ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Hmotné zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti

Plzeň, 2013 Alena Kabelová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Hmotné zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti

Zpracovala: Alena Kabelová

Osobní číslo: R08M0104P

Studijní program: M6805 Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Zadávající katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Vedoucí diplomové práce: Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová (katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení)

Plzeň, 2013

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

_____

Plzeň, 2013 Alena Kabelová

Poděkování

Děkuji vedoucí této diplomové práce paní Mgr. Iloně Kostadinovové za její podněty a pomoc při vypracování mé diplomové práce.

Dále velmi děkuji své rodině za podporu po celé mé studium.

OBSAH

1. Úvod.....1

2. Charakteristika hmotného zabezpečení v případě dočasné pracovní neschopnosti v České republice.....4

2.1 Hmotné zabezpečení v systému práva sociálního zabezpečení.....4

2.1.1 Pojem sociálního zabezpečení.....4

2.1.2 Základní sociální události v právu sociálního zabezpečení.....5

2.1.3 Systém práva sociálního zabezpečení.....6

2.2 Nemocenské pojištění.....6

2.2.1 Pojem nemocenského pojištění a základní pojmy nemocenského pojištění.....7

2.2.2 Prameny práva nemocenského pojištění 9

2.2.3 Dávky nemocenského pojištění.....11

3. Hmotné zabezpečení v systému pracovního práva.....12

3.1 Vymezení a charakteristika základních pojmů.....12

3.2 Překážky v práci.....12

3.2.1 Pojem překážek v práci.....13

3.2.2 Právní následky překážek v práci.....14

3.2.3 Třídění překážek v práci.....14

3.2.4 Dočasná pracovní neschopnost.....16

4. Historický exkurs.....19

4.1 Počátky sociálního zabezpečení.....19

4.2 Období středověku.....20

4.3 Období od 19. století do 1. Světové války.....21

4.4 Československá republika.....21

4.5 Období po 2. světové válce do roku 1989.....22

4.6 Období po roce 1989.....25

5. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti v případě dočasné pracovní neschopnosti.....29

5.1 Podmínky pro vznik nároku na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti v případě dočasné pracovní neschopnosti.....29

5.2 Povinnosti a práva zaměstnance a zaměstnavatele související s náhradou mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti.....32

5.3 Problematika karenční doby.....36

5.4 Výše a výpočet náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti.....38

6. Dávky nemocenského pojištění v případě dočasné pracovní neschopnosti.....42

6.1 Povinnosti zaměstnavatele související s nemocenským pojištěním.....42

6.2 Podpůrčí doba.....44

6.3 Ochranná lhůta.....46

6.4 Nárok na nemocenské a jeho výplatu.....47

6.5 Uplatnění nároku na nemocenské a jeho výplatu.....49

6.6 Výše a výpočet dávky nemocenského.....52

6.7 Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.....54

7. Hmotné zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti ve Slovenské republice.....56

7.1 Charakteristika hmotného zabezpečení ve Slovenské republice ve srovnání s Českou republikou.....56

7.2 Náhrada příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.....56

7.2.1 Výše a výpočet náhrady příjmu při dočasné pracovní neschopnosti.....58

7.3 Nemocenské pojištění ve Slovenské republice.....59

7.3.1 Dávka nemocenského, její výše a výpočet.....60

8. Závěr.....61

9. Resumé.....64

Seznam použité literatury.....65

Seznam příloh.....68

Přílohy.....70

1. ÚVOD

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila problematiku hmotného zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti. Zpracovávané téma se zčásti dotýká několika právních odvětví, a sice zejména pracovního práva na straně jedné, tak i práva sociálního zabezpečení na straně druhé. Cílem této diplomové práce tedy bude poskytnout ucelený pohled na tuto oblast, neboť dočasná pracovní neschopnost je běžnou součástí života a téměř každý pracující se s ní během svého pracovního působení nejednou setká.

V první části této práce tedy považuji za vhodné začlenit problematiku hmotného zabezpečení jak do systému práva sociálního zabezpečení tak i systému práva pracovního, což samozřejmě zahrnuje i vysvětlení některých základních pojmů z obou těchto právních odvětví. Vzhledem k tomu, že předmět práva sociálního zabezpečení je ve své podstatě poměrně rozsáhlý, budu se mu ve své práci věnovat jen okrajově s důrazem na oblast nemocenského pojištění.

Nemoc a současně i dočasná pracovní neschopnost je považována za jednu ze sociálních situací, jež postihují člověka ne zřídka a významně ovlivňuje jak jeho zdravotní, tak zejména i materiální stránku života. Absenci příjmu kvůli nemoci lze považovat za významný zásah do běžného životního standardu, ne každý může být totiž na takovouto sociální situaci dostatečně připraven. Bohužel, současná doba neumožňuje každému možnost vytvořit si dostatečné finanční rezervy právě pro případ nenadálých sociálních situací jakou bezesporu dočasná pracovní neschopnost je. Je tedy namístě, aby takový člověk byl v případě výpadku příjmu z důvodu dočasné pracovní neschopnosti finančně zabezpečen za pomoci dalších subjektů, ať již se jedná přímo o zaměstnavatele či stát.

Vzhledem k tomu, že dočasně práce neschopnému zaměstnanci je poskytováno hmotné zabezpečení ve dvou úrovních, je vhodné tyto úrovně zvlášť vymezit. Na jedné straně se jedná o náhradu mzdy, platu

nebo odměny z dohody o pracovní činnosti (dále jen náhrada mzdy), kterou od 1. 1. 2009 má povinnost poskytovat dočasně práce neschopnému zaměstnanci v první fázi dočasné pracovní neschopnosti jeho zaměstnavatel. První fází dočasné pracovní neschopnosti se pro rok 2013 rozumí prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, přičemž od roku 2014 by se podle současné právní úpravy mělo toto období opětovně zkrátit na prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Na straně druhé je dočasně práce neschopný zaměstnanec ve druhém období, tedy od 22. dne dočasné pracovní neschopnosti zabezpečen dávkou nemocenského pojištění.

Ve své práci se tedy v jedné z částí zaměřím na postup zaměstnavatele v souvislosti s plněním povinností nahradit zaměstnanci jeho příjem z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. Je tedy důležité vycházet z platné právní úpravy vztahující se k této problematice. V této části se tedy pokusím nastínit podmínky pro nárok na náhradu mzdy, rovněž také práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele související s náhradou mzdy. Za velmi podstatnou část této kapitoly považuji osvětlení problematiky tzv. karenční doby, která významným způsobem zasahuje do finanční kompenzace zaměstnanci, který je dočasně práce neschopen. Zavedením tohoto institutu pozbývá dočasně práce neschopný zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti na dobu prvních tří dnů (resp. 24 hodin) trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Stejně tak se budu věnovat také dávce nemocenského pojištění, její výši a způsobu výpočtu její výše samozřejmě s ohledem na platnou právní úpravu. Pro ucelenější pohled na tuto problematiku je rovněž vhodné vysvětlit některé základní pojmy, jako např. ochranná lhůta či podpůrčí doba.

Za neméně důležité také považuji seznámit čtenáře s historickým vývojem sociálního zabezpečení na našem území. Považuji za přínosné, dovědět se o průběhu vývoje tohoto odvětví od samotného utváření této potřeby až

po její současnou podobu. V této kapitole budou rovněž podány informace o vlivu některých historických událostí na vývoj a potřeby sociálního zabezpečení.

Pro srovnání hmotného zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti v České republice se zahraniční úpravou jsem zvolila Slovenskou Republiku, a to zejména proto, že Slovensko bylo po dlouhou dobu součástí naší historie. Považuji tedy za zajímavé porovnat směr, jakým se za posledních 20 let naší samostatné existence ubíral právní vývoj, v tomto případě tedy konkrétně v oblasti sociálního zabezpečení a pracovního práva s využitím platných právních předpisů Slovenské republiky.

Závěrem bych ráda zhodnotila obsah celé práce a současný stav naší právní úpravy a pokusím se navrhnout případné náměty pro její změnu.

2. CHARAKTERISTIKA HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ V PŘÍPADĚ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

2.1 HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V SYSTÉMU PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Obecně je v České republice materiální zabezpečení občanů upraveno v právu sociálního zabezpečení. Všichni občané České republiky mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, nezpůsobilosti k práci nebo při ztrátě živitele, neboť tato zásada je zakotvena též v článku 30 Listiny základních práv a svobod České Republiky. Je tedy hlavní úlohou státu zabezpečit z vlastních zdrojů své občany tak, aby byl naplněn smysl základního práva uvedeného ve zmiňovaném článku Listiny základních práv a svobod České Republiky.

„Předmětem práva sociálního zabezpečení je dlouhodobé zabezpečení pro případ ohrožení některého ze základních sociálních práv. Jde o soubor právních předpisů, které upravují hmotné zabezpečení a služby, jež stát zajišťuje, reguluje nebo poskytuje občanům, kteří v důsledku sociální události nemohou být výdělečně činnými a jejichž nezadatelná sociální práva zaručená ústavou jsou ohrožena.“[1]

2.1.1 POJEM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Samotný pojem sociálního zabezpečení je těžko uchopitelný a jeho definice prozatím nebyla stále jednoznačně vymezena. Smyslem sociálního zabezpečení však je poskytnout dostatečnou podporu lidem při tzv. sociálních událostech. Stát, jenž vystupuje buď jako nositel sociálního zabezpečení či jako garant sociálního zabezpečení takto pomáhá svým občanům buď finančně, věcně či službou a tvoří právní rámec sociálního

[1] SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 306

zabezpečení. Jedná se o specifickou formu společenské pomoci, kterou poskytuje stát svým občanům v situacích, kdy je pro ně obtížné, aby zvládali takové situace sami.[2] Právo sociálního zabezpečení je poměrně mladým a samostatným odvětvím právního řádu České Republiky, ačkoli velice blízko má také k oboru pracovního práva a také práva správního. Je souborem právních norem, které regulují vztahy, vznikající při hmotném zabezpečování státu svých občanů, kteří takovou pomoc potřebují. Právo sociálního zabezpečení vymezuje práva a povinnosti povinných a oprávněných subjektů.[3]

2.1.2 ZÁKLADNÍ SOCIÁLNÍ UDÁLOSTI V PRÁVU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Sociální událostí se rozumí určitá nepříznivá životní situace, která má negativní dopad zejména na finanční poměry člověka. Tyto situace většinou vznikají nezávisle na vůli člověka. Sociální situace lze dělit na předvídatelné či nepředvídatelné. Situace můžeme rozlišovat také podle časového hlediska, tedy zda jsou dočasné – krátkodobé i dlouhodobé, či trvalé. Z hlediska charakteru situace se pak odlišuje způsob pomoci, případně výše dávky a jiné. Existují sociální situace spojené se zdravotním stavem – nemoc, pracovní neschopnost, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a invalidita. Dále jsou sociální události spojené s rodinou – těhotenství, mateřství, nezaopatřenost dítěte. Lze také vymezit sociální události spojené s biologickým faktorem – dosažení určitého věku, smrt a další.[4]

---

[2] ČERNÁ, Jana, Dagmar TRINNEROVÁ a Antonín VACÍK. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, ISBN 978-80-7380-019-2, str. 17

[3] GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, ISBN 80-723-9176-3, str. 32

[4] TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 79-81

2.1.3 SYSTÉM PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Obsahem práva sociálního pojištění jsou zejména odvětví, v nichž je sociální zabezpečení poskytováno. Obecně se lze setkat se třemi základními systémovými součástmi práva sociálního zabezpečení:[5]

- sociální pojištění – je systémem, jehož cílem je připravit se předem na vznik budoucí sociální situace. Sociální pojištění je povinnou, zákonem uloženou povinností. Sociální pojištění lze rozdělit na krátkodobé, mezi ně patří pojištění v nemoci, mateřství, rodiny či nezaměstnanosti. Za dlouhodobá pojištění lze považovat pojištění ve stáří, invaliditě či při ztrátě živitele

- sociální podpora – rozumí se jí finanční pomoc ze státního rozpočtu, která se poskytuje určitým skupinám osob, které se nachází v situaci, jež je potřeba řešit tímto způsobem. Rozsah sociální podpory je určen státem

- sociální pomoc – poskytuje pomoc občanu v situaci hmotné a sociální nouze, kdy není schopen sám tuto situaci řešit a nevzniká mu nárok na pomoc ze sociálního pojištění či podpory[6]

2.2 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Nemocenské pojištění zaměstnanců je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění (dále jen Zákon o nemocenském pojištění).

„Zákon o nemocenském pojištění představuje komplexní právní úpravu nemocenského pojištění zahrnující okruh osob účastných nemocenského pojištění, jejich nároky z tohoto pojištění a stanovení výše poskytovaných

[5]GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, ISBN 80-723-9176-3, str. 37

[6]TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 15-20

dávek, posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění, jakož i organizační uspořádání nemocenského pojištění, stejně tak jako řízení v tomto pojištění.“[7]

2.2.1 POJEM NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ A ZÁKLADNÍ POJMY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Systém nemocenského pojištění slouží k finančnímu zajištění ekonomicky aktivních subjektů v případech krátkodobých sociálních událostí tj. nemoc, úraz, těhotenství a mateřství. Toto pojištění vzniká přímo ze zákona. Nemocenské pojištění je prováděno státem. Podmínkou pro výplatu dávek nemocenského pojištění je samotná účast na nemocenském pojištění. Vznik účasti na nemocenském pojištění je spjat s určitou formou pracovní činnosti.

Pojištěncem pro účely nemocenského pojištění se rozumí fyzická osoba, jež je účastníkem nemocenského pojištění.[8] Okruh pojištěných osob je vymezen v ustanovení § 5 Zákona o nemocenském pojištění, který tyto osoby rozděluje podle charakteru na zaměstnance uvedené pod písmenem a) v bodě 1 až 20 a na osoby samostatně výdělečně činné pod písmenem b). Okruh nemocensky pojištěných zaměstnanců byl významně změněn od 1. ledna 2012, kdy se z původních 15 bodů v ustanovení § 5 písm. a) rozšířil na současných 20 bodů. K této změně došlo na základě zákona č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

V okruhu nemocensky pojištěných zaměstnanců jsou obsaženi i tzv. smluvní zaměstnanci a zahraniční zaměstnanci.

---

[7] SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 317

[8] SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 317

„Smluvním zaměstnancem se rozumí zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (zahraniční zaměstnavatel), který je činný v České republice u smluvního zaměstnavatele. Smluvním zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo na území České republiky a u níž je v České republice činný tento smluvní zaměstnanec.“[9]

Nejtypičtějším vztahem, který vymezuje účastníka nemocenského pojištění, je pracovní poměr podle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce (dále jen Zákoník práce). Pro tyto účely však není podstatné, jakým způsobem byl pracovní poměr založen, ani zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo dobu neurčitou.[10]

Za zaměstnavatele ve smyslu Zákona o nemocenském pojištění se považuje právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance a tento zaměstnanec je účastníkem nemocenského nebo alespoň důchodového pojištění. Zaměstnavatelem je dle ustanovení § 3 písm. b) Zákona o nemocenském pojištění i organizační složka státu, kde jsou zaměstnáni zaměstnanci na základě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti případně dohody o provedení práce. Dále také služební úřad, kde je státní zaměstnanec k výkonu státní služby. Rovněž se jím rozumí také věznice a vazební věznice, ve kterých vykonává trest odnětí svobody odsouzený zařazený do práce. Poté útvary, složky a jiné organizační části bezpečnostních sborů nebo ozbrojených sil České republiky, případně též organizační složky státu.[11]

---

[9]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 16

[10]PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Vyd. 1., Wolters Kluwer ČR, 2009, ISBN 978-807-3574-482, str. 15

[11]SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 318, také § 3 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

Pokud zaměstnanec vykonává více zaměstnání a každé z těchto zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění, je zaměstnanec pojištěn z každého takového zaměstnání. Lze se také setkat se souběhem nemocenského pojištění ze zaměstnání i jako osoba samostatně výdělečně činná.

Z nemocenského pojištění jsou vyňaty osoby, které jsou zaměstnány u zaměstnavatele, jež požívá diplomatických výsad a imunit, pokud jsou účastni pojištění v jiném státě nebo mezinárodní organizaci, pokud se účastní pojištění v rámci této organizace a písemně prohlásí, že nechtějí být účastníky pojištění v České republice.[12]

Účast na nemocenském pojištění zaměstnanců vzniká dnem, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání, a zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy částka započitatelného příjmu přestane dosahovat rozhodného příjmu.[13]

2.2.2 PRAMENY PRÁVA NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Za prameny práva sociálního zabezpečení lze v našem právním řádu považovat pouze normativní právní akty a normativní právní smlouvy. Normativním právním aktem se rozumí právní předpis, který je výsledkem legislativního procesu a obsahuje právní normy, jako předem daná pravidla chování. Normativní právní smlouvou je takovým pramenem práva, jehož obsah je výsledkem konsensu. Součástí našeho právního řádu jsou smlouvy, které byly přijaty v souladu s čl. 10 a 10a ústavního

---

[12]TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 159

[13]SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 320

zákona ČNR č. 1/1993 Sb., Ústavy ČR, ve znění ústavního zákona č. 395/2001 Sb.[14]

Základní zásady práva sociálního zabezpečení zakotvuje také Listina základních práv a svobod České Republiky, a sice v hlavě IV., kde, jak již bylo zmíněno výše, článek 30 Listiny vymezuje okruh základních práv občana na hmotné zabezpečení v případě stáří či nezpůsobilosti k práci, dále pomoc v případě hmotné nouze. Sociální práva vyplývající z Listiny základních práv a svobod jsou nezcizitelná a nezrušitelná. Realizaci těchto práv pak stanovuje konkrétní zákon. [15]

Mezi významné prameny práva patří také mezinárodní smlouvy a samozřejmě také právo Evropské unie. Důležitými prameny práva v oblasti práva sociálního zabezpečení jsou:

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení;

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Opomenout nelze ani prameny práva vnitrostátního. Mezi nejdůležitější vnitrostátní prameny práva nemocenského pojištění a problematiky s ním související patří tyto zákony:

- zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

[14]GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-233-2, str. 70 – 74

[15]MAN, Vlastislav a Karel SCHELLE. *Základy ústavního práva České republiky*. Vyd. 1. Praha: Eurolex Bohemia, 2006, ISBN 80-86861-55-4, str. 170

- zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Právní úprava nemocenského pojištění je též doplněna o mnohé vyhlášky, nařízení či sdělení, například tyto:

- sdělení č. 336/2012 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2013

- vyhláška č. 481/2006 Sb. o náležitostech průkazu orgánů nemocenského pojištění pověřených kontrolou dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

- nařízení vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění

2.2.3 DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Konkrétní výčet dávek nemocenského pojištění lze naleznout v ustanovení § 4 Zákona o nemocenském pojištění. Jedná se o nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tyto dávky jsou dávkami peněžitými, které slouží jako náhrada příjmu v případě sociální události.[16] V případě, že byly splněny podmínky stanovené zákonem, vzniká nárok na výplatu dávky přímo ze zákona. Ti, jež jsou oprávněni uplatňovat nárok na dávku nemocenského pojištění, o ni musí žádat způsobem, který je stanoven pro každou jednotlivou dávku.

