Sick days jako benefit ve vládních,   
nevládních a neziskových

organizacích.

### Expertní skupina pro veřejnou správu a neziskový sektor

### Mgr. Petr Hanuš – metodik, KZPS ČR Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA – člen, KZPS ČR Martin Vavrečka –metodik, ASO Zdeněk Vysloužil – člen ASO

# Obsah

Úvod

Vymezení základních pojmů a souvislostí.

Sick days z pohledu zaměstnavatelů

Sick Days z pohledu zaměstnanců

Závěrečné shrnutí

Seznam informačních zdrojů

Přílohy:

dotazník pro zaměstnavatele

dotazník pro zaměstnance

# Úvod

Studie, kterou právě dostáváte do ruky, vznikla jako jeden z výstupů činnosti Expertní skupiny pro veřejnou správu a neziskový sektor v rámci projektu s názvem „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů – iPodpora - 2. etapa“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/ 15\_002/0002112 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu a státního rozpočtu ČR.

Témata řešící zabezpečení nemocných zaměstnanců jsou s ohledem na úpravy provedené v minulých letech opakovaně intenzivně jednány na různých úrovních sociálního dialogu. Kořeny těmto diskusím můžeme spatřovat v době, kdy v roce 2007 vláda Mirka Topolánka provedla zásadní změnu v zabezpečení prvních dní nemoci a to tak, že zrušila vyplácení náhrady mzdy za první tři dny nemoci. Pakliže bylo cílem omezit zneužívání nemocenských dávek, pak se cíl podařilo splnit a Česká správa sociálního zabezpečení v následujícím roce hlásila několikamiliardovou úsporu. Pokud bychom porovnali počet čerpání nových nemocenských v době zavedení této změny s počty například po pěti letech, zaznamenali bychom pokles na zhruba polovinu případů. Otázkou ovšem je, zda je tento pokles čistým vítězstvím původního záměru, nebo zda se s tou pomyslnou vaničkou nevylilo i děcko. Je zřejmé, že ekonomická motivace zaměstnance často vede případnou nemoc řešit tzv. přecházením nebo si na stonání vybírat dovolenou na zotavenou. Jsme přesvědčeni, že obě strany sociálního dialogu, tedy nejen odborové organizace hájící zájmy zaměstnanců, ale i zaměstnavatelé vnímají situaci, kdy je zaměstnanec v práci nemocný, nebo místo odpočinku a obnovení sil v rámci své dovolené na zotavenou stoná, jako špatnou a nutnou k řešení. Obě strany sociálního dialogu si plně uvědomují, že takovýto zaměstnanec nejen není objektivně schopen plně vykonávat své pracovní povinnosti v plné kvantitě a kvalitě, ale navíc přenáší nákazu na další spolupracovníky. To pak má, zejména v době chřipkových epidemií, zásadní dopad na celou organizaci a v konečném důsledku může zaměstnavateli přinést nemalé škody. Je zřejmé, že je také v zájmu zaměstnavatelů, aby se nemocní zaměstnanci doma řádně léčili a do práce se vraceli v době, kdy neznamenají ohrožení ani pro sebe, ani pro své pracovní okolí. Tuto situaci reflektuje také současná vláda Bohuslava Sobotky, která navrhla prostřednictvím ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové několik řešení, mimo jiné i použít stávající oblíbený benefit „Sick Days“ a upravit jej v zákoníku práce jako povinnost zaměstnavatele. Toto řešení ovšem nenalezlo podporu, a tak diskuse nad celým problémem nadále trvá. **Cílem studie** je podpora stávající argumentační báze o institutu „Sick Days“ pro posílení bipartitní diskuse o možném zakotvení tohoto nástroje v české legislativě. V rámci studie jsme se pokusili popsat daný pojem, prostřednictvím sondy mezi zaměstnavatele a zaměstnance. U zaměstnavatelů je cílem vytvoření náhledu na tuto problematiku z hlediska vládní, nestátní a neziskové sféry (motivace pro použití v personální politice firem). U zaměstnanců je cílem popsat jejich názor na tento benefit, a to jak pozitivní, tak i negativní strany.

Výstižná vyjádření jednotlivých postojů obou stran bipartitního dialogu, ale také zástupců politiků, můžeme nalézt v článku Ondřeje Tůmy „Očima expertů: Sick days. Nařídit firmám, ať lidem dají pár dní na zdravotní volno?“, který byl publikován na serveru Peníze.cz 30.9.2016. JUDr. Vít Samek, místopředseda Českomoravské konfederace odborových svazů, zde říká: „Především bych preferoval obnovení nemocenského pojištění v plném rozsahu, tedy s výplatou nemocenské od prvního dne pracovní neschopnosti. Varianta jejího nahrazení takzvanými sick days je nouzovým řešením, pro zaměstnance by musela být zavedena jako nárokové opatření hrazené zaměstnavatelem. Smysl má nejméně pět dní sick-days v roce, aby bylo dosaženo pokrytí alespoň jedné krátké nemoci, například chřipky, kdy je velmi žádoucí, aby se zaměstnanec léčil doma. Smysl sick days je v tom, umožnit bez velkého administrování léčbu zaměstnanci, který jinak bude na pracovišti zdravotním rizikem. Pokud by se na současném stavu nic nezměnilo, tak by nemocnému zaměstnanci s nižšími příjmy u zaměstnavatele, který sick-days neposkytuje, nezbylo – tak jako doposud – nic jiného než nemoc přecházet. To příliš moudré z pohledu zákonodárce není.“ Z řad zaměstnavatelů situaci výstižně shrnul doc. Ing. Karel Havlíček, Ph.D., MBA, předseda Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, který konstatoval: „Je třeba to nazývat pravými jmény. Sick days není nic jiného než zdravotní dovolená, jejíž opodstatnění nikdo příliš nezkoumá. Nic proti tomu, ale pokud z toho uděláme povinnost, pak to ztrácí smysl. Firmy, které sick days poskytují už dnes, přijdou o zajímavou konkurenční výhodu a podniky, jejichž zaměstnanci to budou zneužívat, nebudou mít žádný nástroj, jak jim v tom zabránit. V důsledku se nikdo nebude příliš zaobírat nějakou prevencí. Jsme mistři v nařízeních, přitom daleko účinnější by byla šikovně nastavená motivace ve formě drobné úlevy ze sociálních odvodů pro firmy, které sick days dobrovolně poskytují“[[1]](#footnote-1)

