

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days.

Současná situace na trhu práce si žádá zavádění nejrůznějších nadstandardních benefitů, kterými se zaměstnavatelé snaží získat, resp. spíše udržet své zaměstnance. Jedním z takových zajímavých benefitů nad rámec zákoníku práce jsou tzv. sick days - placené zdravotní volno na vyléčení, které zaměstnanec může čerpat bez lékařského potvrzení.



JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.
Advokátní kancelář | Law firm | Anwaltskanzlei

Filosofie tohoto benefitu vychází z toho, že téměř každý člověk má v roce několik dnů, kdy není „fit“ do práce a **nemoc, resp. jiná zdravotní indispozice a pracovní nasazení vzájemně působí vcelku disharmonicky**. Nemoc zpravidla působí pokles pracovní výkonnosti, pokud zaměstnanec navíc nemoc přechází a navzdory zdravotní indispozici nadále dochází do zaměstnání, může to mít další nepříjemné následky jak pro zaměstnance (trvalé zhoršení zdravotního stavu), tak pro zaměstnavatele (další absence zaměstnance, infikace jiných zaměstnanců).

Podstata sick days

Sick days představují **zdravotní volno, resp. volné - nepracovní dny, které zaměstnanec může (ale nemusí) čerpat pro řešení své krátkodobé pracovní neschopnosti či zdravotní indispozice, kterou vůči zaměstnavateli nemusí dokládat žádným lékařským potvrzením/vystavením neschopenky**. Sick days jsou tedy ze své podstaty vhodné pro zotavení z klasických viróz, střevních chřipek a jiných zdravotních obtíží, jejichž řešení je možné v řádu několika málo dní a obejde se bez lékařské intervence.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům benefit sick days, existuje tento **nezávisle na dovolené** - sick days se z dovolené neodečítají. Během sick days zaměstnanec dostává mzdu (nebo její poměrnou část, resp. náhradu mzdy - dle uvážení zaměstnavatele, viz níže). Během dovolené je zaměstnanci naopak poskytována zásadně náhrada mzdy (která je zpravidla díky průměrnému výdělků, který je podkladem pro její výpočet, vyšší než dosažená mzda).[1]

Sick days se významně odlišují i od **dočasné pracovní neschopnosti**. Jak již bylo shora uváděno, finanční zabezpečení zaměstnance během čerpání sick days v zásadě kontinuálně pokračuje, zatímco během tzv. nemocenské je situace jiná: zaměstnavatel poskytuje (redukovanou) náhradu mzdy v době prvních čtrnácti dnů pracovní neschopnosti, tato náhrada mzdy nicméně nenáleží za první tři dny a současně nejvýše 24 neodpracovaných hodin v rámci rozepsaných směn. Právě zmíněná třídenní karenční doba, během níž se náhrada mzdy neposkytuje a která funguje jako preventivní opatření proti zneužívání nemocenské a (jak průzkumy ukazují) snižuje fiktivní nemocnost, motivuje některé (skutečně nemocné) zaměstnance k tomu, aby nemoc přecházeli nebo pokrývali dovolenou. Tento problém přitom lze překlenout čerpáním sick days, které mzdové nároky zaměstnance neumenšují.

Význam sick days

Jak již bylo naznačeno výše, sick days představují **efektivnější řešení krátké zdravotní**

indispozice zaměstnance, než je nastoupení dočasné pracovní neschopnosti, a to pro obě strany - jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Zaměstnanec při zavedení tohoto benefitu není povinen navštěvovat s každou nevolností či virózou lékaře v podstatě pouze za účelem potvrzení pro svého zaměstnavatele, že do práce nepřijde. Odpočinek v posteli nebo aspoň v klidu doma v takové situaci každému prospěje lépe než cesta k lékaři, čekání mezi jinými nemocnými apod. Druhým zásadním faktorem je finanční aspekt - čerpání sick days pro zaměstnance zásadně neznamená výpadek příjmu v prvním třech dnech trvání dané zdravotní indispozice.

