

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vyhodnocení dopadů změn v nemocenském pojištění
na vybraného zaměstnavatele v ČR**

Bc. Markéta Rydrychová

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Markéta Rydrychová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Vyhodnocení dopadů změn v nemocenském pojištění na vybraného zaměstnavatele v ČR

Název anglicky

Evaluation of Impact on Changes in Sickness Insurance on Selected Employer in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy legislativních změn v nemocenském pojištění vyhodnotit relevantní dopady změn na vybraného zaměstnavatele a navrhnout možná řešení pro optimalizaci výdajů zaměstnavatele spojených s nemocenským pojištěním zaměstnanců.

Metodika

Teoretický základ diplomové práce bude vytvořen na základě kompilace poznatků z odborné literatury, platných právních předpisů a dalších relevantních zdrojů z oblasti nemocenského pojištění v České republice se zaměřením na změny v oblasti dávek nemocenského pojištění.

Na základě analýzy zjištěných dat bude provedeno vyhodnocení dopadů změn v nemocenském pojištění na konkrétního zaměstnavatele v České republice. Analýza a vyhodnocení bude zaměřeno zejména na náhradu mzdy za dočasnou pracovní neschopnost a také povinnosti zaměstnavatele při vzniku sociální události v nemocenském pojištění jeho zaměstnanců. Na základě syntézy získaných poznatků budou navržena možná řešení pro optimalizaci výdajů zaměstnavatele spojených s nemocenským pojištěním zaměstnanců.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

nemocenské pojištění, pojištěnec, karenční doba, nemocenské, náhrada mzdy, podpůrčí doba, pracovní neschopnost, dávka

Doporučené zdroje informací

COSTA-FONT, J. Federalism and decentralization in European health and social care. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan, USA, 2013. ISBN 978-02-3028-524-8.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Dávka otcovské poporodní péče – otcovská [online]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/otcovska.htm>

KREBS, V. a kolektiv. Sociální politika. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-584-4.

PERTOLD, F., WESTERGAARD-NIELSEN, N. Firm insurance and sickness absence of employees [online]. International Journal of Manpower, 2018. DOI: 10.1108/IJM-05-2016-0097

SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-119-2.

ŠUBRT, B. a kolektiv. Abeceda mzdové účetní. Praha ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8.

ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-108-6.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Gabriela Kukulová, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 11. 2018

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci Vyhodnocení dopadů změn v nemocenském pojištění na vybraného zaměstnavatele v ČR jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Gabriele Kukalové, Ph. D., MBA,
za užitečné rady a metodické vedení při zpracování diplomové práce.

Vyhodnocení dopadů změn v nemocenském pojištění na vybraného zaměstnavatele v ČR

Abstrakt

Diplomová práce řeší problematiku sociálního zabezpečení v České republice s orientací na nemocenské pojištění. Analyzuje dopady legislativních změn v nemocenském pojištění na konkrétního zaměstnavatele ve sledovaném období 2009 - 2019.

Teoretická východiska charakterizují fungování systému sociálního zabezpečení, přibližují hlavní aspekty nemocenského pojištění a mapují aktuální změny v této oblasti. V analytické části je charakterizována vybraná společnost, počet a struktura zaměstnanců v jednotlivých letech sledovaného období. Jako důvody omluvené nepřítomnosti pracovníků (nemocnost) jsou počítány případy dočasné pracovní neschopnosti, pracovních a nepracovních úrazů, ošetřování členů rodiny, mateřské dovolené, otcovské a dlouhodobé ošetřovné. Nepřítomnosti jsou počítány v kalendářních i pracovních dnech. Náhrady mzdy vyplacené zaměstnavatelem v jednotlivých letech jsou uvedeny v celkové výši za jednotlivé druhy nepřítomností i průměrnou výši náhrady mzdy za jeden případ DPN.

Na základě zjištěných skutečností jsou navržena možná opatření, která by vedla ke snížení nemocnosti zaměstnanců u vybraného zaměstnavatele. Jedním z možných řešení je zavedení sick days v rozmezí 3 – 5 pracovních dní v roce. Další variantou je umožnění práce na home office pro více zaměstnanců.

Klíčová slova: nemocenské pojištění, pojištěnec, karenční doba, nemocenské, náhrada mzdy, podpůrná doba, pracovní neschopnost, vyměřovací základ

Evaluation of Impact on Changes in Sickness Insurance on Selected Employer in the Czech Republic

Abstract

This thesis is concerned with the social security system of the Czech Republic with main focus on the sickness insurance. It seeks to analyse new legislative changes in the sickness insurance and their impact on the selected employer in the monitored time period from 2009 to 2019.

Theoretical framework of the paper characterizes social security system and its functioning as well as it explains the main aspects of the sickness insurance and the current changes in the insurance system.

The thesis analyses above mentioned selected company, number and structure of the employee base in the monitored time period. It describes various reasons of the excused absence of employees (sickness absence), such as temporary incapacity for work, work-related and non-work-related injuries, care of family members, maternity or paternity leave and long-term care leave. This paper tracks the absence of employees in both calendar and work days. The income compensation provided by the employer in monitored years was divided for the needs of this study according to the type of absence. The compensation is listed in the total amount as well as in average compensation amount regarding individual cases of absence.

The results of this thesis suggest several options that would reduce the sickness absence rate. One of the possible solutions is an establishment of paid 3 – 5 sick days a year or home office allowance.

Keywords: sickness Insurance, insured worker, karency period, sickness benefit, Income compensation, incapacity for work, assessment base

Obsah

| | |
|---|-----------|
| 1 Úvod..... | 13 |
| 2 Cíl práce a metodika | 15 |
| 2.1 Cíl práce | 15 |
| 2.2 Metodika | 15 |
| 2.2.1 Analýza časových řad | 16 |
| 3 Teoretická východiska | 18 |
| 3.1 Historický vývoj sociálního pojištění..... | 18 |
| 3.2 Nemocenské pojištění | 22 |
| 3.3 Systém nemocenského pojištění v ČR..... | 23 |
| 3.3.1 Účastníci nemocenského pojištění..... | 24 |
| 3.3.2 Odvody pojistného | 26 |
| 3.3.3 Druhy dávek z nemocenského pojištění, podpůrní doba | 27 |
| 3.3.3.1 Nemocenské | 29 |
| 3.3.3.2 Ošetrovné..... | 32 |
| 3.3.3.3 Peněžitá pomoc v mateřství..... | 33 |
| 3.3.3.4 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství..... | 34 |
| 3.3.3.5 Otcovská | 35 |
| 3.3.3.6 Dlouhodobé ošetrovné..... | 37 |
| 3.3.4 Způsob výplaty dávek OSSZ | 39 |
| 3.3.5 Změny v nemocenském pojištění od roku 2008 | 40 |
| Nemocenské v roce 2008..... | 40 |
| Nemocenské v roce 2009 | 40 |
| Nemocenské v roce 2010 | 42 |
| Nemocenské v roce 2011 | 42 |
| Nemocenské v roce 2012 | 43 |
| Nemocenské v roce 2013 | 43 |
| Nemocenské v roce 2014..... | 43 |
| Nemocenské v roce 2015 | 44 |
| Nemocenské v roce 2016..... | 44 |
| Nemocenské v roce 2017 | 44 |
| Nemocenské v roce 2018..... | 44 |
| Nemocenské v roce 2019 | 44 |

| | |
|---|-----------|
| Nemocenské v roce 2020 | 45 |
| 3.3.6 Porovnání systémů nemocenských dávek v Evropě | 46 |
| 4 Analytická část..... | 51 |
| 4.1 Charakteristika zaměstnavatele | 51 |
| 4.1.1 Údaje o zaměstnancích..... | 52 |
| 4.2 Údaje o nemocnosti ve firmě..... | 54 |
| 5 Výsledky a diskuse | 72 |
| 5.1 Náhrady mzdy v době nemoci..... | 72 |
| 5.1.1 Příímí výrobní pracovníci | 75 |
| 5.1.2 Zameškané dny z důvodu nemoci | 76 |
| 5.2 Průměrná náhrada za DPN | 78 |
| 6 Závěr..... | 81 |
| 7 Seznam použitých zdrojů..... | 83 |
| 8 Přílohy | 87 |

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek č. 1 – Příklad výpočtu otcovské dávky..... | 37 |
| Obrázek č. 2 – Pobočky společnosti ve světě..... | 51 |

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka č. 1 – Výdaje na dávky nemocenského pojištění v ČR..... | 29 |
| Tabulka č. 2 – Příklady výše dlouhodobého ošetrovního..... | 39 |
| Tabulka č. 3 – Zálohy na mzdu během nemoci v Rakousku..... | 49 |
| Tabulka č. 4 – Počet zaměstnanců společnosti v letech 2008 – 2019..... | 52 |
| Tabulka č. 5 – Rozdělení zaměstnanců v letech 2008 – 2019..... | 53 |
| Tabulka č. 6 – Průměrný věk zaměstnanců v letech 2008 – 2019..... | 54 |
| Tabulka č. 7 – Nemocnost ve firmě v roce 2009..... | 55 |
| Tabulka č. 8 – Nemocnost ve firmě v roce 2010..... | 57 |
| Tabulka č. 9 – Nemocnost ve firmě v roce 2011..... | 59 |
| Tabulka č. 10 – Nemocnost ve firmě v roce 2012..... | 60 |
| Tabulka č. 11 – Nemocnost ve firmě v roce 2013..... | 62 |
| Tabulka č. 12 – Nemocnost ve firmě v roce 2014..... | 63 |
| Tabulka č. 13 – Nemocnost ve firmě v roce 2015..... | 64 |
| Tabulka č. 14 – Nemocnost ve firmě v roce 2016..... | 65 |
| Tabulka č. 15 – Nemocnost ve firmě v roce 2017..... | 66 |
| Tabulka č. 16 – Nemocnost ve firmě v roce 2018..... | 68 |
| Tabulka č. 17 – Nemocnost ve firmě – 1-6/2019..... | 69 |
| Tabulka č. 18 – Nemocnost ve firmě – 7-12/2019..... | 70 |
| Tabulka č. 19 – Sociální pojištění a náhrady mzdy za nemoc – únor 2009 – 2019...72 | |
| Tabulka č. 20 – Hrubé mzdy / Náhrady mzdy za nemoc 2009 – 2019..... | 74 |
| Tabulka č. 21 – Výrobní pracovníci v letech 2009 – 2019..... | 76 |
| Tabulka č. 22 – Zameškané dny z důvodu nemoci 2009 – 2019..... | 77 |
| Tabulka č. 23 – Průměrná náhrada mzdy za DPN 2009 – 2019..... | 78 |
| Tabulka č. 24 – Redukční hranice pro výpočet náhrad mzdy za nemoc 2009-2019..79 | |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf č. 1 – Počet vyplacených nemocenských dávek..... | 32 |
| Graf č. 2 – Počet vyplacených nemocenských dávek OČR..... | 33 |

| | |
|--|----|
| Graf č. 3 – Počet vyplacených dávek PPM..... | 34 |
| Graf č. 4 – Počet vyplacených nemocenských dávek VPTM..... | 35 |
| Graf č. 5 – Počet vyplacených dávek otcovské..... | 36 |
| Graf č. 6 – Počet vyplacených dávek dlouhodobého ošetrového..... | 38 |
| Graf č. 7 – Nemocnost výrobních pracovníků v roce 2008..... | 54 |
| Graf č. 8 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2009..... | 57 |
| Graf č. 9 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2010..... | 58 |
| Graf č. 10 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2011..... | 60 |
| Graf č. 11 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2012..... | 61 |
| Graf č. 12 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2013..... | 62 |
| Graf č. 13 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2014..... | 63 |
| Graf č. 14 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2015..... | 64 |
| Graf č. 15 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2016..... | 66 |
| Graf č. 16 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2017..... | 67 |
| Graf č. 17 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2018..... | 69 |
| Graf č. 18 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2019..... | 71 |

Seznam použitých zkratk

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPN – dočasná pracovní neschopnost

DPP – dohoda o provedení práce

DVZ – denní vyměřovací základ

HM – hrubá mzda

KD – kalendářní den

NM – náhrada mzdy za nemoc

OČR – ošetřování člena rodiny

OSSZ – okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PD – pracovní den

PPM – peněžitá pomoc v mateřství

VPTM – vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

1 Úvod

V současné době věnují stát a zaměstnavatelé pozornost nemocnosti svých občanů, respektive zaměstnanců. Míra nemocnosti ovlivňuje nejen výdaje státních rozpočtů, ale i náklady většiny firem.

Změny po listopadu 1989 si vyžádaly i úpravu v oblasti sociálního zabezpečení. Právní rámec změn představuje zákon ČNR č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení a o změně zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Sloučením Důchodového zabezpečení v Praze, České správy nemocenského pojištění a Správy nemocenského pojištění, Svazu českých a moravských výrobních družstev vznikla nová soustava orgánů státní správy působících v oblasti sociálního zabezpečení. Tato nová soustava se nazývá Česká správa sociálního pojištění. ČSSZ navázala na práci svých předchůdců, převzala jejich archivy a rozsáhlou evidenci občanů.

Nemocenské pojištění se za posledních 30 let od roku 1989 výrazně změnilo. Od roku 1993 se nemocenské dávky začaly vyplácet za kalendářní dny a vypočítávat z průměrné hrubé mzdy za kalendářní čtvrtletí před sociální událostí. V letech 1995 – 1996 se ze systému nemocenského pojištění vyplácely nejen nemocenské dávky, ale i podpora při ošetřování člena rodiny, peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. V roce 1999 byl zaveden systém redukčních hranic pro stanovení výše nemocenského a jejich pravidelná valorizace probíhá každoročně k 1. lednu. Od 1. ledna 2004 bylo prodlouženo rozhodné období, z něhož se zjišťuje denní vyměřovací základ pro stanovení dávek nemocenského pojištění, a to z kalendářního čtvrtletí na 12 kalendářních měsíců.

V roce 2006 byl přijat nový zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Jeho účinnost byla několikrát odložena. Od roku 2008 byla zavedena karenční doba na období prvních tří kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti. Od roku 2009 vyplácel náhrady mzdy za prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatel. V letech 2011 – 2013 zaměstnavatelé vypláceli náhrady mzdy za prvních 21 kalendářních dní nemoci. V roce 2018 se začaly vyplácet nové dávky nemocenského pojištění – od 1. února dávky otcovské poporodní péče a od 1. června dávky dlouhodobého ošetrovního. Od 1. července 2019 byla zrušena karenční doba, zaměstnavatelé vyplácejí náhrady mzdy od prvního kalendářního dne nemoci. Trend elektronizace veřejné správy

spustil od 1. ledna 2020 vystavování eNeschopenek, které nahradily klasické papírové doklady, prostřednictvím ePortálu ČSSZ.

2 Cíl práce a metodika

V rámci této kapitoly jsou definovány cíle a metody, které jsou využity při zpracování práce.

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy legislativních změn v nemocenském pojištění vyhodnotit relevantní dopady změn na vybraného zaměstnavatele a navrhnout možná řešení pro optimalizaci výdajů zaměstnavatele spojených s nemocenským pojištěním zaměstnanců.

2.2 Metodika

Teoretický základ diplomové práce bude vytvořen na základě kompilace poznatků odborné literatury, platných předpisů a dalších relevantních zdrojů z oblasti nemocenského pojištění v České republice se zaměřením na změny v oblasti dávek nemocenského pojištění.

Na základě analýzy zjištěných dat bude provedeno vyhodnocení dopadů změn v nemocenském pojištění na konkrétního zaměstnavatele v České republice. Analýza a vyhodnocení bude zaměřeno zejména na náhradu mzdy za dočasnou pracovní neschopnost a také povinnosti zaměstnavatele při vzniku sociální události v nemocenském pojištění jeho zaměstnanců. Na základě syntézy získaných poznatků budou navržena možná řešení pro optimalizaci výdajů zaměstnavatele spojených s nemocenským pojištěním zaměstnanců.

Bude provedena analýza struktury a vývoje nemocnosti ve vybrané společnosti v časovém horizontu 2009 až 2019. Analýza se bude týkat zejména hodnocení vývoje nemocnosti v jednotlivých letech v závislosti na počtu a struktuře zaměstnanců, změnách ve vyplácení nemocenských dávek zaměstnavatelem. Pojem nemocnost zahrnuje omluvené nepřítomnosti zaměstnanců firmy jako je dočasná pracovní neschopnost, pracovní a nepracovní úraz, ošetřování člena rodiny, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská poporodní péče a dlouhodobé ošetřovné. Těhotné zaměstnankyně mohou v některých případech čerpat i vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Budou analyzována data za roky 2009 – 2019, kdy v průběhu tohoto období došlo k několika změnám. Bude analyzováno období 2009 – 2010, kdy zaměstnavatelé vypláceli

náhrady mzdy při DPN svých zaměstnanců po dobu prvních 14 kalendářních dní. V roce 2009 velcí zaměstnavatelé vypláceli nemocenské dávky a dávky PPM z nemocí vzniklých v roce 2008 a tyto částky si posléze odečetly z odvodů na sociální pojištění. V dalším období 2011 – 2013 bude provedena analýza změn, kdy zaměstnancům náležely náhrady mzdy od svého zaměstnavatele v době DPN po dobu prvních 21 kalendářních dní. Dále budou analyzována data nemocnosti od roku 2014, kdy zaměstnavatelé opět vyplácejí náhrady mzdy za nemoc pouze po dobu prvních 14 kalendářních dní nemoci. Poslední analyzovaná změna vstoupila v platnost 1. 7. 2019, kdy byla zrušena karenční doba, zaměstnavatelé platí náhrady mzdy za DPN od prvního dne nemoci.

Výplata náhrady mzdy a její výše za jednotlivé DPN se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a dále zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších zákonů. Náhrada mzdy za nemoc bude vypočtena z průměrného hodinového výdělku jeho redukcí. Pro redukcí průměrného hodinového výdělku jsou stanoveny tři hranice. Z první redukční hranice se počítá 90 % výdělku, z rozdílu první a druhé redukční hranice se počítá 60 % výdělku, z rozdílu druhé a třetí redukční hranice se počítá 30 % výdělku. K částce nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží. Denní výše náhrady mzdy je stanovena procentní sazbou ve výši 60 % z redukovaného denního průměrného výdělku. Vypočtená náhrada mzdy za dobu DPN se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. Redukční hranice pro výpočet náhrad mzdy se každý rok zvyšují.

Data o nemocnosti analyzované společnosti budou čerpána z HR reportů, které se generují ze mzdového systému firmy.

Dílním cílem práce bude posouzení vlivů snížení nemocnosti například možností práce z domova, zejména u administrativních kolegů. V závěru práce budou shrnuty výsledky, na základě kterých budou dána doporučení. Data budou pro větší přehlednost zpracována formou tabulek a grafů.

2.2.1 Analýza časových řad

Časovou řadou se rozumí posloupnost věcně i prostorově srovnatelných statistických ukazatelů, která jsou jednoznačně uspořádána z hlediska času ve směru minulost – přítomnost. Analýzou časových řad a jejich případnou prognózou se rozumí soubor metod, které slouží k popisu těchto řad a případně k předvídání jejich budoucího chování (Hindls, 2007).

Při analýze časových řad se nejčastěji vychází z předpokladu, že uvažovaná časová řada obsahuje tři složky: trend, periodická kolísání, náhodná kolísání. Trend charakterizuje dlouhodobou celkovou a hlavní tendenci vývoje časové řady. Periodická složka je důsledkem působení periodicky se opakujících faktorů na sledovaný jev, projevuje se periodickými výkyvy ukazatelů časové řady okolo trendu. Náhodné kolísání je vyvoláno působením vedlejších, pro daný případ, faktorů náhodného charakteru. Projevuje se drobnými nepravidelnými nebo ojedinělými výkyvy časové řady, které není možné předvídat (Svatošová, Kába, 2008).

3 Teoretická východiska

„Předmětem sociální politiky je vždy sociální solidarita, kterou prokazujeme tím, že někoho před něčím chráníme, nebo tím, že něco někomu poskytneme, umožníme, v něčem ho podporujeme nebo pro něho něco konáme. Sociální solidarita reaguje na lidské potřeby. Indikátorem její efektivity je míra realizace cílů sociální politiky, tj. účinnost řešení sociální události nebo míra sociální ochrany a sociálního začleňování, omezení sociálního vyloučení, zabezpečení nezadatelných lidských práv a dosažená kvalita života. Solidarita má mnoho cílů, parametrů a úrovní“ (Tomeš, 2010).

3.1 Historický vývoj sociálního pojištění

Sociální zabezpečení občanů se vyvíjí již několik století. Nejprve lidé usilovali pouze o právo na život a časem se přidalo právo na přežití a právo na ekonomické zajištění. Od 19. století námezdní pracovníci, kteří nemohli pracovat a kteří nemohli prodávat svou pracovní sílu na trhu práce, měli existenční problémy. To vedlo ke vzniku soustavy sociálního pojištění (Tomeš, 2011).

„Sociální pojištění vzniká postupně pro jednotlivé skupiny obyvatel a vytváří se několik soustav nemocenského a důchodového zabezpečení. Po roce 1918 byl tento stav převzat do právního řádu naší republiky. Sociální zabezpečení v tomto období bylo značně roztržité. Zahrnovalo pouze část ekonomicky aktivního obyvatelstva a zabezpečovalo jen jednu pětinu obyvatelstva. Některým skupinám nebylo přiznáno vůbec, nejvýhodnější bylo u státních a veřejných zaměstnanců a úředníků soukromého sektoru“ (Krebs, 2015).

„Soustavy sociálního pojištění zprvu zajišťovaly pouze dělníky v době po pracovním úrazu, při nemoci, invaliditě i stáří a jejich rodiny při ztrátě živitele (Bismarck, osmdesátá léta 19. století). Po přijetí Úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) o sociální bezpečnosti, minimální standardy z roku 1952, všechny demokratické státy zabezpečují dávkami své ekonomicky činné občany v době po pracovním úrazu, při nemoci, mateřství, nezaměstnanosti, invaliditě a stáří, jejich rodiny rodinnými dávkami a dávkami v případě jejich smrti (dávky pozůstalým)“ (Tomeš, 2011).

„Na tuto úmluvu navazují všechny ostatní mezinárodní dokumenty o sociální ochraně, zabezpečení či bezpečnosti, jako jsou Evropská sociální charta, Evropské mezinárodní dohody, Evropský zákoník sociálního zabezpečení, Nařízení EK 1408/72 o sociálním zabezpečení lidí při volném pohybu (EU) apod.