# Vymezení základních pojmů a souvislostí.

Pokud jsme účastníky nemocenského pojištění, jistě bychom chtěli, aby v případě nemoci byl náš příjem z tohoto pojištění zajištěn již od prvního dne nemoci. Skutečnost v České republice ovšem taková není. Právní úprava nemocenského pojištění od roku 2007 stanovuje, že po první tři kalendářní dny nemoci při čerpání nemocenské není vyplácena náhrada mzdy, lidově řečeno jsou zdarma. Toto opatření bylo odůvodněno zneužíváním nemocenské na jiné účely. Případy zneužívání nemocenské byly všeobecně známé, nakonec ve svém okolí jistě většina z nás něco takového mohla pozorovat. Co ale v případě, že zaměstnanec opravdu onemocní. V tomto případě výpadek příjmu může být již pro zaměstnance a jeho rodinu významný. Aby se tomu vyhnul, může například čerpat dovolenou. Někteří lidé využijí široké nabídky preparátů proti chřipce a nachlazení a takto posilněni volí tu nejhorší variantu a chodí nemocní do práce. To má několik zásadních úskalí. První je, že tyto léky nejsou stoprocentně účinné, člověk není schopen podat plný výkon tak, jako když je zdravý, navíc pouze zmírňují příznaky, ale vlastní nemoc neléčí. S tou si stejně musí organizmus poradit sám. Z toho pak vyplývá další zádrhel tohoto postupu, tedy že tento pracovník může nakazit spolupracovníky. No a bez řádného léčení nakonec ohrožuje také své zdraví i život. Pro zaměstnance i zaměstnavatele je tato situace nedobrá. Někteří zaměstnavatelé tak v rámci své firemní kultury nabízí mimo jiné benefity zaměstnancům i zdravotní volno (tzv. sick days).

## Co je Sick Days?

Sick Days neboli zdravotní volno si může v případě zdravotní indispozice čerpat zaměstnanec v rozsahu několika pracovních dnů v roce. Nepotřebuje pro to tzv. neschopenku nebo potvrzení lékaře, pouze domluveným způsobem svému nadřízenému nahlásí, že začíná čerpat tento benefit. Často tak v kombinaci s víkendem získá čas na překonání nemoci. Bývá obvyklé, že zaměstnavatelé tento benefit poskytují v rozsahu 3 až 5 pracovních dnů v kalendářním roce jako překážku v práci ze strany zaměstnance s náhradou mzdy (v různé výši). Tato délka se jeví jako optimální při řešení běžného nachlazení.

## Jak zavést zdravotní volno v organizaci?

V současné době není institut zdravotního volna jako překážky na straně zaměstnance legislativně upraven. V případě zavedení takovéhoto benefitu to bude nad rámec zákonné úpravy, což naše právo umožňuje a předpokládá. Do firemní praxe se tak může dostat v zásadě třemi způsoby. Nejvíce využívaný způsob se zdá být sjednání tohoto benefitu v kolektivní smlouvě. Opatření pak platí po dobu platnosti této kolektivní smlouvy. Druhým způsobem je rozhodnutí zaměstnavatele – tedy vydání vnitřního předpisu organizace, který tento benefit a jeho čerpání upraví. Toto patření není většinou časově omezeno a může být zrušeno rozhodnutím zaměstnavatele. Třetí způsob pak zavádí tento benefit individuálně, neboť jeho čerpání je umožněno pouze pro jednotlivce a je součástí individuálního sjednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podmínky, za kterých je zdravotní volno možno čerpat jsou různé, často odpovídají situaci u daného zaměstnavatele. Bývá upravena nejen délka volna, ale i způsob, jakým bude ze strany zaměstnance zahájení čerpání nahlášeno, jak bude a v jaké výši vyplácena náhrada mzdy/platu.[[2]](#footnote-2)

V případě, že není benefit poskytován všem za stejných podmínek, je nutné stanovit pravidla tak, aby nedocházelo k porušování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace!

Pokud se vrátíme k náhradě mzdy či platu, je nutné konstatovat, že i když vnímáme smysl tohoto benefitu právě poskytnutí volna s náhradou mzdy či platu, z našeho malého průzkumu vyplynulo, že existují také zaměstnavatelé, kteří poskytují neplacené volno. Otázkou je, zda v tomto případě má tento benefit pro zaměstnance skutečný význam, zejména v souvislosti se snahou o překlenutí tzv. karenční doby kdy mu po dobu 3 kalendářních dnů nemoci náhrada mzdy (platu) ze zákona nenáleží.

Jak uvádí Alice Chládková v článku „Zdravotní volno a otázky související“ „nikde není stanoveno, že by se peněžité plnění (náhrada) muselo pro účel tzv. sick days počítat vždy a jen z průměrného výdělku zaměstnance, jako je tomu u náhrad předpokládaných zákoníkem práce. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, jakou základnu pro její výpočet zvolí, resp. jak vysoké peněžité plnění bude zaměstnanci v těchto dnech poskytovat. Pokud to bude z průměrného výdělku, nemusí to být nutně 100 %.“[[3]](#footnote-3)

## Slaďování rodinného a profesního života.

Sick Days je společností vnímán jako vítaný benefit. U některých zaměstnavatelů je dokonce možnost čerpat takovéto volno rozšířena i na situace, kdy náhle onemocní člen rodiny nebo dojde doma k havárii např. vody a je potřebné neodkladně situaci řešit. Z tohoto úhlu pohledu tak získává benefit Sick Days významný pozitivní dopad i v oblasti slaďování rodinného a profesního života. Rodiče tak mohou daleko operativněji řešit náhlé teploty u dítěte, které i přes svůj často dramatický průběh během několika málo dní rychle odezní a není potřebné čerpat dávku na ošetřování člena rodiny. Stejně tak šetří dovolenou na skutečné zotavování při nutnosti řešení náhlých a naléhavých událostí, kterých z běžného života domácnosti známe mnoho. Z hlediska rovnosti žen a mužů je tento benefit neutrální, tedy pokud je dodržen výše zmíněný princip rovného zacházení a zákazu diskriminace.