[16]TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 160

3. HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ V SYSTÉMU PRACOVNÍHO PRÁVA

3.1 VYMEZENÍ A CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Pro účely hmotného zabezpečení v systému pracovního práva je důležité vymezit základní pojmy tohoto oboru, a sice pojmy jako zaměstnanec, zaměstnavatel a pracovní poměr.

Pojem zaměstnanec je vymezen v ustanovení § 6 Zákoníku práce spíše jako způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a také způsobilost vlastním právními úkony nabývat tato práva a brát na sebe povinnosti. Dle tohoto ustanovení vzniká tato způsobilost dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Nelze však sjednat den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Zaměstnavatelem je podle ustanovení § 7 Zákoníku práce fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávních vztazích.

Vymezení pracovního poměru je upraveno v ustanovení § 33 a násl. Zákoníku práce. Obecně se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Každá pracovní smlouva musí obsahovat náležitosti uvedené v ustanovení § 34 odst. 1 Zákoníku práce. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

3.2 PŘEKÁŽKY V PRÁCI

V průběhu plnění pracovněprávních vztahů je potřeba se připravit na situace, ve kterých nebude možné zcela naplnit podstatu těchto vztahů. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec z důvodů na jeho straně nebo na straně zaměstnance nemůže konat práci. Zákoník práce tyto situace

vymezuje jako překážky v práci a upravuje je v ustanoveních § 191 až § 210.

3.2.1 POJEM PŘEKÁŽEK V PRÁCI

Na úvod je potřeba vymezit právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se o pracovněprávní závazek, který je smluvní a na jehož základně vznikají jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli určité povinnosti. Především se tedy jedná o závazek zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele práci po určitou pracovní dobu, jež je sjednána pracovní smlouvou. Pro zaměstnavatele platí závazek tuto práci zaměstnanci přidělovat a platit mu za ni sjednanou mzdu či plat.[17] Jev, který nastane v případě situace, kdy nelze plnit část pracovního závazku, který spočívá ve výkonu práce, se nazývá překážka v práci. Jedná se o právem uznanou nemožnost či obtížnost plnění základních pracovních povinností. Podmínkou, aby jev byl uznán jako překážka v práci, je aby zasahoval do pracovní doby.[18] Důvody pro vznik překážky v práci mohou být subjektivní či objektivní. Překážka v práci může mít dlouhodobý či krátkodobý charakteru. Následkem dočasné či krátkodobé nemožnosti plnění základních pracovních povinností nemusí být hned skončení pracovního poměru, jedná se pouze o suspenzi daného pracovního závazku. Zákon tímto způsobem chrání zaměstnance, jenž je oproti zaměstnavateli v pozici slabšího účastníka pracovněprávního vztahu.[19]

[17]HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2, str. 279

[18]BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo: komentář*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 338

[19]HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2, str. 279

3.2.2 PRÁVNÍ NÁSLEDKY PŘEKÁŽEK V PRÁCI

Překážka v práci je tedy právní skutečností, která vyvolává zákonem předpokládané právní následky. V první řadě vzniká zaměstnanci právo nekonat práci a zaměstnavateli vzniká povinnost zaměstnancovu nepřítomnost nebo nekonání práce omluvit. Zaměstnanec nemusí žádat o poskytnutí volna v souvislosti s každou pracovní překážkou žádat, jeho povinností však je tuto překážku v práci prokázat.[20]

V situaci, kdy v důsledku překážky v práci zaměstnanec nekoná práci, ztrácí nárok na vyplacení mzdy či platu. Zaměstnance, kteří nepracují v důsledku překážky v práci, je tedy třeba nějakým způsobem hmotně zabezpečit. Zákon v tomto případě stanovuje podmínky, za jakých náleží zaměstnancům náhrada mzdy či platu popřípadě nárok na jiné plnění – např. dávku nemocenského pojištění. Příslušný zákon tedy stanovuje, v jakých případech bude zaměstnanec zabezpečen dávkami sociálního zabezpečení, popř. v jakých nebude zabezpečen vůbec. Kromě právních následků, týkající se přímo výkonu práce mají překážky v práci také vliv na pracovní dobu, dovolenou, zkušební dobu i na dobu tzv. ochranné lhůty.[21] Ustanovení §219 odst. 1 Zákoníku práce uvádí, že vznikla-li dočasná pracovní neschopnost za doby trvání dovolené, dovolená se zaměstnanci přerušuje a to od počátku toho dne, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.[22]

3.2.3 TŘÍDĚNÍ PŘEKÁŽEK V PRÁCI

Překážky v práci lze třídit z hlediska různých kritérií. Zákoník práce člení překážky v práci na základě toho, zda překážka vznikla na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele. Překážkou v práci na

[20] VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, ISBN 80-7357-224-9, 503 s.

[21] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo: komentář*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 341-343

[22] §215 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

straně zaměstnance rozumíme skutečnost, která zaměstnanci brání ve výkonu práce. Dle ustanovení § 206 Zákoníku práce vznikají zaměstnanci určité povinnosti, které je potřeba v souvislosti s překážkou na straně zaměstnance splnit. U těch překážek v práci, u kterých je to předem známo, je zaměstnanec povinen požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Pokud překážka není známa předem, je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o její existenci a také o předpokládané době jejího trvání.

Dle ustanovení § 191 - § 205 Zákoníku práce se překážky na straně zaměstnance dělí na:

- **důležité osobní překážky**
  - důležité osobní překážky v práci
  - jiné důležité osobní překážky
- **překážky v práci z důvodu obecného zájmu**
  - výkon veřejné funkce
  - výkon občanské povinnosti
  - jiné úkony v obecném zájmu
  - pracovní volno související s brannou povinností
  - překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Za důležité osobní překážky v práci se považují zejména dočasná pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny, mateřská a rodičovská dovolená. V případě těchto překážek v práci je zaměstnavatel povinen

absenci zaměstnance omluvit, aniž by ho o to zaměstnanec musel žádat. Povinností zaměstnance je existenci této překážky prokázat.[23]

Pracovní překážky na straně zaměstnavatele člení Zákoník práce následovně:

- prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

3.2.4 DOČASNÁ PRACOVNÍ NESCHOPNOST

„Dočasnou pracovní neschopností se rozumí v souladu s § 55 odst. 1 Zákona o nemocenském pojištění stav, který pro poruchu zdraví neumožňuje pojištěnci:

1. vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost,

2. plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zvláštního právního předpisu.“[24]

Dočasnou pracovní neschopností se tedy rozumí, jak již bylo zmíněno výše, překážka, která vznikla na straně zaměstnance. Jedná se o stav, kdy je pracovní schopnost zaměstnance snížena či narušena v takové míře, že není schopen plnit svou povinnost, spočívající ve výkonu práce. Významným znakem této pracovní překážky je, zda je tato neschopnost

[23]HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2, str. 283

[24] SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 325

krátkodobá, dlouhodobá či trvalá. Dočasnou pracovní neschopností se rozumí neschopnost krátkodobá.[25]

Ustanovení § 55 odst. 2 písm. a) až c) Zákona o nemocenském pojištění také stanovuje situace, které dočasnou pracovní neschopností nejsou. Jedná se o případy ošetřování pojištěnce v nočním sanatoriu, ošetřování v době detoxikace po požití alkoholu, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění a ošetřování při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem.[26]

O vzniku i ukončení dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje ošetřující lékař. Ošetřující lékař rovněž posuzuje stav zaměstnance v průběhu dočasné pracovní neschopnosti, přičemž zjišťuje, zda je zaměstnancův zdravotní stav natolik stabilizovaný, že je možné vykonávat pracovní činnost bez zhoršení zdravotního stavu. Ošetřující lékař stanovuje termín lékařského ošetření nebo kontroly v průběhu dočasné pracovní neschopnosti s ohledem na zdravotní stav zaměstnance. V případě, že zdravotní stav již umožňuje zaměstnanci vykonávat dosavadní pracovní činnost, rozhodne ošetřující lékař o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.[27]

Režim dočasně neschopného pojištěnce stanovuje ošetřující lékař v souvislosti s rozhodnutím o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Ustanovení § 56 odst. 2 písm. a) až e) zákona o nemocenském pojištění upravuje obsah režimu dočasně práce neschopného pojištěnce tak, že zahrnuje stanovení individuálního léčebného postupu, povinnosti zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek, dále pak zahrnuje povolení

[25]GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, ISBN 80-723-9176-3, str. 118

[26] § 55 odst. 2 písm. a) – c) zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[27] § 57 - 59 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

vycházek včetně jejich rozsahu a doby, povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti a provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje Úřad práce České Republiky.[28]

[28] § 56 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

4 HISTORICKÝ EXKURS

4.1 POČÁTKY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

„Historicky se pojem sociálního zabezpečení rozvinul z pojmů chudinská péče, sociální správa a sociální péče.

*Pod pojmem **chudinské péče** byla chápána soustava komunálních a státních opatření na pomoc chudým, jimiž nejprve obce a pak stát v návaznosti na církevní filantropickou charitu v době poslední tržní fáze feudalismu pomáhali nejchudším, jejichž počet rychle narůstal. Pod pojmem **chudinská správa** a později **sociální správa** je chápána soustava administrativy (včetně obecní) organizující a poskytující chudinkou pomoc ve smyslu mocenském (kontrola a policejní dohled) a služebním (azyl a jiné služby jako například jídlo pro chudé) a zajišťující rozdělování státních prostředků získaných z poplatků a daní. Pod pojmem sociální péče můžeme označit soustavnou péči státu nebo obce o sociálně slabší občany.“*[29]

Vznik sociálního zabezpečení zapříčinila potřeba se vypořádat s nepříznivými sociálními situacemi jako je nemoc, úraz, mateřství stáří apod. Již v prvobytně pospolné společnosti se lze setkat s jistou formou péče o nemocné či staré lidi, tito lidé nebyli ponecháni svému osudu, ale zůstávali v rodině, kde o ně bylo postaráno. V otrokářské společnosti se vyskytuje ochrana otroků, ale spíše jen z toho důvodu, že otrok byl majetkem svého pána. Otrokář tedy jen v podstatě chránil svůj majetek. Ve starověkém Římě lze naleznout snahu o pomoc chudým občanům, a to např. rozdávání chleba nařízené římskými císaři.[30] Podobnou snahu lze spatřit také v období starověkého Řecka, kde Solón zavedl reformy, díky nimž se snažil zabránit rozšíření „dlužního otroctví“. Také v Athénách se

[29] SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 305

[30] TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 26

můžeme setkat s koncepcí sociálního zabezpečení v podobě pomoci v případě tělesného postižení či podpory v nezaměstnanosti.[31]

4.2 OBDOBÍ STŘEDOVĚKU

V období středověku se lze setkat s již výraznějšími pokusy o jakousi formu zabezpečení. Zpočátku se péčí o chudé zabývala církev, na niž navázaly samostatná města a obce, později tuto péči na sebe převzal stát.[32] Tato povinnost byla uložena vrchnosti v roce 1785 nařízením pro Království české. I nadále se však církev podílela na péči o chudé a práce neschopné.

Od 15. století docházelo k vytváření svépomocných podpůrných spolků, které si kladly za cíl pomáhat práce neschopným a starým a podporovat pozůstalé členy rodin. Tyto podpůrné spolky vznikaly nejdříve mezi horníky, ti začali tvořit hornická bratrstva, jež byli řízeni těžaři. Hornická bratrstva začala zakládat podpůrné pokladny, do nichž přispívali horníci i těžaři. Horníkům byl příspěvek strháván z mezd. První zmínka o takové pokladně pochází z roku 1527.[33] Významným předpisem Jáchymovský horní řád z roku 1548, podle něhož mělo bratrstvo mít svou pokladnu, účty a jiné věci mu náležející uloženou na bezpečném místě.[34] Na hornické podpůrné spolky dále navázaly i řemeslnické cechy a tovaryšská bratrstva.

---

[31]ČERNÁ, Jana, Dagmar TRINNEROVÁ a Antonín VACÍK. *Právo sociálního zabezpečení: komentář*. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, ISBN 978-80-7380-019-2, str. 20

[32]SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 305

[33]TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 26

[34]MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945: [sborník příspěvků]*. 4. přeprac. vyd. Editor Karel Malý, Ladislav Soukup. Praha: Leges, 2010, 640 s. Student (Leges). ISBN 978-808-7212-394

4.3 OBDOBÍ OD 19. STOLETÍ DO 1. SVĚTOVÉ VÁLKY

S modernějšími formami sociálního zabezpečení se můžeme setkat od 19. století v souvislosti s rozvojem průmyslu, kdy nastala potřeba řešit situaci v této oblasti. Vývoj v 19. století ovlivnil německý vzor a tehdejší kancléř Bismarck, jehož vláda poprvé obecně zformulovala povinné dělnické úrazové pojištění a nemocenské pojištění. Tento zákon byl v roce 1883 přijat a na něj navázala vláda hraběte Taafeho v Rakousku – Uhersku, která podala návrh zákona o úrazovém pojištění dělnickém z roku 1883 a návrh zákona o nemocenském pojištění z roku 1885., který byl přijat v roce 1888 pod označením 33/1888 říšského zákoníku. Jedná se o první obecně pojatou a povinnou úpravu zabezpečení v nemoci u nás. Nemocenské pojištění bylo obligatorní a mimo jiné vznikl nárok na léčebné a peněžité dávky. Tento zákon byl poměrně zdařilý a reformní, nemocenské pojištění získalo na významu, bohužel však tendenci rozvíjet tuto oblast přerušila 1. světová válka. Došlo pouze k jedné novele tohoto zákona, a to z roku 1917, která zavedla jedenáct platových tříd, podle kterých se určovala denní výše nemocenského.[35]

4.4 ČESKOSLOVENSKÁ REPUBLIKA

Po vzniku samostatné Československé republiky zůstaly po nějakou dobu v platnosti zákony z dob Rakouska – Uherska, nicméně tyto zákony byly postupně nahrazovány předpisy novými. První změny nastaly spolu se zákony č. 268/1919 Sb. a č. 684/1920 Sb. a nemocenské pojištění bylo rozšířeno na všechny skupiny zaměstnanců, kteří pracovali za mzdu. Jeden z významnějších právních předpisů doby První republiky byl zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, tento zákon nabyl účinnosti 1. července 1926. Tento velmi pokrokový předpis byl rozdělen do pěti částí na celkem 288 paragrafů. Došlo ke sjednocení správy sociálního pojištění a to díky vzniku Ústřední

[35]TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 30

sociální pojišťovny. Systém pojistného byl rozdělen do deseti tříd a do nich byli zařazováni zaměstnanci dle svého příjmu. Na základě tohoto zařazení do určité třídy platili lidé pojistné a pobírali dávky. Zaměstnavatelé měli povinnost vést záznamy o mzdách a rovněž bylo možné trestat za neplacení pojistného nebo za porušení povinností s pojistným spojených. Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. sice byl často měněn a doplňován, ale i tak je považován za zákon velmi demokratický a reformní.[36]

Nemocenské pojištění pro veřejné zaměstnance zabezpečoval zákon č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců, který se vztahoval na státní zaměstnance, příslušníky četnictva či učitele. I nadále fungovala veřejná chudinská péče, obce zřizovaly chudobince, starobince, sirotčince a útulky. Za okupace došlo hlavně ke změnám, které se týkaly mzdových tříd a to s ohledem na tehdejší hospodářskou situaci a měnové podmínky.[37]

4.5 OBDOBÍ PO 2. SVĚTOVÉ VÁLCE DO ROKU 1989

Vzhledem k tomu, že přepisy závazné za okupace nebyly po skončení Druhé světové války uznány platnými, bylo převzato zákonodárství z období První republiky. Celkový vývoj práva sociálního zabezpečení se orientoval na sjednocení primárních nároků ze sociálního zabezpečení všech občanů. První snahy o koncepci zákonodárství po Druhé světové válce vyústily ve vydání zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který zrušil všechny ostatní předcházející zákony z této oblasti. Tento zákon byl velmi moderní a pokrokový. Tímto zákonem došlo ke zvýšení

[36] 80 let sociálního pojištění, [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf

[37] TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 31

přidělovaných dávek. Další změnou, která byla tímto zákonem zavedena, bylo zrovnoprávnění dělníků a ostatních zaměstnanců.[38]

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění ve svém paragrafu 3 uvádí:

*„**(1)** Zaměstnanci ve smyslu tohoto zákona jsou osoby, které v Československé republice pracují na podkladě soukromoprávního nebo veřejnoprávního pracovního (služebního) poměru nebo na podkladě poměru učňovského (volontérského, praktikantského).*

***(2)** Pro účely tohoto zákona se však pokládají za zaměstnance také domáčtí dělníci, jimiž se rozumějí osoby, které vykonávají mimo zaměstnavatelovu dílnu po živnostensku práce na zakázku jednoho nebo několika zaměstnavatelů. Za domácké dělníky se pokládají také osoby, které, ačkoliv jsou oprávněny provozovati samostatně živnost, vykonávají bez cizích pracovních pomocníků převážně domáckou práci na zakázku jednoho nebo několika zaměstnavatelů a jsou jinak pouze menší měrou samostatně výdělečně činné.“*[39]

Ke změně organizace sociálního zabezpečení došlo vydáním zákona č. 102/1951 Sb., o přebudování národního pojištění. Na jeho základě bylo nemocenské pojištění uloženo do přímé správy Revolučního odborového hnutí a mělo být prováděno jednotlivými závody. Dalšími, v této době poměrně zásadními zákony byly zákony č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, které přebudovaly dávkovou soustavu nemocenského pojištění. Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců změnil výši denní nemocenské dávky. Ačkoli byl tento zákon několikrát doplňován či měněn, jeho obecná ustanovení zůstala v platnosti až donedávna. Tento zákon byl zrušen až

[38]KALENSKÁ, Marie. *Československé právo sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Panorama, 1986. str. 56

[39] Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-99

předpisem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.[40] Za další mezník ve vývoji sociálního zabezpečení po Druhé světové válce lze považovat rok 1964, kdy byly přijaty další dva zákony, a to zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení a zákon č. 103/1964 Sb., o sociálním zabezpečení družstevních rolníků. Důležitými změnami, jež tyto zákony přinesly, bylo zabezpečení v případě nemoci, těhotenství a porodu pro členy JZD, stanovení nižší hranice u starobního důchodu žen nebo zavedení daně z důchodu.[41]

V roce 1968 vzniklo na základě zákona č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů Ministerstvo práce a sociálních věcí. Do té doby vykonával působnost v oblasti sociálního zabezpečení Státní úřad sociálního zabezpečení.[42]

Paragraf 9 výše zmíněného zákona říká následující:

„Do působnosti ministerstva práce a sociálních věcí náleží koncepce a řešení zásadních otázek

a) pracovních vztahu, zaměstnanosti, umísťování a náboru pracovních sil, kvalifikace pracovníků, pracovních podmínek a bezpečnosti práce;

b) mzdové politiky, mzdových soustav, racionalizace a normování práce, usměrňovaní a kontroly mzdového vývoje;

[40] 80 let sociálního pojištění, [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf

[41] KALENSKÁ, Marie. *Československé právo sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Panorama, 1986, str. 57

[42] 80 let sociálního pojištění, [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf

c) sociální politiky, péče o rozvoj populace, o rodinu, děti a mládež, sociálního zabezpečení pracujících, sociálních služeb a sociálních hledisek bytové politiky.“[43]

V 70. letech dvacátého století došlo k dalším změnám v oblasti sociálního zabezpečení. V roce 1975 byl přijat zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení. Tehdejší vláda také zavedla tzv. propolučaní opatření, která měla za cíl zvýšit populační vývoj. V 80. letech se díky ne příliš úspěšné hospodářské situaci nelze setkat s pokrokovým vývojem sociální oblasti. Změna nastala až v roce 1988, kdy byl přijat zákon č. 100/1988b Sb., o sociálním zabezpečení. [44]

4.6 OBDOBÍ PO ROCE 1989

S ohledem na politické a společenské změny, které přinesl rok 1989, bylo zřejmé, že bude potřeba přistoupit ke změnám v oblasti sociálního zabezpečení, jelikož dosavadní úprava se nedokázala přizpůsobit novému režimu. Prvním změny lze zaznamenat v souvislosti se zákonem č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení. Byla zavedena nová organizace v rámci sociálního zabezpečení, došlo ke vzniku České správy sociálního zabezpečení.[45]

K dalším změnám došlo po rozdělení republiky a vzniku samostatné České republiky v roce 1993. Mezi významný rok by měl být považován rok 1995, kdy došlo k přijetí dvou zákonů a to zákon č. 155/1995 Sb.,

---

[43] § 9 zákona č. 53/1968 Sb., Zákon o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů, [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1964ns/tisky/t0168_00.htm

[44] TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 34

[45] 80 let sociálního pojištění, [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf

o důchodovém pojištění a č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. S dalším vývojem v oblasti sociálního zabezpečení se můžeme setkat s nástupem sociálnědemokratické vlády po roce 1998. Významnou změnu v oblasti nemocenského pojištění přinesl rok 2006, kdy vyšel zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, jehož účinnost byla odložena až na začátek roku 2009. Tento zákon je platný až do současnosti.[46]

Jaké změny tedy přinesl pro oblast nemocenského pojištění tento zákon oproti letům minulým? Ve srovnání s rokem 2008 je největší změnou nejspíš přehlednost a jednotnost právní úpravy nemocenského pojištění, které je nyní možné naleznout v jednom právním předpisu pohromadě.

Co se tedy týče nemocenského v roce 2008, tak toto bylo poskytováno od čtvrtého dne dočasné pracovní neschopnosti do skončení dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však po dobu jednoho roku, ovšem pouze do 29. června 2008, kdy byla nálezem Ústavního soudu České Republiky zrušena karenční doba. Nemocenské bylo tedy přiznáno i za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a to ve výši 60 % denního vyměřovacího základu od 30. června do 31. srpna toho roku a od 1. září do konce roku 2008 ve výši 25 % denního vyměřovacího základu.

„Částka denního vyměřovacího základu se pro výpočet výše nemocenského upraví tak, že z částky:

- *do 550 Kč se počítá 90 %,*
- *z částky od 550 Kč do 790 Kč se počítá 60 %,*
- *k částce nad 790 Kč se nepřihlíží.*

Výše nemocenského za kalendářní den činila:

- *60 % denního vyměřovacího základu od 4. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény,*

[46]TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, str. 35

- *66 % denního vyměřovacího základu od 31. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény do 60. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény,*
- *72 % denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény.“*[47]

Od začátku roku 2009 došlo tedy k zásadní změně, a sice nemocenské bylo vypláceno až od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti až do jejího skončení. Podpůrčí doba u nemocenského trvala 380 kalendářních dnů. Po dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti bylo povinností zaměstnavatelů zabezpečit zaměstnance pro případ dočasné pracovní neschopnosti. Náhrada příjmů vyplácená zaměstnavatelem náležela tomu zaměstnanci, jenž splnil podmínky pro výplatu nemocenského. Znovu byla zavedena třídenní karenční lhůta, po kterou nenáleží žádná náhrada příjmu. Náhrada příjmu je poskytována z průměrného výdělku, který se zjišťuje z předcházejícího kalendářního čtvrtletí. Následně redukcí průměrného hodinového výdělku se dospěje k základu pro výpočet náhrady. Dočasně práci neschopnému zaměstnanci náleží náhrady mzdy ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Redukční hranice vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů vždy na následující rok.

„Podle zákona o nemocenském pojištění výše nemocenského za kalendářní den činí:

a. 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,

[47] OTAVOVÁ, M., Vývoj nemocenského a náhrady mzdy při trvání dočasné pracovní neschopnosti v letech 2008-2011, *Daně a právo v praxi*. Praha: ASPI, 2011, roč. 2011, č. 2. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d31798v38999-vyvoj-nemocenskeho-a-nahrady-mzdy-pri-trvani-docasne-pracov/

b. 66 % redukovaného denního vyměřovacího základu od 31. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,

c. 72 % redukovaného denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény,

d. 100 % redukovaného denního vyměřovacího základu po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény v případech, kdy byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa v důsledku toho, že se prokazatelně podílel ve veřejném zájmu na provádění záchranných nebo likvidačních prací při požáru, ekologické nebo průmyslové havárii, při povodni, vichřici nebo vyšším stupni větrné pohromy nebo při jiných mimořádných událostech jako člen jednotky Sboru dobrovolných hasičů obce povolané operačním střediskem Hasičského záchranného sboru České republiky."[48]

[48]OTAVOVÁ, M., Vývoj nemocenského a náhrady mzdy při trvání dočasné pracovní neschopnosti v letech 2008-2011, *Daně a právo v praxi*. Praha: ASPI, 2011, roč. 2011, č. 2. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d31798v38999-vyvoj-nemocenskeho-a-nahrady-mzdy-pri-trvani-docasne-pracov/

5 NÁHRADA MZDY, PLATU NEBO ODMĚNY Z DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI V PŘÍPADĚ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

5.1 PODMÍNKY PRO VZNIK NÁROKU NA NÁHRADU MZDY, PLATU NEBO ODMĚNY Z DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Právo zaměstnance na náhradu mzdy nevzniká automaticky existencí dočasné pracovní povinnosti, ale je potřeba splnit také dané podmínky stanovené předpisy o nemocenském pojištění. Základní podmínkou pro vznik nároku na náhradu mzdy je, aby zaměstnanec byl zaměstnán na základě pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud jsou současně splněny okolnosti účasti na nemocenském pojištění dle Zákona o nemocenském pojištění.

Hlavní podmínkou tedy je, aby byl zaměstnanec nemocensky pojištěn na základě některého ze zmíněných pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr či dohoda o pracovní činnosti musí trvat alespoň 15 dnů, aby vznikla účast na nemocenském pojištění. Lze se také setkat se situací, že pracovní poměr měl trvat déle trvat déle než 14 dnů, avšak tento poměr fakticky skončil před uplynutím 15 denní lhůty – typicky zrušení ve zkušební době. I v tomto případě však účast na nemocenském pojištění vzniká. Stejná situace také vzniká v případě, že byl smluven pracovní poměr na dobu určitou kratší než 15 dnů, ale zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele.

Další podmínkou pro vznik nemocenského pojištění je minimální výše mzdy, platu nebo odměny za výdělečnou činnost. Výše musí být stanovena či sjednána vždy před začátkem pracovního výkonu.[49] Výše odměny musí činit alespoň 2 500 Kč měsíčně, tato částka stanovuje hranici tzv. rozhodného příjmu, stanoveného Zákonem o nemocenském

[49]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 65

pojištění. Pakliže zaměstnanec nedosahuje tohoto rozhodného příjmu, ale splňuje však podmínky předchozí – tedy výkon zaměstnání na území České republiky a stanovenou délku zaměstnání alespoň 15 kalendářních dnů, jedná se o tzv. zaměstnání malého rozsahu. Dle ustanovení § 7 Zákona o nemocenském pojištění je zaměstnanec v takovém případě nemocensky pojištěn jen v těch kalendářních měsících, kdy jeho započitatelný příjem dosáhl výše rozhodného příjmu.[50]

Pro vznik nároku na náhradu mzdy jsou některé podmínky shodné pro vznik nároku na dávku nemocenského pojištění. Jedná se zejména o podmínky uznání dočasné pracovní neschopnosti dle Zákona o nemocenském pojištění a počátek této dočasné pracovní neschopnosti v době trvání nemocenského pojištění. Dle ustanovení § 25 Zákona o nemocenském pojištění ztrácí nárok na nemocenské pojištěnec, který si dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně, tento pojištěnec také tedy ztrácí nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti.[51]

Zaměstnanci, který si u svého zaměstnavatele sjednal neplacené volno a v době tohoto neplaceného volna nastoupil do dalšího zaměstnání a během tohoto dalšího zaměstnání došlo ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nevzniká nárok na náhradu mzdy u jeho prvního zaměstnavatele.[52]

Zaměstnanci vzniká nárok na výplatu náhrady mzdy za prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, pakliže současné také splňuje dané podmínky pro výplatu nemocenského. Toto období se posuzuje od počátku toho dne, ve kterém dočasná pracovní neschopnost

[50] § 7 zákona č. 187 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[51] § 25 zákona č. 187 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[52]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3str. 69

vznikla. Vznikla – li dočasná pracovní neschopnost ode dne, ve kterém má zaměstnanec svou pracovní směnu již odpracovanou, je lhůta 21 kalendářních dnů počítána až ode dne následujícího po tomto dni. Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.[53]

„Zaměstnanec nemá právo na poskytnutí náhrady mzdy za dobu, po kterou:

- *po vzniku dočasné pracovní neschopnosti koná práci v tomtéž pracovněprávním vztahu, z něhož mu přísluší náhrada mzdy;*
- *po vzniku dočasné pracovní neschopnosti je ve vazbě nebo výkonu trestu odnětí svobody;*
- *mělo trvat pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla nejdříve dnem, který následuje po dni nástupu na toto neplacené volno*
- *trvala účast zaměstnance ve stávce, vznikla-li dočasná pracovní neschopnost nejdříve dnem, který následuje po dni, v němž se stal účastníkem stávky.“*[54]

V období 21 kalendářních dnů, ve kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, přísluší tato náhrada zaměstnanci pouze za dny, které jsou pro něj pracovními dny a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí. Pracovními dny se rozumí plánované směny na základě předem stanoveného týdenní ho rozvrhu práce. Mezi svátky se pro tyto účely myslí ty svátky, ve kterých by měl zaměstnanec naplánovanou směnu, která však z důvodu svátku

[53] §192 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

[54]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 71

odpadla a zaměstnanci za tento svátek přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí.[55]

V případě, že v průběhu období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti dojde ke skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti – zejména uplynutím sjednané doby příslušného pracovněprávního vztahu nebo dohodou, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu jen do posledního dne pracovního poměru nebo pracovní činnosti.

5.2 POVINNOSTI A PRÁVA ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE SOUVISEJÍCÍ S NÁHRADOU MZDY, PLATU NEBO ODMĚNY Z DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Tuto problematiku upravuje na jedné straně Zákoník práce v ustanovení § 192 odst. 6 a na druhé straně také Zákon o nemocenském pojištění ve svém ustanovení § 56 a § 64. Ustanovení § 64 písm. p) Zákona o nemocenském pojištění ukládá zaměstnanci povinnost předat neprodleně zaměstnavateli rozhodnutí o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti, potvrzení o době jejího trvání a rozhodnutí o změně režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a informovat ho předem o změně místa pobytu v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.[56] Tato povinnost souvisí s ustanovením § 206 odst. 1 a 2 Zákoníku práce, která stanovuje zaměstnanci vůči svému zaměstnavateli informační povinnost, neboť zaměstnanec je povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a rovněž existenci této překážky prokázat.[57]

[55]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 75

[56] § 64 písm. p) zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[57] § 206 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

Jak vyplývá z ustanovení § 192 odst. 6 Zákoníku práce, je zaměstnanec povinen dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce stanovený ošetřujícím lékařem při rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Tato povinnost je rovněž upravena v ustanovení § 64 odst. 1 písm. a) Zákona o nemocenském pojištění. Režim dočasně práce neschopného pojištěnce byl již popsán v předchozích kapitolách. S poskytováním náhrady mzdy však nejvíce souvisí ustanovení o režimu dočasně práce neschopného pojištěnce uvedené v § 56 odst. 2 pod písm. b):

„(2) Režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje

b) povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek; místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt v souladu s odstavcem 3“[58]

Rozsah a dobu povolených vycházek určuje ošetřující lékař a to s ohledem na ustanovení § 56 odst. 6 Zákona o nemocenském pojištění. Ošetřující lékař rozhodně o rozsahu vycházek s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu pojištěnce, jež nenarušuje stanovený léčebný režim. Ošetřující lékař může povolit vycházky v maximální délce 6 hodin denně, a to v době od 7 hodin do 19 hodin a stanoví přitom konkrétní časový úsek nebo časové úseky těchto vycházek.[59]

Zaměstnanec je rovněž povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Do této součinnosti lze zahrnout povinnost informovat zaměstnavatele o předem známých termínech kontroly u ošetřujícího lékaře, případně termínech rehabilitace a povolených vycházkách**.** Uvedené si je pak zaměstnavatel oprávněn ověřit u ošetřujícího lékaře. Kontrolu dodržování

[58] § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[59] § 56 odst. 6 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

stanoveného režimu může zaměstnavatel provádět sám, prostřednictvím svých zaměstnanců, k provedení tohoto úkonu lze však zmocnit i jinou fyzickou či právnickou osobu. Z ustanovení § 64 odst. 1 písm. b) vyplývá povinnost zaměstnance prokázat při takové kontrole svoji totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec je také povinen oznámit zaměstnavateli, který kontrolu provedl, důvody své nepřítomnosti v místě pobytu v době kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, a to nejpozději v pracovní den následující po dni této kontroly, případně po dni, kdy se o ní dozvěděl.[60]

V případě, že zaměstnavatel provedl kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a zjistil přitom porušení tohoto režimu ve smyslu nezdržování se v místě pobytu, je povinen o této skutečnosti vyhotovit písemný záznam. V takovém záznamu má být uvedeno, kdy nebyl zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti mimo stanovený rozsah a dobu povolených vycházek zastižen v místě pobytu, také se uvede, kdo a kdy kontrolu prováděl. Stejnopis záznamu o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce bude doručen zaměstnanci, příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného pojištěnce.[61]

Za porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v období prvních 21 kalendářních dnů lze zaměstnanci uložit sankci, jak vyplývá z ustanovení § 192 odst. 5 Zákoníku práce. Sankcí se v tomto případě rozumí snížení náhrady mzdy nebo její neposkytnutí. Toto však neplatí, byla-li zaměstnanci dána výpověď podle § 52 písm. h) – tedy porušením jiných povinností zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem.[62] To, jakým způsobem bude náhrada mzdy snížena nebo neposkytnuta je

[60] § 64 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[61] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 112

[62] § 192, § 52 písm. h) a § 301a zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

na uvážení zaměstnavatele, ovšem se zřetelem na závažnost porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Je vhodné, aby zaměstnanec byl svým zaměstnavatelem předem informován, o způsobu provádění případné kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a rovněž také o možnosti sankcí, které by v případě porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce následovaly – např. v pracovním řádu či jiném vnitřním předpisu. Zde je možné uvést, zda bude náhrada mzdy krácena nebo neposkytnuta vůbec. Pokud zaměstnavatel shledá, že k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce došlo porušením jiné povinnosti zaměstnance vyplývající z ustanovení § 301a Zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem, ukládá Zákoník práce zaměstnavateli možnost rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. h). Tuto výpověď je nutno podat do 1 měsíce ode dne, kdy se o porušení zaměstnavatel dozvěděl a lze ji zaměstnanci doručit i v ochranné době.[63]

Jak vyplývá z ustanovení § 193 Zákoníku práce, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské. Zaměstnanec prokazuje nárok na náhradu mzdy na tiskopise vydávaném Českou správou sociálního zabezpečení, jak je uvedeno v § 109 odst. 3 písm. a) Zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnavateli je zaměstnancem předán tiskopis Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti – III. díl – Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel si tento tiskopis ponechává. Z ustanovení § 109 odst. 3 písm. a) Zákona o nemocenském pojištění dále vyplývá, že pro výplatu nemocenského a v tomto případě tedy i výplatu náhrady mzdy za určité období je potřeba osvědčit trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to na předepsaném tiskopise - Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti, které vystavuje ošetřující lékař nebo Rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti - V. díl – Rozhodnutí i ukončení dočasné pracovní neschopnosti – hlášení zaměstnavateli. Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti

[63]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 109 - 115

vystavuje ošetřující lékař zaměstnanci, trvá-li dočasná pracovní neschopnost déle než 21 kalendářních dnů ode dne jejího vzniku – jak plyne z § 61 písm. j) Zákona o nemocenském pojištění. Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti - hlášení zaměstnavateli vydá ošetřující lékař zaměstnanci, pokud dočasná pracovní neschopnost skončí před 22. kalendářním dnem od jejího vzniku. Tímto dokladem prokazuje zaměstnanec rovněž skončení překážky v práci a dobu, za niž byl pro překážku v práci omluven.