V úmluvě a v praxi se rozlišují dávky krátkodobé (dávky v nemoci, nezaměstnanosti, mateřství) a dlouhodobé (starobní, invalidní a pozůstalostní důchody). Pro oba typy sociálních událostí se uplatňují různá kritéria nároku a různé úrovně dávek.

Od nich se oddělují dávky při pracovním úrazu a nemoci z povolání, jež kromě zabezpečení mají ještě kompenzační charakter, neboť jsou náhradou vzniklé škody. Tato skutečnost se odráží v kritériích pro nárok na dávku, v její výši a v povaze poskytovaných služeb.

Jednotlivé sociální události jsou proto v praxi často upravovány samotnými zákony a soustavami. Pokusy o kodexovou úpravu všech sociálních událostí byly neúspěšné. Vzhledem k odlišnostem v realizaci soustav se dnes hovoří o oborech sociální politiky, jež mají svůj rozdílný realizační režim.“ (Tomeš, 2010)

„Peněžitá pomoc v době nemoci jako náhrada za ztrátu výdělků je záležitostí novověku. Myšlenka vznikla v době, kdy modernizující se státní správa začala nahrazovat šlechtu laickými odborníky, kteří měli jen plat a v době nemoci neměli z čeho žít. Proto státní úředník začal pobírat od státu plat i po dobu nemoci. V některých zemích to bylo až po dobu jednoho roku. V 19. století si podobnou výhodu vydobyli soukromí úředníci, jimž se v českém království říkalo zaměstnanci ve vyšších službách, zaměstnavatel jim vyplácel základní plat v době nemoci po dobu až šesti týdnů; to bylo zrušeno až komunisty. V živnostenském zákoně z roku 1859 se ukládalo živnostníkům poskytovat plat dělníkům v nemoci po dobu až 14 dnů. Tato praxe bylo převzata do Všeobecného občanského zákona při třetí novele v roce 1916.“ (Tomeš, 2011)

„Nemocenské pojištění bylo v Čechách zavedeno v roce 1888. Principy, ze kterých se tehdy vycházelo, jsou stále aktuální:

- všeobecnost pojištění – nemocenského pojištění byli od počátku účastni dělníci a provozní úředníci zaměstnaní prakticky ve všech hospodářských odvětvích,
- obligatornost pojištění – nemocenské pojištění zaměstnanců mělo nucenou povahu – občané, na které se zákon vztahoval, byli pojištěni nezávisle na své vůli nebo na vůli svého zaměstnavatele,
- solidarita – v rámci systému byli pojištěnci, které nepostihla sociální událost (např. neonemocněli), solidární s pojištěnci, které sociální událost postihla; pojištěnci s vyššími příjmy byli solidární s pojištěnci s příjmy nižšími, případně s pojištěnci bez příjmů,

- obligatornost nároků – nárok na dávky byl od počátku konstruován typicky jako obligatorní – při splnění stanovených podmínek vznikal přímo ze zákona bez ohledu na vůli nositele pojištění.“ (Krebs, 2015)

Dne 30. října 1924 byl vyhlášen zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Jednalo se o velmi pokrokový právní předpis. Zákon zavedl dělnické pojištění pro případ invalidity a stáří a znamenal zásadní přelom v oblasti sociálního pojištění. Poprvé bylo organizačně sjednoceno sociální pojištění pro zaměstnance v dělnických povoláních, vznikla Ústřední sociální pojišťovna. Ta spravovala invalidní a starobní pojištění a starala se také o nemocenské pokladny, které zákon nově označil za nemocenské pojišťovny. Tyto pojišťovny spravovaly evidenci a příjmy z invalidního a starobního pojištění, ale také vybíraly pojistné pro invalidní, starobní a nemocenské pojištění. Velké organizační a administrativní soustředění přineslo nesporné ekonomické výhody a stabilizaci sociálního systému. Každý pojištěnec měl svůj pojišťovací průkaz a evidenční číslo. Všichni pojištěnci platili pojistné podle třídy, do které byli zařazení na základě výše mzdy. Vzniklo také zvláštní pojišťovací soudnictví. Zaměstnavatele a jejich odpovědné zaměstnance bylo možné potrestat za neplacení pojistného či za porušení povinností důležitých pro administrativní pořádek a fungování sociálního pojištění. Místo třídní relativní karence byla zavedena absolutní karence, takže nemocenské náleželo až od čtvrtého dne pracovní neschopnosti (ČSSZ, 80 let sociálního pojištění, 2004).

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, významnou měrou přispěl k posílení demokratického vývoje v Československu. S ohledem na budoucí politický vývoj v sousedních zemích se projevil jako velmi prozíravý a stal se jednou z nejvýznamnějších sociálních reforem československého zákonodárství mezi dvěma světovými válkami (ČSSZ, 80 let sociálního pojištění, 2004).

„Nemocenské pojištění v tehdejší ČSR podporovalo dělníky až po 14 dnech, po které podle Všeobecného občanského zákoníku byl zaměstnavatel povinen platit mzdu. Novým zákonem o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří (č. 221/1924 Sb.) byla zavedena třídní absolutní karence, takže náhrada platu od zaměstnavatele náležela až od čtvrtého dne pracovní neschopnosti. Tento model pouze s obměnami ve mzdových třídách fungoval až do roku 1948, kdy zákon o národním pojištění (č. 99/1948 Sb.)

nahradil předchozí předpisy, ale věcně zachoval předválečnou úpravu nemocenského. Zásadní změnu znamenal zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců (č. 54/1956 Sb.), který dovršil sovětizaci našeho sociálního zabezpečení. Nemocenské bylo vypláceno již od prvního dne pracovní neschopnosti, ale v nižší sazbě. V podmínkách, kdy vše spravoval stát, bylo logické, že se sloučilo období platby od zaměstnavatele s obdobím podpory od nemocenské pokladny.“ (Tomeš, 2011)

„System nemocenského pojištění byl od roku 1956 upraven zákonem č. 54/1956 Sb. a kromě toho několika dalšími zákonnými i podzákonnými normami. Za dobu platnosti tohoto zákona došlo k mnoha novelizacím, takže celý systém byl na provádění velmi nepřehledný. Úpravy v letech 1993, 1994 a 1999 znamenaly pouze zmírnění negativních /dopadů transformačního období na oblast dávek nemocenského pojištění. Zásadnější změny v této oblasti přinesl až nový zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb., který vstoupil v platnost k 1. 1. 2009. Cílem nového zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. bylo omezit zneužívání dávek, zainteresovat lékaře na snižování pracovní neschopnosti a především motivace lidí k práci.“ (Krebs, 2015)

V 90. letech 20. století v České republice začaly vznikat tři relativně samostatné systémy sociální ochrany obyvatelstva, jenž na sebe navazují. Jedná se o sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc. Souhrnně se nazývají sociální zabezpečení. Rozdíl mezi nimi je zejména ve způsobu financování, organizačním zabezpečení a v tom, jaké sociální situace řeší. Do systému sociálního zabezpečení zasahují všechny sociální instituce, které poskytují občanům poradenství, prevenci, materiální a peněžní pomoc, služby a ústavní péči k uspokojení jejich sociálních potřeb. (Krebs, 2015).

Státní sociální podpora je souborný název pro zaopatřovací dávky poskytované určitým skupinám, především pro rodiny s dětmi. Jsou to dávky, které dorovnávají příjem jedince. Sociální pomoc je nápomocná lidem, kteří se neúčastní na sociálním pojištění. Je určena těm, kteří ji prokazatelně potřebují. Sociální pojištění řeší sociální situace, na které se občan může předem připravit a pojistit se do budoucna na krytí případné krátkodobé, či dlouhodobé kritické sociální situace. Mezi pilíře sociálního pojištění patří důchodové pojištění a nemocenské pojištění (Krebs, 2015).

3.2 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění se v Čechách váže s rokem 1888, kdy byly stanoveny jeho základní principy (všeobecnost pojištění, závaznost pojištění, solidarita a závaznost nároku), které jsou aktuální dodnes. Nemocenské pojištění je pojištění, jehož cílem je pojistit krátkodobé následky některých sociálních událostí osob výdělečně činných, např. při dočasné pracovní neschopnosti, karanténě, při ošetřování a péči o člena domácnosti, nebo při těhotenství a mateřství (Krebs, 2015).

Právní úprava současného nemocenského pojištění byla přijata v roce 2006 (zákon č. 187/2006 Sb. ve změně pozdějších zákonů). Ukládá zaměstnavateli povinnost vyplácet náhradu mzdy zaměstnanci při dočasné pracovní neschopnosti do začátku výplaty nemocenského, tedy do 14. dne nemoci (Tomeš, 2011).

„**Nemoc.** Obecně je vnímána jako narušení rovnováhy mezi fyziogenními, psychogenními a sociogenními faktory osobnosti. Pokud kvůli tomu dojde k neschopnosti práce, vzniká sociální událost „ztráty zdrojů“, která ohrožuje existenci nemocného a jeho rodiny. Nemoc je charakterizována dynamickým průběhem – střídáním krize a uzdravení, s časově omezeným, tj. dočasným, trváním. Ve většině evropských států se dočasnost definuje jedním kalendářním rokem. Jde o vyvratitelnou domněnku (presumpci), v mnohých státech lze tuto dobu prodloužit, jestliže je naděje, že dojde k uzdravení a ne k invaliditě. Lze ji také zkrátit, dojde-li k invaliditě dříve“ (Tomeš, 2011).

Dočasná pracovní neschopnost představuje stav, kdy pojištěnci nesmí vykonávat výdělečnou činnost kvůli nemoci. O jejím vzniku rozhoduje většinou ošetřující lékař. **Nemocenská dávka** je vyplácena z nemocenského pojištění, nebo ze zdravotního pojištění. **Nemocenské pojištění** je povinná soustava sociálního pojištění, která je spravovaná státem (Tomeš, 2011).

Systém nemocenského pojištění je určen pro osoby, které jsou z důvodu krátkodobých sociálních událostí bez finančních příjmů. Právní regulace je obsažena zejména v zákoně č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, který upravuje:

- osoby účastné na nemocenském pojištění (§§5-13),
- nároky osob a stanovení výpočtu výše poskytovaných dávek (§§14-52),
- posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění (§§53-75),

- orgány nemocenského pojištění a uskutečňování jejich úkolů a oprávnění (§§79-118),
- odpovědnosti, sankce a správní delikty v souvislosti s nemocenským pojištěním (§§124-142) a
- řízení ve věcech nemocenského pojištění (§§143-159).

Každou část nemocenského pojištění řeší samostatný soubor právních norem a na základě toho rozlišujeme nemocenské pojištění zaměstnanců, nemocenské pojištění OSVČ (osob samostatně výdělečně činných) a nemocenskou péči v ozbrojených silách pro příslušníky ozbrojených sborů (ČSSZ, 2019).

V souvislosti se zdravotním a sociálním pojištěním osob v České republice je nutno zmínit několik zákonů, ve znění pozdějších zákonů a dalších právních předpisů:

- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění pojistného na sociální zabezpečení,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (nahradil původní zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců) a
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

3.3 Systém nemocenského pojištění v ČR

Na základě zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti přispívají zaměstnanci, zaměstnavatelé a OSVČ do státního rozpočtu formou pojistného na sociální zabezpečení prostřednictvím správy sociálního zabezpečení. Částky odvedené do státního rozpočtu jsou následně přerozdělovány na výplaty dávek nemocenského pojištění, důchodů a na financování státní politiky zaměstnanosti (zákon č. 187/2006 Sb, 2019).

3.3.1 Účastníci nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění je ze zákona povinné pro zaměstnané osoby. Zaměstnavatel je povinný nemocensky pojistit své zaměstnance, kteří pracují na základě pracovní smlouvy (osoby v pracovním nebo služebním poměru), dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce (pokud výdělek přesahuje měsíčně 10 000 Kč). Povinná účast na nemocenském pojištění vzniká při minimálním měsíčním příjmu 3 000 Kč (od 1. 1. 2019), tedy nad rámec zaměstnání malého rozsahu (zákon č. 187/2006 Sb, 2019).

Zákon č. 187/2006 Sb. v §5 definuje všechny účastníky nemocenského pojištění:

- a) Zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumí:
 1. zaměstnanci v pracovním poměru,
 2. příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace, vojáci z povolání a vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby,
 3. státní zaměstnanci podle zákona o státní službě,
 4. členové družstev, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci,
 5. zaměstnanci činní na základě DPČ a zaměstnanci činní na základě DPP,
 6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,
 7. soudci,
 8. členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolení do funkcí, jež zastupitelstvo určilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,
 9. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu Parlamentu ČR,
 10. členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové Rady Energetického regulačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Národní rozpočtové rady, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitr, zástupce finančního arbitra, Veřejný ochránce práv,

11. fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem, popř. do funkce zástupce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu, pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba, a jmenováním nebo volbou těmto osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a fyzické osoby, které podle zvláštního zákona vykonávající veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah vztahuje ve stanoveném rozsahu zákoník práce a nejsou uvedeny v bodech 7 až 10 a 18,
12. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
13. osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí,
14. odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,
15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
16. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci,
17. prokuristé,
18. členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří nejsou uvedeni v bodech 1 až 10, 20 a 21,
19. likvidátoři,
20. vedoucí organizačních složek právnické osoby, jejichž místo výkonu práce je trvale v ČR,
21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,
22. fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy

zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,

v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů podle zvláštního právního předpisu a nejsou od této daně osvobozeny,

b) osoby samostatně výdělečně činné.

Zaměstnavatel je povinen na předepsaných tiskopisech hlásit přihlášení/odhlášení i veškeré změny o sobě, tj. zaměstnavateli i svých zaměstnancích.

Osoby samostatně výdělečně činné se mohou dobrovolně přihlásit k účasti na nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., 2019).

3.3.2 Odvody pojistného

Pojistné na sociální zabezpečení mají povinnost odvádět zaměstnavatelé (právnícké i fyzické osoby), kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složky státu zaměstnávající své zaměstnance na základě uzavřené pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a služební úřady, v nichž jsou státní zaměstnanci zařazeni k výkonu státní služby. Za zaměstnance se považují osoby stanovené zákonem, jak je uvedeno na stranách 24-26 (zákon č. 187/2006 Sb., 2019).

Povinností zaměstnavatele je vypočítat a odvést pojistné na sociální zabezpečení nejen za sebe, ale i za své zaměstnance. Částka pojistného se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatná do 20. dne následujícího měsíce, za který se pojistné odvádí. Za den platby pojistného se považuje den, kdy dojde k připsání částky na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Pozdní odvody podléhají penalizaci ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý kalendářní den, a to až do doby splacené dlužné částky.

Pro správný výpočet výše odvodu pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti je nutné správně stanovit **vyměřovací základ**. Vyměřovacím základem je pro zaměstnance úhrn započitatelných příjmů zúčtovaných mu v kalendářním měsíci zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění (Šubrt B. a kolektiv, 2018).

Pojistné **zaměstnavatele** za zaměstnance účastného nemocenského pojištění činí dle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších zákonů, 24,8 % z vyměřovacího základu (od 1. července 2019), z toho:

- 2,1 % na nemocenské pojištění (od 1. července 2019),
- 21,5 % na důchodové pojištění a
- 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

Pojistné zaměstnavatele se snížilo o 0,2 % na nemocenské pojištění z důvodu zrušení karenční doby od 1. července 2019.

Pojistné **zaměstnance** činí 6,5 % z vyměřovacího základu, z toho jde vše na důchodové pojištění. Zaměstnanec sám nepřispívá na nemocenské pojištění, ani na státní politiku zaměstnanosti.

Osoba **samostatně výdělečně činná** může být dobrovolně účastna nemocenského pojištění, pokud platí zálohy na pojistné na důchodové pojištění – 2,1 % z vyměřovacího základu (od 1. července 2019). Povinné pojistné pro OSVČ činí 29,2 % z vyměřovacího základu, který si tato osoba určí (nesmí být však menší než 50 % daňového základu), z toho:

- 28 % na důchodové pojištění a
- 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

3.3.3 Druhy dávek z nemocenského pojištění, podpůrčí doba

V průběhu života se může pojištěnec ocitnout v různých životních situacích, ať příznivých, ale bohužel i nepříznivých. Nemocenské pojištění řadu takových situací řeší a může být během nich pojištěncům poskytováno několik druhů dávek:

- nemocenské,
- ošetrovné,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- dávka otcovské poporodní péče (otcovská) – nově od 1. 2. 2018
- dlouhodobé ošetrovné – nově od 1. 6. 2018 (Šubrt, B. a kolektiv, 2018).

Jelikož dávky řeší různé životní situace, i doba, po kterou jsou poskytovány, je různá. Tato doba se nazývá **podpůrčí doba** a vyjadřuje dobu, po kterou lze zaměstnanci

poskytovat dávky. Podpůrčí doba u nemocenského činí 380 kalendářních dnů ode dne vzniku DPN nebo karantény. Do podpůrčí doby se započítávají doby předchozích DPN, pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem DPN. Tento zápočet se provede i v případě, že předchozí DPN byla uznána pro jinou pojištěnou činnost. Předchozí období DPN se započítávají do podpůrčí doby bez ohledu na to, zda byla poskytována náhrada mzdy či nemocenské nebo náhrada mzdy a nemocenské nenáleželo (např. zaměstnanec byl uznán DPN v době pracovního (neplaceného) volna nebo si DPN způsobil úmyslně (§§ 26 až 28, zákon č. 187/2006 Sb., 2019).

Započítávají se všechna období předchozích DPN bez ohledu na to, zda šlo o nemoc, nepracovní úraz, pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Nezapočítávají se kalendářní dny DPN v případě, kdy pojištěná činnost trvala alespoň 190 kalendářních dní do skončení poslední DPN. Vznikne-li DPN dnem, v němž má zaměstnanec již směnu odpracovanou, považuje se pro účely podpůrčí doby (i pro stanovení rozhodného období) za den vzniku DPN následující kalendářní den. (§26 až § 28 zákon č. 187/2006 Sb.).

Po uplynutí podpůrčí doby může OSSZ na žádost zaměstnance nebo OSVČ poskytování nemocenského prodloužit, OSSZ rozhoduje ve správním řízení, a to až na dalších 350 kalendářních dnů (tj. 380 + 350 tedy celkem 730 kalendářních dnů). Prodloužení nemocenského nesmí být delší než 3 měsíce, zaměstnanec nebo OSVČ může proto požádat o prodloužení nemocenského opakovaně (§§ 26 až 28 zákon č. 187/2006 Sb., 2019).

Podpůrčí doba pro poskytování nemocenského poživateli starobního a invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně činí 70 kalendářních dnů při jedné či více DPN v kalendářním roce. Započítávají se jen kalendářní dny DPN, za které vzniká nárok na nemocenské. Nezapočítávají se kalendářní dny DPN v prvních 14 dnech trvání DPN, za které se poskytuje náhrada mzdy (Šubrt, B. a kolektiv, 2018).

Tab. č. 1 - Výdaje na dávky nemocenského pojištění v České republice

Pramen: MPSV (mil. Kč)

| | Průměrný počet osob nemocensky pojištěných (tis. osob) | Výdaje na dávky nemocenského pojištění celkem | v tom dávky: | | | | |
|------|--|---|--------------|-----------|----------------------------|--|---|
| | | | nemocenské | ošetřovné | peněžitá pomoc v mateřství | podpora při narození dítěte, přídavky na děti, porodné, rodičovský příspěvek, pohřebné ¹⁾ | vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství |
| 1989 | 5 572 | 21 676 | 6 677 | 826 | 1 341 | 12 832 | x |
| 1990 | 5 488 | 22 024 | 6 899 | 730 | 1 349 | 13 046 | x |
| 1991 | 5 125 | 23 435 | 7 246 | 560 | 1 397 | 14 232 | x |
| 1992 | 4 820 | 24 910 | 8 145 | 566 | 1 441 | 14 758 | x |
| 1993 | 4 711 | 26 544 | 9 665 | 666 | 1 623 | 14 600 | x |
| 1994 | 4 756 | 34 246 | 13 589 | 835 | 1 732 | 18 090 | x |
| 1995 | 4 708 | 35 661 | 15 416 | 894 | 1 722 | 17 629 | x |
| 1996 | 4 604 | 21 483 | 17 663 | 927 | 1 811 | 1 082 | x |
| 1997 | 4 834 | 19 797 | 16 959 | 864 | 1 963 | x | 11 |
| 1998 | 4 784 | 18 533 | 15 733 | 765 | 2 028 | x | 7 |
| 1999 | 4 579 | 19 287 | 16 434 | 696 | 2 151 | x | 6 |
| 2000 | 4 518 | 27 205 | 23 653 | 785 | 2 759 | x | 8 |
| 2001 | 4 484 | 29 585 | 25 574 | 957 | 3 047 | x | 7 |
| 2002 | 4 467 | 32 609 | 28 222 | 893 | 3 487 | x | 7 |
| 2003 | 4 435 | 34 307 | 29 523 | 1 004 | 3 774 | x | 6 |
| 2004 | 4 389 | 29 563 | 24 704 | 730 | 4 123 | x | 5 |
| 2005 | 4 443 | 31 660 | 26 258 | 819 | 4 579 | x | 5 |
| 2006 | 4 497 | 32 773 | 26 963 | 825 | 4 981 | x | 4 |
| 2007 | 4 597 | 34 671 | 27 881 | 893 | 5 893 | x | 4 |
| 2008 | 4 572 | 31 882 | 24 769 | 811 | 6 297 | x | 4 |
| 2009 | 4 253 | 26 033 | 18 215 | 729 | 7 084 | x | 5 |
| 2010 | 4 311 | 22 789 | 14 944 | 432 | 7 410 | x | 4 |
| 2011 | 4 212 | 21 505 | 13 354 | 640 | 7 506 | x | 6 |
| 2012 | 4 472 | 19 377 | 11 465 | 682 | 7 224 | x | 7 |
| 2013 | 4 440 | 20 143 | 12 036 | 843 | 7 258 | x | 7 |
| 2014 | 4 464 | 22 077 | 13 881 | 854 | 7 334 | x | 9 |
| 2015 | 4 507 | 24 110 | 15 428 | 1 062 | 7 611 | x | 9 |
| 2016 | 4 571 | 26 284 | 16 985 | 1 180 | 8 110 | x | 9 |

¹⁾ dávky, které nemají pojistný charakter, byly od roku 1997 přefazeny do dávek státní sociální podpory

Zdroj – Český statistický úřad, 2018

3.3.3.1 Nemocenské

Pokud zaměstnanec onemocní, je uznán praceneschopným svým ošetřujícím lékařem. Od 1. 1. 2020 již lékař nevystavuje papírový doklad, pouze zadá na ePortál ČSSZ eNeschopenku. Zaměstnanec informuje svého zaměstnavatele o vzniku DPN stanoveným způsobem například formou sms zprávy nebo e-mailem. Zaměstnavatel nalezne všechny potřebné údaje o DPN na e-portálu ČSSZ (datum vzniku DPN, jméno ošetřujícího lékaře, místo pobytu v době nemoci, dobu vycházek, zda se jedná o úraz apod.). Zaměstnanci je vystaven Průkaz práce neschopného pojištěnce (II. díl DPN), který mu zůstává i po ukončení trvání DPN (ČSSZ, 2019).

