

Týden placeného pracovního volna na tábory

Zaměstnanci, kteří působí jako vedoucí na táborech a akcích pro děti a mládež, mohou od počátku roku 2021 čerpat týden (5 pracovních dnů) pracovního volna s náhradou mzdy či platu za kalendářní rok. Jak na to? Bližší informace přináší tento článek, v kterém najdete i vzor žádosti zaměstnavateli.

O poskytnutí volna žádá zaměstnanec svého zaměstnavatele, zaměstnavateli pak vyplacenou náhradu mzdy refunduje příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ). Podmínkou poskytnutí tohoto volna je mj. skutečnost, že **zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží** a že tomu **nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele**.

Až tři týdny neplaceného volna

Zaměstnanci, kteří působí jako vedoucí na táborech pro děti a mládež, mají možnost využít až 3 týdnů neplaceného volna v kalendářním roce podle § 203, odst. 2 písm. h) zákoníku práce. Podmínkou poskytnutí tohoto volna je opět skutečnost, že tomu nebránily vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží (v souvislosti s táborem, na který žádal o poskytnutí pracovního volna). Tato úprava je v zákoníku práce již dlouho a platí i nadále.

Nově od roku 2021 také jeden týden placeného volna

Zákoník práce však od 1. ledna 2021 navíc přinesl zásadní novinky:

- **Za 1 týden** (tj. 5 pracovních dní) ze zmíněného max. třítýdenního pracovního volna **v kalendářním roce může zaměstnanec získat náhradu mzdy od státu** (náhradu mzdy/platu vyplácí zaměstnavatel, o refundaci pak následně zaměstnavatel žádá u OSSZ) - viz. § 203a) zákoníku práce.
- Možnost až 3 týdnů volna (z toho 1 týden s náhradou mzdy) v kalendářním roce lze nově uplatnit také pro vedoucí sportovních soustředění dětí a mládeže - viz. §203, odst. 2 h) zákoníku práce.

Kdo má na placené volno nárok?

Nárok je definován v §203, odst. 2 h) zákoníku práce takto:

“... h) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Zaměstnanci přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce, ...”

S výjimkou táborů pro zdravotně postižené děti a mládež musí zaměstnanec v žádosti o placené pracovní volno prokázat, že po dobu min. 1 roku před táborem či soustředěním soustavně a bezplatně pracoval s dětmi nebo mládeží, a to pod hlavičkou organizace pořádající tábor či soustředění. Tato organizace musí být právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob alespoň 5 let, práce s dětmi a mládeží musí být hlavní činností této organizace (viz. § 203a zákoníku práce).

Nárok na proplácení někdy není

Zákoník práce neukotvuje nárok pracovního volna (a tedy ani refundovaného týdne placeného volna) např. pro tyto skupiny zaměstnanců:

- pro instruktory vzdělávacích a kvalifikačních akcí, tedy ve skautském světě např. pro instruktory čekatelských a vůdcovských lesních kurzů (slovo “instruktor” zákoník práce používá ve významu praktikant, pomocný vedoucí na dětském táboře nebo sportovním soustředění)
- pro vedoucí táborů, kterých se účastní děti a mládež bez přímé návaznosti na celoroční činnost (“komerční tábory”).

Zaměstnavatel může dle vlastní úvahy, možností a vnitřních pravidel rozhodnout o poskytnutí pracovního volna i tomu zaměstnanci, který na takové volno dle zákoníku práce nemá nárok. V praxi takoví zaměstnavatelé jsou sice spíše světlou výjimkou, ale existují.

Jak o pracovní volno s náhradou mzdy požádat?

1

Zaměstnanec podá žádost zaměstnavateli o pracovní volno na tábor

Žádost nemá předepsanou formu, lze vyjít z následujícího vzoru obsahujícího všechny potřebné náležitosti:

- [Žádost o poskytnutí pracovního volna](#)

Pozn.: Formulace v přiloženém vzoru žádosti přímo odkazují na textaci zákona, tak aby poskytly jasný důkaz zaměstnavateli (a OSSZ), že žadatel (skautský vedoucí) a pořadatel (skautské středisko) splňují všechny zákonné požadavky pro žádost o pracovní volno na tábor. Textace vzoru žádosti je zároveň prodiskutována s Českou radou dětí a mládeže, která ji v tomto znění bude šířit mezi další členské organizace ČRDM. Cílem je usnadnit práci jak zaměstnavatelům, tak i pracovníkům OSSZ při zavádění této nové úpravy. Z tohoto důvodu doporučujeme tuto textaci v žádosti ponechat a najít si v ní své místo (např. hospodář = “zástupce vedoucího tábora/soustředění pro věci hospodářské”, oddílová rádkyně = “vychovatel na táboře/soustředění” atd.). Dále lze volitelně k žádosti přiložit vytisknutý záznam z veřejného rejstříku potvrzující skutečnosti o právnické osobě pořadatele tábora.

