecné promlčecí době tří let,“ upřesňuje Kalašová. Z pohledu zákona je přitom jedno, zda jde o volno poskytnuté podle zákoníku práce, nebo jde o ‚týden navíc‘, který firmy často nabízejí jako benefit. Za chyby při určování dovolených může podnikatele stihnout pokuta až 200 tisíc korun.

Připraveno ve spolupráci s měsíčníkem Právní rádce.