Pokud nemoc trvá maximálně 14 dní, **náhradu mzdy za nemoc** vyplácí zaměstnavatel spolu s výplatou. V tomto případě OSSZ nevyplácí nemocenské dávky a zaměstnavatel nemusí odesílat podklady na OSSZ (ČSSZ, 2019).

Pokud pracovní neschopnost trvá déle než 14 dní, tak od 15. dne nemoci vyplácí **nemocenské dávky** příslušná OSSZ podle sídla zaměstnavatele. Zaměstnavatel automaticky zasílá elektronicky přes ePortál ČSSZ nebo prostřednictvím datové schránky Přílohu k žádosti o dávku, která obsahuje příjmy zaměstnance za posledních

12 kalendářních měsíců spolu s údaji, kam je zasílána výplata (převodem na účet, výplatou v hotovosti nebo peněžní poukázkou na adresu, kdy pojištěnec hradí náklady za její doručení, nemocenské je sníženo o částku poukázecného). Ošetřující lékaři zadávají na ePortál ČSSZ informaci o trvání DPN delší než 14 dnů nebo o trvání DPN, která pokračuje do následujícího měsíce. Zadané informace o trvání DPN mohou zaměstnavatelé opět získat na ePortálu ČSSZ. V případě ukončení DPN, lékař zaznamená tuto informaci na ePortál ČSSZ. Po ukončení DPN je zaměstnavatel povinen elektronicky odeslat hlášení Potvrzení o nástupu zaměstnance do zaměstnání (ČSSZ, 2019).

Pokud zaměstnanec onemocněl do konce roku 2019, ošetřující lékař vystavil papírový doklad Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (DPN), který měl pět propisovacích dílů. I. díl (Hlášení o DPN) odesílal lékař na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení, II. díl (Průkaz práce neschopného pojištěnce) předal nemocnému na dobu trvání DPN k případné kontrole zaměstnavatele nebo OSSZ. Po ukončení DPN vrátil pojištěnec tento díl zpět ošetřujícímu lékaři, který jej odeslal na příslušnou OSSZ jako doklad o ukončení DPN. III. díl (Hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN) doručil nemocný zaměstnanec svému zaměstnavateli, sloužil k omluvení nepřítomnosti v zaměstnání. Pro způsob výplaty dávky předal zaměstnanec zaměstnavateli IV. díl (Žádost o nemocenské), kde uvedl číslo účtu nebo adresu pro výplatu dávky. Tento díl odeslal zaměstnavatel spolu s Přílohou k žádosti o dávku, která obsahovala příjmy zaměstnance za posledních 12 kalendářních měsíců, na příslušnou OSSZ (Šubrt, B. a kolektiv, 2018).

Při dlouhodobé nemoci ošetřující lékař vystavil na konci každého kalendářního měsíce Potvrzení o trvání DPN. Pokud se jedná o nemoci před 1. 1. 2020, i nadále ošetřující lékaři vystavují papírová Potvrzení o trvání DPN, na základě kterých vyplácí OSSZ dávky nemocným pojištěncům. V. díl (Rozhodnutí o ukončení DPN) vystavil ošetřující lékař nebo příslušná OSSZ v momentě, kdy nemoc skončila nebo byl zaměstnanec uznán plně invalidním nebo dnem úmrtí zaměstnance. Nemoc mohla být ukončena i pro nedodržování léčebného režimu ze strany pojištěnce např. nedocházky k lékaři (Šubrt, B. a kolektiv, 2018).

Pokud pracovní neschopnost vznikla z důvodu **nepracovního úrazu** (na dokladech DPN bylo označeno), pojištěnec vyplnil formulář Záznam o úrazu, kde popsal nepracovní úraz (datum a hodinu úrazu, stručný popis události a zda nedošlo k úrazu pod vlivem

alkoholu nebo omamné látky). Pokud úraz řešila Policie ČR, náhradu za nemoc i dávku v nemoci bylo možné vyplatit až po ukončení šetření Policie ČR (Šubrt, B. a kolektiv, 2018).

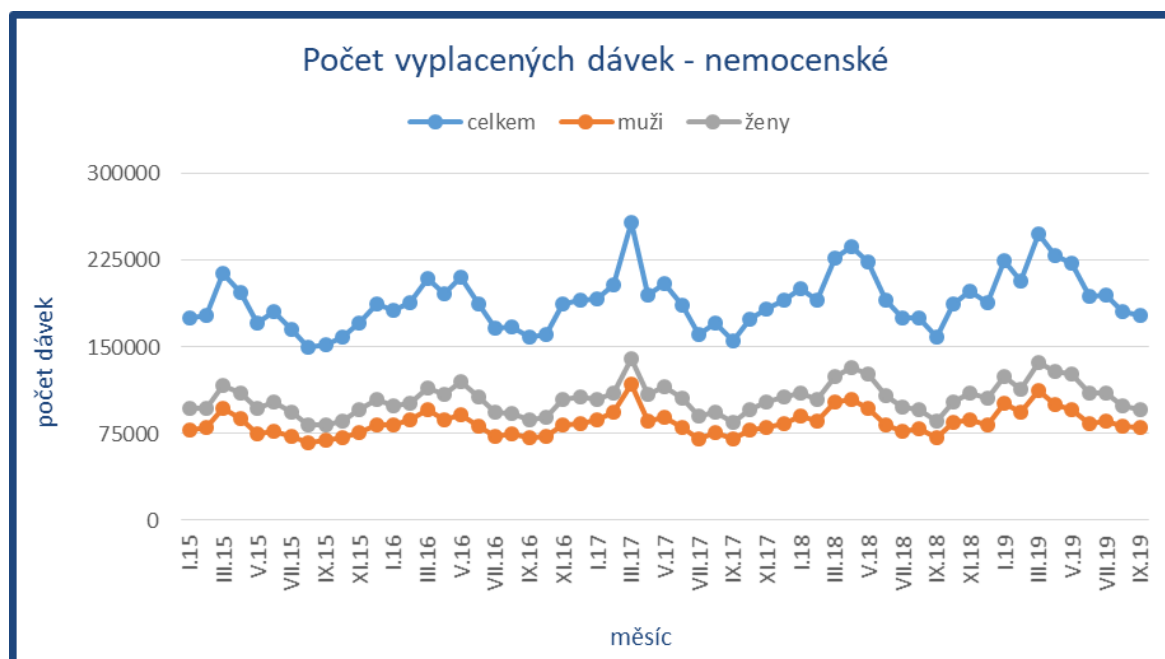
Jestliže se jedná o nemoc v důsledku **pracovního úrazu**, je tato skutečnost uvedena na e-portálu ČSSZ, dříve na dokladu o DPN. Zaměstnavatel vyplní Záznam o pracovním úrazu, vyšetří příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu a navrhne nápravná opatření a Záznam o úrazu doručí na OSSZ (elektronicky nebo poštou). Jelikož jsou zaměstnavatelé ze zákona pojištěni (u České pojišťovny nebo pojišťovny Kooperativa), náleží zaměstnanci odškodnění za pracovní úraz, které vyplácí buď zaměstnavatel, nebo přímo pojišťovna (Šubrt, B. a kolektiv, 2018).

„**Léčebný režim** je definován zákonem o nemocenském pojištění a jsou zpřísněny sankce za jeho porušování práceneschopným. Za jeho závažné porušení může pacient dostat pokutu až do výše 20 000 Kč a zároveň mu může být nemocenské kráceno, nebo i odejmuto. Zákon přesněji definuje povinnosti zdravotnických zařízení a zvyšuje sankce za jejich porušování. Pokud ošetřující lékař na pokyn lékaře správy sociálního zabezpečení neukončí opakovaně neodůvodněnou pracovní neschopnost či potřebu ošetřování člena rodiny, může mu být stanoven zákaz rozhodovat v těchto věcech.“ (Krebs, 2015)

Zaměstnavatel má právo během DPN zkontrolovat nemocného zaměstnance, tj. provést kontrolu nemocného v místě bydliště uvedeném na Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, zda dodržuje léčebný režim a rozsah vycházek. V případě porušení léčebného režimu může být náhrada od zaměstnavatele krácena až do výše 100 % nebo v případě hrubého porušení léčebného režimu může být ukončen pracovní poměr. Pokud kontrolu provádí OSSZ a dojde k porušení léčebného režimu pojištěncem, může příslušná OSSZ krátit nebo odejmout nemocenské dávky na určitou dobu (ČSSZ, 2019).

V grafu č. 1 můžeme sledovat počet vyplacených nemocenských dávek v období od počátku roku 2015 do konce roku 2019. Je patrné, že nejvíce nemocenských dávek je každoročně vypláceno v období chřipkových epidemií.

Graf č. 1 – Počet vyplacených nemocenských dávek v ČR



Zdroj – ČSSZ, vlastní zpracování, 2020

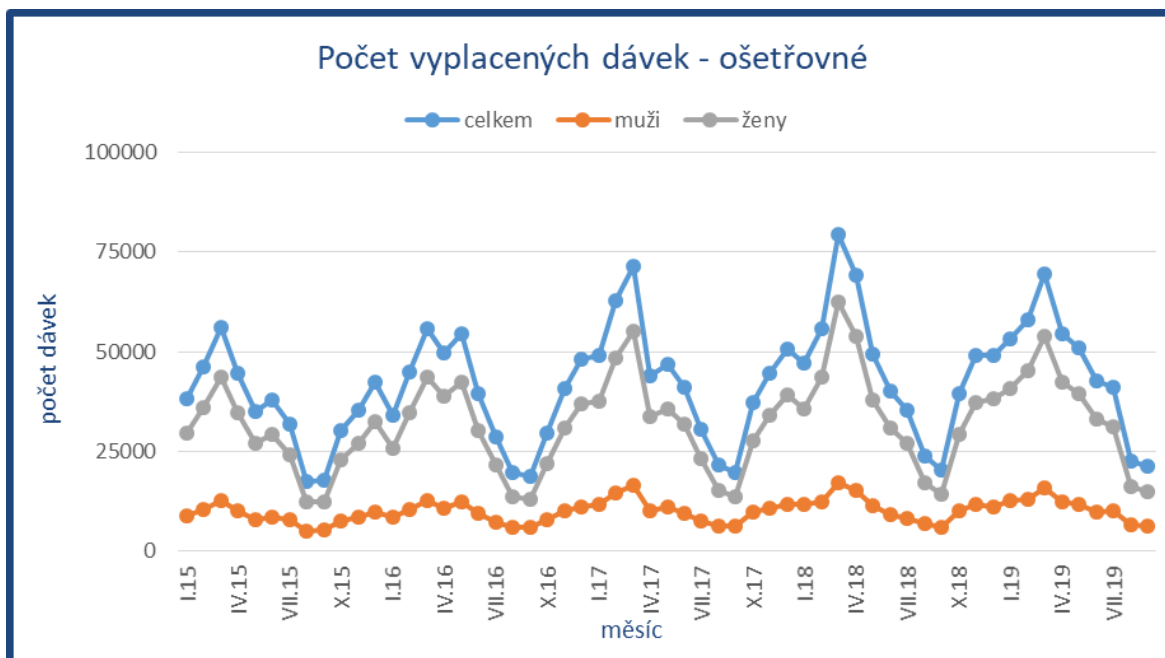
3.3.3.2 Ošetřovné

Tuto dávku vyplácí příslušná OSSZ zaměstnanci/pojištěnci, pokud se stará o některého člena své rodiny – dítě, manžela/manželku, partnera/partnerku, rodiče. Ošetřující lékař vystaví o nemoci rodinného příslušníka doklad Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče), který předá zaměstnanec svému zaměstnavateli. Po ukončení ošetřování zaměstnavatel odesílá doklad společně s přílohou, kde jsou uvedené příjmy zaměstnance za posledních 12 kalendářních měsíců, na příslušnou OSSZ, která dávku vyplatí (ČSSZ, 2019).

Podpůrčí doba trvá nejdéle 9 kalendářních dnů. Pokud se rodiče starají o dítě mladší 10 let, mohou se během ošetřování jednou vystřídat. Rodič samoživitel má nárok na výplatu dávky po dobu nejdéle 16 dní (podpůrčí doba je delší). Dávka se vyplácí i v případě uzavření školského zařízení, tedy pokud se rodič stará o své dítě/děti, které běžně navštěvuje/navštěvují mateřskou nebo základní školu (ČSSZ, 2019).

Z grafu č. 2 je patrné, že dávky OČR více čerpají ženy. Nejvíce dávek je každoročně vypláceno v době chřipkových epidemií, naopak nejméně v letních měsících.

Graf č. 2 – Počet vyplacených nemocenských dávek OČR v ČR



Zdroj – ČSSZ, vlastní zpracování, 2020

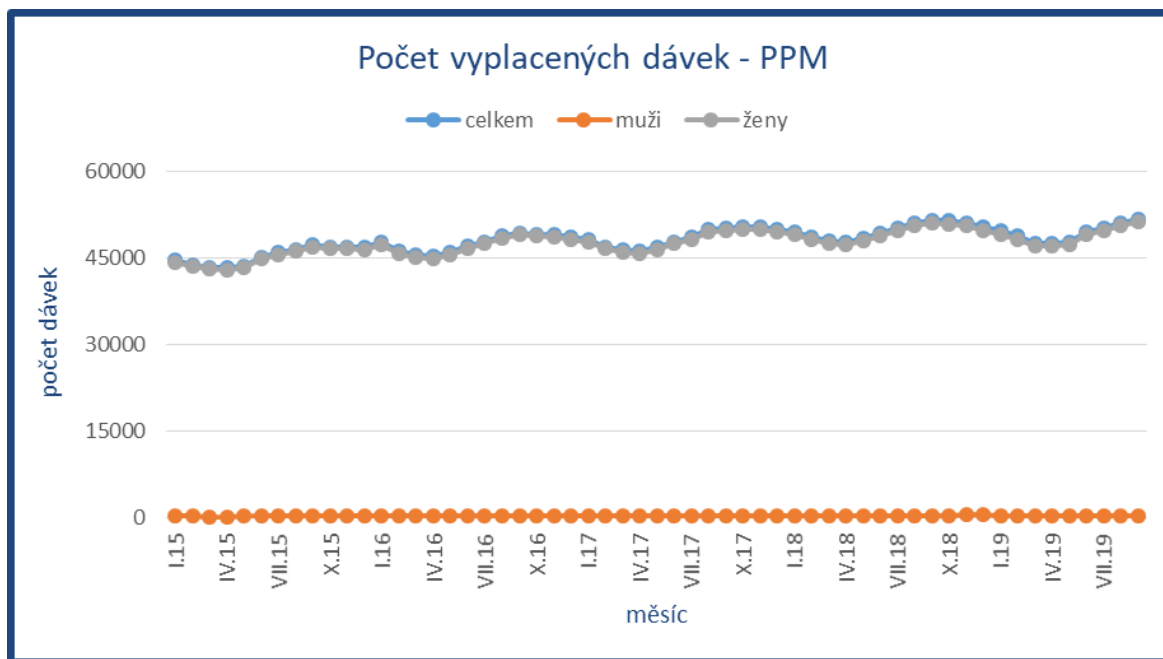
3.3.3.3 Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitou pomoc v mateřství (PPM) čerpají převážně ženy v souvislosti s porodem svého dítěte/svých dětí. Nastoupit na mateřskou je možné 6-8 týdnů před plánovaným datem porodu. Dávku vyplácí příslušná OSSZ na základě Žádosti o PPM ženy po dobu 28 týdnů při narození jednoho dítěte nebo 36 týdnů při narození dvou nebo více dětí. Nárok na PPM vzniká po odpracování 270 kalendářních dní během uplynulých dvou let (ČSSZ, 2019).

Otec dítěte může čerpat dávky PPM, ale nejdříve sedmý týden po narození dítěte/dětí, pokud splnil podmínky vzniku nároku na dávku, tj. odpracoval 270 kalendářních dní během uplynulých dvou let. O dávku PPM se žádá na základě formuláře Žádost o peněžitou pomoc v mateřství vyplněného gynekologem, kde je uvedeno předpokládané datum porodu nebo datum skutečného porodu. Tuto žádost zasílá zaměstnavatel spolu s přílohou, která obsahuje příjmy za posledních 12 kalendářních měsíců, na příslušnou OSSZ (ČSSZ, 2019).

Počet dávek PPM je patrný z grafu č. 3. Od roku 2015 došlo k mírnému nárůstu vyplacených dávek peněžité pomoci v mateřství. Počet mužů čerpající tuto dávku je minimální.

Graf č. 3 – Počet vyplacených dávek peněžité pomoci v mateřství v ČR



Zdroj – ČSSZ, vlastní zpracování, 2020

3.3.3.4 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

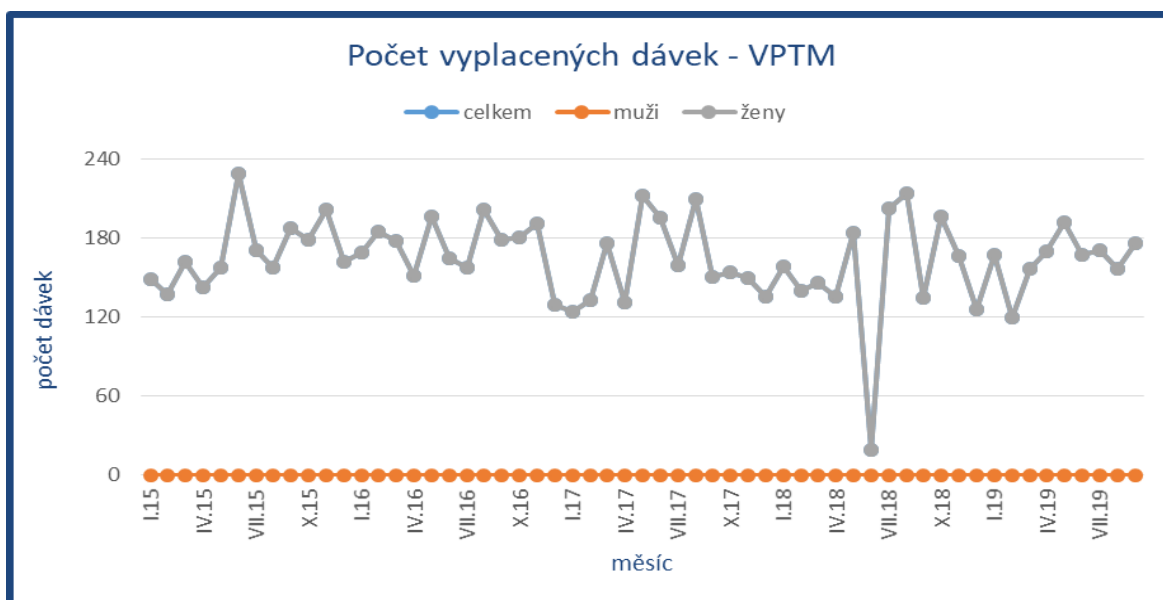
„Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje v případě převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství, kdy pracovnice dosahuje nižšího výdělku. Vyrovnávací příspěvek se stanoví jako rozdíl denního vyměřovacího základu zaměstnankyně zjištěného ke dni jejího převedení na jinou práci a průměru jejích příjmů připadajícího na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.“ (Krebs, 2015).

Na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM) mají nárok zejména těhotné ženy, matky do 9. měsíce po porodu nebo kojící ženy, pokud jim klesne jejich příjem z důvodu těhotenství nebo mateřství, pokud nemohou vykonávat svou dosavadní činnost. Jedná se zejména o práci s nebezpečnými látkami, práce s nebezpečím úrazu, práce s těžkými břemeny nebo o práci v noci. VPTM se nevyplácí, pokud zaměstnavatel

převede zaměstnance na jinou pozici, ale rozdíl mezi původním platem a současným nižším platem dorovnáva doplatkem. VPTM dále nenáleží studentům, pracovníkům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti ani OSVČ. O VPTM žádá zaměstnankyně na základě Žádosti o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství vydané ošetřujícím lékařem nebo gynekologem. Doklad předloží svému zaměstnavateli k doplnění výše průměrného příjmu a skutečného příjmu v daném období. Dávku vyplácí příslušná OSSZ (ČSSZ, 2019).

Graf č. 4 znázorňuje počet vyplacených dávek VPTM těhotným ženám. Tyto dávky nejsou vypláceny příliš často, neboť většina těhotných zaměstnankyň, které mají na tuto dávku nárok, nastupují na nemocenskou z důvodu rizikového těhotenství.