## Sonda „Sick Days z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců“ - metodologická poznámka

Součástí této krátké studie je také jednoduchá prezentace výsledků sondy směřované k zástupcům zaměstnavatelů a zaměstnancům. Pro obě skupiny byl expertním týmem připraven jednoduchý a krátký dotazník, jehož obě verze naleznete v příloze tohoto textu. Pro oslovení zaměstnavatelů jsme využili členskou základnu Unie zaměstnavatelských svazů České republiky, členské organizace Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Pro oslovení zaměstnanců pak členské základní organizace Asociace samostatných odborů ČR.

UZS sdružuje 12 022 organizací s více než 765 000 zaměstnanci. UZS je jedním z největších zaměstnavatelských svazů v České republice. Mezi zaměstnavatelskými svazy má dominantní postavení v oblasti veřejných služeb, jako jsou zdravotnictví, sociální služby, školství, kultura, a neziskového sektoru s přesahem do pojišťovnictví, finančních služeb, průmyslu, stavebnictví a veřejné správy.

V rámci Rady pro hospodářskou a sociální dohodu (Tripartita) má zastoupení i ve většině tripartitních pracovních týmů. Spolupracujeme se zaměstnavatelskými svazy a mezinárodními organizacemi na evropské úrovni:

Posláním Unie je formovat a obhajovat společné zájmy svých členů a prosazovat je ve spolupráci s jednotlivými ministerstvy i územní veřejnou správou, dalšími organizacemi zaměstnavatelů i odborových svazů.

ASO je druhou největší odborovou centrálou v České republice. Spolu s ČMKOS zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody. Tato odborová centrála vznikla v červenci 1995 a zakladateli byl Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Čech a Moravy, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců a Odborový svaz severozápadních energetiků. V průběhu dalších let přistoupily k této centrále další odborové svazy jako například Odborové sdružení železničářů, Odborový svaz ploché sklo, Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky a Řídící letového provozu. S ASO spolupracují i některé samostatné odborové svazy či samostatné základní organizace.

Odborové svazy sdružené v ASO jsou politicky nezávislé, svobodné a mají vlastní identitu a sdružují cca 200 tisíc členů. Některé svazy mají zřízené své regionální pracoviště.  
Pro oslovení respondentů mezi zaměstnavateli jsme využili elektronickou formu prostřednictvím služby Google Forms. Oslovena byla celá členská základna UZS. Formulář vyplnilo 286 zástupců zaměstnavatelů.

Pro oslovení respondentů mezi zaměstnanci jsme použili papírovou formu dotazníku, kterou distribuovali členové expertního týmu nominovaní za ASO. Po zpětném sběru vyplněných dotazníků byly zaznamenané odpovědi přeneseny do elektronické databáze a následně zpracovány. Celkově bylo odevzdáno 123 vyplněných dotazníků, bohužel někteří respondenti některé otázky nevyplnili. Je nutné také zdůraznit, že vyplňování dotazníků probíhalo anonymně.

# Sick days z pohledu zaměstnavatelů

Jak bylo uvedeno výše, v oblasti zaměstnavatelů byla oslovena celá členská zá­kladna Unie zaměstnavatelských svazů, ze které dotazník odevzdalo 286 zaměstna­vatelů. Z hlediska typu organizace, jsme rozlišovali tři skupiny zaměstna­vatelů. První sku­pina obsahovala ve­řejná instituce zřizo­vané na státní, krajské a obecní úrovni, do této sku­piny se zařadilo 184 zaměstnavatelů. Druhá skupina byly soukromé (nestátní) podnikatelské subjekty, do této skupiny patřilo 32 zaměst­navatelů. Třetí skupina zahrno­vala soukromé neziskové orga­nizace, v sondě se účastnilo 70 zaměstnavatelů. Procentuální rozložení ukazuje graf č. 1.

Graf č. 1 Procentuální rozdělení organizací podle typu (286 odpovědí)

V úvahách, co může či nemůže být problematické pro poskytování benefitu Sick Days, se opakovaně objevovaly jako zásadní překážka organizační problémy související s provozy ve vícesměnném režimu. Z tohoto důvodu jsme zjišťovali, zda se jedná o organizaci pracující ve vícesměnném provozu či nikoliv. 61 % procent respondentských orga­nizací pracovalo v jed­nosměnném provozu. 38 % pak mělo praco­viště, která fungovala ve vícesměnném režimu. S politováním musíme konstatovat, že dva re­spondenti nebyli dostatečně kompetentní k vyplnění této otázky. Rozložení je zobrazeno v grafu č. 2.

Graf č. 2 Organizace podle režimu provozu

Výsledky zjišťo­vání, byť je nelze vnímat jako plně reprezentativní, ovšem naši do­mněnku nepotvr­zují. Ve skupině „Veřejná instituce (státní, krajské a obecní instituce a firmy)“ poskytovalo benefit Sick Days 33 % pracovišť s vícesměnným provozem, oproti 25 % organizací s jednosměnným provozem. U skupiny „Soukromé (nestátní) podnikatelské subjekty“ bylo procento pracovišť s vícesměnným provozem poskytující benefit zdravotního vlna stejné jako u veřejných institucí, tedy 33 %, u organizací s jednosměnným provozem byl benefit zdravotního volna poskytován u 35 % organizací. Ve skupině soukromých neziskových organizací s vícesměnným provozem poskytovalo benefit 43 % organizací oproti 55 % organizací s jednosměnným provozem.