Ustanovení § 193 Zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost určit termín, do kdy nejpozději před výplatním termínem musí být předloženy doklady, pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu. Předloží-li tedy zaměstnanec potřebné doklady nejpozději ve stanoveném termínu, náhrada mzdy nebo platu musí být vyplacena v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. V případě, že zaměstnanec řádně a včas poskytl zaměstnavateli všechny potřebné doklady pro náhradu mzdy nebo platu a zaměstnavatel tuto náhradu nevyplatí v pravidelném výplatním termínu, dostává se zaměstnavatel do prodlení. Pro tuto situaci lze použít ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce, a sice okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, pokud zaměstnavatel nevyplatí náhradu mzdy nebo platu do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

5.3 PROBLEMATIKA KARENČNÍ DOBY

Pojem tzv. karenční doby lze naleznout v ustanovení § 192 odst. 1, a to konkrétně v tomto znění: „*náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.*“

Problematikou karenční doby se doposud dvakrát zabýval i Ústavní soud České republiky, nejdříve tomu tak bylo v roce 2008, a sice v Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 23. 04. 2008 publikovaným pod č. 166/2008

Sb. a následně v roce loňském v Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 24. 04. 2012 publikovaným pod č. 186/2012 Sb.[64]

Ve svém prvním rozhodnutí řešil Ústavní soud ČR otázku změn v tehdy účinném zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, které přinesla novela zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, konkrétně ve své 19. části, jíž byla zavedena dávka nemocenského, pokud pracovní neschopnost trvala déle než tři dny, na rozdíl od předchozí úpravy, jež poskytovala dávku nemocenského již od prvního dne pracovní neschopnosti. Argumentace se zakládala na skutečnosti, že ačkoli měli zaměstnanci povinnost v podobě plnění pojistného na nemocenském pojištění, zůstali v případě pracovní neschopnosti první tři dny bez hmotného zabezpečení. Ústavní soud ČR na základě těchto argumentů tomuto návrhu vyhověl, karenční doba byla tedy Ústavním soudem ČR zrušena v roce 2008.[65]

Od 1. 1. 2009, kdy nabyl účinnosti zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, došlo ke znovuzavedení institutu tzv. karenční doby a tak se Ústavní soud ČR znovu zaobíral problematikou karenční doby právě s ohledem na novou právní úpravu. Návrh se opíral o tvrzení, že institut karenční doby, při níž se zaměstnanci neposkytuje náhrada mzdy nebo platu v prvních třech dnech dočasné pracovní neschopnosti, je v rozporu s čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, v němž je zakotveno právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. Ústavní soud ČR však tento návrh na zrušení institutu karenční doby oproti situaci v roce 2008 zamítl. Ústavní soud tentokrát přihlédl k stanovisku vlády České republiky. Ta nejdříve připomněla skutečnost, že od 1. ledna 2009 povinnost zabezpečit zaměstnance v prvním období dočasné pracovní neschopnosti přešla na zaměstnavatele namísto dosavadní dávky nemocenského. Další argument vlády ČR se opíral

[64] KOSTADINOVOVÁ, I., Právo zaměstnance na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci i po dobu prvních tří dní tzv. karenční doby, 2012, Dostupné z: http://www.akilda.cz/news/karencni-doba-/

[65] Nález ÚS ČR ze dne 23. dubna 2008 publikovaný pod č. 166/2008 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 2/08

právě o předchozí nález Ústavního soudu ČR z roku 2008, který ve svém odůvodnění vychází z toho, že institut karenční doby byl zaveden novelou č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů a to v její devatenácté části. Ústavní soud ČR ve svém rozhodnutí nezrušil celou devatenáctou část tohoto zákona, ale pouze některé body, čímž institut karenční doby nerušil, ale pouze omezil jeho použití. V dalším bodě své argumentace vláda ČR odmítla tvrzení, že institut karenční doby je v rozporu s Listinou základních práv a svobod, neboť práv, uvedených v čl. 26 a 30 Listiny se dle č. 41 Listiny lze domáhat pouze v mezích zákonů, jež tato ustanovení provádějí. Ústavní soud ČR se dále přiklonil k názoru vlády ČR, která se vyjádřila o nemoci jako o období pojistné události, a sice ve smyslu, že pojištěnec si své drobné újmy nese sám – v tomto případě tedy výpadek příjmů za trvání prvních třech dnů dočasné pracovní neschopnosti. Ústavní soud ČR tedy neshledal protiústavnost existence karenční doby.[66]

5.4 VÝŠE A VÝPOČET NÁHRADY MZDY, PLATU NEBO ODMĚNY Z DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Výši náhrady mzdy nebo platu určuje ustanovení § 192 odst. 2 Zákoníku práce následovně:

„Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady

[66] Nález ÚS ČR ze dne 24. dubna 2012 publikovaný pod č. 186/2012 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 54/10

mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.“[67]

Postupem výše uvedeným se stanoví základní výše náhrady mzdy nebo platu, kterou zaměstnanec po splnění podmínek musí obdržet, tato náhrada mzdy je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.[68]

Pro tyto účely se stanovuje průměrný výdělek zaměstnance dle ustanovení § 351 a násl. Zákoníku práce. Rozhodným obdobím se dle tohoto ustanovení rozumí předcházející kalendářní čtvrtletí, u konta pracovní doby jde o 12 měsíců bezprostředně předcházejících vyrovnávacímu období. Průměrný výdělek se vypočítává jako průměrný hrubý hodinový výdělek, jehož dosáhl v rozhodném období.[69]

Pro účely náhrady mzdy se průměrný hodinový výdělek dále upraví jeho redukcí, takovým způsobem, jako se upravuje denní vyměřovací základ pro účely nemocenského pojištění. Dle § 192 Zákoníku práce má být redukován průměrný hodinový výdělek, redukční hranice pro náhradu mzdy se tedy nejdříve musí převést na hodinové redukční hranice a to tak, že každá denní redukční hranice pro nemocenské se vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře nahoru.[70]

Výše redukčních hranic je vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 336/2012 ze dne 5. října 2012.

---

[67] § 192 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

[68] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 99

[69] § 351 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

[70] § 192 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

Výše redukčních hranic pro rok 2013:

Redukční hranice	Pro denní nemocenské	Koeficient	Pro náhradu mzdy
1. redukční hranice	863 Kč	x 0,175	151,03 Kč
2. redukční hranice	1 295 Kč	x 0,175	226,63 Kč
3. redukční hranice	2 589 Kč	x 0,175	453,08 Kč

[71]

Průměrný hodinový výdělek se pomocí hodinových redukčních hranic upraví následujícím způsobem:

- do výše I. redukční hranice se započte 90% z částky, která převyšuje I. redukční hranici, nejvýše však do II. redukční hranice se započte 60% z částky průměrného hodinového výdělku, který přesahuje II. redukční hranici, nejvýše však do III. redukční hranice se započte 30%, k částce, která převyšuje III. redukční hranici se nepřihlíží.[72]

Redukcí průměrného hodinového výdělku se dospěje k těmto dílčím částkám, jejichž součet pak představuje redukovaný hrubý průměrný hodinový výdělek a z tohoto se již pak přímo vypočte hodinová náhrada mzdy vynásobením koeficientem 0,60 – tedy 60% redukovaného průměrného hodinového výdělku, která přísluší zaměstnanci při dočasné pracovní neschopnosti. Tato náhrada se poskytuje za každou neodpracovanou hodinu od 4. dne resp. směny dočasné pracovní neschopnost. Tato náhrada se poskytuje za každou neodpracovanou hodinu od 4. dne resp. směny dočasné pracovní neschopnosti. Vypočtená

[71]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 100 také [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-336

[72]FLAJŠHANSOVÁ, V., J. NECHUTNÁ a I. KOSTADINOVOVÁ, Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti od 1. 1. 2009, Karlovarská první revue č. 1/2010, str. 67-75

částka náhrady mzdy k výplatě se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.[73] Výše náhrady mzdy nebo platu může být dohodnuta nebo stanovena vnitřním předpisem nad rámec určený zákonem, nesmí ovšem překročit hranici průměrného výdělku zaměstnance. Náhradu mzdy nebo platu lze dohodou nebo stanovením vnitřního předpisu poskytnout zaměstnanci i za první tři pracovní dny stanovené 21 denní lhůty, za něž mu náhrada dle zákona nepřísluší.[74]

[73]KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 101

[74] § 192 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

6. DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ V PŘÍPADĚ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

6.1 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE SOUVISEJÍCÍ S NEMOCENSKÝM POJIŠTĚNÍM

Každému zaměstnavateli, který zaměstnává fyzické osoby – zaměstnance, vyplývají z příslušných ustanovení Zákona o nemocenském pojištění určité povinnosti, související s přihlašováním, odhlašováním apod. jak sebe, tak svých zaměstnanců do příslušných registrů.

Rozsah povinností zaměstnavatele, který se povinně přihlašuje do registru zaměstnavatelů je uveden v ustanoveních § 93 až § 100 Zákona o nemocenském pojištění. Základní povinností zaměstnavatele, který zaměstnává zaměstnance, je se v určené lhůtě 8 kalendářních dnů od svého vzniku přihlásit do registru zaměstnavatelů u příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení. Pro tento účel slouží předepsaný tiskopis Přihláška do registru zaměstnavatelů. Do registru zaměstnavatelů je zaměstnavatel povinen přihlásit také každou svou mzdovou účtárnu, hlásit případné změny uvedených údajů a rovněž také provést případné odhlášení se z registru zaměstnavatelů.

Zaměstnavatel je dále povinen s ohledem na ustanovení § 94 odst. 1 Zákona o nemocenském pojištění oznámit příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, případně den skončení zaměstnání zaměstnance na předepsaném tiskopise Oznámení o nástupu do zaměstnání – skončení zaměstnání ve lhůtě 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání případně skončení zaměstnání. U zaměstnanců, jejichž zaměstnání je malého rozsahu, dále u zaměstnance uvedeného v § 6 odst. 3 Zákona o nemocenském pojištění a u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce oznamuje zaměstnavatel nástup do zaměstnání až do kalendářního měsíce po prvním kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikla účast na

nemocenském pojištění. Pakliže dojde ke změně údajů, uvedených při oznámení nástupu zaměstnance do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen tuto změnu ohlásit příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení do 8 dnů ode dne, kdy k této změně došlo.[75]

S ohledem na ustanovení § 95 odst. 1 Zákona o nemocenském pojištění má zaměstnavatel povinnost vést o svých zaměstnancích účastných pojištění evidenci, která obsahuje údaje uvedené pod písm. a) – j) uvedeného paragrafu. Zejména se jedná o osobní údaje zaměstnance, výši sjednaného započitatelného příjmu, dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, neomluvené pracovní dny zaměstnance, název zdravotní pojišťovny apod. Tyto údaje je zaměstnavatel podle § 96 Zákona o nemocenském pojištění povinen uschovat po dobu 10 kalendářních let následujících po roce, kterého se tyto záznamy týkají.[76]

Další povinnost zaměstnavatele související s nemocenským pojištěním je uvedena v § 97 Zákona o nemocenském pojištění. Je jí povinnost přijímat žádosti svých zaměstnanců i zaměstnanců bývalých o dávky nemocenského pojištění a další dokumenty, které se týkají stanovení nároku na dávky a jejich výplatu. Tyto podklady musí dále zaměstnavatel předat se všemi potřebnými údaji příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení.[77]

---

[75] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 127

[76] § 95 a § 96 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[77] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 130

6.2 PODPŮRČÍ DOBA

Nemocenské je vypláceno za kalendářní dny. Podpůrčí doba u nemocenského dle ustanovení § 26 Zákona o nemocenském pojištění odst. 1 začíná od 22. kalendářního dne od začátku trvání dočasné pracovní neschopnosti a trvá do skončení dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Vznikl-li nárok na nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, započítává se do podpůrčí doby také doba předcházejících dočasných pracovních neschopností, pakliže spadají do doby 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti, a to s ohledem na ustanovení § 26 odst. 2 Zákona o nemocenském pojištění. Do podpůrčí doby se započítávají předchozí dočasné pracovní neschopnosti bez ohledu na to, zda při nich nemocenské náleženo či nikoli. Zápočet doby předchozích dočasných pracovních neschopností se nepoužije, pokud od skončení předcházející dočasné pracovní neschopnosti trvala doba nemocenského pojištění alespoň 190 dnů.[78]

Vyplacení nemocenského po uplynutí výše uvedené podpůrčí doby lze podle ustanovení § 27 Zákona o nemocenském pojištění pouze na základě žádosti pojištěnce, pokud lze očekávat, že pojištěnec v krátké době nabude pracovní schopnost, nejdéle však do 350 kalendářních dnů od uplynutí stanovené podpůrčí doby. K žádosti pojištěnce o prodloužení výplaty nemocenského se vyjádří příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení a jejího lékaře.[79]

O dočasné pracovní neschopnosti v délce 180 dní informuje zaměstnavatele a ošetřujícího lékaře písemně podle ustanovení § 84 odst. 2 písm. l) Zákona o nemocenském pojištění Okresní správa sociálního zabezpečení alespoň 15 dní předem. V případě čerpání podpůrčí doby v délce 380 dní upozorní Okresní správa sociálního zabezpečení

[78] § 26 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[79] § 27 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

zaměstnavatele, ošetřujícího lékaře a pojištěnce, kterému se poskytuje nemocenské písemně minimálně 2 měsíce předem. Pojištěnec je rovněž informován o tom, jaký význam pro něj má ukončení podpůrčí doby a také o podmínkách vyplacení nemocenského po uplynutí podpůrčí doby. Zaměstnanec i zaměstnavatel mají možnost požádat příslušnou Okresní správu sociálního zabezpečení o informaci ohledně doby čerpání podpůrčí doby. Zaměstnanec má tuto možnost podle ustanovení § 64 odst. 2 Zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnavateli tato možnost vyplývá z ustanovení § 116 odst. 6 písm. e) Zákona o nemocenském pojištění.