Graf č. 4 – Počet vyplacených nemocenských dávek VPTM v ČR



Zdroj – ČSSZ, vlastní zpracování, 2020

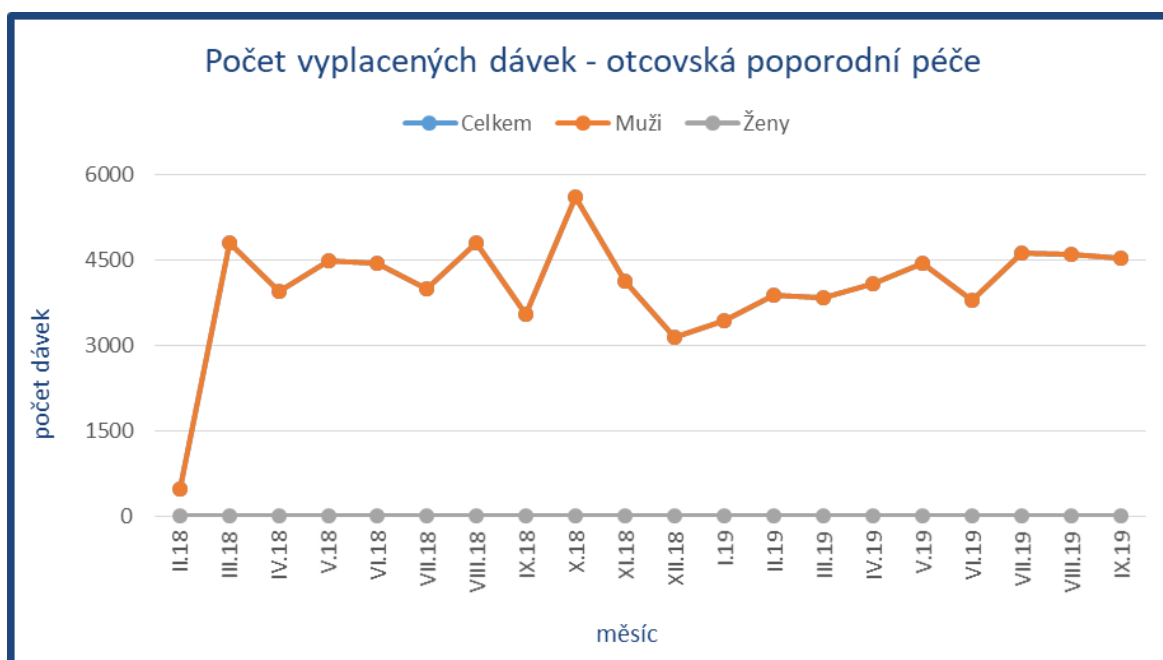
3.3.3.5 Otcovská

Od 1. 2. 2018 je možné čerpat novou dávku otcovské poporodní péče (otcovskou). Podmínkou výplaty je účast na nemocenském pojištění. Zaměstnanec musí být v pracovním poměru, který trvá, a je za něj odváděno pojistné na sociální zabezpečení. Pokud je otec OSVČ musí být dobrovolným účastníkem na nemocenském pojištění OSVČ alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou. Dávka

je určena otcům, kteří se chtějí starat o své dítě/děti. Nástup na otcovskou si určí sami v období ode dne porodu do konce šestého týdne (tj. den narození dítěte + 41 dnů). Dávku může čerpat pojištěnec (muž nebo žena) i v případě převzetí dítěte mladšího 7 let věku do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (ČSSZ, 2019).

Nejprve je třeba zaměstnavatele požádat o rodičovskou dovolenou (řídí se zákoníkem práce). Zaměstnanec dále vyplní tiskopis Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou), který je ke stažení na webu ČSSZ. Po skončení otcovské předá tiskopis svému zaměstnavateli. Dávku vyplácí příslušná OSSZ na základě přílohy, kde jsou uvedené příjmy za posledních 12 kalendářních měsíců (ČSSZ, 2019).

Graf č. 5 – Počet vyplacených dávek otcovské v ČR



Zdroj – ČSSZ, vlastní zpracování, 2020

Z grafu č. 5 je patrné, že dávky otcovské poporodní péče jsou tatínky od svého vzniku využívány.

Výpočet otcovské je stanoven z denního vyměřovacího základu (viz. Obrázek č. 1). Denní vyměřovací základ se rovná roční hrubé mzdě dělené počtem kalendářních dní v roce tj. 365 dní. Pokud je denní vyměřovací základ vyšší než 1 090 korun, je potřeba ho redukovat. Redukční hranice jsou tři – z částky do 1 090 Kč se počítá 100 %, z částky

nad 1 090 do 1 635 Kč se počítá 60 %, z částky nad 1 635 do 3 270 Kč se počítá 30 % a k částce nad 3 270 Kč se nepřihlíží. Z redukováného DVZ se vypočítá denní dávka otcovské ve výši 70 %. OSVČ žádost předají příslušné OSSZ, u které jsou registrovány, po uplynutí podpůrčí doby, tj. po uplynutí 7 dnů. **Podpůrčí doba** u otcovské je 7 kalendářních dní. Od 1. února 2018 mohli nastoupit na otcovskou tatínkové děti narozených nejdříve 21. prosince 2017.

Obrázek č. 1 – Příklad výpočtu otcovské dávky

| Výpočet dávky otcovské poporodní péče ("otcovské") | |
|--|----------------------------|
| podle zák. č. 187/2006 Sb. | |
| při nástupu na otcovskou v roce 2019 | |
| <i>vložte údaje do zelených políček</i> | |
| Počet kalendářních dnů otcovské ¹⁾ | 7 |
| Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M | 30 000,00 Kč |
| Denní vyměřovací základ pro otcovskou (DVZ) neredukovaný ³⁾ | 986,30 Kč |
| <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i> | 30 000 Kč |
| OTCOVSKÁ | 4 837 Kč |
| Podrobný výpočet otcovské | |
| Redukce DVZ | |
| | 986,30 Kč |
| nad 1 090 Kč do 1 090 Kč redukce na 100% tj. na | 0,00 Kč |
| nad 1 635 Kč do 1 635 Kč redukce na 60% tj. na | 0,00 Kč |
| nad 3 270 Kč do 3 270 Kč redukce na 30% tj. na | 0,00 Kč |
| nad 3 270 Kč nezohledňuje se | |
| | Redukovaný DVZ 987 Kč |
| Otcovská 70% z 987 | tj. 691 x 7 dnů = 4 837 Kč |
| OTCOVSKÁ | 4 837 Kč |

- 1) Podpůrčí doba u otcovské činí 1 týden.
- 2) Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla DPN, či jiná sociální událost.
- 3) DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj – ČSSZ, 2019

3.3.3.6 Dlouhodobé ošetřovné

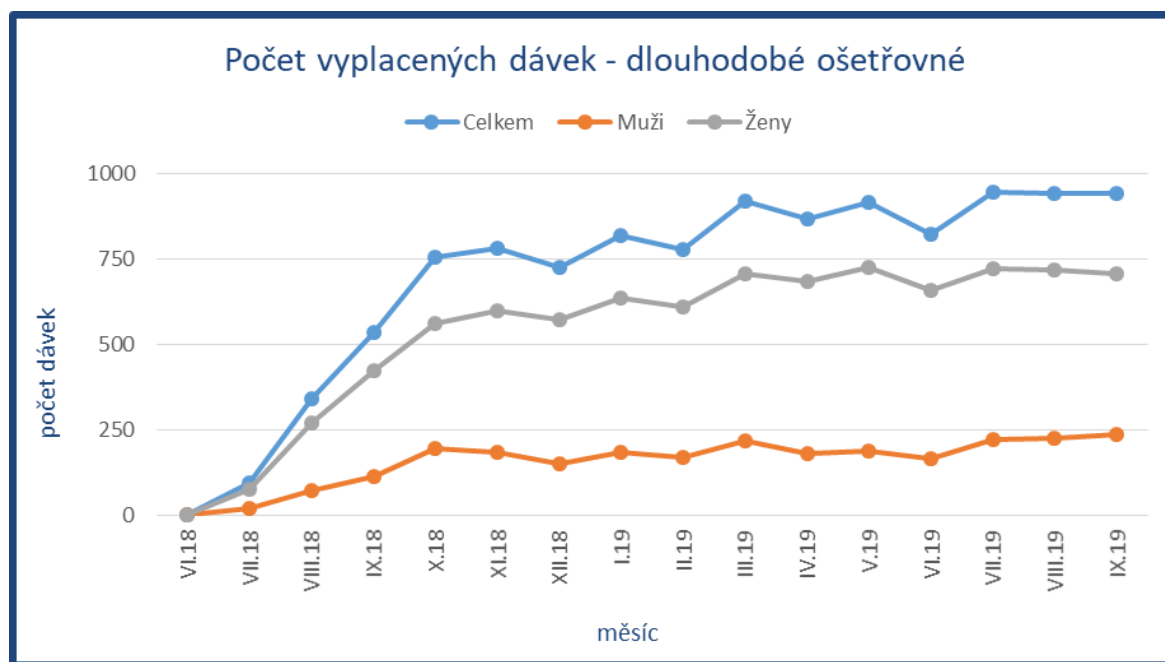
Od 1. června 2018 je nově poskytována dávka dlouhodobého ošetřovného. Nárok na tuto dávku má pojištěnec, pečující o osobu, která potřebuje poskytování dlouhodobé péče. Podmínkou je, aby ošetřovaná osoba udělila pojištěnci písemný souhlas s poskytováním dlouhodobé péče. Na jeden kalendářní den potřeby poskytování dlouhodobé péče lze udělit souhlas jen jednomu pojištěnci. Souhlas je možné také písemně odvolat. Každý den tedy může poskytovat dlouhodobou péči někdo jiný (ČSSZ, 2019).

Zákon definuje okruh osob (manžel/manželka, registrovaný partner/ registrovaná partnerka, osoby příbuzné v přímé linii, druh/družka nebo i osoba žijící ve společné domácnosti), které mohou dlouhodobě pečovat o ošetřovanou osobu. U osob bez přímého

příbuzenského vztahu je zákonem stanovena podmínka společného místa trvalého pobytu s osobou, které je poskytována celodenní péče (ČSSZ, 2019).

Ošetřovaná osoba je fyzická osoba, jejíž zdravotní stav se zhoršil a vyžádal si hospitalizaci na alespoň 7 kalendářních dnů. Po propuštění do domácí péče je nutná dlouhodobá péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů. **Podpůrčí doba** u této dávky je nejdéle 90 kalendářních dnů. (ČSSZ, 2019).

Graf č. 6 – Počet nemocenských dávek dlouhodobého ošetřovného v ČR



Zdroj – ČSSZ, vlastní zpracování, 2020

Dávky dlouhodobého ošetřovného nejsou příliš využívány, jak je patrné z grafu č. 6, jelikož jednou z podmínek nároku na dávku je 7 denní hospitalizace ošetřované osoby. V tabulce č. 2 jsou příklady výše dávek dlouhodobého ošetřovného vyplácených v roce 2019. Pravděpodobně i jedním z důvodů, proč není dávka využívána, je denní (měsíční) výše dlouhodobého ošetřovného.

Tabulka č. 2 - Příklady výše dlouhodobého ošetrového

| Hrubý příjem ¹⁾ | Výše dávky ²⁾ | | | Denní výše dávky ³⁾ |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| | za 30 dnů péče | za 60 dnů péče | za 90 dnů péče | |
| 8 000 Kč | 4 290 Kč | 8 580 Kč | 12 870 Kč | 143 Kč |
| 10 000 Kč | 5 340 Kč | 10 680 Kč | 16 020 Kč | 178 Kč |
| 12 000 Kč | 6 420 Kč | 12 840 Kč | 19 260 Kč | 214 Kč |
| 14 000 Kč | 7 470 Kč | 14 940 Kč | 22 410 Kč | 249 Kč |
| 16 000 Kč | 8 550 Kč | 17 100 Kč | 25 650 Kč | 285 Kč |
| 18 000 Kč | 9 600 Kč | 19 200 Kč | 28 800 Kč | 320 Kč |
| 20 000 Kč | 10 680 Kč | 21 360 Kč | 32 040 Kč | 356 Kč |
| 25 000 Kč | 13 320 Kč | 26 640 Kč | 39 960 Kč | 444 Kč |
| 30 000 Kč | 15 990 Kč | 31 980 Kč | 47 970 Kč | 533 Kč |
| 35 000 Kč | 17 850 Kč | 35 700 Kč | 53 550 Kč | 595 Kč |
| 40 000 Kč | 19 620 Kč | 39 240 Kč | 58 860 Kč | 654 Kč |
| od 91 078 Kč | 29 700 Kč ⁴⁾ | 59 400 Kč ⁴⁾ | 89 100 Kč ⁴⁾ | 990 Kč ⁴⁾ |

Zdroj – MPSV, 2019

- 1) Plat/mzda + odměny, příplatky, tedy veškeré příjmy, z nichž se odvádí pojistné na sociální zabezpečení
- 2) Maximální délka podpůrní doby je 90 dnů
- 3) 60 % redukováného denního vyměřovacího základu
- 4) Maximální výše dávky

3.3.4 Způsob výplaty dávek OSSZ

„Na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2008 již nemocenské pojištění svých zaměstnanců neprovádí tzv. velké organizace, ale příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. OSSZ nárok na dávku posoudí a v případě splnění všech podmínek dávku přizná a následně vyplatí; v opačném případě vydá rozhodnutí o zamítnutí dávky z důvodu nesplnění podmínek“ (Krebs, 2015).

Od roku 2009 vyplácí nemocenské dávky příslušné OSSZ podle síla zaměstnavatele. Dávky jsou vypláceny nejpozději do 30. dne od doručení požadovaných dokladů na příslušnou OSSZ. Výplata je možná poštovní poukázkou, kdy náklady na doručení hradí příjemce dávky, bankovním převodem na účet u peněžního ústavu v ČR nebo převodem

do ciziny vždy jen na účet zaměstnance ve tvaru IBAN a na jeho náklady. OSSZ vydávají pojištěncům písemné oznámení o druhu jimi vyplácené dávky, denní výši dávky, výši DVZ a době, za kterou byla dávka vyplacena. Tyto údaje jsou součástí bankovního výpisu nebo poštovní poukázky (ČSSZ, 2019).

3.3.5 Změny v nemocenském pojištění od roku 2008

Nemocenské v roce 2008

Ústavní soud zrušil od 30. 6. 2008 karenční dobu, během níž lidé za první tři dny pracovní neschopnosti nedostávají nemocenské dávky. Karenční dobu zrušil pouze v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, kde nejsou zahrnuti příslušníci ozbrojených složek. Karenční doba se vztahuje i na ty pojištěnce, kterým náleží po určitou dobu nemoci plat (ozbrojené složky). Od 1. 1. 2008 do 29. 6. 2008 byli všichni nemocní pojištěnci první tři dny nemoci bez nemocenského, které jim náleželo až od 4. dne pracovní neschopnosti. Od 30. 6. 2008 do 31. 8. 2008 náleželo nemocenské zaměstnancům a OSVČ již od 1. dne nemoci ve výši 60 %. Příslušníkům ozbrojených sborů však za první tři dny nemoci náhrada platu, plat ani nemocenské nenáležely. Maximální výše nemocenského během prvních tří dní nemoci činila 384 Kč/den, tj. za tři dny 1 152 Kč (z měsíční hrubé mzdy 23 700 Kč a vyšší). Od 1. 9. 2008 do 31. 12. 2008 náleželo všem pojištěncům (včetně příslušníků ozbrojených sborů) za první tři dny nemoci nemocenské ve výši 25 % denního vyměřovacího základu. Maximální nemocenská v prvních dnech nemoci činila 160 Kč denně, tj. za 3 dny 480 Kč. První redukční hranice činila 550 Kč a druhá redukční hranice 790 Kč (Podnikatel.cz, 2019).

Nemocenské v roce 2009

Podle přechodných ustanovení zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, se dávky nemocenského pojištění vzniklé před 31. 12. 2008 a přecházející do roku 2009 poskytovaly podle předpisů platných v roce 2008. Tyto dávky (náhrady za dlouhodobé nemoci a peněžité pomoci v mateřství) vyplácel i nadále zaměstnavatel, pouze provedl přepočtení výše dávky podle nových redukčních hranic. K 1. 1. 2009 se zvýšily redukční hranice z 550 Kč na 610 Kč a další redukční hranice ze 790 Kč na 870 Kč. Tyto redukční

hranice se týkají dávek přecházejících z roku 2008 vyplácených zaměstnavatelem (MPSV Portál, 2019).

V lednu 2009 nabyl účinnosti nový zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zákon byl schválen 14. března 2006 a měl nabýt účinnosti od 1. 1. 2007. Jeho účinnost však byla odložena celkem o 2 roky (nejprve zákonem č. 585/2006 Sb. na 1. 1. 2008 a následně zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilitě veřejných rozpočtů, došlo k odložení účinnosti o další rok, tj. na 1. 1. 2009). Zákonem č. 187/2006 Sb. se ruší zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a dalších 50 předpisů z oblasti nemocenského pojištění. Úprava platí pro všechny pojištěnce (zaměstnance, OSVČ i příslušníky ozbrojených sborů), jejich nároků i stanovení výše poskytovaných dávek, posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění. Zaměstnanci jsou povinně účastni nemocenského pojištění při splnění tří základních podmínek (výkon práce na území České republiky, délka zaměstnání nejméně 15 kalendářních dnů a minimální výši sjednaného příjmu, tzv. rozhodného příjmu ve výši minimálně dva tisíce Kč), na rozdíl od dobrovolně pojištěných OSVČ (MPSV Portál, 2019).

Od 1. 1. 2009 vyplácí OSSZ nemocenské dávky od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to za kalendářní dny. Za první dva týdny nemoci zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy většinou spolu s výplatou za daný měsíc. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny od 4. pracovního dne, pouze v případě karantény od 1. pracovního dne. Byly stanoveny tři redukční hranice pro výpočet nemocenských dávek – první redukční hranice činila 786 Kč, druhá redukční hranice 1178 Kč a třetí redukční hranice 2356 Kč (MPSV Portál, 2019).

Dávky peněžité pomoci v mateřství, ošetrovného a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se i nadále vyplácí od vzniku sociální události, a to za kalendářní dny prostřednictvím OSSZ (MPVS Portál, 2019).

Jelikož zaměstnavatelům vznikla povinnost vyplácet svým zaměstnancům po dobu prvních 14 kalendářních dní DPN náhradu mzdy, snížila se sazba pojistného na nemocenské pojištění z 3,3 % na 2,3 % v roce 2009 a 1,4 % od roku 2010 z vyměřovacího základu. V roce 2009 se zaměstnavatelům refundovala polovina z náhrady mzdy vyplácené za 14 dní DPN formou odpočtu od odváděného pojistného. Od 1. 1. 2009

není zaměstnanec poplatníkem na nemocenské pojištění. Celková výše sazby pro odvod pojistného a příspěvku činí 6,5 % (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2010

Od začátku roku byla zavedena jednotná procentní sazba pro výpočet denní výše nemocenského pojištění ve výši 60 %. Dále byl snížený zápočet výdělku pro stanovení denního vyměřovacího základu do první redukční hranice u peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství ze 100 % na 90 %. Také se snížila procentní sazba pro výpočet peněžité pomoci v mateřství ze 70 % na 60 %. U ošetřovného byla zavedena třídní karenční doba tzn., že v období od 1. 1. 2010 do 31. 5. 2010 činila podpůrná doba u ošetřovného maximálně 6 dní. U osamělých zaměstnanců, kteří měli v trvalé péči dítě/děti do 16 let s povinnou školní docházkou, byla podpůrná doba nejdéle 13 kalendářních dní. V roce 2010 činila první redukční hranice 791 Kč, druhá redukční hranice 1 186 Kč a třetí redukční hranice 2 371 Kč. Zaměstnavatelům se v roce 2010 refundovala formou odpočtu od odváděného pojistného polovina z náhrady mzdy, kterou zaměstnavatel vyplatil za prvních 14 dní trvání pracovní neschopnosti svých zaměstnanců (MPSV Portál, 2019).

K 1. 6. 2010, kdy nabyl účinnosti zákon č. 166/2010 Sb., proběhly změny v nemocenském pojištění, které ovlivnily výši vyplácených dávek v mateřství – peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Zákonem se vrací způsob výpočtu peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství před 1. 1. 2010, přiznává se doplatek peněžité pomoci v mateřství za období od 1. 1. 2010 do 31. 5. 2010 a ruší se nevyplácení ošetřovného po dobu prvních tří dnů potřeby ošetřování (péče) od 1. 6. 2010, tzn. že se ruší karenční doba (MPSV Portál 2019).

Nemocenské v roce 2011

I v roce 2011 nadále platila jednotná sazba pro stanovení denní výše nemocenského, a to ve výši 60 % denního vyměřovacího základu. U ostatních dávek se procentní sazby neměnily (peněžitá pomoc v mateřství se poskytovala ve výši 70 % a ošetřovné ve výši 60 %). Pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost (karanténa) v roce 2010 a přecházela do roku 2011, nemocenské dávky vyplácela OSSZ od 15. kalendářního dne trvání DPN. Jestliže vznikla DPN po 1. 1. 2011 OSSZ poskytovala dávky

nemocenského až od 22. kalendářního dne trvání DPN. Toto opatření bylo omezeno na dobu 3 let, tj. do konce roku 2013 (MPSV Portál, 2019).

V roce 2011 činila první redukční hranice 825 Kč, druhá redukční hranice 1 237 Kč a třetí redukční hranice 2 474 Kč. Od 1. ledna 2011 si zaměstnavatelé již neodečítají polovinu zúčtované náhrady mzdy za dobu DPN (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2012

V roce 2012 činila první redukční hranice 838 Kč, druhá redukční hranice 1 257 Kč a třetí redukční hranice 2 514 Kč. I v tomto roce vyplácel zaměstnavatel náhrady mzdy při trvání dočasné pracovní neschopnosti po dobu prvních 21 kalendářních dní. OSSZ poskytovala dávky od 22. kalendářního dne trvání DPN. Minimální výše sjednaného příjmu, tzv. rozhodný příjem, se zvýšil z částky 2 000 Kč od 1. 1. 2012 na 2 500 Kč (MPSV Portál, 2019).

Od 1. 1. 2012 se novelou rozšířil okruh nemocensky pojištěných osob o zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce, pokud splní dvě podmínky

- výkon práce na území ČR a
- v kalendářním měsíci, ve kterém trvá DPP, dosáhne započitatelný příjem více než 10 000 Kč (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2013

V roce 2013 činila první redukční hranice 863 Kč, druhá redukční hranice 1 295 Kč a třetí redukční hranice 2 589 Kč. Rok 2013 byl třetím (posledním) rokem, kdy zaměstnavatel vyplácel náhrady mzdy při trvání dočasné pracovní neschopnosti po dobu prvních 21 kalendářních dní, OSSZ poskytovala dávky až od 22. kalendářního dne trvání DPN do konce DPN, maximálně do 380 kalendářních dnů (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2014

Od 1. ledna 2014 vyplácí zaměstnavatel opět náhrady při trvání DPN po dobu prvních 14 dní, od 15. dne zaměstnanci nebo OSVČ náleží dávky nemocenského od OSSZ. V roce 2014 činila první redukční hranice 865 Kč, druhá redukční hranice 1 298 Kč a třetí redukční hranice 2 595 Kč (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2015

V roce 2015 činila první redukční hranice 888 Kč, druhá redukční hranice 1 331 Kč a třetí redukční hranice 2 662 Kč. Změny v nemocenském pojištění se týkají také způsobu komunikace s orgány nemocenského pojištění. Pokud je komunikováno prostřednictvím datové zprávy, musí být podepsaná uznávaným elektronickým podpisem nebo odeslaná prostřednictvím datové schránky (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2016

V roce 2016 činila první redukční hranice 901 Kč, druhá redukční hranice 1 351 Kč a třetí redukční hranice 2 701 Kč. Žádné další změny neproběhly (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2017

V roce 2017 činila první redukční hranice 942 Kč, druhá redukční hranice 1 412 Kč a třetí redukční hranice 2 824 Kč. Žádné další změny neproběhly (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2018

V roce 2018 činí první redukční hranice 1 000 Kč, druhá redukční hranice 1 499 Kč a třetí redukční hranice 2 998 Kč. Od 1. 2. 2018 je nově poskytována Dávka otcovské poporodní péče (tzv. otcovská). Výše této dávky činí 70 % denního vyměřovacího základu. Od 1. 6. 2018 je nově poskytováno Dlouhodobé ošetřovné ve výši 60 % denního vyměřovacího základu (MPSV Portál, 2019).