**Poskytování benefitu zdravotního volna v organizacích**

Z výsledků vyplynulo, že benefit zdravotního volna poskytuje svým zaměstnancům 99 organizací z celkového počtu 286 organizací zúčastněných v průzkumu. To je 34,6 % z celkového počtu organizací, které se průzkumu zúčastnily (viz Graf č. 3). Z pohledu vymezených typů organizací poskytují organizace ve skupině Veřejné služby benefit v 28,2 % organizací, ve skupině soukromé podnikatelské subjekty poskytuje benefit zdravotního volna 34,4 % organizací. Ve skupině soukromé neziskové organizace poskytuje benefit zdravotního volna 51,4 % organizací zúčastněných v průzkumu.

Graf č. 3 Odpovědi na otázku „Poskytujete svým zaměstnancům   
benefit zdravotního volna tzv. „Sick Days“ (286 odpovědí)

Benefit zdravotního volna není automaticky poskytován všem zaměstnancům, ale existují organizace, které jej poskytují jen určitým skupinám zaměstnanců. Kladně na otázku, zda poskytují benefit všem zaměstnan­cům odpovědělo 70,7 % (graf č. 4).

Graf č. 4 - Poskytujete benefit "Sick Days" všem zaměstnancům? (123 odpovědí)

Návazně na předchozí otázku jsme požádali organizace, které neposkytují benefit "Sick Days" všem zaměstnancům, aby uvedly, komu benefit ve své organizaci posky­tují a na základě čeho je poskytován tento benefit této skupině zaměstnanců. Z odpovědí vyplynulo, že benefit není poskytován zaměstnancům:

* **vykonávající práci na základě DPP a DPČ**
* **jsou ve zkušební době**
* **jsou ve výpovědní lhůtě**
* **mají smlouvu na dobu určitou sjednanou na dobu kratších než jeden rok**
* **jsou na mateřské a rodičovské dovolené**
* **dosud neodpracovali u zaměstnavatele celý rok**
* **s menším úvazkem, než je 0,5**

a naopak

* **je poskytován pouze klíčovým zaměstnancům a pouze těm na tzv. hlavní pracovní poměr.**

Další otázka pro organizace, které uvedly, že poskytují benefit zdravotní volno směřovala na počet dní poskytovaných v daném období.

Graf č.5 - Kolik dní zdravotního volna „Sick Days“ mohou Vaši zaměstnanci v kalendářním roce čerpat? (96 odpovědí)

Z výsledků je patrné, že nejčastěji je nárok vymezen na jeden kalendářní rok, a to v rozsahu 3 pracovních dnů. Tento rozsah je nejčastější u všech druhů organizací. V jedné organizací poskytují zdravotní volno v rozsahu 30 dní a v šesti organizacích není rozsah stanoven exaktně, ale zdravotní volno je poskytováno podle potřeby. Tento přístup ovšem vyžaduje vysokou míru důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

## Jak bylo zdravotní volno v organizaci zavedeno?

Pokud se zaměříme na způsoby, jak bylo zdravotní volno v organizaci zavedeno, zjišťujeme, že nečastějším způsobem je rozhodnutí managementu organizace vtělené do interního předpisu organizace – v 63,3 % organizací v průzkumu. Až na druhém místě jsou podnikové kolektivní smlouvy – 27,7 % daných organizací. V pěti případech (4 %) byl benefit zdravotního volna použit na základě ujednání v pracovní smlouvě s konkrétním zaměstnancem.

Graf č. 6 Jakým způsobem bylo ve Vaší organizaci „Sick Days“ zavedeno?

(101 odpovědí)

## Legislativní úprava, ano či ne?

Jednou ze stěžejních otázek je, zda má být upraven tento benefit v zákoně. Je to právě ta otázka, na které se zaměstnavatelé se zaměstnanci nemohou shodnout. Proto je překvapením, že se v odpovědi na otázku: „Považujete za správné, aby zdravotní volno bylo upraveno zákonem“ z 286 odpovědí vyslovilo pro úpravu zákonem celých 66 % respondentů (graf č.7). Nejvýraznější podpora zákonné úpravy byla mezi respondenty z veřejných institucí, celých 75 %. U podnikatelských subjektů převládl názor zákonem benefit neupravovat u 65 % respondentů. U neziskových or­ganizací opět v poměru 38 pro vs. 32 proti převládla podpora legislativní úpravy. Podrobné roz­ložení názorů podle druhu organizace uka­zuje graf č. 8.

Graf č. 7 - Považujete za správné, aby zdravotní   
volno bylo upraveno zákonem (286 odpovědí)

Graf č. 8 Legislativní úprava – rozdělení podle druhu organizací

I když se na první po­hled může zdát, že do­šlo k posunu názoru organizací zaměstnavatelů, z následných komentářů k otázce legislativní úpravy se ukazuje, že někteří zaměstnavatelé si pod legislativní úpravou představují něco jiného, než bylo záměrem diskutovaného návrhu úpravy „sick days“. Výsledek ankety proto nelze jednoznačně vnímat jako podporu vytvoření nároku zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé reflektují potřebu vytvořit legislativní rámec, ale zároveň zachovat možnost udržet „Sick days“ jako benefit. V jednom případě dokonce očekává management od uzákonění lepší obranu před zneužívání benefitu ze strany zaměstnanců.

Možnost připojit k otázce č. 8 komentář nakonec využilo 51 respondentů. Z jejich poznámek uvádíme některé, redakčně neupravené odpovědi:

