



ZKAŽENÁ RADOST Z DOVOLENÉ

JUDr. LADISLAV JOUZA

Nechci předbíhat, ale i nevydařená dovolená může překvapit. Letos budeme již pátý rok využívat velkou výhodu, kterou přinesl nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb (dále NOZ). Nejde o snížení cen rekreačních pobytů, ale o novou právní úpravu. NOZ umožňuje všem, kterým z nejrůznějších důvodů dovolená nepřinese očekávanou radost, částečnou satisfakci. Ovšem jen za určitých podmínek.

NEJMÉNĚ 60 DNŮ

Ale začneme od začátku, přesněji řečeno, od právních předpisů. Abychom mohli odjet (odejít) na dovolenou, musíme splnit zákonnou podmínku uvedenou v zákoníku práce. V kalendářním roce, za který dovolenou požadujeme, musíme odpracovat nejméně 60 dnů. Stačí, když to stihneme do konce roku. Nemusí to být do dne nástupu na dovolenou. Týká se to i mateřské dovolené. Ta se pro tyto účely považuje za výkon práce. Proto celou dovolenou může čerpat i matka dítěte, která v roce neodpracuje ani jediný den. Stačí, aby jí mateřská dovolená skončila tak „šikovně“, že její délka bude v kalendářním roce nejméně 60 dnů.

NÁSTUP NA DOVOLENOU

Další podmínka pro vznik práva na dovolenou se ještě moc nevžila, i když platí již řadu let. Nástup dovolené vždy určuje zaměstnavatel. Nestačí, když zaměstnanec oznámí šéfovi, že si „zítra bere dovolenou“. Zaměstnavatel by měl vypracovat plán dovolených a v něm sladit oprávněné zájmy zaměstnance (jako např. rodinná situace, péče o děti) se svými, tedy zaměstnavatele (např. s výrobními možnostmi, provozními důvody). Dovolenu by měl určit nejméně 14 dnů před jejím čerpáním.

ÚHRADA STORNOPOPLATKŮ

Zaměstnavatel má právo změnit určený nástup na dovolenou nebo odvolat zaměstnance z dovolené v případě, změní-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen. Jedná se o jeho výjimečné právo, aby mohl zajistit plnění svých úkolů.

Zaměstnavatel je však v tomto případě povinen uhradit náklady, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly. Jedná se zejména o cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště nebo na pracoviště, stornovací poplatky cestovních kanceláří, má-li zaměstnanec zakoupen zájezd apod. Povinnost hradit náklady zaměstnavatelem však vzniká pouze v případě změny určeného termínu čerpání dovolené.

ZAMĚSTNANEC SI URČÍ NÁSTUP

Jedině ve dvou případech si může zaměstnanec určit nástup dovolené sám. Chce-li ji nastoupit bezprostředně po skončení mateřské dovolené (ještě před rodičovskou dovolenou) anebo tehdy, neurčí-li zaměstnavatel nástup na dovolenou nevyčerpanou z předcházejícího roku do konce června roku aktuálního. Tuto podmínku zaměstnava-

tel splní, i když určí nástup dovolené třeba až na prosinec. Pokud tak neučiní, stačí, když zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že si bere dovolenou.

DÉLKA DOVOLENÉ

je určena zákonem. Zaměstnanci tzv. nepodnikatelského subjektu (veřejná správa, územní samosprávné celky apod.) mají pětítýdenní dovolenou a zaměstnanci podnikatelských firem (např. obchodní korporace, družstva) mají nejméně čtyřtýdenní dovolenou. Důležité je podtrhnout slovo „nejméně“, neboť jejich zaměstnavatel jim může dát dovolenou delší. Záleží zejména na jeho finančních možnostech vyplývajících z podnikatelských schopností. Navýšení může oznámit ve vnitřním předpise, který sám vydá, nebo v kolektivní smlouvě. Přitom musí dbát na zákaz diskriminace a dodržování rovnosti. Delší dovolená přímo ze zákona náleží pedagogickým pracovníkům a učitelům.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Pozor však na krácení dovolené. Budeme-li nemocní v kalendářním roce déle než 100 dnů, zaměstnavatel krátí výměru dovolené o jednu dvanáctinu. Nepříjemného překvapení se rovněž mohou dočkat různí zahálkové, kterých však našťastí není mnoho. Za jeden den neomluvené absence jim zaměstnavatel může krátit dovolenou až o 3 dny. Přitom kratší zameškání práce (např. pozdní příchody na pracoviště) se sčítají.

NEVYDAŘENÁ DOVOLENÁ

Když už máme všechny zákonné podmínky splněné, dovolenou čerpat můžeme. Ale jak jsme již naznačili v titulku, dovolená se vydařit nemusí a nebude to naší vinou. Na to pamatuje NOZ. Když jsme si již při uzavírání smlouvy o zájezdu (dříve cestovní smlouvy) sjednali určité podmínky, které nebyly splněny, můžeme se dočkat satisfakce. NOZ zaručuje nárok na náhradu škody, byla-li občanovi v rozporu se zněním smlouvy způsobena nehmotná újma za narušení dovolené. Cestovní kancelář odpovídá za zmaření zážitků z dovolené, které garantovala v cestovní smlouvě. Jedná se např. o zabezpečení, že hotel bude blízko pláže, že nebude v dosahu dálnice nebo zdroje nadměrného hluku, pokoj bude s výhledem na moře a v jeho blízkosti nebude slyšet křik z bazénu až dlouho do noci... Nárok na odškodnění vzniká občanovi, pokud porušení povinnosti z cestovní smlouvy dosahovalo vysoké míry. Výše náhrady se bude posuzovat individuálně s přihlédnutím k řadě okolností, jako je např. intenzita porušení povinnosti ze strany pořadatele zájezdu, vliv na osobní sféru účastníka apod.

Vodítkem při určování náhrady občanovi za zkaženou radost z dovolené je rozhodovací praxe v Německu. Tabulky pro odškodnění jsou tam rozděleny do čtyř skupin: ubytování, jídlo, doprava a ostatní vady. Slevy z ceny zájezdu se pohybují v rozmezí od 10 do 30 %. Např. za zkažené jídlo lze v Německu nárokovat slevu 20–30 % a za chybějící bazén, pokud jej cestovní kancelář zaručila, 10–20 % z ceny zájezdu.

Protože převážná část dovolených bude začínat, lze si jen přát, abychom občanský zákoník a jeho nová ustanovení nemuseli využívat!

Autor článku je expertem v oblasti pracovního práva, advokátem a rozhodcem pracovních sporů.