Nemocenské v roce 2019

V roce 2019 činí první redukční hranice 1 090 Kč, druhá redukční hranice 1 635 Kč a třetí redukční hranice 3 270 Kč. Od 1. 7. 2019 byla zrušena karenční doba, to znamená, že zaměstnavatel v době pracovní neschopnosti vyplácí svým zaměstnancům náhradu mzdy i za první tři pracovní dny nemoci. Změnila se také sazba pro odvody na nemocenské pojištění pro zaměstnavatele, snížila se o 0,2 % z 2,3 % na 2,1 % (ČSSZ, 2019).

Nemocenské v roce 2020

Od 1. 1. 2020 došlo ke změně v oblasti nemocenského pojištění, které přináší povinná elektronizace hlášení o DPN (tzv. eNeschopenka). Změny byly přijaty zákony č. 259/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb. (ČSSZ, 2019).

Cílem těchto změn je podstatně zjednodušit, a tím zrychlit a zpřehlednit všechny procesy související s administrací dočasných pracovních neschopností pro poskytovatele zdravotních služeb (lékaře), zaměstnavatele, pojištěnce i orgány nemocenského pojištění. Proto jsou změny procesů poměrně rozsáhlé (ČSSZ, 2019).

Zaměstnavatel již nebude přijímat od zaměstnance a dále předávat OSSZ doklady potřebné k výplatě nemocenského. U ostatních dávek nemocenského pojištění se stávající postupy nemění. Po 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnavatel povinen zaslat příslušné OSSZ tiskopis Příloha žádosti o dávku, a to v elektronické formě. Podklady pro provádění srážek (exekuce, insolvence) z dávek nemocenského pojištění bude možné zasílat i nadále elektronicky či papírově. Do přílohy k žádosti o dávku bude zaměstnavatel nově uvádět informaci, jakým způsobem je zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat. Stejným způsobem bude zpravidla vypláceno i nemocenské. Při skončení dočasné pracovní neschopnosti bude zaměstnavatel příslušné OSSZ zasílat hlášení s údaji potřebnými pro výplatu poslední dávky nemocenského (ČSSZ, 2019).

Zaměstnavatel má k dispozici dva nové způsoby pro zjištění informací o DPN svých zaměstnanců. První způsob je prostřednictvím služby pro ověření či stažení údajů o DPN svých zaměstnanců. Druhý způsob představuje možnost podání žádosti o zasílání elektronických notifikací o DPN svých zaměstnanců prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem (ČSSZ, 2019).

Pro zaměstnavatele se již nebude vystavovat žádný díl rozhodnutí o DPN. I nadále zůstane povinností pojištěnce, aby o své DPN neprodleně informoval svého zaměstnavatele (např. telefonicky či e-mailem). V průběhu DPN a vždy po jejím skončení bude zaměstnanec moci prokázat zaměstnavateli její existenci a trvání též předložením Průkazu dočasně práce neschopného pojištěnce, který si při skončení DPN vždy ponechá (ČSSZ, 2019).

Zaměstnavatel má k dispozici po přihlášení na ePortál ČSSZ služby, které mu poskytnou detailní informace k DPN každého zaměstnance i souhrnný přehled všech práce

neschopných zaměstnanců. Výstup s detailními informacemi o jednotlivém případě DPN je možné uložit jako PDF soubor (ČSSZ, 2019).

3.3.6 Porovnání systémů nemocenských dávek v Evropě

V **Německu** se rozlišuje mezi zákonným a soukromým zdravotním pojištěním. Zaměstnanci jsou zpravidla povinně pojištěni v zákonném zdravotním pojištění, které je zároveň také **nemocenským pojištěním** dle serveru jedné ze zdravotních pojišťoven (ARAG Versicherung, vlastní překlad, 2020).

Zaměstnancům při pracovní neschopnosti náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % po dobu až 6 týdnů, pokud pracovní poměr trval alespoň 4 týdny. Pokud je zaměstnanec nemocný 6 týdnů s jednou diagnózou, na jeden den nastoupí do práce a další den znovu onemocní, ale s jinou diagnózou, pak musí zaměstnavatel platit dalších 6 týdnů nemoci. Pokud se u nemocného změní diagnóza během trvání jedné pracovní neschopnosti, platí zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu pouze za 6 týdnů. Po této době má zaměstnanec nárok na nemocenské dávky zpravidla od své zdravotní pojišťovny (ARAG Versicherung, vlastní překlad, 2020).

Nemocní mají povinnost v den začátku pracovní neschopnosti (nejpozději následující kalendářní den) předat svému zaměstnavateli doklad o vzniku pracovní neschopnosti (Krankmeldung) vystavený ošetřujícím lékařem a dále do 3 kalendářních dnů informovat svou zdravotní pojišťovnu. Pokud není toto pravidlo dodrženo, nemusí zdravotní pojišťovna náhrady vyplácet (ARAG Versicherung, vlastní překlad, 2020).

Pokud je nemoc delší než 6 týdnů a zdravotní stav zaměstnance to dovolí, navštíví zaměstnanec svou zdravotní pojišťovnu, kde nahlásí trvající pracovní neschopnost a vyžádá si formulář určený ošetřujícímu lékaři, který nemoc potvrdí. Vyplněný formulář, ve kterém je uvedena diagnóza, další postup léčby (rehabilitace, masáže, lázně, fyzioterapie apod.) a předpokládaný datum návratu nemocného do zaměstnání, vrátí nemocný zpět zdravotní pojišťovně. Na základě těchto informací zdravotní pojišťovna rozhoduje, zda a jak dlouho má nemocný nárok na nemocenské dávky. Pro výpočet výše dávky si zdravotní pojišťovna vyžádá od zaměstnavatele příjmy nemocného za poslední rok. Nemocenské dávky se vyplácí ve výši 70 % hrubé mzdy zaměstnance (ARAG Versicherung, vlastní překlad, 2020).

Většina zaměstnanců si uzavírá privátní pojištění při trvání pracovní neschopnosti pro zajištění stávající životní úrovně i v době nemoci. Tento trend se objevuje již i v ČR. Pokud se stav nemocného nezlepšuje, může požádat o invalidní důchod, který vyplácí také zdravotní pojišťovna (ARAG Versicherung, vlastní překlad, 2020).

Pro pracovní úrazy a nemoci z povolání platí stejná pravidla jako pro ostatní případy onemocnění. V těchto případech obdrží zaměstnanci nemocenské (respektive úrazový příspěvek) od příslušného profesního sdružení (ARAG Versicherung, vlastní překlad, 2020).

Mateřská dovolená (Mutterschutz neboli ochrana v mateřství) začíná 6 týdnů před plánovaným porodem a končí 8 týdnů po porodu, přičemž u předčasných porodů a porodů dvojčat a vícčet končí 12 týdnů po porodu. Během ochranné doby po porodu existuje absolutní zákaz jakékoli výdělečné činnosti. Mateřský příspěvek, který platí zdravotní pojišťovna, činí max. 13 eur za den. Pokud matky vydělávají před nástupem na mateřskou dovolenou více jak 390 eur/měsíc, doplácí jim zaměstnavatel rozdíl z průměru čisté mzdy za poslední 3 měsíce. Pokud zaměstnankyně měly před nástupem na mateřskou dovolenou minimální mzdu nebo byly soukromě pojištěny, vyplácí dávky spolkový pojišťovací úřad ve výši max. 210 eur/měsíc (Finanztip.de, vlastní překlad, 2020).

Zaměstnankyně a zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli nárok na **rodičovskou dovolenou**. Oba dva rodiče mohou (i současně) čerpat rodičovskou dovolenou v trvání nejdéle 3 let. Každý z rodičů přitom může rozdělit svou celkovou rodičovskou dovolenou na 3 časové úseky. Rozdělení na další časové úseky je možné jen se souhlasem zaměstnavatele. Se souhlasem zaměstnavatele je možné přesunout časový úsek s délkou až do 24 měsíců na období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte. Zaměstnavatel však může čerpání třetího časového úseku rodičovské dovolené zamítnout z naléhavých provozních důvodů do 8 týdnů od obdržení příslušné žádosti, pokud má být tento úsek čerpán v období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou je nutné oznámit zaměstnavateli nejpozději 7 týdnů před nástupem na ni. Při oznámení rodičovské dovolené se musí rodiče závazně rozhodnout o jejím rozvržení na období příštích 2 let od začátku čerpání. Lhůta pro oznámení čerpání rodičovské dovolené v období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte činí 13 týdnů před nástupem na ni (Finanztip.de, vlastní překlad, 2020).

Otec má nárok po narození dítěte na 2 měsíce neplaceného volna u svého zaměstnavatele, které musí vyčerpat do dvou let věku dítěte. Dobu si může rozdělit např. na měsíc a za rok další měsíc. Požádat zaměstnavatele je nutné nejpozději 7 týdnů předem. Otec žádá o rodičovskou dovolenou (Elterngeld), jehož výše je 65 % průměrné mzdy za předchozích 12 měsíců (Finanztip.de, vlastní překlad, 2020).

Rodiče mohou **ošetřovat své nemocné dítě** do věku 12 let. Ve vážných případech je možné se starat i o starší děti. Rodič předkládá zaměstnavateli lékařskou zprávu tzv. Atest o trvání nemoci dítěte. Rodiče dítěte mají nárok na 10 dní volna v jednom kalendářním roce na jedno dítě (2 děti = 20 dní), u více dětí může být každý rodič doma 25 dní v roce. Samoživitelé mohou být doma nejvíce 20 dní s jedním dítětem s více dětmi max. 50 dní/ rok. Tento nárok může být předán mezi rodiči (otec/matka). Je-li dítě nevléčitelně nemocné, má zaměstnanec nárok na neplacené volno na neomezeně dlouhou dobu (Impulse.de, vlastní překlad, 2020).

Vyplácení dávek v době nemoci dítěte je složité. Zaměstnavatel může uvolnit zaměstnance z práce na dobu ošetřování nemocného dítěte a hradit mu mzdu, ale povinen není. Toto může být řešeno v kolektivních smlouvách/vnitřních předpisech, na jak dlouho může být zaměstnanec uvolněný a kolik dní dostane zaplacenou 100% mzdu (3 – 15 dní). Je to zcela individuální. Pokud neplatí zaměstnavatel, vyplácí dávky zdravotní pojišťovny a to ve výši 70 % hrubé mzdy, případně 90 % čisté mzdy. Týká se ošetřování dětí do věku 12 let (Impulse.de, vlastní překlad, 2020).

V **Rakousku** vyplácí zaměstnavatel při trvání **nemoci** zaměstnancům **zálohu mzdy** nebo platu, která je vypočtena z hrubé mzdy (nejedná se pouze o plat nebo mzdu, ale i o přesčasové příplatky, odměny a bonusy) z měsíce před nemocí (Arbeitskammer.at, vlastní překlad, 2020).

Pracovníci, kteří začali pracovat u svého současného zaměstnavatele před datem 1. 7. 2018, mají nárok na zálohu mzdy za prvních 6 týdnů nemoci ve výši 100 % hrubé mzdy plus za další 4 týdny zálohu na mzdu ve výši 50 % průměrné mzdy v prvním až pátém roce zaměstnaneckého poměru. Od druhého do patnáctého roku zaměstnání mají zaměstnanci nárok na zálohu mzdy ve výši 100 % po dobu 8 týdnů. Od šestnáctého do dvacátého patnáctého roku zaměstnání náleží zaměstnancům záloha mzdy po dobu 10 týdnů ve výši 100 %. Pokud zaměstnanci pracují ve stejné firmě déle než

dvacetšest let mají nárok na zálohu mzdy ve výši 100 % po dobu 12 týdnů. Ve všech případech mají zaměstnanci nárok na zálohu mzdy ve výši 50 % hrubé mzdy po dobu dalších 4 týdnů nemoci, jak je patrné z Tabulky č. 3 (Arbeitskammer.at, vlastní překlad, 2020).

Tabulka č. 3 – Zálohy na mzdu během nemoci v Rakousku

| Doba trvání pracovního poměru | 100 % záloha na mzdu | 50 % záloha na mzdu |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|
| 1. rok | 6 týdnů | 4 týdny |
| 2. - 15. rok | 8 týdnů | 4 týdny |
| 16. - 25. rok | 10 týdnů | 4 týdny |
| více než 26 let | 12 týdnů | 4 týdny |

Zdroj - Arbeitskammer.at, vlastní zpracování

Pokud zaměstnanec začal pracovat po 1. 7. 2018 má nárok na zálohu mzdy v době nemoci ve výši průměru za 13 plně odpracovaných týdnů včetně přesčasů, provizí, prémie apod. (bez diet). Srovnalo se vyplácení záloh na mzdu v době nemoci u zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří mohli čerpat zálohy na mzdy po delší dobu, na dobu 6 týdnů ve výši 100 % hrubé mzdy plus 4 týdny ve výši 50 % hrubé mzdy. Při další nemoci zaměstnavatel vyplácí zálohu na mzdu znovu po dobu 6 týdnů, ale již pouze ve výši 50 % hrubé mzdy a další 4 týdny 25 % hrubé mzdy během jednoho roku. Po vyčerpání záloh na mzdu nebo platu u zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na výplatu nemocenských, které vyplácí příslušná sociální instituce (Arbeitskammer.at, vlastní překlad, 2020).

OSVČ mají nárok na nemocenské dávky od příslušné sociální instituce. Z důvodu karenční doby jsou vypláceny od čtvrtého dne od začátku pracovní neschopnosti. Nezaměstnaní mají také nárok na nemocenské dávky stejně jako OSVČ od čtvrtého dne trvání pracovní neschopnosti ve výši stanovené příslušným úřadem práce (Arbeitskammer.at, vlastní překlad, 2020).

O nemocenskou dávku žádá nemocný zaměstnanec, OSVČ i nezaměstnaný u příslušné sociální instituce. Výše nemocenských dávek závisí na příjmu (hrubé mzdě) za poslední měsíc před začátkem pracovní neschopnosti a činí 50 % hrubé mzdy. Maximální vyměřovací základ pro výpočet nemocenské představuje částku 3 840 eur. Nemocenské dávky jsou vyplácené maximálně po dobu jednoho roku, ve stanovených případech může být výplata prodloužena na dobu 78 týdnů. Nárok na další nemocenské

dávky vzniká po odpracování minimálně 13 týdnů (Arbeitskammer.at, vlastní překlad, 2020).

Mateřská dovolená je vyplácena matkám po dobu 8 týdnů před porodem a 8 týdnů po něm. Během této doby jim náleží 100 % vyměřovacího základu, který je počítán z průměrného čistého měsíčního výdělku za poslední 3 měsíce (Arbeitskammer.at, vlastní překlad, 2020).

4 Analytická část

V analytické části bude charakterizována vybraná společnost, počet a struktura zaměstnanců v jednotlivých letech sledovaného období 2008 – 2019. Údaje o nemocnosti zaměstnanců firmy jsou pro přehlednost zpracovány i ve formě tabulek a grafů. Jako důvody omluvené nepřítomnosti pracovníků jsou počítány případy dočasné pracovní neschopnosti, pracovních i nepracovních úrazů, ošetřování členů rodiny, mateřské dovolené, otcovské a dlouhodobé ošetřovné. Některé těhotné zaměstnankyně mohou žádat o VPTM. Nepřítomnosti jsou počítány v kalendářních i pracovních dnech.

4.1 Charakteristika zaměstnavatele

Vybraná společnost je mezinárodní firma, která byla založena na počátku 20. století v Německu. V současné době působí jako dodavatel komponentů pro automobilový průmysl. Společnost vyvíjí a vyrábí díly pro významné světové automobilky. Její pobočky se nachází na 46 místech ve 21 zemích světa. V České republice firma působí ve třech lokalitách a zaměstnává téměř 800 zaměstnanců.

Obrázek č. 2 – Pobočky společnosti ve světě



Zdroj – Interní materiály firmy

4.1.1 Údaje o zaměstnancích

V roce 2008 ve společnosti v České republice pracovalo více než 2 000 zaměstnanců. Na základě rozhodnutí managementu mateřské společnosti se dne 1. 1. 2009 firma rozdělila na dvě různé divize podle zaměření výrobního programu.

Z níže uvedené tabulky č. 4 vyplývá, že počet zaměstnanců od roku 2009 pozvolna klesá, během 10 let téměř o polovinu. V roce 2009 firma zaměstnávala 1 433 kmenových pracovníků, z čehož bylo 897 žen a 536 mužů. Výrobní program firmy představuje výrobu a kompletaci dílů pro automobilový průmysl, tj. manuální práci především pro ženy.

Tabulka č. 4 – Počet zaměstnanců společnosti v letech 2008 – 2019

| | Počet zaměstnanců | z toho ženy | z toho muži |
|-------------|-------------------|-------------|-------------|
| 2008 | 2064 | 1403 | 661 |
| 2009 | 1433 | 897 | 536 |
| 2010 | 1313 | 815 | 498 |
| 2011 | 1355 | 825 | 530 |
| 2012 | 1247 | 738 | 509 |
| 2013 | 1148 | 665 | 483 |
| 2014 | 1174 | 655 | 519 |
| 2015 | 1109 | 585 | 524 |
| 2016 | 1133 | 570 | 563 |
| 2017 | 1081 | 527 | 554 |
| 2018 | 978 | 444 | 534 |
| 2019 | 790 | 342 | 448 |

Zdroj – interní materiály společnosti, vlastní zpracování

Snížení stavu zaměstnanců i změna poměru výrobních, nevýrobních a administrativních pracovníků je způsobeno několika faktory. Průmysl 4.0 je jedním z nich. Firma investuje nemalé částky do robotizace a automatizace výrobních linek. Toto je patrné v následující tabulce č. 5 rozdělení zaměstnanců, kdy jsou ve sloupci „Direct“ uvedeni všichni přímí výrobní pracovníci (tj. operátoři, seřizovači výrobních linek a lisů, organizátoři jednotlivých směn) v jednotlivých letech. Počet těchto zaměstnanců neustále klesá, neboť práci montážních dělníků nahrazují automatické výrobní linky. Z tohoto důvodu také klesl počet žen ve firmě téměř o polovinu. Sloupec „Indirect“ představuje pracovníky spolupracující přímo s výrobou (tj. pracovníky kvality nebo paretovy analýzy, nástrojáře, údržbáře, technology, konstruktéry nástrojů a přípravků nebo pracovníky

logistiky). Počet těchto pracovníků v posledních letech stoupá, zejména z důvodu větší potřeby kvalifikovaných specialistů k naprogramování robotů a automatických linek. Poslední sloupec „OVR“ představuje administrativní pracovníky, pracovníky vývoje, konstruktéry mechaniky nebo elektroniky a management společnosti. Počet administrativních pracovníků vzrostl od roku 2010 do současnosti o 75 %.

Dalším faktorem, který ovlivnil pokles počtu zaměstnanců, byl přesun části výroby do jiné země. Jedná se o evropskou zemi s levnější pracovní silou. Pro plynulý rozjezd výrobního procesu byla nutná podpora značného množství specialistů a manažerů přímo v nové pobočce v zahraničí.

Tabulka č. 5 – Rozdělení zaměstnanců v letech 2008 – 2019

| | Direct | Indirect | OVR |
|-------------|--------|----------|-----|
| 2008 | 1561 | 399 | 104 |
| 2009 | 1105 | 236 | 92 |
| 2010 | 942 | 283 | 88 |
| 2011 | 976 | 286 | 93 |
| 2012 | 895 | 249 | 103 |
| 2013 | 808 | 239 | 101 |
| 2014 | 799 | 259 | 116 |
| 2015 | 695 | 275 | 139 |
| 2016 | 648 | 329 | 156 |
| 2017 | 594 | 323 | 164 |
| 2018 | 471 | 338 | 169 |
| 2019 | 341 | 295 | 154 |

Zdroj – interní materiály společnosti, vlastní zpracování

Z další tabulky (tab. č. 6) vyplývá, že se neustále zvyšuje průměrný věk zaměstnanců. Za posledních 10 let se zvýšil průměrný věk pracovníků o více než 3,5 roku. Vyšší nárůst věku u žen je spojený se zaváděním automatizace, kdy stávající zaměstnankyně zůstávají v pracovním poměru, ale není potřeba přijímat nové, zejména výrobní, pracovnice. V průběhu několika posledních let se do pracovního poměru více nabírali juniorští kolegové na pozice seřizovačů, konstruktérů nebo techniků, kteří právě ukončili své vzdělání na odborných učilištích, středních nebo vysokých školách.

Tabulka č. 6 – Průměrný věk zaměstnanců v letech 2008 - 2019

| | Průměrný věk zaměstnanců | Průměrný věk Ženy | Průměrný věk muži |
|-------------|--------------------------|-------------------|-------------------|
| 2008 | 37,78 | 38,77 | 35,81 |
| 2009 | 37,85 | 38,99 | 35,93 |
| 2010 | 38,54 | 39,77 | 36,53 |
| 2011 | 38,74 | 40,14 | 36,55 |
| 2012 | 39,54 | 41,27 | 37,03 |
| 2013 | 40,05 | 41,86 | 37,57 |
| 2014 | 40,03 | 42,16 | 37,35 |
| 2015 | 40,41 | 43,1 | 37,39 |
| 2016 | 40,29 | 42,99 | 37,55 |
| 2017 | 41,08 | 44,05 | 38,25 |
| 2018 | 41,27 | 44,29 | 38,76 |
| 2019 | 42,15 | 45,49 | 39,61 |

Zdroj – interní materiály společnosti, vlastní zpracování

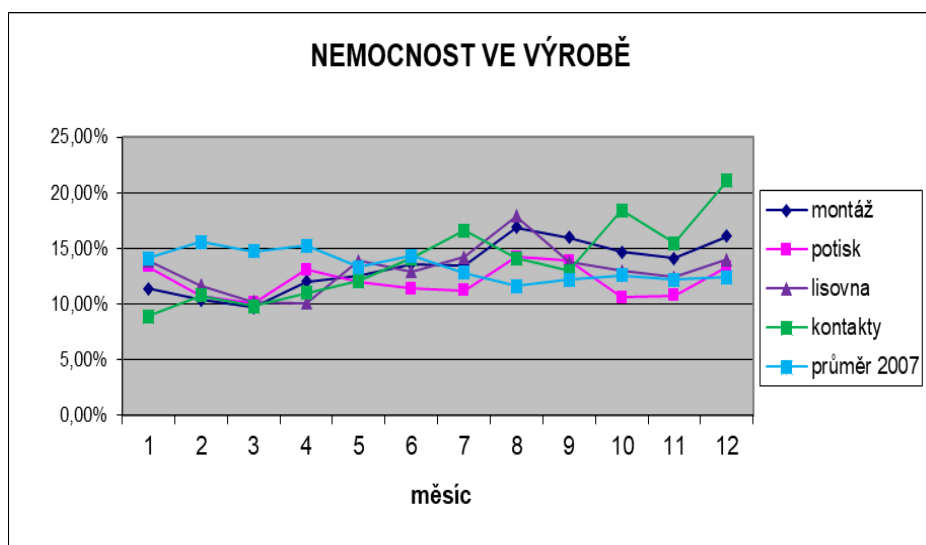
4.2 Údaje o nemocnosti ve firmě

Tato kapitola se zaměřuje na analýzu nemocnosti ve společnosti ve sledovaném období 2008 – 2019.

