Free days a další typy volna podobající se dovolené

Zaměstnavatelé vědomi si ne příliš jednoduché situace panující na trhu práce se snaží všemožnými způsoby udržet stávající, a nebo naopak nalákat nové zaměstnance, formou všemožných benefitů.

Pamatuji si jednu zajímavou větu učitele z mých studií na VUT Brno. Znělo to nějak takto: „*Od určité výše mzdy/platu vás přestanou peníze zajímat a zajímá vás daleko více vaše volno, váš čas.“* Napadá mě ještě jeden příměr, který vyjádřil filosof Seneca v jednom z prvních dopisů svému příteli Luciliovi, jež by se dal shrnout jednou větou asi takto: „*Čas je to nejcennější, co máme“!*

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnancům přidat nějaký ten volný čas navíc, má v podstatě dvě možnosti:

A) Navýšit nad legislativní rámec dovolenou (o týden, o dva nebo nějaký zlomek týdne)
B) Nastolit vlastní typ volna

Občas se v praxi potkávám s touhou zaměstnavatele sice nějakou tu dovolenou zaměstnanci dát navíc, ale zároveň si k tomuto bonusovému nároku specifikovat vlastní pravidla hry (krácení z důvodu nepřítomností atd.).

„Nevýhodou“ A) je samozřejmě kopírování legislativních pravidel dovolené ze Zákoníku práce (dále jen ZP), kde samozřejmě krácení dovolené z titulu nepřítomností stejně jako jiná vlastní v ZP neuvedená pravidla nepřichází v úvahu.

Pojďme se tedy nyní zabývat „časem“, který se rozhodne zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout navíc, ale se svými vlastními pravidly. Jedná se o výše uvedenou možnost B). V praxi se ujal pro takový čas termín free days (volné dny), který bude použit i dále v textu, ale samozřejmě si takové volno pojmenujte, jak se vám zlíbí.

ZP logicky nikterak nebrání zaměstnavatelům dát zaměstnancům free days dle vlastních interních pravidel. Jedná se o nepojmenovanou překážku pohledem ZP a když je nepojmenovaná, je logicky vaše vlastní a dělejte si s ní „co libo“. Dejte jen pozor na nediskriminaci vašich zaměstnanců a aby vše bylo transparentní, pravidla si uveďte ve svém vnitrofiremním dokumentu (vnitřní předpis, kolektivní smlouva atd.). A právě v takovém dokumentu by neměly chybět minimálně tyto nejzásadnější záležitosti, kterými se free days bude řítit:

- Za jakých okolností zaměstnanec získává nárok na free days (př.: když je ve firmě 5 a více let, po vyčerpání veškeré řádné dovolené atd.)
- Čím a jak je tato překážka „hrazena“ (př.: náhrada ve výši 100% průměrného výdělku či jiný díl)

- Co se děje při nevyčerpání free days ke konci roku (př.: převede se vše do dalšího roku, zahodí se, převádí se jen část, proplatí se atd.)
- Krátí se nějak nárok na free days? (př.: nepřítomnosti, neomluvené absence, poměrově vůči délce trvání Pracovněprávního vztahu (dále jen PPV) v roce atd.)
- Co se děje když skončí PPV (proplatí se, neproplatí se, proplatí se jen část atd.)

Závěrem: Pokud si vše ošetříte ve vnitřním předpisu (či jiném dokumentu) tak, jak bylo alespoň rámcově nastíněno, není problém mít pro vaše zaměstnance k dispozici „čas“ navíc, který si jakožto nepojmenovanou překážku dle ZP, řídíte vlastními firemními pravidly.

Tomáš Smutný