* Mělo by být systémově ošetřeno v rámci normální nemocenské a pro zaměstnavatele případně možnost zvolit si, co individuálně vyhovuje.
* Jedná se o oblíbený benefit (podobně jako třeba možnost práce z domova), který pomáhá vytvářet přátelské pracovní prostředí a dobré vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Pro mnoho zaměstnavatelů také může jít o určitou konkurenční výhodu při náboru nových zaměstnanců. Zakotvení Sick Days do legislativy bude znamenat regulaci a může vést až k tomu, že se z tohoto benefitu stane pro zaměstnavatele další povinnost přinášející administrativní zátěž. Posilování dobrých vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli takové regulace nepomůže, spíše naopak. V případě nemoci mají zaměstnanci nyní možnost využít pracovní neschopnosti, vybrat si řádnou dovolenou nebo si vzít neplacené volno. Tyto možnosti považujeme za dostatečné a jsme rozhodně pro to, aby Sick Days zůstaly neregulovaným a dobrovolným benefitem, který zaměstnavatel má možnost zaměstnancům přiznat v rámci svého společensky odpovědného přístupu k nim.
* Pokud "Sick Days" nebude upraveno zákonem, tak se tomu budou zaměstnavatelé bránit. Přitom si myslím, že je dost nástrojů, jak to kontrolovat, aby nedošlo k zneužívání a spíše by to napomohlo k tomu, aby lehce nemocní (chřipka) mohli toto volno čerpat a nešířit nákazu. V práci jsou stejně nepoužitelní, ale vzhledem ke třem neplaceným dnům na neschopence raději v práci vydrží a sami zanedbávají i svůj zdravotní stav (srdeční onemocnění a jiné).
* Musí být, ale legislativně ošetřeno tak, aby nedocházelo ke zneužití tzv. sick days ze strany zaměstnanců.
* Protože si potom zaměstnanci vybírají dovolenou, která je určena k jinému účelu.
* V současné době nám platné právní předpisy zavedení Sick Days neumožňují.
* S ohledem na potřebu minimalizovat počet nemocných pracovníků a počet dní, kdy z důvodů nemoci chybějí, pokládáme za potřebný zavést zmíněný právní institut. Ti, kteří onemocní přenosným onemocněním (př. virozou), nenakazí ostatní pracovníky a tím, že nebudou nemoc přecházet, předejdou vážnějším onemocněním, která podstatně více zatěžují celý systém zdravotnické péče.
* "Sick Days" považuji za výborné řešení prevence dlouhodobého onemocnění a zabránění pokusům o přecházení onemocnění nebo roznášení virů v okolí.
* Naši organizaci tvoří převážně učitelé, kteří v případě krátkodobého onemocnění čerpají dovolenou za souhlasného stanoviska zaměstnavatele.
* Je to nesmysl, jedná se prostě o další dovolenou. Tak prodlužme zákonný nárok na dovolenou, ale neříkejme tomu Sick Days - nebo to bude nutno dokládat potvrzením od lékaře? pak už to zcela ztrácí smysl, aby se člověk vyležel při nějakém zdravotním problému a místo toho bude posedávat v čekárně u lékaře.. Sick Days by mělo zůstat jako benefit poskytovaný zaměstnavatelem podle konkrétních podmínek, ale ne upravovat zákonem.
* Oblast benefitů má vždy ekonomické dopady na zaměstnavatele. Ať už přímé (jako např. příspěvek na penzijní připojištění), tak i nepřímé (např. dovolená nad rámec zákona znamená, že zaměstnavatel musí do provozu zajistit více pracovních sil). Zvyšovat náklady zaměstnavatelů tím, že povinně budou muset poskytovat další volno navíc, v konečném důsledku ztěžuje schopnost firmy dosahovat zisku, ohrožuje zaměstnanost nebo přinejmenším snižuje prostor zaměstnavatele rozhodnout, kam vyprodukovaný zisk přidělit - zda do vyšších mezd, nebo do povinně se zvyšujících nákladů na benefity. Věříme, že většina zaměstnanců významně více ocení růst mezd než zavedení povinných sick days, o něž řada z nich ani nestojí.
* Myslím ale, že současná legislativa je dostačující.
* dlouho jsme nechtěli udělat, protože jsme příspěvková organizace a dokud neudělal směrnici zřizovatel, tak jsme se do toho raději nepouštěli - kdyby to bylo uzákoněno, měli bychom větší jistotu, že je to správně čerpáno apod.
* Pro zaměstnavatele je určitě lepší, aby si zaměstnanec vzal dle potřeby 1-3dny během roku na řešení nemoci. Není zneužíváno a zaměstnanci tuto možnost velmi ocenili.
* Zavedení "Sick Days" ve školství přinese pouze problémy při suplování za nepřítomné pedagogy. Jak mám možnost posoudit podřízené, nebudou čerpat "Sick days" pouze pro účely zdravotní, ale budou brát tyto dny jako nárokové na další volno a bezezbytku je vyčerpají.
* Ano, uzákonit, ale jen v širokých limitech tak, aby si zaměstnavatel mohl sám rozhodnout, zda sick days bude nebo nebude poskytovat, komu, v jakém rozsahu a mohl si stanovit vlastní podmínky.
* vždy záleží na konkrétním zaměstnavateli, pokud ho nebude chtít dát, tak to zaměstnanci stejně znemožní "organizačními důvody či jinými specifiky", vše zákonem upravit nelze
* určitě ano, avšak s možností volby zaměstnavatele z více variant - počet dnů, placené x neplacené a pod.
* Je to benefit, stanou-li se benefity nárokovou záležitostí, budeme hledat další a další zvýhodnění?
* obávám se zneužívání, jsem pro jiná řešení (náhradní volno, práce domů, samostudium...)
* ztrácí se tak hodnota bonusu od zaměstnavatele
* Myslím si, že by to mělo být na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnanci a nikoli zákonem. Vnímám to jako benefit, který je bez zákonné úpravy flexibilnější.
* Nejsem zastánce přebujaré legislativy. Pravidla "sick days" se dají vymezit vnitřním předpisem organizace. Na druhé straně neznám výhody, které by vyplývaly z toho, kdyby toto legislativa řešila. Odpověď by tedy spíše měla být "nevím", neboť plně neznám výhody či nevýhody toho, když zdravotní volno bude upraveno zákonem.
* zaměstnanci chodí do zaměstnání nemocní, s teplotami a berou antibiotika, a tím šíří nemoc mezi zdravé kolegy
* Zákonná úprava určitě usnadní kolektivní vyjednávání, měla by obsahovat i minimální počet dnů, které musí zaměstnavatel poskytnout (ideální 3 dny)
* Podle mého názoru je to věcí zaměstavatele a provozních podmínek, zda si toto "volno" navíc může dovolit nabídnout. Jedná se podle mého názoru o benefit navíc a takto by měl býti vnímán. Navíc se liší podmínky v jednotlivých firmách - počty dnů, podmínky čerpání (např. zažila jsem čerpání jednotlivě v kvartálech či zcela bez omezení)...
* Právní úprava by měla stanovit pravidla, za kterých by zaměstnavatelé ve veřejné sféře mohli zdravotní volno poskytovat. Neměla by to být povinnost.
* myslím, že je nutné ponechat zaměstnavateli alespoň nějaká nástroje, jak pracovníky motivovat.... shora nařízeného je toho už nyní neúnosně.
* Nechala bych na vůli zaměstnavatelů, jde to z jejich kapsy.
* Zásadně ne, je to záležitostí zaměstnavatele a zaměstnanců/odborů/zástupců, zákonná úprava je kontraproduktivní a jen dále byrokratizuje zavedený fungující systém
* ne pro všechny organizace, konkrétně ve školství zejména, není institut sick days vhodný
* Domníváme se, že pro zdravotnictví, resp. nepřetržitý provoz, je naprosto nevhodné vzhledem k plánování směn. Při současném nedostatku všeobecných sester a lékařů nebudeme schopni zajistit zdravotní péči.
* nadále nesmí příslušet náhrada mzdy nebo platu za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti
* Preferoval bych spíše osvětu a možnost volby
* Snaha vše upravit zákonem je nesmyslná tento konkrétní případ je navíc populistický. Ruku na srdce, komu není občas zle z toho, že musí do práce?
* Zaměstnanci si nyní musí brát na léčení krátkodobé dovolené.
* Pro mne jako zaměstnavatele je důležité, abych měl jistotu (a) ohledně pojištění odpovědnosti, (b) zda bude vyplacena mzda nebo náhrada mzdy a podle jakých pravidel a (c) zda se bude jednat o uznatelný náklad vzhledem k dotacím z veřejných zdrojů. Zákonná úprava by měla být co nejjednodušší. Velice důležité je, aby bylo jasné, že jde o benefit, který není nárokovatelný.
* domnívám se, že by byl ztracen charakter benefitu