Nemocnost zaměstnanců v roce 2008

V roce 2008 ve společnosti pracovalo v průměru 2 064 zaměstnanců, z čehož bylo 1 213 montážních dělníků, tj. téměř 60 % všech zaměstnanců. Nemocnost operátorů firmy na jednotlivých výrobních střediscích činila v průměru 13,1 %.

Graf č. 7 – Nemocnost výrobních pracovníků v roce 2008



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Od 1. 1. do 29. 6. 2008 existovala karenční doba během prvních tří dní nemoci, tzn. nemocným zaměstnavatelé ani příslušné OSSZ nevyplácely náhradu mzdy za tuto dobu. Ústavní soud zrušil karenční dobu od 30. 6. 2008, takže v období od 30. 6. do 31. 8. zaměstnancům zaměstnavatel vyplácel náhradu mzdy ve výši 60 % DVZ i za první tři dny DPN. V období od 1. 9. 2008 do konce roku bylo vypláceno nemocenské od prvního dne ve výši 25 % denního vyměrovacího základu.

Nemocnost zaměstnanců v roce 2009

V roce 2009 poklesl celkový počet pracovníků z lednových 1 653 kmenových zaměstnanců na 1 283 pracujících ve společnosti v prosinci téhož roku.

Od počátku roku 2009 došlo k výrazným změnám ve vyplácení nemocenských dávek. Za nemoci, které vznikly v roce 2008, vyplácel nemocenské dávky i nadále zaměstnavatel. Stejně to bylo s peněžitou pomocí v mateřství. Došlo pouze k přepočtu jejich výše podle nových redukčních hranic, platných pro rok 2009. Od 1. 1. 2009 vyplácel zaměstnavatel náhradu mzdy za prvních 14 dní nemoci spolu s výplatou. První tři dny nemoci platila karenční doba, což znamená, že zaměstnanci nedostali za tyto dny náhradu mzdy.

Za rok 2009 bylo ve firmě evidováno celkem 829 dočasných pracovních neschopností, 233 případů OČR, 42 ostatních úrazů, 12 pracovních úrazů a 74 zaměstnankyň čerpalo peněžitou pomoc v mateřství. Celková nemocnost ve firmě činila 6,62 %. Průměrná nemocnost operátorů za celý rok byla 9,5 %, což je o 4,6 % méně než v roce 2008. Počet nemocných pracovníků v roce 2009 byl 771, jelikož někteří zaměstnanci onemocněli vícekrát.

Tabulka č. 7 – Nemocnost ve firmě v roce 2009

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| PPM | 74 | 14 461 | 10 077 | 975 120 |
| OČR | 233 | 1 978 | 1 444 | 0 |
| Ostatní úraz | 42 | 2 206 | 1 534 | 189 940 |
| Pracovní úraz | 12 | 989 | 670 | 257 559 |
| DPN | 829 | 55 602 | 38 767 | 7 474 543 |
| Celkem | 1 190 | 75 236 | 52 492 | 8 897 162 |

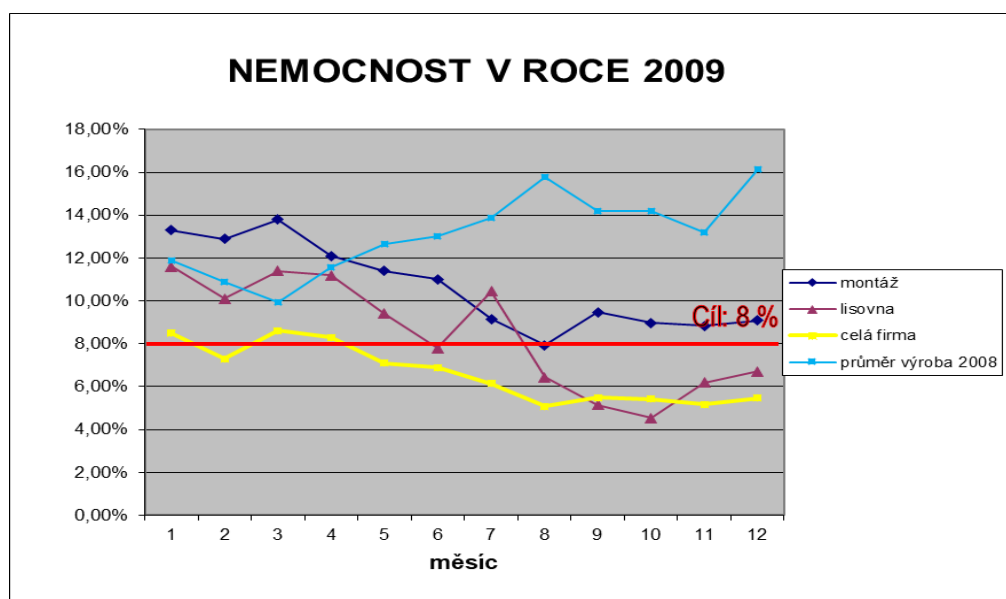
Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocní zaměstnanci během DPN a nemocí spojených s pracovními a nepracovními úrazy zameškali 58 797 kalendářních dní, z čehož bylo 40 971 pracovních dní. Většina směnových kolegů pracovala v režimu 11hodiných směn, tj. 2 dny ranní směna, 2 dny noční směna a 4 dny volno. Pouze malá část směnujících pracovníků pracovala 7,5 hodiny denně v režimu ranních a odpoledních, případně i nočních směn od pondělí do pátku. Na náhradách mzdy za nemoc a nemocenských dávkách bylo v roce 2009 celkem vyplaceno 7 922 042 Kč, včetně peněžité pomoci v mateřství činila tato částka 8 897 162 Kč. Od 1. 1. 2009 vyplácel zaměstnavatel náhrady mzdy za nové nemoci za prvních 14 kalendářních dní. Náhrada mzdy náležela za pracovní dny od 4. pracovního dne (karenční doba), pouze v případě karantény od prvního pracovního dne. Náhrady mzdy za nemoci vzniklé v roce 2008 nebo dříve proplácel i nadále zaměstnatel společně s výplatou. Z tohoto důvodu se snížila sazba pojistného na nemocenské pojištění z 3,3 % na 2,3 % z vyměřovacího základu. V roce 2009 se zaměstnavatelům refundovala polovina z náhrady mzdy vyplácené za 14 dní nemoci formou odpočtu od odváděného pojistného.

Firma v tomto roce ještě vyplácela peněžitou pomoc v mateřství matkám, které nastoupily na mateřskou dovolenou nejpozději dne 31. 12. 2008. Z tohoto titulu bylo vyplaceno celkem 975 120 Kč. Průměrná náhrada mzdy za nemoc na jednoho zaměstnance činila 7 477 Kč, průměrná délka nemoci na jednoho zaměstnance byla 63 kalendářních dní, z čehož bylo 44 pracovních.

Pracovníci, kteří ošetřovali členy své rodiny, zameškali 1 978 kalendářních dní, z čehož bylo 1 444 pracovních dní. OČR se vyskytlo v roce 2009 celkem ve 233 případech. Náhrady mzdy v době OČR vyplácela příslušná OSSZ.

Graf č. 8 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2009



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2010

V roce 2010 firma zaměstnávala 1 313 zaměstnanců. Evidováno bylo 548 případů DPN, 7 pracovních úrazů a 29 ostatních úrazů zaměstnanců. Celkem bylo zameškáno 33 175 kalendářních dní v souvislosti se všemi DPN, z čehož bylo 22 494 pracovních dní. 93 pracovníků ošetřovalo členy rodiny po dobu 729 kalendářních dní, respektive 509 pracovních dní. Jedna těhotná pracovnice žádala o VPTM. Peněžitou pomoc v mateřství čerpalo v roce 2010 celkem 56 pracovnic. Průměrná nemocnost v celé firmě poklesla na 4,8 %. Pokles o více než 2 % oproti roku 2009 byl způsoben především zavedením karenční doby a snížením počtu zaměstnanců firmy. Zaměstnavatel za celý rok vyplatil na náhradách mzdy během nemoci částku 2 004 042 Kč. Průměrná náhrada mzdy za jeden případ DPN činila 3 431 Kč.

Tabulka č. 8 – Nemocnost ve firmě v roce 2010

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| PPM | 56 | 10 892 | 7 564 | 0 |
| VPTM | 1 | 42 | 30 | 0 |
| OČR | 93 | 729 | 509 | 0 |
| Ostatní úraz | 29 | 1 435 | 987 | 95 711 |
| Pracovní úraz | 7 | 601 | 400 | 24 921 |
| DPN | 548 | 31 139 | 21 107 | 1 883 410 |
| Celkem | 734 | 44 838 | 30 597 | 2 004 042 |

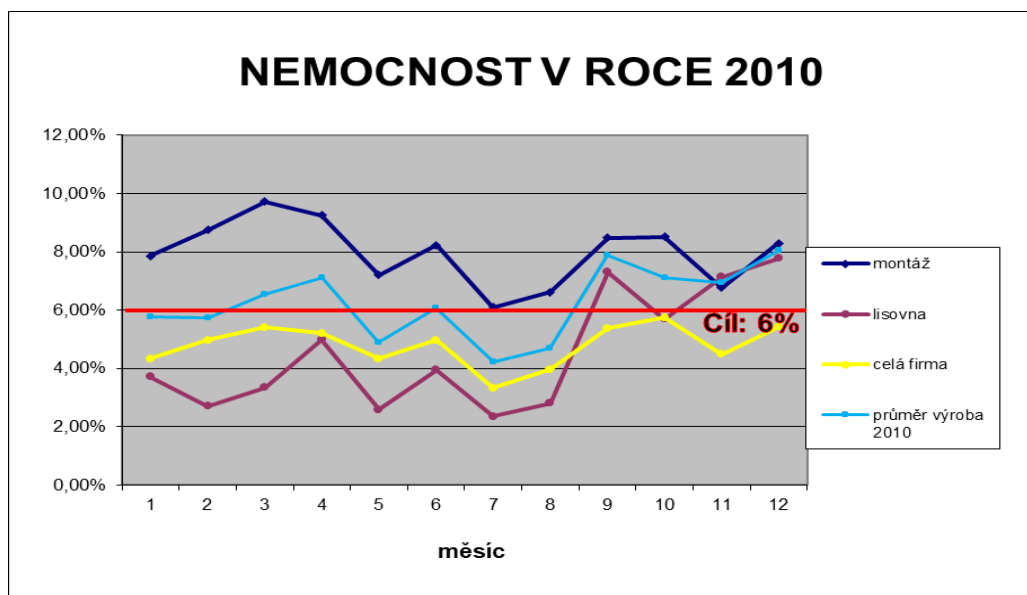
Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Zaměstnavatelům se v roce 2010 refundovala formou odpočtu od odváděného pojistného polovina z náhrady mzdy, kterou zaměstnavatel vyplatil za prvních 14 dní trvání pracovní neschopnosti svých zaměstnanců. Sazba pojistného na nemocenské pojištění se opět snížila z 2,3 % na 1,4 %.

V tomto roce byla zavedena v období od 1. 1. do 31. 5. třídenní karenční doba u OČR, což vedlo ke snížení počtu těchto dávek. K 1. 6. 2010 nabyl účinnosti zákon č. 166/2010 Sb., čímž byla karenční doba u OČR opět zrušena.

Jak je patrné z grafu č. 9, nemocnost ve firmě poklesla oproti roku 2009 a po celý rok byla nižší než celofiremní cíl 6 %. Nemocnost výrobních pracovníků na montáži se během roku pohybovala mezi 6 až 10 %. Naopak nemocnost pracovníků lisovny byla po většinu roku nižší než celofiremní průměr. Vyšší nemocnost byla způsobena především dlouhodobějšími nemocemi nebo nemocemi zaměstnanců ve výpovědní době, jelikož se společnost k 1. 1. 2009 rozdělila na dvě firmy. Některým pracovníkům, z důvodu poklesu zakázek důsledkem ekonomické krize, byl zaměstnavatel nucen ukončit pracovní poměr.

Graf č. 9 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2010



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2011

V roce 2011 firma zaměstnávala 1 335 pracovníků, což představuje mírný nárůst zaměstnanců oproti roku 2010. Do mzdového systému bylo zadáno 574 dočasných pracovních neschopností, 11 pracovních úrazů a 31 ostatních úrazů zaměstnanců. Celkem bylo zameškáno 34 123 kalendářních dní v souvislosti s DPN, z čehož bylo 23 443 pracovních dní. Po dobu 839 kalendářních dní, respektive 609 pracovních dní, 111 pracovníků ošetřovalo své blízké. VPTM žádaly dvě těhotné pracovnice. Peněžitou pomoc v mateřství čerpalo v roce 2010 celkem 45 pracovnic. Průměrná nemocnost v celé firmě vzrostla na 5,41 %. Nárůst byl způsobený zčásti proplácením náhrady mzdy zaměstnavatelem během prvních 21 kalendářních dní nemoci. V tomto roce zaměstnavatelé platili u nemocí vzniklých v roce 2010 náhrady mzdy za prvních 14 kalendářních dní DPN, ale za nové nemoci vzniklé po 1. 1. 2011 již za 21 kalendářních dní. Zaměstnavatel za celý rok vyplatil na náhradách mzdy během nemoci částku 2 505 111 Kč, což je o půl milionu více než v předchozím roce. Průměrná náhrada za jednu DPN činila 4 364 Kč. Od roku 2011 si firmy již neodečítají polovinu zúčtované náhrady mzdy z odvodů na sociální pojištění.

Tabulka č. 9 – Nemocnost ve firmě v roce 2011

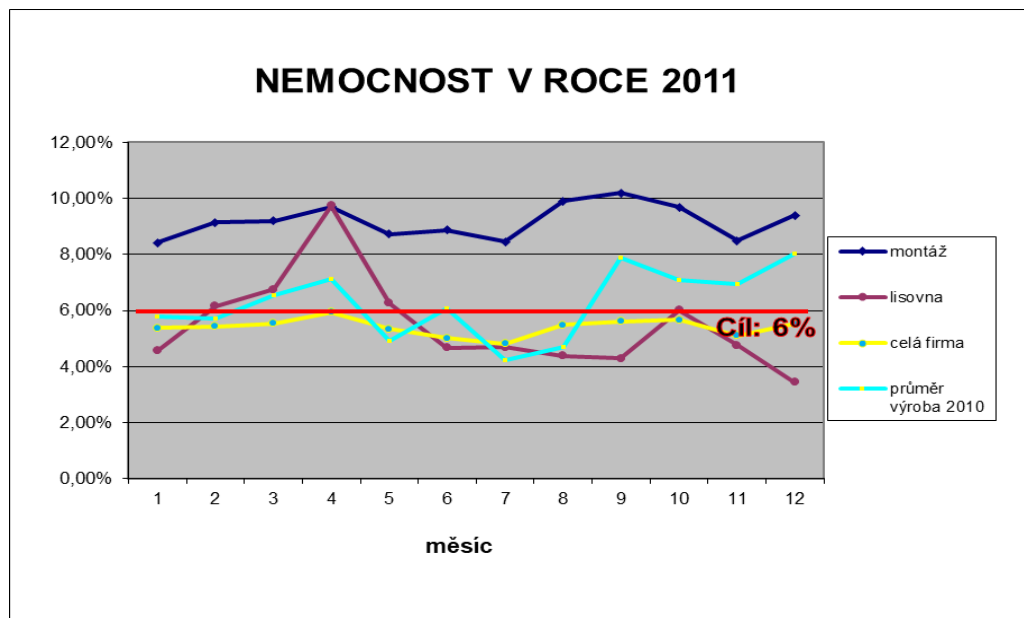
| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|--------------|----------------|
| PPM | 45 | 8 347 | 5 810 | 0 |
| VPTM | 2 | 98 | 70 | 0 |
| OČR | 111 | 839 | 609 | 0 |
| Ostatní úraz | 31 | 1 250 | 874 | 141 922 |
| Pracovní úraz | 11 | 810 | 506 | 57 035 |
| DPN | 574 | 32 063 | 22 063 | 2 306 154 |
| Celkem | 774 | 43 407 | 29 932 | 2 505 111 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Z grafu č. 10 je patrné, že nemocnost pracovníků na montážích se v roce 2011 pohybovala v rozmezí 8,4 – 10,2 %. Jejich průměrná nemocnost činila 9,17 %, což je o více jak 3 % nad celefiremním cílem. Zvýšení nemocnosti ve výrobě bylo způsobeno nástupem nových kolegů do pracovního poměru. U pracovníků lisovny byla průměrná

nemocnost 5,48 %, ale rozmezí v jednotlivých měsících se pohybovalo mezi 3,4 – 9,8 %. Dubnový skokový nárůst nemocnosti byl způsobený několika pracovními úrazy na lisovně. Nemocnost zaměstnanců celé firmy se pohybovala pod cílovou hranicí 6 %.

Graf č. 10 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2011



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2012

V roce 2012 se snížil počet DPN, ale vzrostl počet zameškaných kalendářních i pracovních dní o více jak 3 000. Zaměstnanci celkem předložili potvrzení o 538 DPN, 11 pracovních úrazech a 23 ostatních úrazech. Celkem 124 pracovníků čerpalo OČR. VPTM žádalo 5 těhotných zaměstnankyň a 51 žen nastoupilo na mateřskou dovolenou.

Tabulka č. 10 – Nemocnost ve firmě v roce 2012

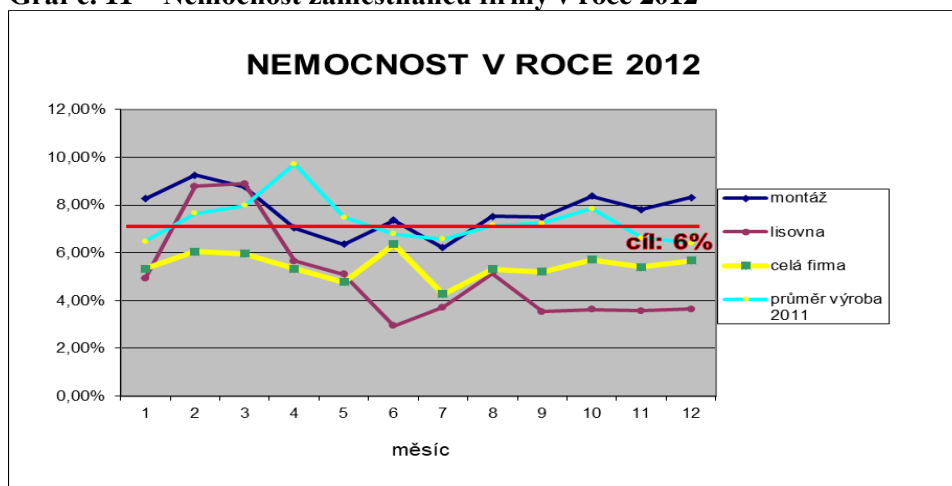
| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| PPM | 51 | 10 018 | 7 051 | 0 |
| VPTM | 5 | 193 | 136 | 0 |
| OČR | 124 | 1 001 | 705 | 0 |
| Ostatní úraz | 23 | 1 014 | 711 | 100 787 |
| Pracovní úraz | 11 | 1 205 | 764 | 71 610 |
| DPN | 538 | 35 308 | 24 277 | 2 493 822 |
| Celkem | 752 | 48 739 | 33 644 | 2 666 219 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost pracovníků montáží byla po celý rok nad 6 %. Naopak nemocnost pracovníků lisovny byla vyšší pouze v únoru a březnu, tedy v období chřipek a jarních prázdnin. Celofiremní nemocnost se pohybovala mezi 4,3 – 6,4 %.

Také v roce 2012 zaměstnavatel proplácel náhradu mzdy za prvních 21 kalendářních dní nemoci. Celkem bylo vyplaceno 2 666 219 Kč, tj. o 161 108 Kč více než v předchozím roce. Průměrná náhrada za jednu DPN činila 4 661 Kč.

Graf č. 11 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2012



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2013

V roce 2013 poklesl počet DPN, bylo evidováno 512 nemocí, 9 pracovních úrazů a 21 ostatních úrazů. Naopak se zvýšil počet OČR na 204. VPTM žádaly dvě těhotné pracovnice a 43 zaměstnankyň nastoupilo na mateřskou dovolenou. I v tomto roce zaměstnavatel proplácel náhrady mzdy za prvních 21 kalendářních dní bez jakékoli kompenzace z odvodů na sociální pojištění. Z důvodu nemocí a OČR bylo zameškáno 35 761 kalendářních dní, z toho 23 715 pracovních dní. Na náhradách za nemoc bylo zaměstnancům vyplaceno 2 394 979 Kč. Průměrná náhrada za jednu DPN činila 4 501 Kč.

