



SICK DAYS

JUDr. LADISLAV JOUZA

Pro některé čtenáře může být titulek našeho článku nesrozumitelný. V personální praxi se však jedná o aktuální „módní“ záležitost, která jako významný benefit může napomoci zaměstnavatelům k získání nových pracovníků.

Sick days není nic jiného než pracovní volno poskytnuté ke zdravotním účelům, někde se mu říká indispoziční volno. Po jeho dobu platí zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu. Jedná se o významný zaměstnanecký benefit, mezi zaměstnanci velmi oblíbený. Jeho rozsah může být sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zpravidla se jedná o 3 až 5 dnů v průběhu kalendářního roku.

Možnost sjednání pracovního volna v kolektivní smlouvě je podmíněna existencí odborové organizace u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva, kterou jménem zaměstnanců sjedná zaměstnavatel s odborovou organizací, se pak vztahuje na všechny zaměstnance, i když nejsou odborově organizováni. To platí i o pracovním volnu zvaném sick days, které bylo do kolektivní smlouvy zařazeno.

Výhodu v podobě sick days může zaměstnavatel rovněž uvést do vnitřního předpisu, který vydá podle § 305 zákoníku práce (ZP). Tento právní nástroj je pro zaměstnavatele výhodnější, neboť jde o jednostranné opatření, bez součinnosti s jinými subjekty a jejich souhlasu. Zaměstnavatel může pak práva a nároky ve vnitřním předpise měnit na základě svého rozhodnutí.

PRAVIDLA PŘEDEM

Zaměstnavatel by měl předem nastavit pravidla ohlašování čerpaného zdravotního volna v podobě sick days. Volno je poskytováno k vyřešení náhlé zdravotní indispozice zaměstnance, nedá se plánovat předem. Přesto by mělo být jasno, s jakým předstihem, komu a jakým způsobem se čerpání zdravotního volna hlásí, aby nedocházelo k jeho zneužívání. Protože se nejedná o dočasnou pracovní neschopnost, jejíž existenci potvrzuje lékař, nemůže zaměstnavatel v době volna zaměstnance kontrolovat. **Přesto by v případě zjištění zneužití tohoto zdravotního volna mohlo dojít podle předem nastavených pravidel k neposkytnutí nebo snížení náhrady mzdy.** Tyto dny pracovního volna nejsou určeny k relaxaci, sportovním činnostem, nakupování či vyřizování nejrůznějších záležitostí na úřadech.

DODRŽOVÁNÍ ROVNOSTI

Při poskytování tohoto pracovního volna by měl zaměstnavatel dodržovat zásadu rovnosti. **Pokud volno zavede, musí je zaručit všem zaměstnancům, kteří vykonávají srovnatelnou práci.** Nelze poskytovat zaměstnancům rozdílný počet dnů pracovního volna podle určitých hledisek, které si sám stanovil, jako např. délka zaměstnání, věk apod. Nerovné jednání by mohlo být posouzeno jako správní delikt, za který může inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše jednoho milionu korun.

DALŠÍ PRACOVNÍ VOLNO

Poskytování dalších forem pracovního volna nad rámec zákoníku práce je v současnosti pro zaměstnavatele významným benefitem, který může řešit negativní situaci v získávání zaměstnanců. **Jedná se např. o placenou dovolenou delší než zákoníkem práce garantované čtyři kalendářní týdny nebo o možnosti skloubení pracovního a rodinného života.** Svědčí o tom příklady z mnoha firem. „Naši zaměstnanci mají pět týdnů dovolené, rodiče s dětmi do patnácti let mohou využít jeden den neplaceného volna v měsíci a novopečení tatínci pět dní placeného volna nad rámec zákona,“ uvádí Eva Kudynová Klímtová, finanční a personální ředitelka SUDOP Praha.

DELŠÍ DOVOLENÁ

Zákoník práce umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru prodloužil dovolenou, a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Rozsah takové dovolené může být pět nebo třeba i osm týdnů, ZP ji neomezuje. Na rozdíl od dřívější právní úpravy, která vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, současná právní úprava nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. Není tak vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, aby např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u něj déle nebo konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance.