V žádosti musí být patrné následující skutečnosti:

- jednoznačná identifikace žadatele (tj. zaměstnance, skautského vedoucího),
- období, na které žádá o pracovní volno,
- v jakém rozsahu z toho žádá o pracovní volno s náhradou mzdy (platu)
- potvrzení o splnění zákonných podmínek žádosti:
 - potvrzení, že pořadatelem tábora je ve veřejném rejstříku zapsaná právnická osoba (tj. skautské středisko), jejíž hlavní činností je práce s dětmi a mládeží a jež existuje nejméně 5 let
 - potvrzení statutárního zástupce skautského střediska o tom, že žadatel/ka pracuje dobrovolnický celoročně minimálně 1 rok před konáním daného tábora v rámci činnosti střediska s dětmi a mládeží
- datum podání žádosti, podpis žadatele

Podle podmínek zaměstnavatele tuto žádost zaměstnanec předá na personálním nebo mzdovém oddělení zaměstnavatele, popř. svému nadřízenému.

[Žádost o poskytnutí pracovního volna](#)

2**Zaměstnavatel schválí přidělení žádaného pracovního volna, resp. jeho placené části**

V případě, že zaměstnavatel shledá žádost zaměstnance jako opodstatněnou dle Zákoníku práce a že zaměstnavateli nebrání v přidělení pracovního volna vážné provozní důvody, potvrdí zaměstnanci plán pracovního volna.

3**Zaměstnanec ve smluvené době a rozsahu čerpá pracovní volno**

Jedete na tábor a pracovní volno úspěšně čerpáte.

4**Dohodnutou část z tohoto pracovního volna (max. 5 pracovních dní) proplatí zaměstnavatel žadateli v běžném výplatním termínu**


Ze zákona je nárokovatelný v kalendářním roce max. 1 týden pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu, a to do výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno.

Pro rok 2021 bude brána jako max. hranice průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí 2020 ve výši 34.611,-- Kč (viz. sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 574/2020 Sb.). Zaměstnavatel se může rozhodnout i pro poskytnutí náhrady mzdy přesahující tento zákonný nárok - tato nenároková část náhrady však zaměstnavateli nebude refundována ze strany OSSZ.

5**Zaměstnavatel po vyplacení náhrady mzdy (platu) zaměstnanci podá na příslušnou OSSZ žádost o refundaci zákonem nárokovatelné náhrady**

Přiloží při tom doklad o vyplacení náhrady mzdy zaměstnanci a o splnění zákonných požadavků ze strany zaměstnance (toto potvrzuje původní žádost zaměstnance).

Zaměstnavatel může OSSZ žádat o refundaci nejpozději do 3 let od vyplacení náhrady mzdy zaměstnanci.

Další podrobnosti o tom, kde a jak žádat o refundaci, najdou zaměstnavatelé ve sdělení ČSSZ: www.cssz.cz/web/cz/refundace-nahrady-mzdy. 

6

O žádosti zaměstnavatele o refundaci náhrady mzdy (platu) rozhodne ČSSZ ve správním řízení

Toto řízení je zahájeno dnem, kdy žádost zaměstnavatele dojde na místně příslušnou OSSZ.

7

Zaměstnavatel dostane proplacenou náhradu

Shledá-li OSSZ žádost zaměstnavatele úplnou a v souladu se zákonnou úpravou, proplatí zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy zaměstnance do výše zákonného nároku

Citace zákonné úpravy platné od 1.1.2021

§203a - Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež

(1) Pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze, pokud se jedná o akci pořádanou právnickou osobou, a) zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a b) práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností. Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.

(2) Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

(3) Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu; nehradí se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.

Děkujeme bratru Janu Farskému - Bagymu za jeho zásadní přínos pro uvedení této novely zákoníku práce do života. Rovněž děkujeme i všem dalším, kteří se na vzniku novely podíleli, či podpořili její schválení. Tuto novou úpravu vnímáme jako gesto ocenění významu dobrovolné práce pro společnost a věříme, že bude vítanou podporou pro část skautských vedoucích.