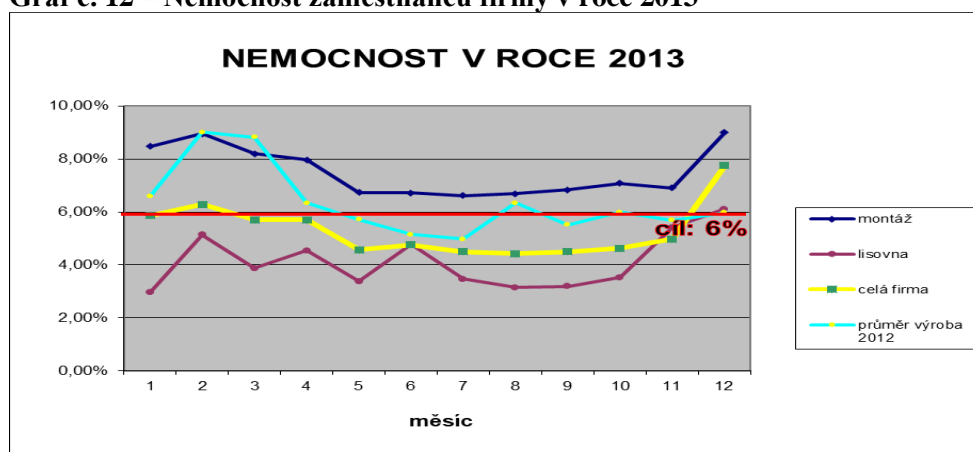
Tabulka č. 11 – Nemocnost ve firmě v roce 2013

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| PPM | 43 | 8 491 | 6 022 | 0 |
| VPTM | 2 | 30 | 22 | 0 |
| OČR | 204 | 1 625 | 1 098 | 0 |
| Ostatní úraz | 21 | 1 583 | 1 073 | 109 964 |
| Pracovní úraz | 9 | 984 | 663 | 64 977 |
| DPN | 512 | 31 569 | 20 881 | 2 220 038 |
| Celkem | 791 | 44 282 | 29 759 | 2 394 979 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

V roce 2013 byla nejnižší nemocnost pracovníků lisovny, po celý rok se pohybovala hodnota nemocnosti pod 6 %. Naopak nemocnost pracovníků na montáži se celoročně pohybovala mezi 6,6 – 9 %. Nemocnost pracovníků celé firmy byla nejvyšší v prosinci a vyšší na začátku roku v době chřipkové epidemie.

Graf č. 12 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2013



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2014

V roce 2014 firma zaměstnávala v průměru 1 174 zaměstnanců, z toho 655 žen a 519 mužů. Počet zaměstnaných žen mírně poklesl, naopak počet mužů mírně vzrostl.

Od 1. 1. 2014 zaměstnavatel vyplácí náhrady mzdy v době nemoci opět pouze po dobu prvních 14 dní trvání DPN. V tomto roce mírně vzrostl počet zaměstnanců společnosti, většinou mužů. Počet výskytů DPN i OČR klesl o více jak 130. Za rok 2014 zaměstnanci předložili doklady k 449 nemocem, pracovním a nepracovním úrazům, OČR

uplatnili 161 krát, dvě těhotné pracovnice žádaly VPTM a 43 zaměstnankyň nastoupilo na mateřskou dovolenou. Zaměstnanci byli nepřítomni z těchto důvodů téměř 33 000 kalendářních dní, z čehož bylo 19 742 pracovních dní. Na náhradách mzdy bylo vyplaceno celkem 1 528 415 Kč. Za jeden případ DPN bylo průměrně vyplaceno 3 404 Kč.

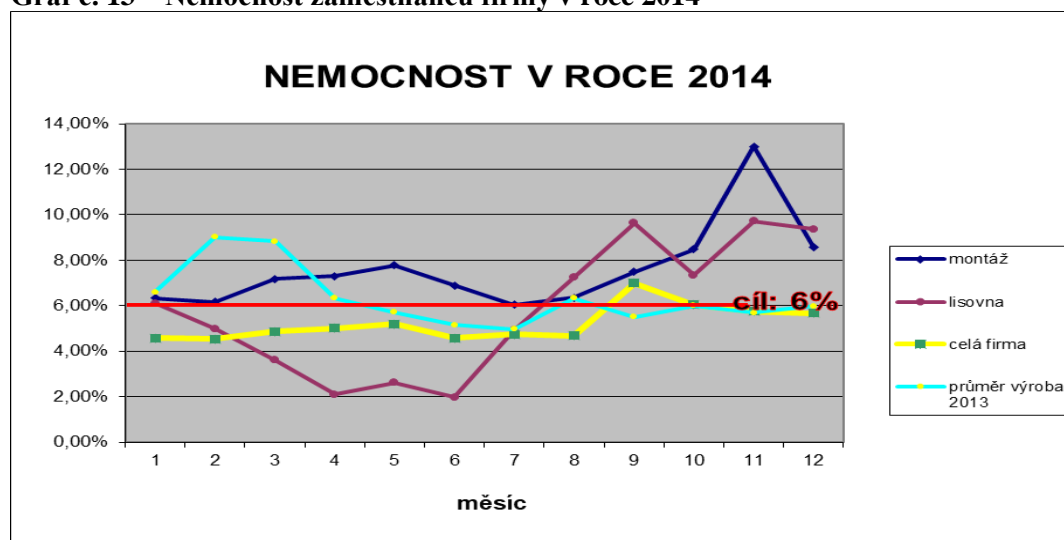
Tabulka č. 12 – Nemocnost ve firmě v roce 2014

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| PPM | 43 | 8 491 | 5 836 | 0 |
| VPTM | 2 | 215 | 155 | 0 |
| OČR | 161 | 1 293 | 828 | 0 |
| Ostatní úraz | 22 | 1 914 | 1 182 | 84 506 |
| Pracovní úraz | 4 | 741 | 503 | 17 102 |
| DPN | 423 | 29 008 | 17 229 | 1 426 807 |
| Celkem | 655 | 41 662 | 25 733 | 1 528 415 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

V první polovině roku 2014 byla celková nemocnost ve společnosti kolem 5 %. Nejvyšší nemocnost zaměstnanců byla v září, tj. téměř 7 % všech pracovníků. Pracovníci montáží vykazovali po celý rok nemocnost nad 6 % a v listopadu se vyšplhala dokonce nad 13 %. Nemocnost pracovníků lisovny v první polovině roku 2014 byla od 2 do 6,1 %, ale v druhé polovině roku se výrazně zvýšila a v září, listopadu a prosinci dosahovala těsně pod hranici 10 %.

Graf č. 13 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2014



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2015

V roce 2015 pracovalo ve společnosti 1 109 zaměstnanců, z toho 585 žen a 524 mužů. V tomto roce byli zaměstnanci nemocní v souvislosti s 541 DPN, tedy téměř o sto DPN více než v roce 2014. O své blízké se staralo 177 pracovníků. Na mateřskou dovolenou nastoupilo 36 žen. VPTM v tomto roce neuplatnila žádná těhotná zaměstnankyně. Celkem bylo zameškáno 33 254 kalendářních dní, z čehož bylo 18 709 pracovních dní. Firma vyplatila 1 673 063 Kč jako náhrady mzdy za nemoc, což odpovídá průměrné částce 3 092 Kč za jednu DPN.

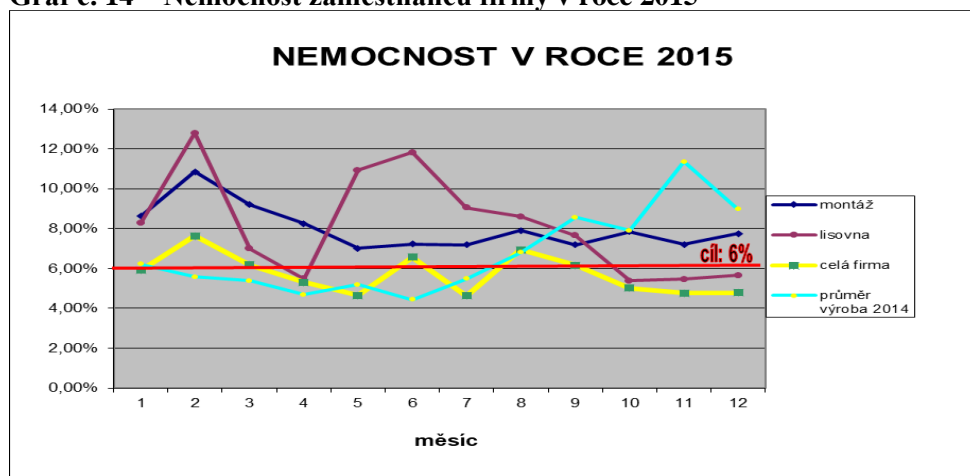
Tabulka č. 13 – Nemocnost ve firmě v roce 2015

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|--------------|----------------|
| PPM | 36 | 7 109 | 4 688 | 0 |
| VPTM | 0 | 0 | 0 | 0 |
| OČR | 177 | 1 370 | 870 | 0 |
| Ostatní úraz | 17 | 1 169 | 705 | 52 323 |
| Pracovní úraz | 2 | 63 | 42 | 6 268 |
| DPN | 522 | 30 652 | 17 092 | 1 614 472 |
| Celkem | 754 | 40 363 | 23 397 | 1 673 063 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

V roce 2015 vzrostla nemocnost v celé firmě oproti roku 2014. Nemocnost pracovníků na lisovně byla nejvyšší v únoru (12,8 %), ale i v ostatních měsících se většinou pohybovala nad 6 %. Nemocnost pracovníků montáží byla nejvyšší také v únoru (10,9 %). Nemocnost v celé firmě byla během poloviny roku nad celofiremním cílem 6 %.

Graf č. 14 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2015



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2016

V roce 2016 počet zaměstnanců opět mírně stoupl. Firma zaměstnávala 570 žen a 563 mužů, celkem 1 133 zaměstnanců. Poměr žen a mužů ve firmě se téměř vyrovnal. Naopak počet nemocí mírně poklesl. V tomto roce bylo evidováno celkem 509 nemocí, včetně pracovních i nepracovních úrazů. Celkem 149 zaměstnanců uplatnilo OČR a 29 žen nastoupilo na mateřskou dovolenou. V souvislosti s nemocemi a OČR byla nepřítomnost zaměstnanců po dobu 30 221 kalendářních dní, tj. 16 648 pracovních dní. Na náhradách mzdy za nemoc bylo za celý rok vyplaceno 1 519 793 Kč, což představuje průměrnou částku 2 985 korun za jednu nemoc.

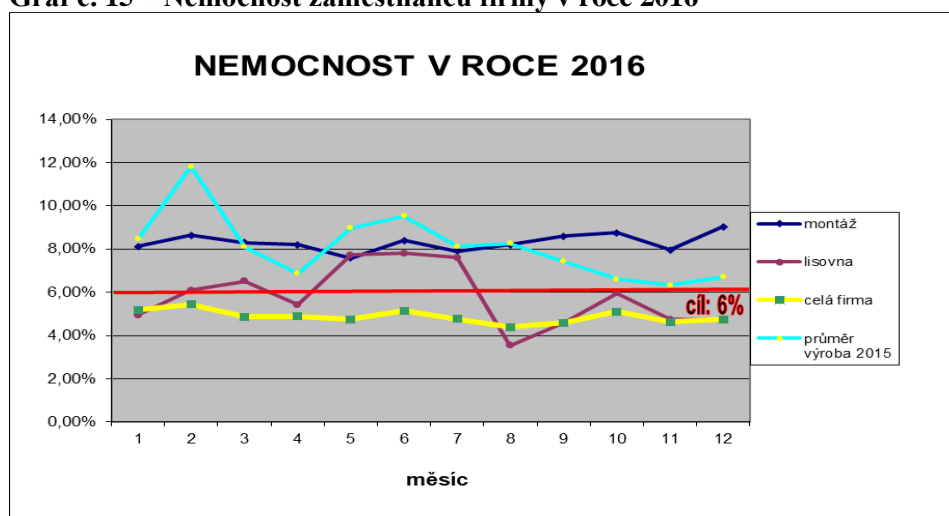
Tabulka č. 14 – Nemocnost ve firmě v roce 2016

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|--------------|----------------|
| PPM | 29 | 5 674 | 3 987 | 0 |
| VPTM | 0 | 0 | 0 | 0 |
| OČR | 149 | 1 127 | 706 | 0 |
| Ostatní úraz | 23 | 1 529 | 853 | 82 740 |
| Pracovní úraz | 6 | 161 | 83 | 18 073 |
| DPN | 480 | 27 407 | 15 006 | 1 418 980 |
| Celkem | 687 | 35 898 | 20 635 | 1 519 793 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

V roce 2016 poklesla průměrná nemocnost všech zaměstnanců. Během roku se pohybovala mezi 4,4 – 5,5 %, tedy pod hranicí firemního cíle 6 %. Někteří administrativní pracovníci nebo specialisté mají možnost pracovat částečně nebo zcela z domova, takže v době nemoci neuplatňují DPN a podle dohody se svým vedoucím pracují z domova. Někteří zaměstnanci také v době nemoci čerpají dovolenou, většinou z finančních důvodů. Nemocnost pracovníků montáží byla po celý rok 2016 nejvyšší a pohybovala se okolo 8 %. Naopak nemocnost pracovníků lisovny byla vyšší pouze v květnu, červnu a červenci, jinak se pohybovala pod hranicí 6 %.

Graf č. 15 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2016



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2017

V roce 2017 poklesl počet zaměstnanců na 1 081, z toho bylo 527 žen a 554 mužů. Zaměstnanci předložili 464 dokladů DPN v souvislosti s nemocemi, pracovními a nepracovními úrazy. O své blízké se staralo 149 zaměstnanců. Na mateřskou dovolenou nastoupilo 26 zaměstnankyň. V souvislosti s nemocemi bylo zameškáno 25 373 kalendářních dní, z čehož bylo 13 587 pracovních dní. Suma 1 501 407 Kč byla vyplacena jako náhrady mzdy za nemoc, což představuje průměrnou částku 3 235 Kč na jednu DPN.

Tabulka č. 15 – Nemocnost ve firmě v roce 2017

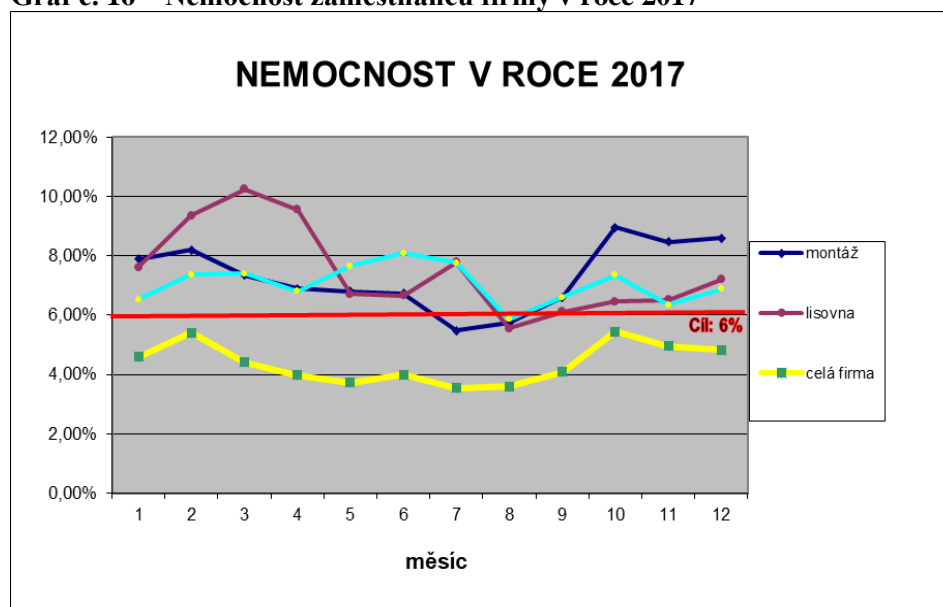
| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| PPM | 26 | 5 096 | 3 597 | 0 |
| VPTM | 0 | 0 | 0 | 0 |
| OČR | 149 | 1 079 | 667 | 0 |
| Ostatní úraz | 13 | 1 218 | 677 | 53 969 |
| Pracovní úraz | 5 | 151 | 73 | 19 570 |
| DPN | 446 | 22 925 | 12 170 | 1 427 868 |
| Celkem | 639 | 30 469 | 17 184 | 1 501 407 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost v roce 2017 se zvýšila nejvíce u pracovníků lisovny. Na začátku roku byla vyšší než 10 %. Vysoká nemocnost byla způsobena poklesem počtu pracovníků lisovny a několika pracovními i nepracovními úrazy, které většinou vyžadují delší čas na úplné uzdravení. Naopak pracovníci montáží byli více nemocní na konci roku. Celková

nemocnost všech zaměstnanců byla po větší část roku pod hranicí 5 % a ani v jediném měsíci roku nepřekročila hranici 6 %. Většina administrativních zaměstnanců má možnost některé činnosti vykonávat z domova, čehož využívají zejména v době nachlazení nebo krátkodobé nemoci.

Graf č. 16 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2017



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2018

V roce 2018 firma zaměstnávala již méně než tisíc zaměstnanců. Počet mužů ve firmě se mírně snížil na 534, počet žen poklesl rapidně na 444, celkem ve firmě pracovalo 978 zaměstnanců.

Od 1. 2. 2018 mají zaměstnanci možnost čerpat dávky otcovské poporodní péče. V roce 2018 ve společnosti tuto možnost využilo 14 pracovníků, kteří se po dobu 98 kalendářních dní (70 pracovních dní) starali o své nově narozené děti. Na mateřskou dovolenou nastoupilo 13 pracovníků, což je o polovinu méně než v roce 2017. Celkem 118 zaměstnanců se staralo o své nemocné příbuzné v rámci OČR po dobu 947 kalendářních dní (578 pracovních dní). Doklad o nemoci, pracovním nebo nepracovním úrazu, předložilo 455 pracovníků. Nemocní celkem zameškali 20 096 kalendářních dní (11 049 pracovních dní). I když byl evidován téměř stejný počet nemocí, v porovnání s rokem 2017 bylo zameškáno o více než 5 000 kalendářních dní

(2 500 pracovních dní). Toto bylo způsobeno ukončením pracovního poměru více pracovníků po dlouhodobých nemocích v roce 2017. V tomto roce žádný zaměstnanec nepředložil žádost o dávku dlouhodobého ošetrového ani žádná těhotná zaměstnankyně nežádala o VPTM. Společnost za rok 2018 vyplatila na náhradách mzdy za nemoc celkem 1 588 789 Kč, což je průměrně 3 491 Kč za jednu nemoc.

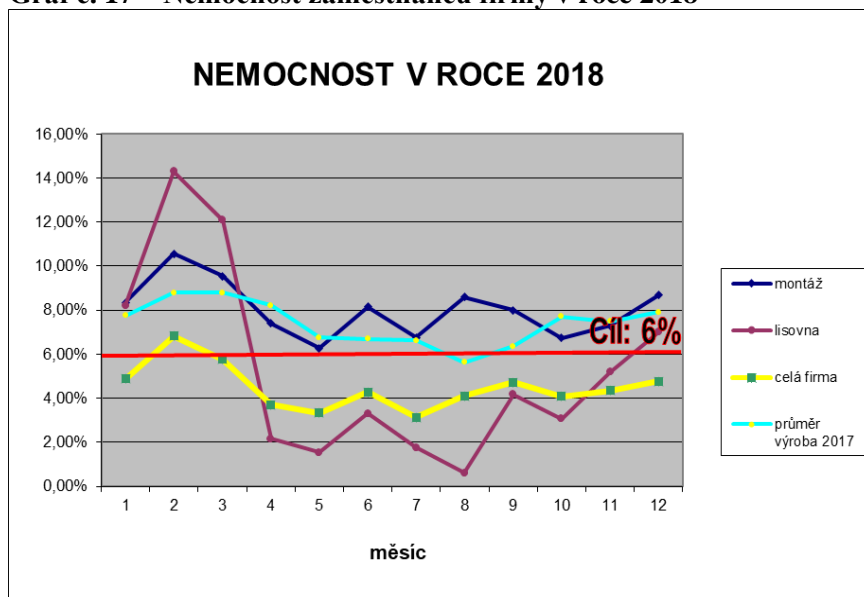
Tabulka č. 16 – Nemocnost ve firmě v roce 2018

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| Otcovská | 14 | 98 | 70 | 0 |
| PPM | 13 | 2 548 | 1 820 | 0 |
| VPTM | 0 | 0 | 0 | 0 |
| OČR | 118 | 947 | 578 | 0 |
| Ostatní úraz | 12 | 696 | 389 | 44 943 |
| Pracovní úraz | 3 | 137 | 63 | 10 870 |
| DPN | 440 | 19 263 | 10 597 | 1 532 976 |
| Celkem | 600 | 23 689 | 13 517 | 1 588 789 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Celofiremní nemocnost v roce 2018 překročila stanovený cíl 6 % pouze v měsíci únoru, kdy bylo nemocných zaměstnanců 6,8 %. Zvýšená nemocnost na začátku roku je způsobená především vlivem vyššího výskytu chřipkových a jiných respiračních onemocnění. Průměrná nemocnost za celý rok činila 4,5 %. Nemocnost pracovníků montáží se pohybovala v rozmezí od 6,3 % v měsíci květnu do 10,6 % v měsíci únoru. U pracovníků lisovny vykazovala nemocnost v jednotlivých měsících značné rozdíly. Na začátku roku bylo nemocných na lisovně nejvíce a nemocnost v únoru přesáhla hranici 14,3 %. Vysoká nemocnost na začátku roku je opět v období chřipkové epidemie a jarních prázdnin. Díky snižujícímu se počtu pracovníků lisovny znamená každá nemoc značné zvýšení nemocnosti. Naopak v srpnu bylo nejméně nemocných, pouze 0,6 %.

Graf č. 17 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2018



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Nemocnost zaměstnanců v roce 2019

V roce 2019 ve společnosti pracovalo v průměru 790 zaměstnanců. Počet žen ve firmě klesl na 342, počet mužů se snížil na 448. Za celý rok zaměstnanci předložili doklady DPN ve 423 případech nemoci, 11 případech nepracovních úrazů a 5 případech pracovních úrazů. O své nemocné příbuzné se zaměstnanci starali ve 136 případech, z čehož jeden zaměstnanec žádal o dlouhodobé ošetřovné. VPTM uplatnila jedna těhotná zaměstnankyně, 28 zaměstnanců (27 žen a 1 muž) nastoupilo na mateřskou dovolenou a 19 mužů čerpalo dávky otcovské poporodní péče. Pro znázornění efektu, který plyne ze zrušení karenční doby, je nemocnost v roce 2019 rozdělena na dvě části.