Pro **zaměstnavatele** samozřejmě zavedení sick days znamená určitý dodatečný náklad, který je nicméně kompenzován tím, že po návštěvě lékaře zaměstnanci obvykle zůstávají mimo práci déle, než při „samoléčení“ formou sick days; absence zaměstnance při čerpání tohoto benefitu bude tedy zpravidla kratší. Někteří zaměstnanci by s ohledem na karenční dobu sice doma ani nezůstali, což z hlediska zaměstnavatele bude ale rovněž spíše kontraproduktivní: indisponovaný zaměstnanec (v ideálním případě) nebude podávat stoprocentní pracovní výkon, v horším případě může infikovat i své kolegy či se dopouštět chyb a způsobit zaměstnavateli či třetí straně škodu.

Právní rámec

V zákoníku práce ani souvisejících předpisech se pojem „sick days“ ani zdravotní volno nevyskytuje. Což je optimální řešení - každý zaměstnavatel by měl mít svobodu volby, zda tento benefit zavést a za jakých podmínek. Tato svoboda má ovšem i druhou stranu mince - zaměstnavatel musí pečlivě nastavit konkrétní podmínky využívání tohoto benefitu tak, aby plnil svůj účel a nedocházelo k jeho zneužívání.

Pokud se jedná o formu nastavení těchto podmínek - může se jednat o individuální smlouvu, kolektivní smlouvu nebo interní předpis. Z hlediska flexibility zaměstnavatele bude ideální naposledy zmíněné řešení: **interní předpis**.

Nastavení pravidel

Jak je vysvětleno výše, poskytování a čerpání sick days se musí řídit určitými jasnými pravidly. Zaměstnavatel by při nastavení podmínek tohoto benefitu měl dbát především na úpravu otázek o **kolik dnů** zdravotního volna může zaměstnanec požádat a za jaké období, postup při **oznamování/schvalování** čerpání sick days, za jakých podmínek zaměstnavatel **čerpání sick days** umožňuje, jaký bude **postup při nevyčerpání** stanoveného maximálního počtu sick days, **jaká mzda (či náhrada mzdy)** v době čerpání sick days zaměstnanci náleží, **kteří zaměstnanci**, resp. které skupiny zaměstnanců mohou tento benefit využívat, mechanismy zamezující **zneužití sick days** atd.

Těmto aspektům se budeme ve stručnosti věnovat v rámci následujícího textu.

Počet poskytovaných sick days

Sick days se obvykle poskytují **v počtu 3 až 5 dnů za kalendářní rok**. Tato délka zdravotního volna odráží skutečnost, že kratší volno prakticky nemá význam poskytovat (jeden či dva dny k залечení virózy většinou nejsou dostačující, nemocný by po tak krátké rekonvalescenci stejně nakazil své kolegy, což je nežádoucí), delší volno by mohlo svádět (zejména ty méně nemocné zaměstnance, kteří jej k účelu, pro které je poskytováno, nevyužijí) ke zneužívání tohoto institutu. Počet poskytovaných sick days kromě toho reflektuje i trvání karenční doby při pracovní neschopnosti - tak aby tuto dobu

bylo eventuálně možné prostřednictvím sick days pokrýt.

Zaměstnavatel má právo, resp. i ve svém vlastním zájmu by měl stanovit, jaký bude postup při **nevyčerpání zdravotního volna**. Tedy zda bude nebo nebude volno převedeno do dalšího roku, resp. zda jej například zaměstnanec proplatí či jinak kompenzuje a podobně.

V praxi je obvykle volen postup, kdy se **nevyčerpané dny do dalšího roku (či jiného stanoveného období) nepřevádějí a jejich (částečné) nevyužití se zaměstnanci nijak nekompensuje**. Tento postup ostatně nejlépe odpovídá účelu sick days jako fakultativnímu zdravotnímu volna.

Postup při oznamování/schvalování sick days

Rovněž postup zaměstnanců v případě, že se rozhodnou čerpat tento benefit **záleží na úvaze, popř. potřebách konkrétního zaměstnavatele**.

