

Metodický pokyn „sick days“

AKTUALIZOVÁNO! Sick days jsou pracovním volnem poskytovaným zaměstnavatelem v době krátkodobé nebo méně závažné zdravotní indispozice zaměstnance, bez nutnosti dokladovat zdravotní stav zaměstnance potvrzením lékaře. Uvedené pracovní volno není v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), ani prováděcích předpisech upraveno. Na základě kolektivní dohody vyššího stupně mohou sick days čerpat státní zaměstnanci, tj. fyzické osoby přijaté do služebního poměru.

Sick days jsou jinou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance v žádném právním předpisu zatím neupravenou. Možnost sjednat nebo stanovit tuto překážku v práci vyplývá z dispozitivní povahy ustanovení zákoníku práce. Toto pracovní volno může být upraveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Rozsah poskytovaného volna a náhrada, která bude zaměstnanci za dobu jeho trvání poskytnuta, není ustanoveními zákoníku práce výslovně limitována. Při sjednávání sick days tedy budou hlavním omezujícím faktorem personální a finanční možnosti zaměstnavatele, ke kterým je při sjednávání sick days nutné přihlížet.

Sick days se obvykle sjednávají v rozsahu 3 až 5 dnů v kalendářním roce a nárok na jejich čerpání se v zásadě nepřevádí do dalších kalendářních let.

V době čerpání sick days by měla být zaměstnanci poskytnuta přiměřená náhrada platu, která mu bude dostatečně kompenzovat ztrátu na výdělků a zároveň zohledňovat zvýšené výdaje zaměstnance související s jeho zhoršeným zdravotním stavem. Proto doporučujeme, aby byla náhrada platu sjednána ve výši alespoň 70 % průměrného výdělků, nejvíce však ve výši průměrného výdělků. Z důvodů uvedených ve větě první tohoto odstavce není vhodné sjednávat sick days bez náhrady platu.

Zaměstnanec má obecně stanovenou povinnost prokázat překážku v práci zaměstnavateli (§ 206 odst. 2 zákoníku práce). Sick days jsou poskytovány k překonání krátkodobé méně závažné zdravotní indispozice zaměstnance, z důvodu které návštěva lékaře obvykle není nutná. Existenci této překážky tedy není možné prokázat potvrzením lékaře. Tento postup by byl navíc i v rozporu s účelem sick days. Proto se vznik této překážky prokazuje pouhým sdělením informace o zdravotní indispozici zaměstnance zaměstnavateli. Vznik překážky v práci zaměstnanec zaměstnavateli oznamuje na pracovišti, telefonicky, emailovou zprávou nebo jiným obvyklým způsobem co nejdříve poté, kdy indispozice nastala.

Sick days v praxi:

a) Sick days a dovolená:

- sick days se pro účely dovolené nepovažují za výkon práce (§ 216 odst. 2 zákoníku práce);

- v době čerpání sick days může být zaměstnanci nařízeno čerpání dovolené, jen je-li o to zaměstnavatel zaměstnancem požádán (§ 217 odst. 4 zákoníku práce).

b) Sick days a nadúvazková přímá pedagogická činnost:

- neodučí-li pedagog přímou pedagogickou činnost z důvodu čerpání sick days, považuje se tato přímá pedagogická činnost pro účely posuzování nadúvazkové přímé pedagogické činnosti za vykonanou (§ 23 odst. 4 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

c) Sick days a odměna:

- odměna je nenároková složka platu poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu (§ 134 zákoníku práce);

- nečerpání sick days není mimořádným nebo zvlášť významným pracovním úkolem;

- zaměstnavatel podle § 109 odst. 3 zákoníku práce (škola a školské zařízení zřizované ministerstvem nebo územním samosprávním celkem) nemůže za nečerpání sick days poskytovat zaměstnanci odměnu.

d) Sick days a dočasná pracovní neschopnost:

- zaměstnavatel má zákonem stanovenou povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti (§ 191 zákoníku práce);

- čerpá-li zaměstnanec sick days a doručí-li zaměstnavateli rozhodnutí lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, čerpání sick days se přeruší;

- sick days není možné využít k pokrytí prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti (tzv. karenční doby). Pro účely posouzení nároků zaměstnance z dočasné pracovní neschopnosti se za první den pracovní neschopnosti považuje den následující po poslední odpracované směně (§ 192 odst. 1 zákoníku práce). Protože sick days jsou překážkou v práci, a tudíž dobou, která se považuje za výkon práce (§ 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), začne karenční doba běžet až po ukončení čerpání sick days.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zároveň v souvislosti s možností ujednat „sick days“ upozorňuje, že se nepředpokládá finanční krytí zvýšených nákladů způsobených sjednáváním možnosti čerpání „sick days“ v kolektivních smlouvách ze strany MŠMT, respektive krajských úřadů, a dále, že i v případě tohoto benefitu je nezbytné brát zřetel na specifický charakter učitelského povolání, kdy na prvním místě vždy stojí potřeby a zájmy žáků.

14. 12. 2017

Mgr. M. Kaplán

[Metodický pokyn v PDF](#) ke stažení v rubrice [Ke stažení/Metodické pokyny](#).