# Benefit zdravotního volna z pohledu zaměstnanců

Jak již bylo uvedeno výše, pohled zaměstnanců byl zjišťován prostřednictvím členských odborových organizací ASO ČR. Dotazníky byly ve formě MS Word souborů rozeslány a následně podle zájmu vytištěny a vyplněny. Navráceno tak nakonec bylo 123 vyplněných dotazníků. Z hlediska pohlaví ukazuje rozdělení respondentů graf č. 9. Prakticky devadesát procent všech respondentů byli muži, ženy tvořili něco málo přes deset procent. Z hlediska věku respondentů byly ve skupině respondentů zastoupeny tři věkové kategorie. V kategorii do 25 let spadali tři respondenti, do kategorie 26 – 50 let spadalo 53 respondentů a do kategorie 51 – 65 se řadilo 37 respondentů.

Graf č. 9 Gender hledisko



Ze zpracovaných dotazníků vyplynulo, že 95,9 % všech respondentů pracuje u zaměstnavatele, kterého řadíme pro účely této studie do kategorie „Veřejná instituce (Státní, krajské a obecní instituce a firmy)“. Zbytek respondentů, tedy 4,1 % pracuje u zaměstnavatele, patřícího do kategorie „Soukromé (nestátní) podnikatelské subjekty“. Z oblasti „Soukromých neziskových organizací“ žádní respondenti nebyli. Tato situace vystihuje stav, kdy odborové organizace fungují v organizacích navázaných na veřejnou správu a v soukromých podnikatelských subjektech, v neziskovém sektoru naopak prakticky nejsou.

Stejně jako u za­městnavatelů, smě­řovala jedna z otá­zek na formu pro­vozu, ve které re­spondent pracuje. Strukturu odpovědí charakterizuje graf č. 10.

Graf č. 10 Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska směn (123 odpovědí)

V rámci této otázky nás zajímal vztah formy směnného provozu a dosažitelnosti benefitu zdravotního volna. Ani v tomto případě se ovšem žádný vztah nepodařilo identifikovat. Z 58 respondentů, kteří pracují ve dvousměnných, třísměnných nebo nepřetržitých provozech benefit zdravotního volna má k dispozici přesná polovina, tedy 29 respondentů.

Vraťme se ovšem k základní otázce, zda je mezi zaměstnanci benefit „Sick Days“ znám. Pů­vodní před­poklad, že i vzhledem k diskusi, na kterou tato studie rea­guje, bude znalost be­nefitu maxi­mální. Tento před­poklad se ovšem nepotvrdil. Znalost benefitu deklarovalo 63 % respondentů. Celých 23 % respondentů tento benefit nezná a 14 % si znalostí není jisto.

Graf č. 11 Znáte benefit zdravotního volna, tzv. "Sick Days" (121 odpovědí)

Další otázka směřovala na dostupnost benefitu zdravotního volna na pracovištích jednotlivých respondentů (Graf č.12). Z 123 respondentů má tuto možnost pouze 29 (24 %). U respondentů, kteří na tuto otázku od­povědělo, že benefit zdravotního volna nemají k dispozici, jsme se ptali, zda usilují o tento benefit. Větší část z nich oproti našemu očekávání uvedla, že o tento benefit neusilují (56 %). Jed­ním z důvodů, proč by zaměstnanci neusilovali o určitý benefit, v našem případě zdravotní volno, by mohlo být všeobecné přesvědčení, že na daném pracovišti není z organizačních důvodů možné takový benefit zavést. Proto jsme se respondentů ptali, zda považují tento benefit za špatně realizovatelný nebo dokonce za zcela nerealizova­telný. I zde se výsledek od očekávání významně lišil (graf č. 13). 86 % re­spondentů zavedení ta­kového benefitu nepovažuje za proble­matické. Přesto o jeho zavedení neusiluje. Dů­vod tohoto stavu bohu­žel zůstává neobjasněn, neboť v dotazníku na ta­kovouto otázku nebylo pamatováno. Expertní tým tuto skutečnost vnímá jako zajímavý podnět pro další zkoumání.