V principu přicházejí dvě základní řešení - umožnit čerpání sick days **pouze na základě oznámení** zaměstnance nebo toto čerpání **podmínit souhlasem zaměstnavatele**. První možnost samozřejmě lépe odpovídá účelu tohoto benefitu, druhá možnost může být nicméně na místě tam, kde se zaměstnavatel potýká s jeho zneužíváním. Nicméně vyžadování předchozího schválení čerpání zdravotního volna do jisté míry účel sick days devaluje a může narážet i na praktické obtíže (je-li např. nadřizený v inkriminované době nedostupný), je třeba brát v potaz i diskriminační aspekty, resp. pravidlo rovného zacházení.

V zájmu prevence zneužití tohoto benefitu je vhodné i přesně formulovat **jakým způsobem** (zda postačí telefonicky, formou SMS nebo např. e-mailem), **komu** (zpravidla svému nadřízenému nebo personálnímu oddělení) je třeba oznámení (žádosti) o čerpání sick days formulovat, zda toho oznámení má být určitým způsobem **odůvodněné** atd.

Nabízí se samozřejmě i otázka, **s jakým předstihem má být čerpání sick days oznamováno** - zde však připadá v úvahu pouze variace na obecné pravidlo pro oznamování překážek v práci na straně zaměstnance, totiž že zaměstnanec je povinen uvědomit zaměstnavatele ideálně s předstihem, jakmile je mu známo, že potřeba čerpání zdravotního volna na jeho straně vyvstane, jinak je povinen uvědomit zaměstnavatele o čerpání (určitého počtu) sick days bez zbytečného průtahů.

Čerpání sick days

I pro **způsob čerpání tohoto benefitu** je nutné nastavit jasné mantinely.

V prvé řadě je vhodné specifikovat, k **jakému účelu je možné sick days čerpat**. Zcela jistě k překlenutí nekomplikované nemoci, bez větších problémů zpravidla i pro řešení problémů spojených s úrazem, problematiku ale mohou být preventivní návštěvy lékaře (chce-li zaměstnavatel redukovat obtíže plynoucí z rozdělování pracovní doby zaměstnanců za tímto účelem, bude vhodnější poskytovat shora zmiňovaný benefit free days).

Vcelku neproblematickou záležitostí je **možnost kumulace poskytovaných sick days**. Zde se s ohledem na účel tohoto benefitu nabízí vlastně jediné rozumné řešení: umožnit čerpání sick days jak po jednotlivých dnech (např. ve spojení s víkendem), tak v celém „bloku“.

Mzda (či náhrada mzdy) během čerpání sick days

Určení výše finanční kompenzace, kterou zaměstnanec pobírá během čerpání sick days, je rovněž

čistě věci zaměstnavatele. V praxi bývá tento benefit koncipován zpravidla tak, že zaměstnanec **dostává plnou mzdu**, jako by dny, během čerpání sick days, klasicky odpracoval.

Zaměstnavatelé, kteří mzdu zaměstnance během sick days redukuje, **většinou poskytují alespoň 60 % průměrného výdělku**. Lze jistě stanovit i nižší úroveň či jiný způsob kompenzace, v takovém případě je třeba ovšem zvažovat, zda tím neutrpí atraktivita poskytovaného benefitu.

Diskriminační aspekty

Pokud je stanovena možnost čerpání sick days mělo by být jasně stanoveno i to, **kterých zaměstnanců se týká**. Obecně platí, že pokud se určitá společnost rozhodne tento benefit poskytovat, měl by být poskytován víceméně plošně. Při jakékoli diferenciaci (která se nutně musí týkat určitých pracovních skupin, oddělení nebo provozů, nikoli jednotlivců) je zapotřebí velká opatrnost a odůvodněná specifikace tak, aby nedošlo k nerovnému zacházení nebo diskriminaci.

Obrana zaměstnavatele proti zneužití sick days

S ohledem na skutečnost, že zavedení benefitu sick days je nutně spojeno s určitou dávkou důvěry zaměstnavatele ve své zaměstnance, představuje **snaha o zamezení jeho zneužití** poměrně závažnou záležitost. Tomuto zneužití pochopitelně nelze zabránit, důkazní situace bude v praxi pro zaměstnavatele navíc většinou dosti nepříznivá, lze však provést určitá preventivní opatření.