Podpůrčí doba pro poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu invalidity třetího stupně se od doby uvedené v ustanovení § 26 Zákona o nemocenském pojištění liší. Podle ustanovení § 28 odst. 1 Zákona o nemocenském pojištění se poživatelem starobního důchodu rozumí fyzická osoba, která po dobu dočasné pracovní neschopnosti má nárok na výplatu starobního důchodu alespoň po dobu jednoho dne trvání pojištěné činnosti, a to ode dne, kdy nárok na výplatu tohoto dne vznikl. Nemocenské se takovému zaměstnanci vyplácí od 22. kalendářního dne od vzniku dočasné pracovní neschopnosti nejvýše po dobu 63 kalendářních dnů, nejdéle však do dne, kterým skončilo zaměstnání. V případě více dočasných pracovních neschopností v průběhu jednoho kalendářního roku je nemocenské vypláceno v tomto kalendářním roce po dobu trvání zaměstnání, nejdéle však po dobu 63 kalendářních dnů. [80]

Z následujících ustanovení Zákona o nemocenském pojištění plyne další omezení délky vyplácení nemocenského. Ustanovení § 28 odst. 2 a odst. 3 Zákona o nemocenském pojištění uvádějí následující:

„(2) *Nemocenské ze zaměstnání sjednaného jen na dobu dovolené z jiného zaměstnání se vyplácí nejdéle do dne, ve kterém měla skončit tato dovolená.*

[80] § 28 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

(3) *Nemocenské ze zaměstnání, které sjednal pojištěnec, který je žákem nebo studentem, jen na dobu školních prázdnin (prázdnin) nebo jejich část, se vyplácí nejdéle do dne, kdy toto zaměstnání mělo skončit."*[81]

6.3 OCHRANNÁ LHŮTA

V případě, že ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti došlo po skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění, vzniká také nárok na nemocenské. Jedná se o období tzv. ochranné lhůty, která trvá po skončení zaměstnání. Podle ustanovení § 15 Zákona o nemocenském pojištění je stanovena délka této lhůty činí maximálně 7 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění, případně dobu kratší, a to takovou, kolik dnů trvalo poslední nemocensky pojištěné zaměstnání. S ohledem na ustanovení § 15 odst. 6 Zákona o nemocenském pojištění ochranná lhůta automaticky zaniká se vznikem nového nemocenského pojištění. Dále zaniká dnem, který předchází dni, od kterého náleží výplata starobního nebo invalidního důchodu. Ochranná lhůta též zaniká posledním dnem přede dnem nastoupení výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence.[82]

Ochranná lhůta neplyne ze zaměstnání poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, dále také ze zaměstnání žáka či studenta, jež bylo sjednáno pouze na období školních prázdnin, dále pak ze zaměstnání zaměstnance, který je zaměstnán na základě dohody o provedení práce. Ochranná lhůta rovněž neběží z ukončeného zaměstnání malého rozsahu, a to i v těch případech, kdy

[81] § 28 odst. 2 a odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[82] § 15 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

zaměstnanec, kdy zaměstnanec v jednotlivých měsících dosáhl částky rozhodného příjmu a byl tedy v těchto měsících nemocensky pojištěn.[83]

6.4 NÁROK NA NEMOCENSKÉ A JEHO VÝPLATU

Jak již bylo zmíněno na začátku práce, účast na nemocenském pojištění je založena za určitých podmínek. Mezi základní podmínky nepochybně patří výkon zaměstnání na území České republiky a to v souladu s § 5 Zákona o nemocenském pojištění, s výjimkou zaměstnanců, kteří pracují mimo území České Republiky pouze přechodně a místo výkonu zaměstnance je trvale na území České republiky nebo pokud vykonávají zaměstnání trvale v cizině pro zaměstnavatele, který má sídlo na našem území a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie a současně nejsou povinně účastni důchodového pojištění ve státě, kde vykonávají zaměstnání.[84]

Pro výkon zaměstnání je důležité, aby trval nebo byl sjednán na dobu alespoň 15 dnů. Další podmínkou je výše započitatelného příjmu ze zaměstnání, který musí činit alespoň 2 500 Kč za měsíc. Pokud není splněna tato podmínka, jedná se o zaměstnání malého rozsahu, o němž již bylo hovořeno v souvislosti s náhradou mzdy nebo platu.[85] Pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni na základě dohody o provedení práce, je podmínka započitatelného příjmu odlišná. S ohledem na ustanovení § 7a Zákona o nemocenském pojištění se účast na nemocenském pojištění u zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce zakládá, pokud splňují podmínku výkonu zaměstnání

[83] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 30

[84] § 5 a 6 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[85] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 17 - 20

podle § 6 odst. 1 písm. a) Zákona o nemocenském pojištění a současně splňují podmínku započitatelného příjmu v částce vyšší než 10 000 Kč za měsíc. Zaměstnanci, kteří vykonávají zaměstnání na základě dohody o provedení práce, jsou účastni na nemocenském pojištění jen v těch měsících, kdy jejich započitatelný příjem dosahuje shora zmíněné hranice.[86]

Zaměstnanec musí dále splňovat následující podmínky nároku na nemocenské uvedené v § 23 Zákona o nemocenském pojištění. Z části se jedná o stejné podmínky, jako jsou pro nárok na náhradu mzdy nebo platu. Jednou z těchto podmínek je uznání dočasné pracovní neschopnosti podle Zákona o nemocenském pojištění a vznik této dočasné pracovní neschopnosti v době trvání nemocenského pojištění případně ochranné lhůty. Oproti nároku na náhradu mzdy nebo platu musí tato dočasná pracovní neschopnost trvat déle než 21 kalendářních dnů. Podle ustanovení § 25 Zákona o nemocenském pojištění nemá nárok na nemocenské ten pojištěnec, který si dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně, tzn. úmyslně nikoli nedbalostně si poškodí zdraví, které má za následek dočasnou pracovní neschopnost. Dále ten pojištěnec, jemuž v době dočasné pracovní neschopnosti vzniklo oprávnění na výplatu starobního důchodu, v tomto případě nárok na nemocenské sice vznikne, ovšem v průběhu zanikne. Rovněž nemá nárok na nemocenské ten pojištěnec, u kterého vznikla dočasná pracovní neschopnost v době útěku z místa vazby, z místa výkonu trestu odnětí svobody nebo z místa výkonu zabezpečovací detence.[87]

S ohledem na ustanovení § 31 se lze setkat se situací, v níž bude nárok na nemocenské pouze v poloviční výši. Jedná se o situace, kdy pojištěnci vznikla dočasná pracovní neschopnost z důvodu zaviněné účasti ve rvačce, dále jako bezprostřední následek opilosti, z důvodu zaviněné

[86] § 7 odst. 1 a 2 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[87] § 23 a § 25 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

účasti ve rvačce, dále jako bezprostřední následek opilosti či zneužití omamných něco psychotropních látek a při spáchání úmyslného trestného činu nebo přestupku.[88]

6.5 UPLATNĚNÍ NÁROKU NA NEMOCENSKÉ A JEHO VÝPLATU

Jak již bylo zmíněno výše, nárok na výplatu nemocenského vzniká při splnění stanovených podmínek a uplatněním nároku na výplatu nemocenského. Nárok na výplatu nemocenského je potřeba uplatnit včas, neboť dle ustanovení § 46 odst. 2 Zákona o nemocenském pojištění nárok na výplatu dávky zaniká uplynutím tří let ode dne, za který nemocenské nebo jeho část náleží.[89]

Jak vyplývá z ustanovení § 47 Zákona o nemocenském pojištění, tak nárok na výplatu nemocenského lze nejen uplatnit, ale tohoto nároku se lze za podmínek zde uvedených i vzdát. Pojištěnec se může vzdát nároku na výplatu nemocenského a to podáním písemného prohlášení plátci dávky. V tomto prohlášení musí být uveden den, od kterého se pojištěnec vzdává nároku na výplatu dávky. Nárok na výplatu dávky jeho vzdáním se zaniká až do konce podpůrčí doby. Nelze se vzdát nároku na výplatu dávky za období, za které byla již dávka vyplacena.[90]

Rovněž se lze setkat se situací, kdy dojde k souběhu nároků na výplatu dávek z jednoho pojištění. Ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) řeší tuto situaci tak, že nárok na výplatu nemocenského má přednost před nárokem na výplatu ošetřovného. Dále o nároku na výplatu dávek platí, že je nelze postoupit ani dát do zástavy. Nárok na výplatu dávky také není předmětem

---

[88] § 31 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[89] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 36 srov. § 46 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[90] § 47 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

dědictví, nárok na dávku po smrti pojištěnce přechází na manžela, manželku popř. na děti a rodiče, pokud žili s pojištěncem v době jeho smrti v jedné domácnosti.[91]

Obdobným způsobem, jakým se uplatňuje nárok na výplatu náhrady mzdy nebo platu, je potřeba uplatnit nárok na výplatu nemocenského. Nárok na výplatu nemocenského se tedy uplatňuje na předepsaných tiskopisech, které vydává Česká správa sociálního zabezpečení, a sice v souladu s ustanovením § 190 odst. 3 písm. a) Zákona o nemocenském pojištění na tiskopise Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Tento tiskopis je složen z pěti dílů.

I. Díl – Hlášení OSSZ o vzniku dočasné pracovní neschopnosti

Tento díl vyplňuje ošetřující lékař, který rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti jako informaci pro Okresní správu sociálního zabezpečení o vzniku této dočasné pracovní neschopnosti. Povinností ošetřující ho lékaře je odeslat toto hlášení příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení nejpozději třetí pracovní den následující po dni, kdy vydal rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, jak vyplývá z ustanovení § 61 písm. e) Zákona o nemocenském pojištění.

II. Díl – Průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení dočasné pracovní neschopnosti

Ošetřující lékař poskytuje tento díl pojištěnci, kterému po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti slouží jako osvědčení práce neschopného. Dočasně práce neschopný zaměstnanec se tímto dokumentem prokazuje jednak u svého ošetřujícího lékaře, dále svému zaměstnavateli při kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v období prvních 21 kalendářních dnů a také pracovníkovi orgánu nemocenského pojištění, který provádí kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.

[91] § 49 a násl. zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

Po ukončení dočasné pracovní neschopnosti, musí ošetřující lékař, který o ukončení rozhodl zaslat tento řádně vyplněný dokument příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení, a to opět nejpozději třetí pracovní den následující po dni, kdy vydal rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

III. Díl – Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti

O tomto dílu bylo již zmíněno v předchozích kapitolách v souvislosti s náhradou mzdy nebo platu. Tento dokument tedy vyplní ošetřující lékař a předá ho dočasně práce neschopnému pojištěnci, který má povinnost ho neprodleně předat zaměstnavateli. Na základě tohoto dokumentu uplatňuje zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu, jež mu náleží v prvních 21 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti.

IV. Díl – Žádost o nemocenské

V případě, že dočasná pracovní neschopnost trvá déle než 21 kalendářních dnů, slouží tento dokument pro uplatnění nároku na nemocenské, které je vypláceno od 22. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec tento nárok uplatní u svého zaměstnavatele, v případě ochranné lhůty u svého bývalého zaměstnavatele. Pojištěnec dále musí osvědčit trvání dočasné pracovní neschopnosti na předepsaných tiskopisech. Žádost o nemocenské spolu s potvrzeným tiskopisem Přílohy k žádosti o nemocenské a potvrzením o trvání dočasné pracovní neschopnosti od 22. kalendářního musí zaměstnavatel neprodleně zaslat příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení.

V. Díl – Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti – hlášení zaměstnavateli

Ošetřující lékař předá tento díl pojištěnci v den, ve kterém rozhodl o dni ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Jak již bylo zmíněno v souvislosti s náhradou mzdy nebo platu, předá tento dokument zaměstnanec svému zaměstnavateli. V případě, kdy dočasná pracovní

neschopnost trvala do 21 kalendářních dnů, ponechává si tento dokument zaměstnavatel. Pokud dočasná pracovní neschopnost byla delší, než 21 kalendářních dnů musí zaměstnavatel tento díl řádně vyplněný a podepsaný neprodleně předat příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení. Na tomto dokumentu musí zaměstnavatel vyplnit část Záznamy zaměstnavatelem, datum, razítko a podpis zaměstnavatele.

Náhradní hlášení

Tento dokument slouží ošetřujícímu lékaři v případě, kdy dojde ke ztrátě nebo znehodnocení jednoho z pěti výše uvedených dílů tiskopisu. Tento tiskopis však neobsahuje všechny potřebné údaje k vyplnění, jako je tomu v originálech, je tedy potřeba, aby zaměstnavatel a pojištěnec uvedli všechny potřebné údaje na druhé straně tiskopisu nebo je na zvláštním listu k tiskopisu přiložili.[92]

6.6 VÝŠE A VÝPOČET DÁVKY NEMOCENSKÉHO

Výši nemocenského určuje příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení. Podle ustanovení § 29 Zákona o nemocenském pojištění činí výše nemocenského za kalendářní den po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 60% redukovaného denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zaokrouhluje na dvě platná desetinná místa. Denní vyměřovací základ se stanovuje tím způsobem, že se vyměřovací základ zjištěný v rozhodném období, za něž se obvykle považuje období 12 měsíců před kalendářním měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, vydělí počtem kalendářních dnů, které připadají na rozhodné období. Z počtu kalendářních dnů se dále odečítají dny vyloučené, jimiž pro účely zaměstnance podle ustanovení § 18 odst. 7 písm. a) – c) Zákona o nemocenském pojištění jsou:

[92] KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 36 -37

„a) kalendářní dny omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci nebo ve službě, za které zaměstnanci nenáleží náhrada příjmu nebo za které mu nebyl poskytnut služební příjem nebo plat, s výjimkou kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, za které zaměstnanci nevznikl nárok na nemocenské z důvodu uvedeného v § 25 písm. a) a c), a kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti po ukončení podpůrčí doby podle § 28 odst. 4,

b) kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, v nichž náleží zaměstnanci náhrada mzdy, platu nebo odměny za dobu prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,

c) kalendářní dny, za které bylo zaměstnanci vypláceno nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství nebo ošetřovné“[93]

Pakliže k dočasné pracovní neschopnosti došlo v období, kdy od začátku pojištění zaměstnance do konce kalendářního měsíce, který předchází měsíci, v němž dočasná pracovní neschopnost vznikla, neuplynulo 12 kalendářních měsíců, rozhodným obdobím je období od vzniku pojištění do konce kalendářního měsíce, který předchází vzniku dočasné pracovní neschopnosti.[94]

Pro účely nemocenského se vypočítaný denní vyměřovací základ dále upraví obdobně, jak bylo již zmíněno v souvislosti s náhradou mzdy nebo platu s tím rozdílem, že pro účely náhrady mzdy nebo platu se užívá průměrný hodinový výdělek, zatímco pro účely nemocenského se ponechává denní vyměřovací základ. Redukční hranice uvedené v kapitole věnované náhradě mzdy jsou pro tyto účely ve shodné výši. Postup stanovený v ustanovení § 21 odst. 1 písm. a) zůstává shodný jako v případě náhrady mzdy nebo platu.

[93] § 18 odst. 7 písm. a) – c) zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

[94] § 18 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, v platném znění

6.7 KONTROLA DODRŽOVÁNÍ REŽIMU DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO POJIŠTĚNCE

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel je oprávněn provádět kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance po dobu prvních 21 dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Kontrolu dodržování stanoveného režimu však může provádět i příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení. Kontrola příslušným orgánem může být prováděna z vlastní iniciativy či na podnět. Tento podnět může dát příslušné Okresní správě sociálního buď přímo zaměstnavatel, nebo také ošetřující lékař. S ohledem na ustanovení § 76 odst. 1 Zákona o nemocenském pojištění je příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení povinna na podnět zaměstnavatele nebo ošetřujícího lékaře provést kontrolu do 7 dnů od obdržení žádosti. Dočasně práce neschopný pojištěnec se při kontrole dodržování stanoveného režimu prokazuje občanským průkazem a II. díl tiskopisu - Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti - Průkaz práce neschopného pojištěnce.

Okresní správa sociálního zabezpečení sepisuje o průběhu a výsledku kontroly dodržování režimu záznam. V případě, že se při kontrole zjistí porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, je příslušný orgán povinen zaslat záznam o provedené kontrole dočasně práce neschopnému pojištěnci a také ošetřujícímu lékaři i zaměstnavateli.[95]

Pro dočasně práce neschopného pojištěnce může porušení stanoveného režimu znamenat snížení či odejmutí dávky nemocenského. Příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení může dočasně práce neschopnému zaměstnanci uložit pokutu až do výše 20 000 Kč. Snížení či odejmutí nemocenského hrozí dočasně práce neschopnému zaměstnanci i při nesplnění povinností součinnosti při kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Za porušení povinnosti součinnosti lze považovat např. neoznačení místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti potřebnými údaji. V případě, že dočasně práce

[95] § 76 zákona č. 187/2006 Sb., Zákona o nemocenském pojištění, v platném znění

neschopný pojištěnec neuvede místo jeho pobytu nebo sdělí neexistující adresu, může mu příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení uložit pokutu rovněž až do výše 20 000 Kč.[96]

[96] Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/zivotni-situace/obcan/kontrola-dodrzovani-rezimu-docasne-prace-neschopneho-pojistence.htm

7. HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ ZAMĚSTNANCE V PŘÍPADĚ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI VE SLOVENSKÉ REPUBLICE

7.1 CHARAKTERISTIKA HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ VE SLOVENSKÉ REPUBLICE VE SROVNÁNÍ S ČESKOU REPUBLIKOU

Možnosti zaměstnanců, týkající se hmotného zabezpečení na Slovenské republice jsou v porovnání se situací v České republice poměrně shodné, ačkoli některé rozdíly zde spatřovat lze. Stejně jako na našem území je na Slovensku hmotné zabezpečení zaměstnance rozděleno mezi zaměstnavatele, který po první část dočasné pracovní neschopnosti poskytuje svému zaměstnanci dávku, neboli náhradu příjmu při dočasné neschopnosti a stát, který dočasně práce neschopného zaměstnance zabezpečuje po druhou část trvání dočasné pracovní neschopnosti dávkou nemocenského pojištění. Na Slovensku není institut karenční doby v podstatě zaveden, na rozdíl od naší úpravy, kde je tato doba stanovena na první tři dny od vzniku dočasné pracovní neschopnost a dočasně práce neschopnému zaměstnanci nenáleží zaměstnanci žádná náhrada mzdy nebo platu, na Slovensku je po trvání prvních tří dnů dočasně práce neschopnému zaměstnanci poskytována alespoň minimální náhrada příjmu.