Zaměstnanci podnikatelských subjektů tak mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů. (Jednotná délka dovolené je stanovena i pro pedagogické pracovníky škol a školských zařízení a akademické pracovníky vysokých škol, a to 8 týdnů v kalendářním roce.)

HOME OFFICE A PRACOVNÍ VOLNO

V poslední době se významně rozšířila možnost pracovat z domova (home office). ZP v § 317 písm. b) stanoví, že zaměstnanci, který pracuje podle vlastního rozvrhu pracovní doby (například práce z domova – home office), nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při důležitých osobních překážkách v práci. Výjimky uvádí nařízení vlády č. 590/2006. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší těmto zaměstnancům při svatbě, úmrtí v rodině a při přestěhování. Jedná se o překážky v práci, jejichž obsah a pravidla se posuzují stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

Sick days se při práci z domova neuplatní. Důvodem je, že zaměstnanec pracující z domova si pracovní dobu rozvrhuje sám, podle vlastní situace a potřeb. Nastane-li u něj zdravotní indispozice, jejíž řešení umožňuje právo na sick days, nebude v příslušné době pracovat podle vlastního rozvrhu pracovní doby.

ČINNOST PODLE DOHODY

Obdobně se posuzují důležité osobní překážky v práci u zaměstnanců, kteří pracují podle dohody o pracovní činnosti. Zákoník práce sice stanoví, že na ně není auto-





matický nárok, ale mohou být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednány. Vhodným právním prostředkem je k tomu kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. V současnosti, kdy zaměstnavatelé potřebují nové zaměstnance, může být sjednání uvedených práv účelným benefičním opatřením. ■

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

INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ STŘEDISKA ÚP ČR ROZŠIŘUJÍ SVÉ SLUŽBY

Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR (IPS) ještě více cílí na prevenci nezaměstnanosti a předčasných odchodů žáků a studentů ze škol. Díky aktivní účasti na vzdělávacích akcích v oblasti kariérového poradenství nejen v České republice, ale i v zahraničí získávají poradci IPS nové informace a zkušenosti. Výsledkem je pak mnohem vyšší kvalita poradenských služeb, které klientům v praxi poskytují.

IPS fungují na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR od roku 1994. V současné době jich je po celé ČR zhruba devět desítek. Pomáhají především žákům osmých a devátých tříd základních škol při výběru nejvhodnějšího studijního či učebního oboru. Pokud se člověk obrátí na poradce IPS, dozví se nejen to, o čem konkrétní povolání je, co musí splňovat pro jeho výkon, jaké požadavky mají zaměstnavatelé v konkrétním oboru, ale také to, kde je možné takový obor vystudovat a jaké má reálné šance, že po absolvování studia najde práci. Poradenství nabízí ÚP ČR také těm, kteří už dostudovali, ale chtějí si zvýšit nebo změnit kvalifikaci. V IPS najdou zájemci též informace o jednotlivých typech škol a jejich oborech, o jejich náročnosti, požadavcích na zdravotní stav žáků a počtech přijímaných budoucích studentů. V neposlední řadě se poradci podílejí na organizování přehlídek škol, burz práce nebo veletrhů řemesel.

PRACOVNÍ TRH SE VYVÍJÍ A NA TO JE TŘEBA REAGOVAT

Největší část klientů tvoří už zmínění žáci vycházející ze základních škol. Právě pro ně a jejich rodiče bývá výběr nejvhodnějšího oboru nesnadným úkolem a konečné rozhodnutí pak ovlivní jejich budoucí život po profesní i osobní stránce. Ve hře je mnoho faktorů, proto je nutné, aby je skutečně dobře promysleli. Při zodpovědné volbě povolání je třeba posoudit nejen studijní a osobní předpoklady žáka, ale také poznat trh práce a jednotlivá povolání. Je potřeba si uvědomit, že tak jako se vyvíjí společnost, prochází vývojem i pracovní trh, a přizpůsobit tomu i kariérové poradenství.

V roce 2017 byl zahájen projekt s názvem „Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR“ (PIPS), který spolufinancuje Evropský sociální fond v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Jeho hlavním cílem je zvýšit kvalitu poskytovaných služeb v oblasti kariérového poradenství. IPS tak procházejí modernizací a klientům díky tomu nabídnou nejen prostory splňující požadavky dnešní doby, ale také nové technické a materiální vybavení.