Již v úvodu interního předpisu (či jiného dokumentu upravujícího podmínky tohoto benefitu) je vhodné obecně zdůraznit **účel této zaměstnanecké výhody** a upozornit, že jeho zneužití je (závažným) porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Toto hodnocení sice pro soud v případě sporu nebude směrodatné, bude však dopředu indikovat postoj zaměstnavatele při řešení incidentů souvisejících se zneužíváním sick days, což může být z hlediska zaměstnavatele prospěšné.

Vzhledem k nejčastějším způsobům zneužití sick days by měl zaměstnavatel dále výslovně formulovat zákaz využití sick days na prodlužování dovolené či víkendů či překlenuvání dnů mezi různými státními svátky a víkendy, popř. na krytí jinak neomluvených absencí.

V souvislosti s prevencí zneužití tohoto benefitu lze diskutovat i otázku **možnosti kontrol ze strany zaměstnavatele** jako je tomu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, kdy je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a dodržuje rozsah povolených vycházek - zde je však úskalím **ústavně zaručená svoboda obydlí**.

Dalším problémem představuje skutečnost, že při čerpání sick days (na rozdíl od čerpání nemocenské) nebude zaměstnavatel mít k dispozici **žádné lékařské potvrzení**, ze kterého by vyplývalo, kdy a kde se má dotčený zaměstnanec zdržovat, a možnosti, jak by mohl zaměstnavatel ověřit, že zaměstnanec skutečně potřebuje volno ze zdravotních důvodů, budou v praxi velmi limitované. Podobné kontroly při využívání tohoto benefitu tak budou myslitelné prakticky pouze tehdy, pokud budou doprovázeny detailní regulací způsobu využívání sick days, ve které nadto zaměstnavatel umožní čerpání sick days pouze v místě (nahlášeného) pobytu zaměstnance.

Sankce při zneužívání sick days

Jak je upozorňováno výše, **porušení pracovní kázně**[2] zaměstnance při neoprávněném zneužívání sick days bude ve většině případů velice obtížně prokazatelné. Zaměstnavatel však může své případné následné důkazní situaci prospět tím, že dopředu nastaví jasné mantinely využívání tohoto

benefitu a na příslušných pravidlech bude také v praxi konsistentně trvat. Zůstává však otázkou, zda eventuální porušení pravidel při čerpání sick days půjde kvalifikovat jako závažné, popř. zvláště hrubé porušení pracovní kázně (intenzita méně závažného porušení bude nesporná, jiné, než méně závažné porušení pracovní kázně zákoník práce nezná).

V pravidlech upravující režim využívání sick days je v rámci prevence zneužití tohoto benefitu rovněž vhodné regulovat možnost zaměstnavatele zaměstnanci v případě porušení stanovených pravidel **neposkytnout, popř. redukovat mzdové plnění**, které zaměstnanec během čerpání sick days dostává (podobně jako zaměstnavatel oprávněn snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy při porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce), a to eventuálně i vedle jiných sankcí. Při realizaci tohoto oprávnění je třeba dbát na pravidla vyplývající ze zákazu diskriminace a nerovného zacházení.

Sick days a daně

Placené zdravotní volno má i své **daňové implikace** a jeho zavedení by mělo být konzultováno s daňovým poradcem. Základní daňové důsledky placeného zdravotního volna jsou dvojí: příjem poskytovaný zaměstnanci během čerpání zdravotního volna je normálním zdanitelným příjmem, na který se nevztahuje žádná z podmínek osvobození od daně ve smyslu § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů^[3] a které tudíž podléhá standardním odvodům, z hlediska zaměstnavatele je poskytnuté plnění v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 téhož zákona daňově uznatelným nákladem.



JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.,
advokát

[JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D., advokátní kancelář](#)

Králodvorská 1081/16
110 00 Praha 1

tel.: +420 910 440 520
e-mail: info@kadlecova.net

[1] V podrobnostech srov. LANDWEHRMANN, T. Sick days – zajímavý i zálučný zaměstnanecký benefit. Praktická personalistika, 2018, č. 1-2.

[2] Resp. „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ v terminologii zákoníku práce.

[3] Zák. č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)