Graf č.12 Možnost čerpání zdravotního volna

*Graf č. 13 Realizovatelnost zavedení benefitu zdravotního volna z pohledu zaměstnanců (92 odpovědí)*

Další stěžejní otázkou v oblasti zdravotního volna je jeho rozsah. Jak již bylo uvedeno výše, bývá rozsah v intervalu od 1 až 5 dní, nejčastěji 3 pracovní dny. Mezi respondenty, kterým je benefit zdravotního volna poskytován, se uvedené plně potvrdilo, neboť všichni uvedli, že mohou čerpat zdravotní volno v rozsahu 3 pracovních dnů.

Dalším záměrem naší sondy bylo zjistit, jakým způsobem bylo u zaměstnavatelů jednotlivých respondentů zdravotní volno "Sick Days" zavedeno? Všichni respondenti zde uvedli, že se tak stalo na základě kolektivního vyjednávání uzavřením podnikové kolektivní smlouvy.

V průzkumu jsme také sledovali postoje respondentů. Na toto téma směřovaly dvě otázky. První k otázce legislativní úpravy zdravotního volna. Výsledky zobrazuje graf č 14. Na otázku, zda považují za správné, aby zdravotní volno bylo upraveno zákonem se 60 % respondentů vyslovilo pro legislativní úpravu. Pouze 11 % bylo proti a celých 29 % nebylo schopno k této otázce zaujmout stanovisko. Se zkušeností z odpovědí u zaměstnavatelů zde můžeme konstatovat, že pokud bychom tuto sondu využili jako předvýzkum k rozsáhlejšího zkoumání, tuto otázku bychom konstruovali tak, aby respondenti mohli specifikovat svá očekávání od příslušné právní úpravy.

*Graf č. 14 Hodnocení možné vhodnosti legislativní úpravy*

Druhá hodnotící otázka směřovala k ohodnocení benefitu zdravotního volna z pohledu respondenta. Zde se sešlo 92 odpovědí a z toho 69 respondentu hodnotí benefit jako výborný nástroj na krátkodobou indispozici. 22 respondentů hodnotí benefit jako dobrý, ale nevidí jej jako zásadní pro spokojený život zaměstnance. Pouze jeden respondent považuje tento benefit za zbytečný (graf. č. 15).

Graf č. 15 Hodnocení zdravotního volna z pohledu zaměstnanců?

# Závěrečné shrnutí

Benefit zdravotního volna, tzv. „Sick Days“ je všeobecně uznávaným nástrojem personální politiky zaměstnavatelů. Současná snaha o legislativní úpravu není zjevně motivována získat více volna pro zaměstnance, ale oklikou řeší karenční dobu zavedenou za vlády Mirka Topolánka, tedy dobu tří kalendářních dnů, za které zaměstnanci čerpajícímu nemocenskou není vyplácena náhrada mzdy. Uzákonění mechanismu „Sick Days“ by provedlo jakýsi by-pass s finančním dopadem na zaměstnavatele. Z předkládané sondy vyplývá, že zaměstnavatelé také podporují legislativní úpravu zdravotního volna, ovšem představa o obsahu této úpravy se odlišuje od představy zástupců zaměstnanců a MPSV. Z výsledků sondy také vyplývá, že i přes velmi pozitivní vnímání tohoto benefitu o něj větší část dotazovaných zaměstnanců neusiluje. Proč tomu tak je by ovšem muselo být dále zkoumáno. Také znalost tohoto benefitu není i přes probíhající diskuse mezi zaměstnanci tak velká, jak by se dalo očekávat. Celá diskuse i návrhy na uzákonění „Sick Days“ se jeví jako zástupná s cílem odvést pozornost od diskuse nad karenční dobou, kde se již mnoho let nedaří nalézt shodu. Přijetí legislativní úpravy zdravotního volna jako povinnosti každého zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci toto volno v zákonem předepsaném rozsahu povede k dalšímu zvýšení byrokracie, které v konečném součtu vyřeší pouze jedno čerpání podpory v nemoci (předpokládáme, že by bylo uzákoněno čerpání 3 pracovní dny v kalendářním roce). Pro zaměstnance, kteří stonají častěji by se situace, kterou chtějí odborové organizace řešit, prakticky nevyřešila. I zde se zdá být věcně správnější vyjednat změny v nemocenském pojištění a nezavádět paralelní systémy.

Jestliže je v dnešní době jako nový trend ve společnosti prosazována diverzita, bylo by přijetí sjednocující úpravy zdravotního volna krokem proti tomuto trendu. Místo nástroje zodpovědné personální politiky umožňující pestrost mezi zaměstnavateli v nabídce v boji o kvalitní zaměstnance a stabilizaci pracovního trhu, vznikne sterilní záplata na neoblíbené opatření v nemocenském pojištění.

V mnoha odvětvích hospodářství prožíváme dobu, kdy je nedostatek zaměstnanců a zvyšuje se cena práce. Zaměstnavatelé včetně vlády se budou muset více zamýšlet nad způsoby, jak získat dobré zaměstnance a také jak si je udržet. Bude čas vyjednávat. Považujeme za zřejmé, že samotná finanční odměna není všechno. Spokojenost zaměstnanců v práci a vysokou pracovní produktivitu mohou přinést také poskytované benefity nad rámec pracovně právních předpisů. Je ovšem velmi obtížné vyjednávat tyto benefity, pokud o nich nemáte povědomí. Vždy se vyplatí, když zaměstnanci možné benefity podrobně znají a mohou tak svým zástupcům poskytnout jasný mandát pro kolektivní vyjednávání. Z věcného průběhu kolektivního vyjednávání pak mají prospěch všichni. Zaměstnanci i zaměstnavatelé.

