

Půlroční volno má potenciál stát se benefitem budoucnosti

Sabatikl může chránit před vyhořením a přispět k rozvoji zaměstnanců. Do českého práva i povědomí zaměstnavatelů si však cestu teprve hledá.

–TEXT– Jan Beránek –FOTO– Shutterstock

Kristo Käärmann v minulém týdnu oznámil, že na čas přerušuje výkon svých manažerských povinností. Spoluzakladatel a výkonný ředitel společnosti Wise, která úspěšně konkuruje velkým bankám v online převodech mezi účty vedenými v jiných měnách, se může pyšnit titulem nejbohatší Estonec. Teď se ale chce věnovat především rodině. Proto nastoupí na tříměsíční, plně placený sabatikl. Nejde o výsadu vysoce postaveného šéfa, ale o pracovní benefit. Wise ho nabízí všem zaměstnancům, kteří ve společnosti působí déle než čtyři roky.

Zatím jde spíš o individuální výhodu

Delší pracovní volno určené k regeneraci, sebevzdělávání či tvůrčí činnosti se začalo šířit zejména z angloamerických univerzit. I česká právní úprava tohoto institutu je spojena výlučně s vysokoškolským prostředím. Podle zákona má každý akademik jednou za sedm let právo na půlroční tvůrčí volno, během kterého mu náleží mzda. Sedmý rok odkazuje k jednomu z původních významů slova sabatikl – Bible o něm hovoří jako o roku, kdy se propouštěli otroci a pole ležela ladem (*více v infoboxu*).

Kde se vzal sabatikl

Označení sabatikl původně vychází z tzv. sabatického roku, známého též jako šmita nebo rok odpočinutí. Dle původní starozákonní tradice měla každý sedmý rok půda odpočívat, což bylo spojeno se zákazem většiny zemědělských prací. Během tohoto roku měly být rovněž odpouštěny dluhy a propuštěni otroci židovského původu. Zemědělská pravidla sabatického roku platí dodnes pro veškerou půdu v Izraeli patřící Židům, avšak často bývají obcházena symbolickým prodejem půdy cizincům. Příští sabatický rok začne v září 2028.

V moderní době představuje pracovní benefit, který se navzdory legislativnímu tichu začíná objevovat i v soukromém byznysu, především díky nadnárodním společnostem. Funguje jako prevence syndromu vyhoření i jako konkurenční výhoda. Mezi českými zaměstnavateli však sabatikl není příliš rozšířen.

„Osobně jsem nárůst nezaznamenala. Nevídám ho moc často ani ve vnitřních předpisech nebo kolektivních smlouvách. Čas od času ho připravujeme pro zaměstnance individuálně, ale rozhodně se to nedá srovnat například s benefitem rozšíření placeného volna v souvislosti s rodičovstvím, dalšími dny navíc nad rámec daný zákonem či s další dovolenou,“ uvádí Nataša Randlová, partnerka v advokátní kanceláři Randl Partners.

Zájem však roste zejména mezi mladšími zaměstnanci. „O sabatiklu slyšíme od klientů jako o benefitu, na který se často ptají kandidáti při pohovorech či juniorní zaměstnanci z řad mladší generace jako na způsob, jak delší dobu cestovat nebo pobývat v zahraničí,“ konstatuje Veronika Kinclová, advokátka ve společnosti Clifford Chance. „Ale častěji než s plošně zaváděným benefitem se se sabatiklem setkáváme stále spíše na individuální a nenárokové bázi.“

Jeden název, mnoho podob

Absence zákonné úpravy otevírá zaměstnancům a zaměstnavatelům dveře k tomu, aby si přesnou podobu sabatiklu mezi sebou dohodli. V praxi se tak pod tímto pojmem může skrývat volno placené, neplacené či částečně placené. „Neplacené sabatikly převažují, ale trend se začíná posouvat směrem k částečně placeným. Firmy si více uvědomují přínos, jaký má dobití baterek pro jejich klíčové zaměstnance,“ přibližuje Tomáš Procházka, partner



Pocit vyhoření zažilo dle výzkumu společnosti Stada více než 60 % Čechů. K potřebné regeneraci zaměstnanců může přispět dlouhodobější pracovní volno.

v advokátní kanceláři Aegis Law. I délka sabatiklu se může v konkrétních případech pohybovat v řádu týdnů, ale i měsíců, a v některých případech dokonce i let.

Právě kvůli této volnosti je podstatné, aby zaměstnavatel se zaměstnanci při poskytování sabatiklu dobře dohodl pravidla. „Důležité bude, zda si ho strany nastaví jako neplacené volno, nebo placené. Toto by mělo být přesně domluveno, aby pak nevznikly dohady – souvisí to i s otázkou placení zdravotního pojištění,“ objasňuje Randlová.

Vhodné je rovněž předem nastavit některé záležitosti související s pracovní pozicí zaměstnance, který sabatikl čerpá. „V případě déle trvajícího sabatiklu je praktické upravit podmínky návratu, popřípadě závazek určité minimální spolupráce a komunikace pro případ nutnosti, například pokud nebylo možné plnohodnotně předat agendu jinému zaměstnanci,“ uvádí Kinclová.

Na určité nástrahy lze narazit zejména v důchodové oblasti. I zde je však možné sabatikl vhodně nastavit. „Pokud zaměstnanec během sabatiklu nedostává plnou výplatu, může to jeho důchod ovlivnit, protože nárok na něj i jeho

Důležité je, zda si strany sabatikl nastaví jako neplacené, nebo placené volno. Toto i další věci by měly být přesně domluveny, aby pak nevznikaly dohady.

výše jsou vázané na příjem ze zaměstnání. Situace každého zaměstnance je ale jedinečná a v důsledku nemusí být dopady v důchodové oblasti zásadní,“ vysvětluje Procházka.

Pestré a flexibilní možnosti nastavení sabatiklu vyvolávají otázku, zda je vůbec žádoucí, aby stát zaváděl závaznou právní regulaci. Oslovení odborníci to spíše odmítají. „Nechala bych to na zaměstnavatelích. Malý zaměstnavatel si toto dovolit nemůže, velký ano – zákoník práce ale platí pro všechny,“ uzavírá Randlová. ■