

VOLNO NA TÁBOR

S blížícím se obdobím letních prázdnin se často objevují otázky týkající se uvolňování zaměstnanců na dětské tábory a sportovní soustředění. Tato problematika je upravena novelou Zákoníku práce zákonem č. 285/2020 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 1. 2021. Konkrétně se jedná o § 203a, který se týká pracovního volna souvisejícího s akcemi pro děti a mládež. Zaměstnanci je poskytnuto volno z důvodu obecného zájmu a nárok na toto volno vzniká v nezbytně nutném rozsahu.

V této otázce platí jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele určitá pravidla, které je nutné splnit. Proto se v následující části zaměříme na to, jaké podmínky musí zaměstnanec splnit, aby mu vznikl nárok na toto volno, a jaké jsou podmínky pro zaměstnavatele.

Podmínky pro zaměstnance

Zaměstnanec může čerpat volno v rozsahu maximálně 3 týdnů v jednom kalendářním roce. Z toho jeden týden je plně placený, zatímco zbývající dva týdny jsou omluvenou neplacenou překážkou v práci. Před zmíněnou novelou zákoníku práce tomu bylo tak, že se jednalo o neplacené překážky v práci na straně zaměstnance v celém rozsahu. Placená náhrada mzdy podléhá veškerým zákonným odvodům jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Zaměstnanec musí na dané akci zastávat roli vedoucího tábora pro děti a mládež nebo sportovního soustředění, zástupce vedoucího pro věci hospodářské a zdravotní, oddílového vedoucího, vychovatele, instruktora nebo středního zdravotnického pracovníka. Dále musí soustavně a bezplatně pracovat s dětmi nebo mládeží po dobu minimálně jednoho roku před uvolněním.

Tábor nebo sportovní soustředění musí být pořádáno právnickou osobou registrovanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let. Tato organizace zároveň musí práci s dětmi a mládeží uvádět jako svoji hlavní činnost. Zaměstnanec musí tuto skutečnost prokázat zaměstnavateli, ideálně ve své žádosti o volno. Žádost by měla obsahovat všechny potřebné informace, včetně potvrzení od pořadatele dané akce.



Podmínky pro zaměstnavatele

Zaměstnavatel může odmítnout poskytnutí volna, pokud by to znemožnilo nebo vážně ohrozilo provoz společnosti. Zákon zde tuto situaci popisuje jako provozní důvody, které však nejsou dále specifikovány. V tomto případě záleží na konkrétní situaci a nastavení ve společnosti.

Zaměstnavatel má také možnost požádat o kompenzaci náhrady mzdy pro uvolněného zaměstnance. Prostřednictvím předepsaného formuláře, který zveřejňuje Česká správa sociálního zabezpečení, může spolu s dokladem o výplatě náhrady mzdy a doložením nároku na volno ze strany zaměstnance podat žádost o kompenzaci na místně příslušnou pobočku ČSSZ podle sídla společnosti (PSSZ, MSSZ, OSSZ). Žádost o kompenzaci lze podat do tří let od data výplaty zaměstnanci.

Jako poslední bod v této problematice je nutné zmínit, že náhradu mzdy je možné poskytnout maximálně ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, v němž je pracovní volno poskytnuto. V roce 2022 činila tato částka celkem 39 306 Kč. Zaměstnavateli je kromě náhrady mzdy hrazeno také pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Oficiální formulář, který zaměstnavatel musí doložit v případě žádosti o refundaci mzdy a z ní plynoucích odvodů zaměstnance je dostupný zde <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zoupm>.

ASB Group Payroll Team

Lucie Popelíková
Payroll Consultant

E: lpopelikova@asbgroup.eu

Phone: +420 224 931 366