Použité zdroje:

1. <http://finance.celkove.cz/clanek/sick-days-zdravotni-volno>, staženo 5.1.2017
2. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/> staženo 5.1.2017
3. <http://www.penize.cz/zamestnani/316172-ocima-expertu-sick-days-naridit-firmam-at-lidem-daji-par-dni-na-zdravotni-volno>. staženo 22.1.2017

Příloha č. 1

Formulář dotazníku určeného pro zaměstnavatele (dotazník byl distribuován elektronicky prostřednictvím Google Forms)

D O T A Z N Í K

**Vážené kolegyně,**

**vážení kolegové,**

obracíme se na Vás s prosbou o spolupráci při realizaci studie zaměřené na „Sick days“ jako benefit ve vládních, nevládních a neziskových organizacích. Tento dotazník byl vytvořen v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů - iPodpora - 2. etapa“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002112 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu a státního rozpočtu ČR. Cílem studie je vytvoření argumentační báze o institutu „Sick Days“ (zdravotní volno) pro posílení bipartitní diskuse o možném zakotvení tohoto nástroje v české legislativě. V rámci studie bude popsán daný pojem, prostřednictvím sondy mezi zaměstnavatele a zaměstnance.

Proto si Vás dovolujeme požádat o vyplnění následujícího dotazníku.

**Dotazník je anonymní.**

1. Zaškrtněte typ Vaší organizace

* Veřejná instituce (státní, krajské a obecní instituce a firmy)
* Soukromé (nestátní) podnikatelské subjekty
* Soukromé neziskové organizace

1. Jsou ve Vaší organizaci i pracoviště pracující ve dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitém provozu

* Ano
* Ne

1. Poskytujete svým zaměstnancům benefit zdravotního volna tzv. „Sick Days“
   * Ano
   * Ne
2. Pokud jste odpověděli v otázce č. 3 „ano“, uveďte prosím, zda poskytujete tento benefit všem zaměstnancům?

* Ano
* Ne

1. Pokud jste odpověděli na otázku č. 4 „Ne“, uveďte prosím komu benefit ve Vaší organizaci poskytujete a na základě čeho je poskytován tento benefit této skupině zaměstnanců?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………..…………………………………………………………………………………………………………………

1. Kolik dní zdravotního volna „Sick Days“ můžete v kalendářním roce čerpat? …….
2. Jakým způsobem bylo ve Vaší organizaci Sick Days zavedeno:
   * Kolektivní smlouvou
   * Vnitřním předpisem na základě rozhodnutí zaměstnavatele
   * Jinak …………..
3. Považujete za správné, aby zdravotní volno bylo upraveno zákonem?
   * Ano
   * Ne
   * Nevím

pokud chcete k otázce č. 8 připojit komentář, učiňte tak prosím zde:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………

Děkujeme za odpovědi.

Příloha č. 2

Dotazník distribuovaný zaměstnancům

D O T A Z N Í K

**Vážené kolegyně,**

**vážení kolegové,**

obracíme se na Vás s prosbou o spolupráci při realizaci studie zaměřené na „Sick days“ jako benefit ve vládních, nevládních a neziskových organizacích. Tento dotazník byl vytvořen v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů - iPodpora - 2. etapa“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002112 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu a státního rozpočtu ČR. Cílem studie je vytvoření argumentační báze o institutu „Sick Days“ (zdravotní volno) pro posílení bipartitní diskuse o možném zakotvení tohoto nástroje v české legislativě. V rámci studie bude popsán daný pojem, prostřednictvím sondy mezi zaměstnavatele a zaměstnance.

Proto si Vás dovolujeme požádat o vyplnění následujícího dotazníku.

**Dotazník je anonymní.**

1. Zaškrtněte typ Vašeho zaměstnavatele

* Veřejná instituce (státní, krajské a obecní instituce a firmy)
* Soukromé (nestátní) podnikatelské subjekty
* Soukromé neziskové organizace

1. Pracujete v (zaškrtněte)
   * Jednosměnném provozu
   * Dvousměnném
   * Třísměnném nebo nepřetržitém provozu

1. Znáte benefit zdravotního volna tzv. „Sick Days“
   * Ano
   * Ne
   * Něco mi to říká, ale nevím přesně co to znamená.

1. Máte na Vašem pracovišti možnost čerpat zdravotní volno, tzv. „Sick Days“
   * Ano
   * Ne

Pokud jste odpověděli „Ne“, zodpovězte prosím následující dvě otázky a pokračujte otázkou č. 7

4a. „Usilujete o zavedení tohoto benefitu u Vašeho zaměstnavatele?“

* + 1. Ano
    2. Ne

4b. Považujete zavedení tohoto benefitu u Vašeho zaměstnavatele za špatně realizovatelné nebo nerealizovatelné:

* Ano
* Ne

1. Kolik dní zdravotního volna „Sick Days“ můžete v kalendářním roce čerpat? …….
2. Jakým způsobem bylo u Vašeho zaměstnavatele Sick Days zavedeno:
   * Kolektivní smlouvou
   * Vnitřním předpisem na základě rozhodnutí zaměstnavatele
   * Jinak …………..
3. Považujete za správné, aby zdravotní volno bylo upraveno zákonem?
   * Ano
   * Ne
   * Nevím
4. Jak Vy sami hodnotíte benefit zdravotního volna?
   * Výborný nástroj pro řešení krátkodobé indispozice
   * Zbytečná administrativní zátěž pro zaměstnavatele – stačí klasické nemocenské zabezpečení
   * Dobrý benefit, ale lze žít i bez něj.
5. Řekněte nám něco o sobě
   * Pohlaví muž / žena
   * Věk
     1. do 25 let
     2. od 26 let do 50
     3. od 51 let do 65
     4. nad 65 let

Děkujeme za odpovědi.

1. Zdroj: <http://www.penize.cz/zamestnani/316172-ocima-expertu-sick-days-naridit-firmam-at-lidem-daji-par-dni-na-zdravotni-volno>. staženo 22.1.2017 [↑](#footnote-ref-1)
2. Zdroj: <http://finance.celkove.cz/clanek/sick-days-zdravotni-volno>, staženo 5.1.2017 [↑](#footnote-ref-2)
3. [Zdroj: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/](https://d.docs.live.net/95f21875878551c3/Dokumenty/ASO/I%20Podpora%20II/%09Zdroj:%20http:/www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/)*, staženo 5.1.2017* [↑](#footnote-ref-3)