7.2 NÁHRADA PŘÍJMU PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESHOPNOSTI ZAMĚSTNANCE

Náhradu příjmu, poskytovanou zaměstnanci v prvních dnech dočasné neschopnosti upravuje na Slovensku zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (dále jen Zákon o náhrade príjmu).

Jak již bylo zmíněno výše, náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti tedy poskytuje zaměstnavatel. Jedná se o peněžité plnění

zaměstnanci, který byl uznán dočasné práce neschopným. Náhrada příjmu se poskytuje za kalendářní dny od prvního dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti do skončení dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však do desátého dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.[97]

Nárok na náhradu mzdy má podle ustanovení § 4 Zákona o nádrade príjmu ten zaměstnanec, který byl pro nemoc nebo úraz uznán dočasně práce neschopným a za toto období dočasné pracovní neschopnosti nemá příjem, který by byl považován za vyměřovací základ dle zvláštního zákona.

Oproti tomu nárok na náhradu příjmu nemá dle ustanovení § 8 Zákona o náhrade príjmu ten zaměstnanec, který po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti má nárok na nemocenské, mateřské nebo rodičovského přípěvku. Dále ten zaměstnanec, který se stal dočasně práce neschopným z důvodu spáchání úmyslného trestného činu, za něž mu byl uložen trest odnětí svobody. Nárok na náhradu příjmu ztrácí takový zaměstnanec, který se dopustil porušení léčebného režimu stanoveného lékařem a také ten zaměstnanec, který se nezdržuje na místě určeném během trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to ode dne zjištění těchto skutečností.[98] Povinností dočasně práce neschopného zaměstnance je prokázat zaměstnavateli skutečnosti, které jsou rozhodující pro vznik nároku na náhradu příjmu. Nárok na náhradu příjmu se uplatňuje u zaměstnavatele, a to předložením potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti. Další povinností dočasně práce neschopného zaměstnance je, stejně jako v České republice, dodržovat léčebný režim určený lékařem. Dodržování tohoto režimu může zaměstnavatel v průběhu trvání dočasné pracovní neschopnosti kontrolovat. Zaměstnavatel také kontroluje, zda se dočasně

[97] § 7 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[98] § 4 a § 5 zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

práce neschopný zaměstnanec zdržuje na místě určeném během dočasné pracovní neschopnosti.[99]

Náhrada příjmu je dle ustanovení § 10 Zákona o náhrade príjmu vyplácena ve výplatních termínech, které jsou určeny pro výplatu mzdy či platu, nejpozději ale do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec uplatnil nárok na náhradu příjmu.

7.2.1 VÝŠE A VÝPOČET NÁHRADY PŘÍJMU PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

Výši náhrady příjmu upravuje ustanovení § 8 Zákona o náhrade príjmu následovně:

„(1) Výška náhrady príjmu je v období

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a

b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.“[100]

Zaměstnavatel si může v kolektivní smlouvě dohodnout se zaměstnancem denní výši náhrady příjmu ve vyšší procentuální sazbě, nejvíce však ve výši 80 % denního vyměřovacího základu.

[99] § 9 zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[100] § 8 odst. 1 zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Podle ustanovení § 138 zákona č. 461/2003 Z. z., zákona o sociálnom poistení (dále jen Zákon o sociálnom poistení) se za vyměřovací základ považuje příjem zaměstnance, plynoucí z výdělečné činnosti, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozené, příspěvků na doplňkové důchodové spoření a příjmů poskytovaných zaměstnavatelem podle zvláštního předpisu.[101]

Denním vyměřovacím základem pro tyto účely se rozumí podíl součtu vyměřovacích základů na placení pojistného na nemocenské pojištění dosáhnutých v rozhodujícím období a počtu dní rozhodujícího období. Denní vyměřovací základ se zaokrouhluje na čtyři desetinná místa dolů. Rozhodující období u zaměstnance, jehož nemocenské pojištění před vznikem dočasné pracovní neschopnosti trvalo alespoň 90 dní, je rozhodující období uvedené v § 54 odst. 1, 2, 9 a 10 Zákona o socialnom poistení. V případě, že nemocenské pojištění zaměstnance trvalo před vznikem dočasné pracovní neschopnosti méně než 90 dní, je rozhodujícím obdobím období od vzniku nemocenského pojištění do dne předcházejícímu dni, ve kterém vznikla dočasná pracovní neschopnost.

7.3 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ VE SLOVENSKÉ REPUBLICE

Na Slovensku je obdobně jako v České republice systém nemocenského pojištění rozdělen na povinné pojištění a dobrovolné pojištění. Povinně pojištěni jsou zaměstnanci (v souladu s ustanovení § 4 Zákona o socialnom poistení) a osoby samostatně výdělečně činné, jejichž příjem z podnikání byl vyšší než dvanáctinásobek vyměřovacího základu uvedeného v § 138 odst. 5 Zákona o socialnom poistení. Dobrovolně pojištěna může být osoba, která dosáhla 16 let věku, má trvalý pobyt na území Slovenské republiky, pokud nemá přiznaný starobní důchod, nepobírá invalidní důchod a současně je dobrovolně důchodově pojištěná. Shodně, jako v naší právní úpravě činí ochranná lhůta na Slovensku sedm kalendářních dnů, ostatní podmínky týkající se ochranné lhůty jsou rovněž téměř totožné s úpravou v České republice.

[101] § 138 zákona č. 461/2003 Z. z., Zákon o sociálnom poistení, v platném znění

7.3.1 DÁVKA NEMOCENSKÉHO, JEJÍ VÝŠE A VÝPOČET

Zaměstnanci vzniká nárok na dávku nemocenského, pokud splnil podmínky stanovené pro vznik nároku na nemocenskou dávku během trvání nemocenského pojištění a zaplatil pojistné na nemocenské pojištění nejpozději v poslední den kalendářního měsíce, v němž vznikl důvod pro vyplacení nemocenské dávky.

Podmínkou pro vznik nároku na nemocenské je uznání zaměstnance dočasně neschopným pro výkon výdělečné činnosti. Podle ustanovení § 34 odst. 1 Zákona o socialnom poisteni má zaměstnanec nárok na nemocenské od jedenáctého dne od vzniku dočasné pracovní neschopnosti, neboť jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, po prvních deset dnů dočasné pracovní neschopnosti poskytuje hmotné zabezpečení zaměstnanci jeho zaměstnavatel. Pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla v ochranné lhůtě, náleží zaměstnanci nemocenské již id prvního dne dočasné pracovní neschopnosti, a to s ohledem na ustanovení § 34 odst. 2 Zákona o socialnom poistení.

Výši nemocenského upravuje ustanovení § 37 odst. 1 Zákona o socialnom poistení a stanovuje její výši na 55 % denního vyměřovacího základu určeného dle § 55 tohoto zákona nebo podle pravděpodobného vyměřovacího základu dle § 57 tohoto zákona. Pro zaměstnance, jemuž je poskytováno nemocenské již od prvního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, je určeno nemocenské ve výši 25 % denního popř. pravděpodobného denního vyměřovacího základu od prvního do třetího dne trvání dočasné pracovní neschopnosti a ve výši 55 % denního popř. pravděpodobného denního vyměřovacího základu od čtvrtého dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.[102]

Porušením léčebného režimu stanoveného lékařem ztrácí zaměstnanec nárok na nemocenské.

[102] § 37 odst. 2 zákona č. 461/2003 Z. z., Zákon o sociálnom poistení, v platném znění

8. ZÁVĚR

Jakkoli se může zdát, že hmotné zabezpečení při sociálních událostech je hlavní úlohou státu, v případě finančního zabezpečení zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti převedl část této úlohy stát na zaměstnavatele. V této diplomové práci jsem se tedy pokusila osvětlit tuto problematiku z obou úhlů pohledu, jak tedy zaměstnavatele, tak i z pozice státu.

První část této práce jsem věnovala zařazení hmotného zabezpečení do oblastí práva sociálního zabezpečení a do práva pracovního. Institut hmotného zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti je částečně upraven v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce a další úpravu můžeme naleznout v zákoně 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, účinný od 1. 1. 2009, který nahradil do té doby účinný zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.
V systému práva sociálního zabezpečení jsem se zaměřila zejména na oblast nemocenského pojištění, kde jsem vysvětlila základní pojmy a právní prameny nemocenského pojištění.

V právu pracovním jsem se stručně zmínila o základním vymezení pojmů zaměstnanec, zaměstnavatel a pracovní poměr. Konkrétněji jsem se věnovala úpravě překážek výkonu práce, a to jak na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Vysvětlen byl pojem překážky v práci, právní následky těchto překážek a jejich rozdělení. Pro potřeby této práce jsem považovala za důležité věnovat se důkladněji překážkám na straně zaměstnance, konkrétně tedy dočasné pracovní neschopnosti. Spíše než v Zákoníku práce je tento pojem pro účely této práce upraven v Zákoně o nemocenském pojištění, z něhož jsem tedy pro konkrétní vysvětlení tohoto pojmu čerpala.

Další kapitola byla věnována historickému vývoji sociálního zabezpečení. Tento historický exkurs byl věnován sociálnímu zabezpečení komplexně od počátků jeho vývoje až po jeho současnou podobu. Zejména jsem se

pokusila porovnat změny, k nimž došlo účinností Zákona o nemocenském pojištění od roku 2009.

Následující kapitola byla zamřena na povinnost zaměstnavatele nahradit příjem svému zaměstnanci v případě překážky ve výkonu práce – dočasné pracovní neschopnosti. Tato povinnost byla zavedena od počátku roku 2009 a její úpravu nalezneme v příslušném ustanovení Zákoníku práce. Zavedení institutu náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti za prvních 21 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti přineslo řadu změn v oblasti hmotného zabezpečení zaměstnance. Tato výrazná změna se dá považovat za snahu státu o úsporná opatření na dávkách nemocenského pojištění. Úspory plynoucí z těchto opatření jsou sice významné, nicméně otázkou však zůstává, do jaké míry je toto řešení vhodné. Za zmínku jistě stojí, zda zaměstnanci nemůžou být od svých zaměstnavatelů nuceni marodit co nejkratší dobu popřípadě vůbec.

Část své práce, kterou jsem věnovala institutu karenční doby, považuji za velmi důležitou, neboť její zavedení znamená pro většinu dočasně práce neschopných zaměstnanců značný zásah do průběhu dočasné pracovní neschopnosti. S ohledem na situaci, kdy po dobu prvních třech dnů (resp. prvních 24 neodpracovaných hodin) dočasné pracovní neschopnosti není zaměstnanci vyplácena žádná náhrada příjmu, je řada zaměstnanců nucena si rozmyslet, zda vůbec si vůbec nechají od lékaře vystavit tzv. neschopenku. Většina zaměstnanců pak tuto situaci řeší tak, že lehčí choroby přecházejí a stále docházejí do zaměstnání, případně si po dobu nemoci, která má kratší průběh vybírají dovolenou, aby nebyli nemocní v podstatě „zadarmo“. Oproti tomu na Slovensku je po dobu prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti zavedena náhrada příjmů alespoň ve výši 25% denního vyměřovacího základu. Stálo by tedy za uvážení, zda by nebylo vhodné zavést nějakou minimální náhradu mzdy i v naší právní úpravě, aby se předešlo situacím, kdy si zaměstnanec kvůli nemoci vybírá dovolenou, která má sloužit k odlišným účelům.

Ve své práci jsem se dále věnovala tomu, v jaké výši bude dočasně neschopný zaměstnanec zabezpečen jak ze strany svého zaměstnavatele, tak i dávkou nemocenského a způsobu výpočtu této částky. Co se tedy způsobu výpočtu výše náhrady příjmu týče, dovolím si tvrdit, že stanovený způsob výpočtu je zbytečně složitý jak pro zaměstnavatele, tak i samotné příjemce dávek. Rovněž užívání tzv. redukčních hranic pro výpočet jednotlivých dávek mi nepřijde jako vhodné řešení, neboť pro osoby s vyššími příjmy se může zdát nespravedlivé.

V kapitole věnující se nemocenskému jsem se pokusila nastínit, jaké jsou podmínky pro nárok na nemocenské, dále jakým způsobem je potřeba tento nárok uplatnit. Rovněž jsem se zmínila o povinnostech zaměstnavatelů, jež souvisejí s nemocenským pojištěným. Část této kapitoly jsem věnovala kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance a také jsem zmínila, jaké sankce hrozí tomu, který stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance poruší.

V poslední kapitole jsem se pokusila alespoň zčásti nastínit situaci, týkající se hmotného zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti ve Slovenské republice. Při studiu slovenských právních předpisů týkajících se této problematiky jsem dospěla k závěru, že řešení této situace je na Slovensku srovnatelná s naší právní úpravou, nicméně v některých situacích si dovolím tvrdit, že Slovenská úprava je jednodušší. Samozřejmě, jak již bylo zmíněno výše, tak i řešení situace prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti se mi na Slovensku jeví jako vhodnější. Stejně jako u nás, je na Slovensku zavedeno, že po část dočasné pracovní neschopnosti je povinností zaměstnavatele zaměstnance hmotně zabezpečit. Na Slovensku však tato doba trvá jen prvních 10 kalendářních dnů, poté je již zaměstnanec zabezpečen dávkou nemocenského.

Doufám, že jsem v této práci naplnila cíle stanovené v úvodu a poskytla tak komplexní soubor informací k hmotnému zabezpečení zaměstnance v případě dočasné pracovní neschopnosti.

9. RESUMÉ

As a topic of my diploma work I choosed Material ensuring in case of temporary inability to work, because it is an interesting topic, that relates two legal sectors such as labour law and law of social ensuring. Temporary inability to work is an important part of life for almost every working people and no one ever knows, when he will need some help from his state. Every goverment should be prepared for these situations and be helpful to its citizens.

The first part of my diploma work is concerned with incorporation this topic into the two legal sectors and focuses on the definition of basic terms relating to the topic, such as sick insurance, employee, employer or temporary inability to work.

I also focused part of my work on getting to know the history of social ensuring from the beginning to present situation in the Czech Republic.

The material ensuring in case of temporary inabilty to work is in the Czech Republic is divided into two parts. The empoyee is in the first part, which takes first 21 days of his inability to work ensured from his employer. After this period from 22nd day of the inability to work is the employee ensured from the state with a dose from the sick insurance. So I tried to describe these two parts in seperate chapters.

For the comparison of the Czech legislation I choosed the Slovak Republic. So in the last chapter the legislation of these two countries is compared regrading the material ensuring in case of temporary inability to work.

In the conclusion the present situation in Czech legislation relating to the topic is evaluated and the potential suggestions are submitted into Czech law.

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ

Knižní publikace

- BĚLINA, M. Pracovní právo: komentář. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6

- ČERNÁ, J., TRINNEROVÁ, D., VACÍK, A. Právo sociálního zabezpečení. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-019-2

- GERLOCH, A. Teorie práva. 5. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-233-2

- GREGOROVÁ, Z., GALVAS, M. Sociální zabezpečení. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2005, ISBN 80-723-9176-3

- HŮRKA, P. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2

- KALENSKÁ, M. Československé právo sociálního zabezpečení. 1. vydání. Praha: Panorama, 1986

- KODROVÁ, J., SCHMIED, Z. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3

- MALÝ, K. Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 4. přepracované vydání. Praha: Leges, 2010. ISBN 978-808-7212-394

- MAN, V., SCHELLE, K. Základy ústavního práva České republiky. Vydání 1. Praha: Eurolex Bohemia, 2006. ISBN 80-86861-55-4

- PŘIB, J. Zákon o nemocenském pojištění: komentář. Vydání 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. ISBN 978-807-3574-482

- SPIRIT, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2

- TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-322-6

- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. Vydání 1. Praha: ASPI, 2007. ISBN 80-7357-224-9

Odborné články

- FLAJŠHANSOVÁ, V., NECHUTNÁ, J., KOSTADINOVOVÁ, I. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti od 1.1.2009, Karlovarská první revue č. 1/2010
- KOSTADINOVOVÁ, I., Právo zaměstnance na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci i po dobu prvních tří dní tzv. karenční doby, 2012
- OTAVOVÁ, M., Vývoj nemocenského a náhrady mzdy při trvání dočasné pracovní neschopnosti v letech 2008-2011, *Daně a právo v praxi*. Praha: ASPI, 2011, roč. 2011, č. 2. [online] Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d31798v38999-vyvoj-nemocenskeho-a-nahrady-mzdy-pri-trvani-docasne-pracov/
- 80 let sociálního pojištění, [online] Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf
- Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, [online] Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/zivotni-situace/obcan/kontrola-dodrzovani-rezimu-docasne-prace-neschopneho-pojistence.htm

Právní předpisy

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

- zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění
- zákon č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů
- zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců
- sdělení č. 336/2012 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2013
- vyhláška č. 481/2006 Sb. o náležitostech průkazu orgánů nemocenského pojištění pověřených kontrolou dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce
- nařízení vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění
- zákona č. 461/2003 Z. z., Zákon o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov
- zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Judikatura

- Nález ÚS ČR ze dne 23. dubna 2008 publikovaný pod č. 166/2008 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 2/08
- Nález ÚS ČR ze dne 24. dubna 2012 publikovaný pod č. 186/2012 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 54/10

Internetové zdroje

- http://www.czzs.cz
- http://www.mpsv.cz
- http://www.zakonyprolidi.cz
- http://slovnik-cizich-slov.abz.cz

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1 – tiskopis Oznámení o nástupu do zaměstnání, dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5F667A61-0269-407B-ACC8-245DDE21D409/0/895031_32012.pdf

- Příloha č. 2 – tiskopis Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění, dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F7D1E016-DE93-4C23-A21A-DA162D009977/0/896216_32012III2012W.pdf

- Příloha č. 3 – tiskopis Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, díl III., díl. IV., Díl V., dostupné z: KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3, str. 39 – 43

- Příloha č. 4 – tiskopis Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti, dostupné z: KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance pří dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-797-3. str. 45

- Příloha č. 5 – tiskopis Hlášení ošetřujícího lékaře, dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/C8FA705E-7723-4D8E-B812-F37C50339C95/0/896084_32012III2012W.pdf

- Příloha č. 6 – Nemocenská statistika 2012, I. čtvrtletí, II. čtvrtletí, III. čtvrtletí, IV. čtvrtletí, dostupné z: - http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4C0EE41D-66E7-47E7-A336-3A83DB78EFD9/0/k3132012poctyNPavydajenadavkyNP2012.pdf

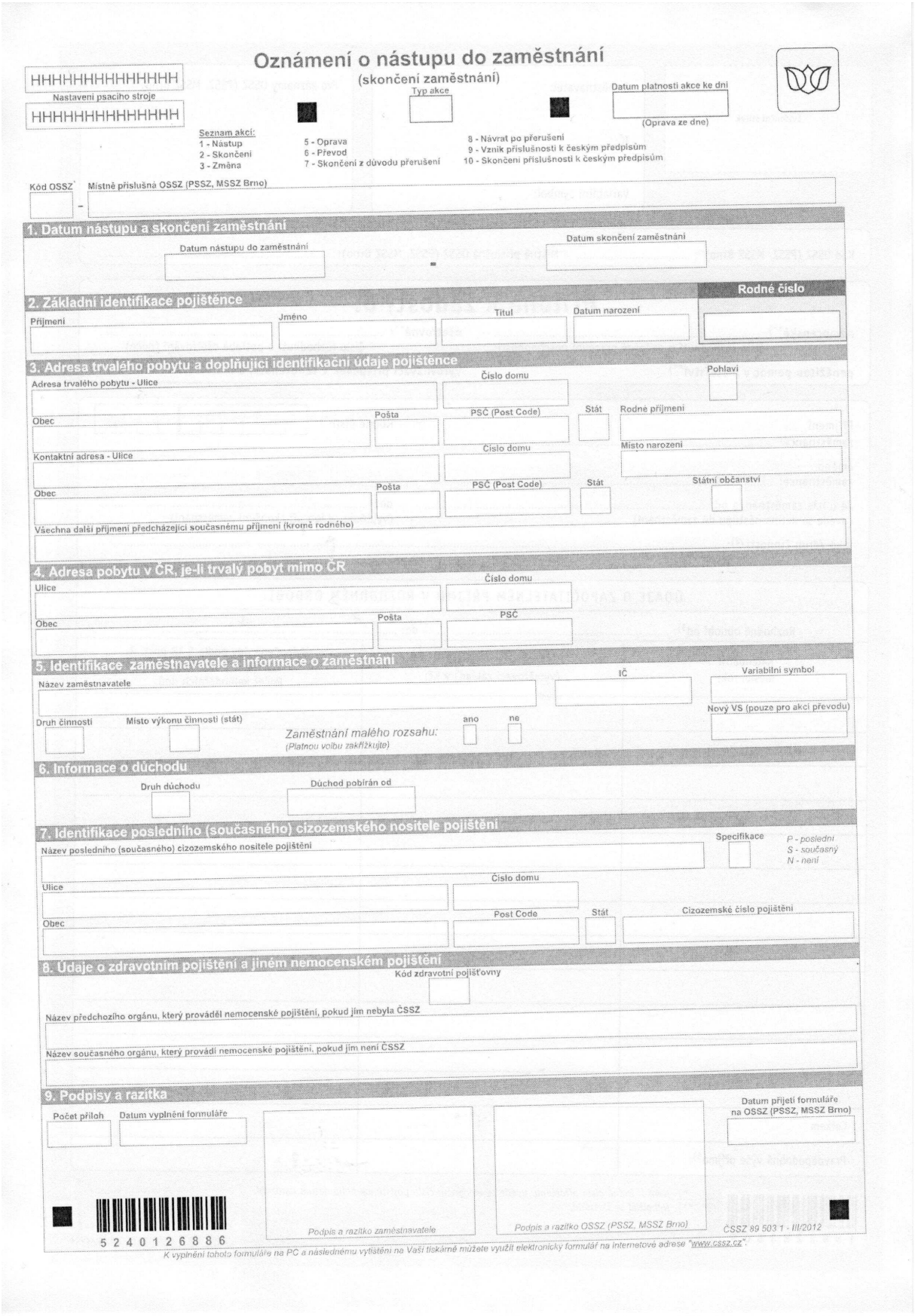
  http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/561C30C4-269E-4C6A-BE3A-65B781695255/0/k30_06_2012_poctyNPavydajenadavkyNP2012.pdf

http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/909BF4BE-3E12-4B81-9E45-4663255B5738/0/k30_09_2012_poctyNPavydajenadavkyNP2012.pdf

http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/3E392767-3C77-444C-BECC-A91FBED0A782/0/k31_12_2013_poctyNPavydajenadavkyNP2012.pdf

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Tiskopis Oznámení o nástupu do zaměstnání



Oznámení o nástupu do zaměstnání

(skončení zaměstnání)

HHHHHHHHHHHHHH

Nastavení psacího stroje

HHHHHHHHHHHHHH

Typ akce

Datum platnosti akce ke dni

(Oprava ze dne)

Seznam akcí:
1 - Nástup
2 - Skončení
3 - Změna
5 - Oprava
6 - Převod
7 - Skončení z důvodu přerušení
8 - Návrat po přerušení
9 - Vznik příslušnosti k českým předpisům
10 - Skončení příslušnosti k českým předpisům

Kód OSSZ

Místně příslušná OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)

1. Datum nástupu a skončení zaměstnání

Datum nástupu do zaměstnání

Datum skončení zaměstnání

2. Základní identifikace pojištěnce

Rodné číslo

Příjmení

Jméno

Titul

Datum narození

3. Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojištěnce

Adresa trvalého pobytu - Ulice

Číslo domu

Pohlaví

Obec

Pošta

PSČ (Post Code)

Stát

Rodné příjmení

Kontaktní adresa - Ulice

Číslo domu

Místo narození

Obec

Pošta

PSČ (Post Code)

Stát

Státní občanství

Všechna další příjmení předcházející současnému příjmení (kromě rodného)

4. Adresa pobytu v ČR, je-li trvalý pobyt mimo ČR

Ulice

Číslo domu

Obec

Pošta

PSČ

5. Identifikace zaměstnavatele a informace o zaměstnání

Název zaměstnavatele

IČ

Variabilní symbol

Druh činnosti

Místo výkonu činnosti (stát)

Zaměstnání malého rozsahu:
(Platnou volbu zakřížkujte)

ano

ne

Nový VS (pouze pro akci převodu)

6. Informace o důchodu

Druh důchodu

Důchod pobírán od

7. Identifikace posledního (současného) cizozemského nositele pojištění

Název posledního (současného) cizozemského nositele pojištění

Specifikace

P - poslední
S - současný
N - není

Ulice

Číslo domu

Obec

Post Code

Stát

Cizozemské číslo pojištění

8. Údaje o zdravotním pojištění a jiném nemocenském pojištění

Kód zdravotní pojišťovny

Název předchozího orgánu, který prováděl nemocenské pojištění, pokud jím nebyla ČSSZ

Název současného orgánu, který provádí nemocenské pojištění, pokud jím není ČSSZ

9. Podpisy a razítka

Počet příloh

Datum vyplnění formuláře

Datum přijetí formuláře na OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)

5240126886

Podpis a razítko zaměstnavatele

Podpis a razítko OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)

ČSSZ 89 503 1 - III/2012

K vyplnění tohoto formuláře na PC a následnému vytištění na Vaší tiskárně můžete využít elektronický formulář na internetové adrese "www.cssz.cz".

Příloha č. 2 – tiskopis Příloha k žádosti o nemocenské

Evidenční štítek

Zaměstnavatel:

IČ:

Variabilní symbol:

Pro záznamy OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)

Kód OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)[1]: ..... Místně příslušná OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno): .....

Příloha k žádosti o:

nemocenské** ..... číslo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti

ošetřovné** ..... číslo rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)

peněžitou pomoc v mateřství**

vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Příjmení zaměstnance: .....

Rodné číslo* | | | | | | | | | | |

Jméno zaměstnance: .....

Je u nás zaměstnán/a od: ..... (uvede se datum nástupu do zaměstnání)

do: ..... (vyplňuje se jen při skončení zaměstnání)

jako /druh činnosti/[2]: .....

ÚDAJE O ZAPOČITATELNÉM PŘÍJMU V ROZHODNÉM OBDOBÍ:

Rozhodné období od[3]: ..... do: .....

Kalendářní měsíc, rok:	Započitatelný příjem[4] (vyměřovací základ) v Kč:	Vyloučené dny podle § 18 odst. 7 zákona č. 187/2006 Sb. Počet kalendářních dnů:
Celkem		
Pravděpodobná výše příjmu[5]:		

1 5 6 2 2 5 3 5 0 9

*) *Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.*

**) *Nehodící se škrtněte.*

ČSSZ – 89 621 6
III/2012

a) V den vzniku sociální události (týká se jen nemocenského, ošetřovného a peněžité pomoci v mateřství)
zaměstnanec pracoval ☐ ano ☐ ne***) a odpracoval: ..... hodin.
Délka směny první den sociální události podle rozvržení pracovní doby platné pro zaměstnance: .....

b) Zaměstnanec ze zaměstnání malého rozsahu nebo z dohody o provedení práce (nebo více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele) dosáhl v kalendářním měsíci vzniku sociální události započitatelný příjem ..... Kč.

c) Zaměstnanec ☐ pobírá ☐ nepobírá***) důchod (uveďte druh důchodu): .....

d) Zaměstnanec ☐ je ☐ není***) žákem (studentem) a zaměstnání ☐ spadá ☐ nespadá***) výlučně do období školních prázdnin.

e) V době vzniku sociální události zaměstnanec ☐ má ☐ nemá***) zaměstnání sjednáno jen na dobu dovolené na zotavenou z jiného zaměstnání (§ 28 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb.).

f) V době vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetřovného má zaměstnanec pracovní volno bez náhrady příjmu, včetně rodičovské dovolené od – do .....

g) Pojištěnka ☐ nastupuje ☐ nenastupuje***) na peněžitou pomoc v mateřství do čtyř let věku předchozího dítěte, které se narodilo dne ..... . Denní výše neredukovaného denního vyměřovacího základu, ze kterého byla peněžitá pomoc v mateřství stanovena: ..... Kč.[6)]

h) Před vznikem sociální události pojištěnka ☐ byla ☐ nebyla***) převedena na jinou práci z důvodu těhotenství.

i) Proti zaměstnanci ☐ je ☐ není***) nařízen výkon rozhodnutí či exekuce srážkami ze mzdy nebo zaměstnanec ☐ je ☐ není***) v insolvenci.[7)]

j) Další sdělení (např. porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v době stanovené v § 192 zákona č. 262/2006 Sb.):
.....

Prohlašujeme, že údaje v této příloze odpovídají skutečnosti a jsou ve shodě s účetními záznamy a doklady i se záznamy pracovními. Jsme si vědomi následků, které by měla nesprávnost údajů uvedených v této příloze, jakož i toho, že přeplatky, které by vznikly v důsledku nesprávného uvedení údajů, jsme povinni nahradit.

Kontaktní pracovník zaměstnavatele – jméno a příjmení:
.....

Telefon: .....

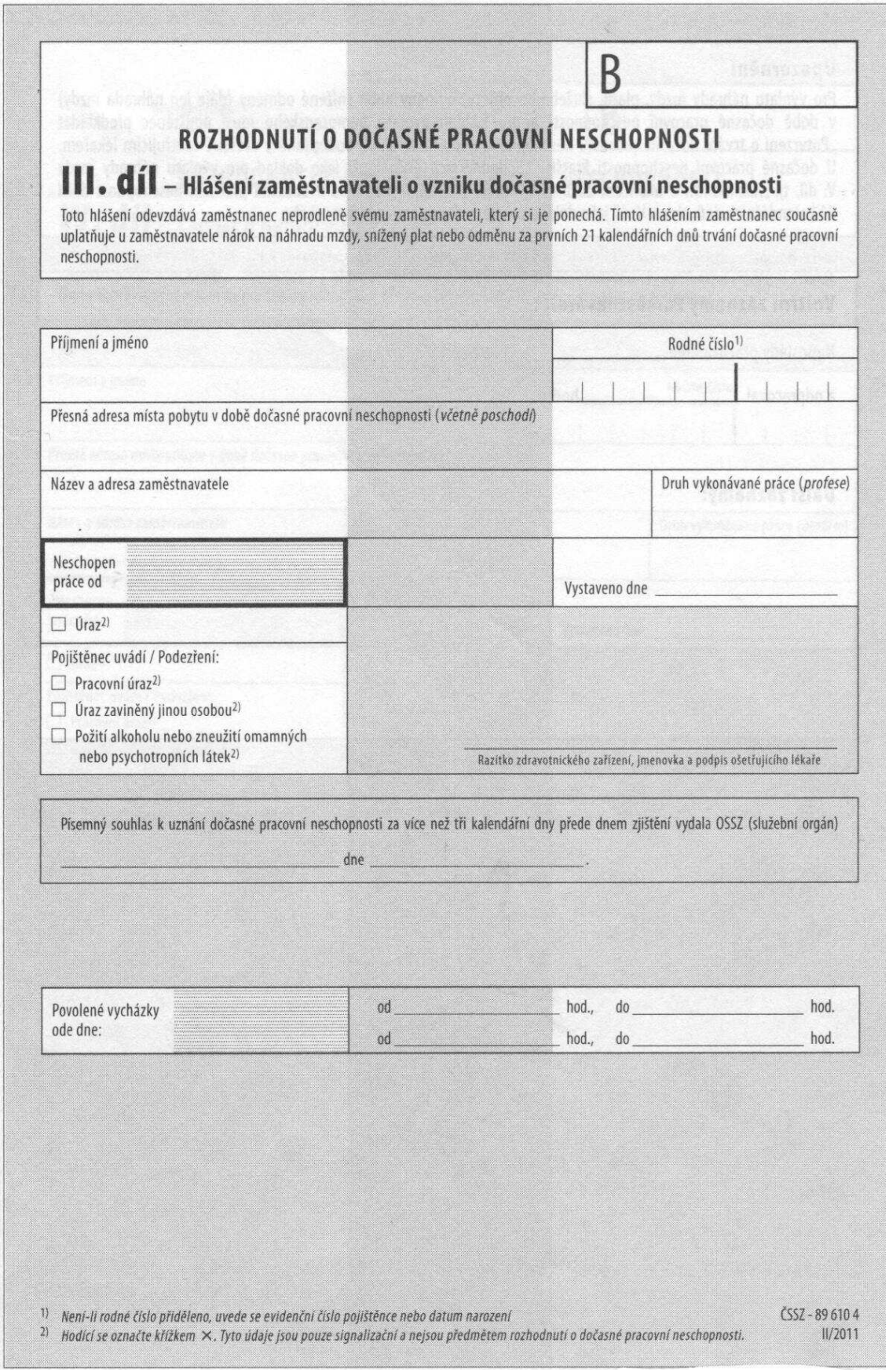
V ..... dne ..... 20..... .....
razítko a podpis zaměstnavatele

Poučení

Přílohu k žádosti o dávku nemocenského pojištění předkládá zaměstnavatel současně se žádostí zaměstnance o dávku, kterou zaměstnanec uplatňuje nárok na dávku nemocenského pojištění nahrazující mzdu (tj. rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti, žádostí o ošetřovné, žádostí o peněžitou pomoc v mateřství, žádostí o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství). Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 97 zákona č. 187/2006 Sb.

*) *Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození.*
***) *Hodící se označte křížkem* ×.

Příloha č. 3 - tiskopis Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, díl III., díl. IV., Díl V.



B

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

III. díl – Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti

Toto hlášení odevzdává zaměstnanec neprodleně svému zaměstnavateli, který si je ponechá. Tímto hlášením zaměstnanec současně uplatňuje u zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy, snížený plat nebo odměnu za prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Příjmení a jméno

Rodné číslo[1)]

Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (*včetně poschodí*)

Název a adresa zaměstnavatele

Druh vykonávané práce (*profese*)

Neschopen práce od

Vystaveno dne _____

☐ Úraz[2)]

Pojištěnec uvádí / Podezření:

☐ Pracovní úraz[2)]

☐ Úraz zaviněný jinou osobou[2)]

☐ Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek[2)]

_____

Razítko zdravotnického zařízení, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře

Písemný souhlas k uznání dočasné pracovní neschopnosti za více než tři kalendářní dny přede dnem zjištění vydala OSSZ (služební orgán)

_____ dne _____.

Povolené vycházky ode dne:

od _____ hod., do _____ hod.

od _____ hod., do _____ hod.

[1)] *Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození*

[2)] *Hodící se označte křížkem ×. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.*

ČSSZ - 89 610 4
II/2011

Evidenční štítek

B

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

IV. díl – Žádost o nemocenské

Toto rozhodnutí slouží jako žádost o nemocenské, trvá-li dočasná pracovní neschopnost déle než 21 kalendářních dnů. Žádost podávají zaměstnanci u svého zaměstnavatele, který ji předá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (služebnímu orgánu či útvaru). Osoby dobrovolně nemocensky pojištěné podávají tuto žádost u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

Příjmení a jméno	Rodné číslo[1]
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (*včetně poschodí*)	
Název a adresa zaměstnavatele	Druh vykonávané práce (*profese*)
Neschopen práce od	Vystaveno dne _____
☐ Úraz[2]	
Pojištěnec uvádí / Podezření: ☐ Pracovní úraz[2] ☐ Úraz zaviněný jinou osobou[2] ☐ Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek[2]	Razítko zdravotnického zařízení, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře

POZOR!
Před podáním žádosti o nemocenské je pojištěnec povinen vyplnit a podepsat prohlášení na druhé straně tohoto tiskopisu.

[1] *Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození*

[2] *Hodící se označte křížkem ✕. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.*

ČSSZ - 89 610 4
II/2011

Evidenční štítek

B

ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

V. díl – Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti – hlášení zaměstnavateli

Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci předávají neprodleně svému zaměstnavateli, který ho po doplnění údajů odevzdá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (služebnímu orgánu). Osoby dobrovolně nemocensky pojištěné předávají toto rozhodnutí příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Toto rozhodnutí se neodevzdává okresní správě sociálního zabezpečení, pokud dočasná pracovní neschopnost trvala méně než 22 kalendářních dnů.
Pojištěnec je povinen vyplnit a podepsat prohlášení na druhé straně tohoto tiskopisu.

Příjmení a jméno	Rodné číslo[1]
Přesná adresa místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti (*včetně poschodí*)	
Název a adresa zaměstnavatele	Druh vykonávané práce (*profese*)

Neschopen práce od

Vystaveno dne _____

☐ Úraz[2]

Pojištěnec uvádí / Podezření:

☐ Pracovní úraz[2]

☐ Úraz zaviněný jinou osobou[2]

☐ Požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek[2]

Rozhodnuto dne _____

Neschopen práce do

_____
Razítko zdravotnického zařízení, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře

Dočasná pracovní neschopnost byla ukončena rozhodnutím OSSZ (služebního orgánu) ke dni _____

Záznamy zaměstnavatele[3]

Zaměstnanec nastoupil opět do práce dne _____

Poslední den pracovní neschopnosti zaměstnanec odpracoval _____ hodin.
Pracovní doba, která připadala na poslední den pracovní neschopnosti podle rozvrhu směn zaměstnance, činila _____ hodin.[4]

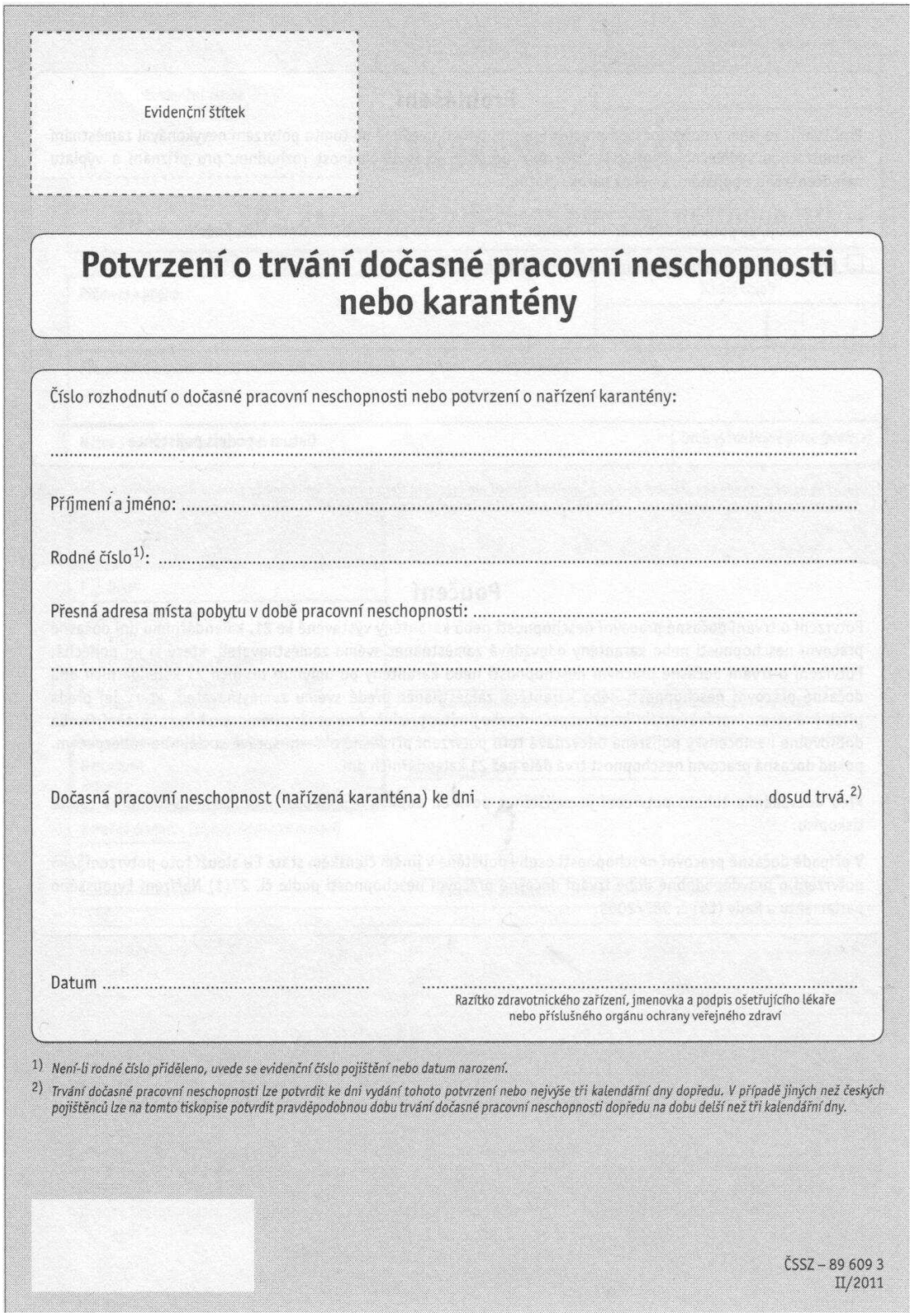
Pokud zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti vykonával práci, uveďte, ve kterých dnech: _____

_____
Datum, razítko a podpis zaměstnavatele

1) *Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození*
2) *Hodící se označte křížkem ×. Tyto údaje jsou pouze signalizační a nejsou předmětem rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.*
3) *Zaměstnavatel vyplňuje jen v případech, kdy tento díl předává OSSZ (služebnímu orgánu)*
4) *Vyplní se, jen pokud zaměstnanec v poslední den pracovní neschopnosti pracoval*

ČSSZ - 89 610 4
II/2011

Příloha č. 4 - tiskopis Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti



Evidenční štítek

Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény

Číslo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nebo potvrzení o nařízení karantény:

.....

Příjmení a jméno: .....

Rodné číslo[1]: .....

Přesná adresa místa pobytu v době pracovní neschopnosti: .....

.....

.....

Dočasná pracovní neschopnost (nařízená karanténa) ke dni ..... dosud trvá.[2]

Datum .....

.....

Razítko zdravotnického zařízení, jmenovka a podpis ošetřujícího lékaře nebo příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví

1) *Není-li rodné číslo přiděleno, uvede se evidenční číslo pojištění nebo datum narození.*

2) *Trvání dočasné pracovní neschopnosti lze potvrdit ke dni vydání tohoto potvrzení nebo nejvýše tři kalendářní dny dopředu. V případě jiných než českých pojištěnců lze na tomto tiskopise potvrdit pravděpodobnou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti dopředu na dobu delší než tři kalendářní dny.*

ČSSZ – 89 609 3
II/2011

Příloha č. 5 - tiskopis Hlášení ošetřujícího lékaře

Evidenční štítek

OSSZ (PSSZ, MSSZ Brno)/jiný orgán nemocenského pojištění:

.....

Adresa: .....

.....

.....

HLÁŠENÍ OŠETŘUJÍCÍHO LÉKAŘE
ve smyslu § 61 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Jméno a příjmení dočasně práce neschopného pojištěnce: .....

.....

Rodné číslo: .....

Adresa v době dočasné pracovní neschopnosti: .....

.....

Číslo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti: .....

Hlášení se týká:*)

- ☐ povolení vycházek v době dočasné pracovní neschopnosti
- ☐ změny rozsahu nebo doby vycházek v době dočasné pracovní neschopnosti
- ☐ povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti
- ☐ dne propuštění z lůžkové péče a místa pobytu, kde se bude pojištěnec po tomto propuštění zdržovat
- ☐ změny diagnózy nemoci, která odůvodňuje dočasnou pracovní neschopnost
- ☐ porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce
- ☐ propuštění dočasně práce neschopného pojištěnce ze své péče
- ☐ převzetí dočasně práce neschopného pojištěnce z péče jiného ošetřujícího lékaře do své péče
- ☐ změny sídla poskytovatele zdravotních služeb, popř. změny svého pracoviště

Popis hlášené události: .....

.....

.....

.....

Toto hlášení je ošetřující lékař povinen odeslat příslušnému orgánu nemocenského pojištění nejpozději v následující pracovní den. U zásadní změny diagnózy se toto hlášení odesílá příslušnému orgánu nemocenského pojištění do 7 kalendářních dnů.

V ..... dne ..... 20 .....

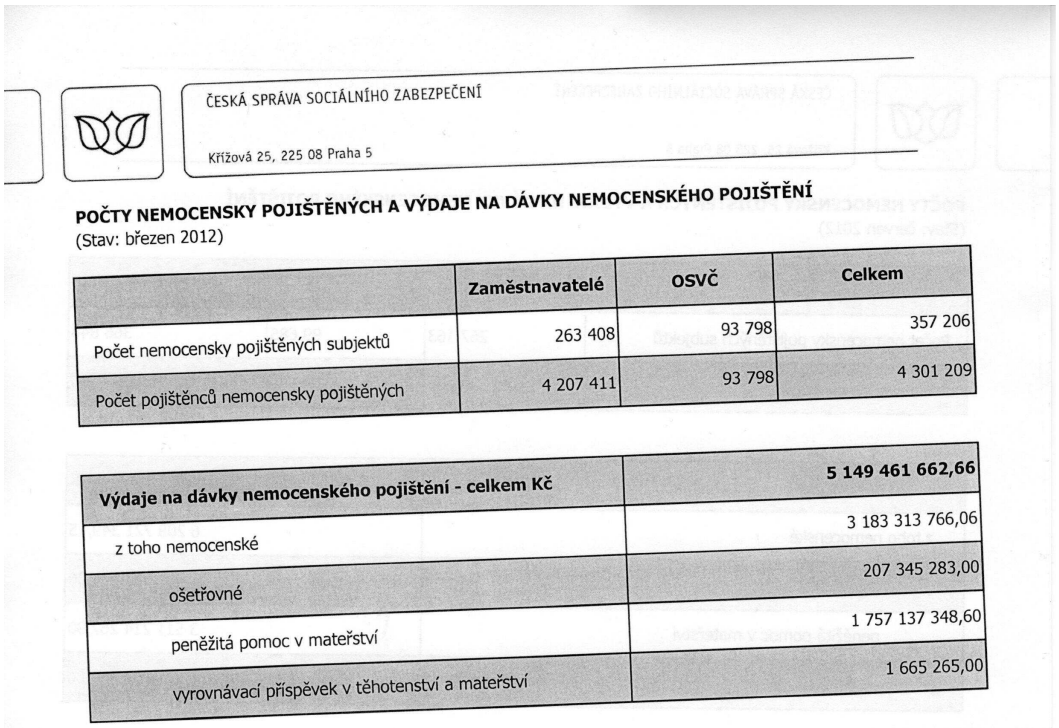
.....
Razítko a podpis ošetřujícího lékaře

6 4 4 5 3 1 2 9 9 3

*) *Zaškrtněte křížkem X skutečnost, které se hlášení týká.*

ČSSZ – 89 608 4
III/2012

Příloha č. 6 – Nemocenská statistika 2012, I. čtvrtletí, II. čtvrtletí, III. čtvrtletí, IV. čtvrtletí



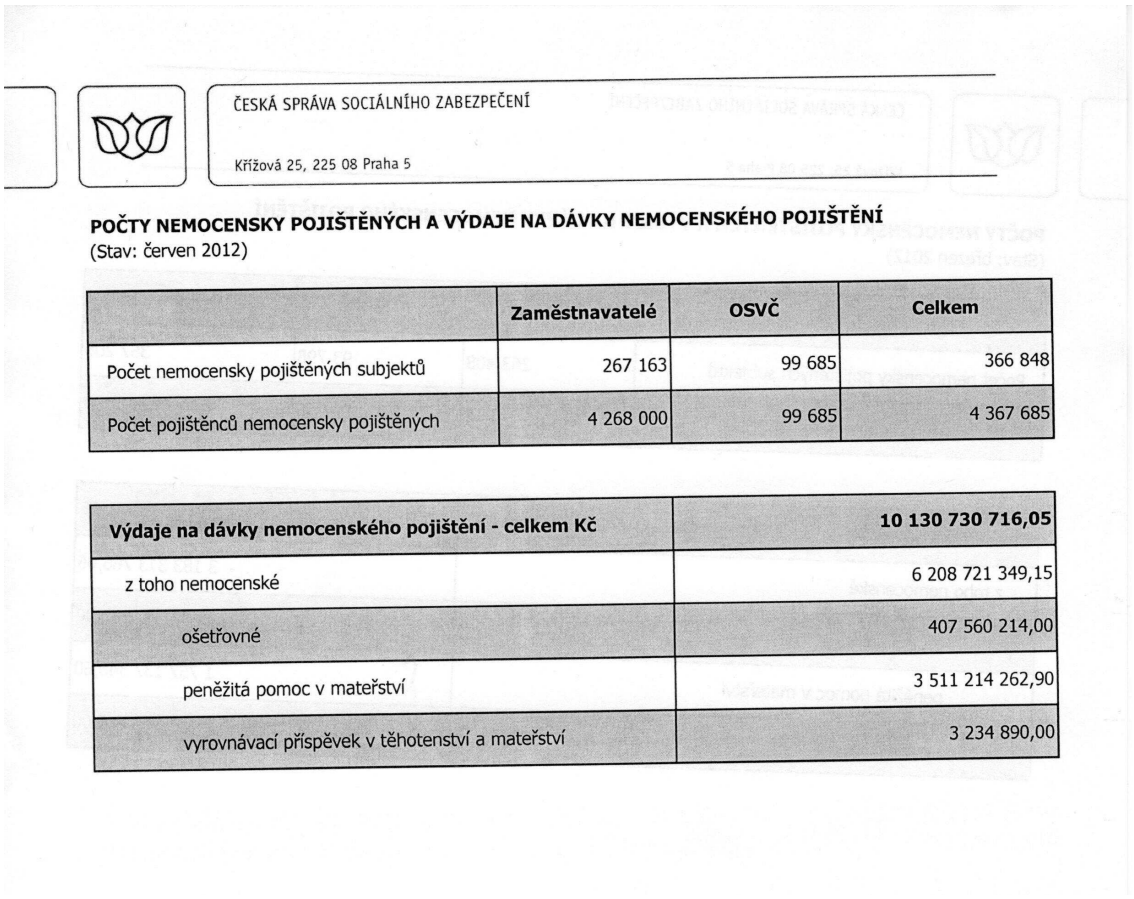
ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Křížová 25, 225 08 Praha 5

POČTY NEMOCENSKY POJIŠTĚNÝCH A VÝDAJE NA DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ
(Stav: březen 2012)

	Zaměstnavatelé	OSVČ	Celkem
Počet nemocensky pojištěných subjektů	263 408	93 798	357 206
Počet pojištěnců nemocensky pojištěných	4 207 411	93 798	4 301 209

Výdaje na dávky nemocenského pojištění - celkem Kč	**5 149 461 662,66**
z toho nemocenské	3 183 313 766,06
ošetřovné	207 345 283,00
peněžitá pomoc v mateřství	1 757 137 348,60
vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	1 665 265,00



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Křížová 25, 225 08 Praha 5

POČTY NEMOCENSKY POJIŠTĚNÝCH A VÝDAJE NA DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ
(Stav: červen 2012)

	Zaměstnavatelé	OSVČ	Celkem
Počet nemocensky pojištěných subjektů	267 163	99 685	366 848
Počet pojištěnců nemocensky pojištěných	4 268 000	99 685	4 367 685

Výdaje na dávky nemocenského pojištění - celkem Kč	**10 130 730 716,05**
z toho nemocenské	6 208 721 349,15
ošetřovné	407 560 214,00
peněžitá pomoc v mateřství	3 511 214 262,90
vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	3 234 890,00

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Křížová 25, 225 08 Praha 5

POČTY NEMOCENSKY POJIŠTĚNÝCH A VÝDAJE NA DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ
(Stav: září 2012)

	Zaměstnavatelé	OSVČ	Celkem
Počet nemocensky pojištěných subjektů	268 359	98 570	366 929
Počet pojištěnců nemocensky pojištěných	4 279 415	98 570	4 377 985

Výdaje na dávky nemocenského pojištění - celkem Kč	**14 674 942 028,83**
z toho nemocenské	8 797 820 924,27
ošetřovné	505 908 337,00
peněžitá pomoc v mateřství	5 366 205 824,56
vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	5 006 943,00

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Křížová 25, 225 08 Praha 5

POČTY NEMOCENSKY POJIŠTĚNÝCH A VÝDAJE NA DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ
(Stav: prosinec 2012)

	Zaměstnavatelé	OSVČ	Celkem
Počet nemocensky pojištěných subjektů	269 291	98 579	367 870
Počet pojištěnců nemocensky pojištěných	4 284 307	98 579	4 382 886

Výdaje na dávky nemocenského pojištění - celkem Kč	**19 377 138 186,58**
z toho nemocenské	11 464 864 425,76
ošetřovné	681 668 964,00
peněžitá pomoc v mateřství	7 223 638 257,82
vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	6 966 539,00