Tabulka č. 17 – Nemocnost ve firmě - 1-6/2019

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|--------------|----------------|
| Otcovská | 10 | 70 | 49 | 0 |
| PPM | 13 | 841 | 591 | 0 |
| VPTM | 1 | 13 | 9 | 0 |
| OČR | 74 | 621 | 449 | 0 |
| Ostatní úraz | 7 | 200 | 143 | 18 985 |
| Pracovní úraz | 4 | 226 | 159 | 13 158 |
| DPN | 222 | 7 528 | 5 212 | 750 005 |
| Celkem | 331 | 9 499 | 6 612 | 782 148 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Tabulka č. 18 – Nemocnost ve firmě 7-12/2019

| Důvod nepřítomnosti | Počet výskytů | Kalendářní dny | Pracovní dny | Vyplaceno (Kč) |
|---------------------|---------------|----------------|--------------|----------------|
| Otcovská | 9 | 63 | 43 | 0 |
| PPM | 15 | 1 689 | 1 195 | 0 |
| VPTM | 0 | 0 | 0 | 0 |
| OČR | 62 | 410 | 306 | 0 |
| Ostatní úraz | 4 | 65 | 48 | 28 244 |
| Pracovní úraz | 1 | 127 | 91 | 6 541 |
| DPN | 201 | 6 453 | 4 480 | 997 156 |
| Celkem | 292 | 8 807 | 6 163 | 1 031 941 |

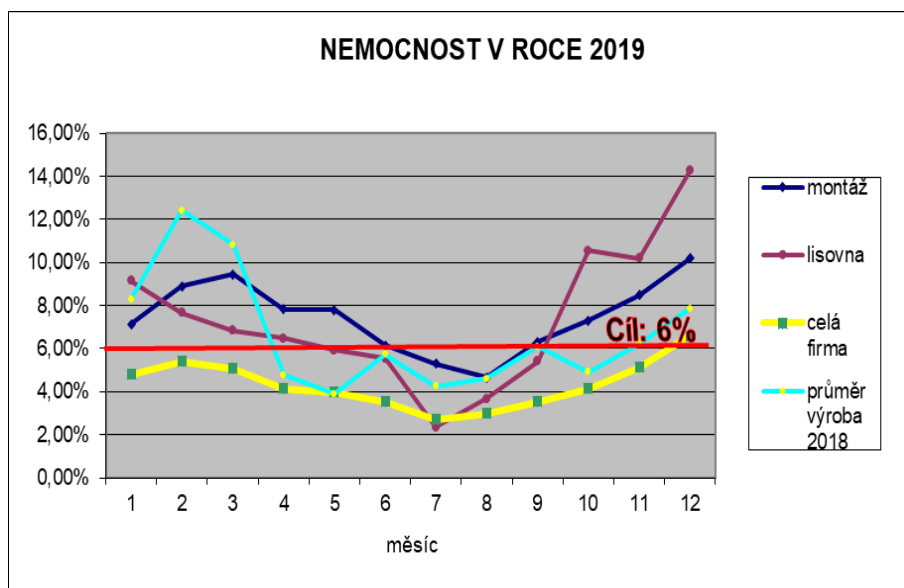
Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Z tabulek č. 17 a 18 je patrný nárůst výše vyplacených náhrad mzdy za nemoc vzhledem ke zrušení karenční doby u DPN vzniklých po 1. 7. 2019. Za první pololetí roku bylo evidováno 233 případů DPN, pracovních i nepracovních úrazů na dobu 7 954 kalendářních dní, respektive 5 514 pracovních dní. Zaměstnavatel vyplatil náhrady mzdy ve výši 782 148 Kč, což představuje průměrnou částku 3 357 Kč/DPN. V druhé polovině roku zaměstnanci předložily doklady o 206 případech DPN včetně úrazů a z těchto důvodů zameškali 6 645 kalendářních dní (4 619 pracovních dní). Za období šesti měsíců se vyšplhaly náhrady mzdy za nemoc přes 1 milion Kč. Průměrná náhrada mzdy za jeden případ DPN stoupla na částku 5 009 Kč, což je o 1 652 Kč více na jednu DPN než v prvním pololetí téhož roku.

Během celého roku zaměstnanci uplatnili 439 dokladů DPN. Na náhradách mzdy zaměstnavatel vyplatil 1 814 089 Kč, což představuje částku 4 132 Kč/DPN. Celková průměrná nemocnost ve firmě činila 4,33 %. Nejnižší nemocnost byla v červenci (2,7 %) a naopak v prosinci se vyšplhala až na 6,58 %. Průměrná nemocnost pracovníků montáží byla 7,46 %. V srpnu byli zaměstnanci výroby nejméně nemocní (4,66 %) a naopak v posledním měsíci roku se jejich nemocnost zvýšila na 10,18 %. Průměrná nemocnost pracovníků lisovny činila 7,34 %. Nejnižší nemocnost byla v červenci (pouze 2,36 %). Opět nejvyšší nemocnost na lisovně byla v prosinci (14,26 %) stejně jako ve výrobě i celé firmě.

Vzhledem ke zrušené karenční době zaměstnanci uplatňují DPN ve více případech i na kratší nemoci než dříve. Toto je patrné nejen ve sledované společnosti, ale v ČR všeobecně.

Graf č. 18 – Nemocnost zaměstnanců firmy v roce 2019



Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

5 Výsledky a diskuse

5.1 Náhrady mzdy v době nemoci

V roce 2009 si velké firmy, které vyplácely dávky za nemoci z roku 2008, odečetly tyto vyplacené nemocenské dávky z odvodů na sociální pojištění. Z tabulky č. 19 je patrné, že v únoru 2009 byly vyplaceny dávky za nemoci z roku 2008 ve výši 892 516 Kč a celá tato částka byla z odvodů na sociální pojištění odečtena. Dále si zaměstnavatelé mohli odečíst polovinu zúčtovaných náhrad mezd za nemoci z roku 2009 z odvodů na sociální pojištění. Za měsíc únor si společnost odečetla částku 105 982 Kč. Na sociální pojištění bylo v únoru 2009 odvedeno 11 264 852 Kč z vyměřovacího základu 38 929 002 Kč.

V roce 2010 si zaměstnavatelé také mohli odečíst polovinu zúčtovaných náhrad mezd za nemoci. Za měsíc únor byla odečtena částka 80 043 Kč a společnost odvedla na sociálním pojištění 11 374 410 Kč z vyměřovacího základu 36 050 239 Kč. Vyměřovací základ na sociální pojištění byl oproti předchozímu roku nižší o téměř tři miliony Kč, ale odvody vyšší o 109 558 Kč.

V letech 2011 – 2013 zaměstnavatelé vypláceli svým zaměstnancům náhrady mzdy v době nemoci po dobu prvních 21 kalendářních dní, ale již neměli možnost žádných odpočtů z odvodů na sociální pojištění. Vyplacené náhrady mzdy za nemoci během uvedeného období jsou proto vyšší než v ostatních letech. V únoru 2011 bylo vyplaceno na náhradách mzdy za nemoc 218 148 Kč, v únoru 2012 se jednalo o částku 235 139 Kč a v únoru 2013 o částku 228 964 Kč.

Tabulka č. 19 – Sociální pojištění a náhrady mzdy za nemoc - únor 2009 - 2019

| | Vyměřovací základ SP | Úhrn pojistného | Náhrady mzdy za DPN | 1/2 zúčtovaných náhrad mzdy | Vyplacené dávky | Odvod SP |
|--------|----------------------|-----------------|---------------------|-----------------------------|-----------------|------------|
| 2/2009 | 38 929 002 | 12 263 350 | 211 963 | -105 982 | -892 516 | 11 264 852 |
| 2/2010 | 36 050 239 | 11 454 453 | 160 085 | -80 043 | 0 | 11 374 410 |
| 2/2011 | 34 886 895 | 11 087 961 | 218 148 | 0 | 0 | 11 087 961 |
| 2/2012 | 35 601 563 | 11 215 101 | 235 139 | 0 | 0 | 11 215 101 |
| 2/2013 | 32 737 281 | 10 312 879 | 228 964 | 0 | 0 | 10 312 879 |
| 2/2014 | 32 165 154 | 10 104 731 | 98 810 | 0 | 0 | 10 104 731 |
| 2/2015 | 32 051 927 | 10 068 716 | 233 496 | 0 | 0 | 10 068 716 |
| 2/2016 | 33 619 576 | 10 590 639 | 149 924 | 0 | 0 | 10 590 639 |
| 2/2017 | 35 982 676 | 11 335 038 | 181 867 | 0 | 0 | 11 335 038 |
| 2/2018 | 35 982 676 | 11 333 899 | 268 911 | 0 | 0 | 11 333 899 |
| 2/2019 | 36 710 279 | 11 564 185 | 156 017 | 0 | 0 | 11 564 185 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

Od dubna 2013 do prosince 2015 měli zaměstnanci možnost zasílání části odvodů sociálního pojištění na své účty důchodového spoření do takzvaného II. důchodového pilíře. Této možnosti využilo pouze několik zaměstnanců.

V období let 2014 – 2018 vyplácel zaměstnavatel náhrady mzdy za nemoc opět za prvních 14 kalendářních dní DPN. Z tabulky je patrné, že v únoru 2014 byla vyplacena nejnižší náhrada mzdy za nemoc 98 810 Kč, neboť celofiremní nemocnost v tomto období nepřekročila 4,5 %. V letech 2015 a 2018 byla v únoru vysoká nemocnost z důvodu chřipkové epidemie a dalších respiračních onemocnění. V únoru 2015 celková nemocnost dosahovala téměř 8 %, u pracovníků montáží 10,9 % a na lisovně dokonce 12,8 %. Na náhradách mzdy bylo vyplaceno 233 496 korun. V únoru 2018 byla celková nemocnost zaměstnanců 6,8 %, pracovníků na montážích 10,6 % a na lisovně 14,3 %. Na náhradách mzdy bylo vyplaceno 268 911 korun.

Od 1. 7. 2019 je zrušena karenční doba a zaměstnavatelé vyplácejí náhrady mzdy od prvního dne nemoci. Již nyní je patrný mírný nárůst počtu nemocných. Pro většinu zaměstnanců je zrušení karenční doby prospěšné. V případě nemoci nemusí tito pracovníci čerpat dovolenou nebo chodit do práce nemocní, aby nepoklesly jejich peněžní příjmy. Najdou se však i zaměstnanci, kteří zneužívají systém nemocenských dávek, jsou nemocní kdykoli se jim nechce jít do práce. Zaměstnavatel nemá, i přes možnost kontroly dodržování léčebného režimu, téměř žádnou možnost tyto zaměstnance postihnout. Po zavedení eNeschopenky od 1. 1. 2020 by měl mít zaměstnavatel rychleji informace o vzniku i ukončení DPN svých zaměstnanců, tudíž i více času na provedení kontroly dodržování léčebného režimu. V případě porušení tohoto pravidla může být zaměstnanci odebrána část nebo celá náhrada mzdy za nemoc. V případě zvlášť hrubého porušení dodržování léčebného režimu může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr. Analyzovaná společnost provádí kontrolu léčebného režimu v době DPN svých zaměstnanců prostřednictvím specializované firmy. Pracovník personálního oddělení zašle požadované údaje (jméno a příjmení zaměstnance, číslo DPN, datum začátku DPN, adresu, na které se zaměstnanec léčí, případně dobu vycházek nebo návštěv u lékaře) nutné ke kontrole zaměstnance firmě, která provádí kontrolu. Na základě tohoto požadavku je kontrola dodržování léčebného režimu vykonána a zaměstnavateli je zaslán protokol o provedené kontrole. Pokud zaměstnanec není na adrese, uvedené na DPN, zastižen, je kontaktován zaměstnavatelem a jsou mu kráceny nebo nevyplaceny náhrady mzdy za nemoc.

Kontrolováni jsou především zaměstnanci, kteří jsou nemocní opakovaně nebo jejich vedoucí pracovníci mají informace o porušování léčebného režimu.

Tabulka č. 20 – Hrubé mzdy / Náhrady mzdy za nemoc 2009 – 2019

| | <i>Hrubá mzda</i> | <i>Počet zaměstnanců</i> | <i>% NM z HM</i> | <i>Vyplacené náhrady mzdy</i> | <i>Průměrná výše NM vyplacená na zaměstnance</i> | <i>Průměrná výše hrubé mzdy na zaměstnance/rok</i> |
|------|-------------------|--------------------------|------------------|-------------------------------|--|--|
| 2009 | 480 699 859 | 1 433 | 1,8509 | 8 897 162 | 6 209 | 335 450 |
| 2010 | 428 538 422 | 1 313 | 0,4676 | 2 004 042 | 1 526 | 326 381 |
| 2011 | 418 300 397 | 1 355 | 0,5989 | 2 505 111 | 1 849 | 308 709 |
| 2012 | 413 135 179 | 1 247 | 0,6454 | 2 666 219 | 2 138 | 331 303 |
| 2013 | 392 452 579 | 1 148 | 0,6103 | 2 394 979 | 2 086 | 341 858 |
| 2014 | 396 872 294 | 1 174 | 0,3851 | 1 528 414 | 1 302 | 338 051 |
| 2015 | 398 537 294 | 1 109 | 0,4198 | 1 673 063 | 1 509 | 359 366 |
| 2016 | 417 766 295 | 1 133 | 0,3638 | 1 519 793 | 1 341 | 368 726 |
| 2017 | 446 228 622 | 1 081 | 0,3365 | 1 501 407 | 1 389 | 412 792 |
| 2018 | 545 665 607 | 978 | 0,2912 | 1 588 789 | 1 625 | 557 940 |
| 2019 | 442 542 811 | 790 | 0,4099 | 1 814 089 | 2 296 | 560 180 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování, 2020

Z tabulky č. 20 je patrné, že vyplacené náhrady mzdy za nemoc představují v uvedených letech pouze nepatrnou část mzdových nákladů firmy (v rozmezí 0,29 - 0,64 %). V roce 2008 bylo celkem vyplaceno na nemocenských dávkách a náhradách mzdy za nemoc téměř devět milionů korun, což představovalo 1,85 % mzdových nákladů. Velkou část této sumy si firma odečetla z odvodů na sociální pojištění, neboť se jednalo o nemocenské dávky a dávky PPM začínajících v roce 2008. V letech 2011 – 2013, kdy firma vyplácela náhrady mzdy za prvních 21 kalendářních dní DPN, tvořily náhrady mzdy za nemoc 0,60 – 0,65 % celkových ročních mzdových nákladů. Naopak nejmenší náhrady mzdy za nemoc (1 501 407 Kč) byly vyplaceny v roce 2017 a představovaly 0,34 % celkových ročních mzdových nákladů. V roce 2018 bylo na náhradách mzdy v době nemoci vyplaceno 1 588 789 Kč. Jelikož se zvýšily hrubé mzdy zaměstnanců, tvořila tato částka jen 0,29 % celkových mzdových nákladů.

5.1.1 Přímí výrobní pracovníci

V jednotlivých letech 2008 – 2019 vykazuje nemocnost ve společnosti určité rozdíly, které jsou způsobené několika faktory. Jedním z nich je celkový počet zaměstnanců, věková struktura, poměr zaměstnaných žen a mužů a také rozdělení zaměstnanců na přímé výrobní pracovníky, nepřímé výrobní pracovníky a administrativní pracovníky. Za uvedené období klesl počet zaměstnanců z 2 064 v roce 2008 na 790 pracovníků v roce 2019. Poměr zaměstnaných žen a mužů se také výrazně změnil. V roce 2008 firma zaměstnávala 1 403 žen (68 %) a 661 mužů (32 %), ale v roce 2019 poklesl počet zaměstnaných žen pouze na 342 (43 %) a počet zaměstnaných mužů na 448 (57%). Tento poměr je způsobený rozvojem a zaváděním robotizace a automatizace. Manuální výrobní linky jsou postupně nahrazovány roboty a automatickými linkami, které vyrábí výrobky s mnohem vyšší produktivitou.

Částečný pokles nemocnosti zaměstnanců je způsobený také snižováním počtu přímých výrobních pracovníků. V roce 2009 firma zaměstnávala 724 montážních dělníků. Jejich počet se postupně snížil až na 303 zaměstnaných v roce 2019. Pokles je způsobený nejen robotizací a automatizací, ale i přesunem části manuálních i automatizovaných výrobních linek do jiného východoevropského státu, z důvodu levnější pracovní síly. Od roku 2008 firma začala využívat ve větší míře agenturní pracovníky zejména z důvodu rychlejší reakce na změny plánu výroby. Pokud dochází k navýšení výrobních plánů nebo k výpadkům při dodání materiálu, firma má možnost operativně řešit změny požadavků výrobních pracovníků na dané směny. Firma platí za odpracovanou hodinu agenturních pracovníků předem smluvně stanovenou hodinovou sazbu, což je výhodné pro zpracování cenových i časových kalkulací jednotlivých komponentů i celých výrobků.

Z tabulky č. 21 je dále patrné, že průměrná mzda výrobního pracovníka od roku 2009 postupně vzrostla z částky 19 114 Kč na 22 519 Kč v roce 2019. V některých letech průměrná mzda pracovníků ve výrobě vykazuje růst a v některých naopak mírný pokles.

Tabulka č. 21 – Výrobní pracovníci v letech 2009 - 2019

| | Průměrný počet přímých výrobních pracovníků | Průměrná hrubá mzda výrobního pracovníka (Kč) | Průměrná hodinová mzda (fond 157,5 h / měsíc) | Redukovaná sazba pro výpočet náhrad mzdy za nemoc | Průměrná náhrada mzdy na nemoc za 14 KD = 75 hodin (3 dny karenční doba, náhrada 52,5 hodiny) |
|-----------|---|---|---|---|---|
| 2009 | 724 | 19 114 | 121,36 | 109,224 | 3 441 |
| 2010 | 682 | 19 944 | 126,63 | 113,967 | 3 590 |
| 2011 | 663 | 19 767 | 125,51 | 112,959 | 3 559 |
| 2012 | 694 | 19 657 | 124,81 | 112,329 | 3 539 |
| 2013 | 618 | 18 609 | 118,15 | 106,335 | 3 371 |
| 2014 | 595 | 19 248 | 122,21 | 109,989 | 3 465 |
| 2015 | 533 | 18 924 | 120,15 | 108,135 | 3 407 |
| 2016 | 454 | 20 466 | 129,94 | 116,946 | 3 684 |
| 2017 | 424 | 21 621 | 137,28 | 123,552 | 3 892 |
| 2018 | 390 | 21 108 | 134,02 | 120,618 | 3 800 |
| 1-6/2019 | 303 | 22 519 | 142,98 | 128,682 | 4 054 |
| 7-12/2019 | 303 | 22 519 | 142,98 | 128,682 | 5 791 |

Zdroj – interní materiály firmy, vlastní zpracování

V posledním sloupci výše uvedené tabulky jsou vypočtené náhrady mzdy za nemoc výrobního pracovníka z jejich průměrné mzdy, která by trvala 14 kalendářních dní (respektive 10 pracovních dní s denní pracovní dobou 7,5 hodiny). Zaměstnavatel vyplácel náhrady mzdy za nemoc až od 4. pracovního dne nemoci (první tři dny nemoci platila karenční doba). V roce 2019 je patrný rozdíl mezi nemocí v první polovině roku, kdy za dvoutýdenní nemoc byla vyplacena náhrada mzdy ve výši 4 054 Kč. Pokud by stejný zaměstnanec onemocněl ve druhé polovině roku, již by náhrada mzdy činila 5 791 Kč z důvodu zrušení karenční doby od 1. 7. 2019.

5.1.2 Zameškané dny z důvodu nemoci

Nemocnost ve společnosti se dlouhodobě pohybuje pod celofiremním cílem 6 %. U výrobních pracovníků je nemocnost mírně vyšší a to zejména z důvodu, že nemohou žádnou práci vykonávat z domova nebo si zameškané směny napracovat během jiných dní v týdnu nebo o víkendech. Někteří administrativní kolegové mohou zcela nebo zčásti pracovat na home office, což je výhodné zejména v době chřipkových epidemií. Pokud kolegové pracují z domova, musí mít práci tento benefit předem odsouhlasený svým

přímým nadřízeným, který následně zaznamená v docházkovém systému odpracované hodiny pro správné proplacení ve mzdách.

Z další tabulky (č. 22) je patrné, kolik dní bylo zaměstnanci zameškáno z důvodu DPN. Nejvyšší nemocnost 6,62 % byla v roce 2009, kdy bylo zameškáno celkově nejvíce kalendářních (58 971) i pracovních (40 971) dní nemoci. V roce 2014 připadalo na jednu DPN 70,52 zameškaných kalendářních dní, respektive 42,12 pracovních dní, i když bylo evidováno pouze 449 DPN. V tomto roce většina směnujících zaměstnanců pracovala v nepřetržitém režimu 11hodinových směn (2 ranní směny, 2 noční směny a 4 dny volno). Nejnižší nemocnost 4,38 % ve firmě byla v roce 2017, ale nejméně zameškaných dní bylo v roce 2018 celkem 20 096 kalendářních dní, tj. 44,17 KD na jednu DPN, respektive 11 049 pracovních dní, tj. 24,28 PD na jednu DPN. V současné době již většina směnujících zaměstnanců pracuje od pondělí do pátku v 7,5hodinových směnách v režimu NOR (noční / odpolední / ranní směny). V nepřetržitém provozu 11hodinových směn pracují pouze zaměstnanci lisovny, protože by bylo časově i finančně náročné nahřívání forem po víkendové pauze.

Tabulka č. 22 – Zameškané dny z důvodu nemoci 2009 - 2019

| | Počet zaměstnanců | Průměrná nemocnost zaměstnanců (%) | Průměrná nemocnost výrobních pracovníků (%) | Zameškané kalendářní dny z důvodu nemoci | Průměr KD na DPN | Zameškané pracovní dny z důvodu nemoci | Průměr PD na DPN | Počet DPN |
|-------------|-------------------|------------------------------------|---|--|------------------|--|------------------|-----------|
| 2009 | 1433 | 6,62 | 9,5 | 58 971 | 66,78 | 40 971 | 46,40 | 883 |
| 2010 | 1313 | 4,8 | 6,3 | 33 175 | 56,81 | 22 494 | 38,52 | 584 |
| 2011 | 1335 | 5,41 | 7,3 | 34 123 | 55,39 | 23 443 | 38,06 | 616 |
| 2012 | 1247 | 5,45 | 6,3 | 37 527 | 65,61 | 25 752 | 45,02 | 572 |
| 2013 | 1148 | 5,31 | 5,8 | 34 136 | 62,98 | 22 617 | 41,73 | 542 |
| 2014 | 1174 | 5,21 | 6,7 | 31 663 | 70,52 | 18 914 | 42,12 | 449 |
| 2015 | 1109 | 5,71 | 8,1 | 31 884 | 58,94 | 17 839 | 32,97 | 541 |
| 2016 | 1133 | 4,87 | 7,1 | 29 097 | 57,17 | 15 942 | 31,32 | 509 |
| 2017 | 1081 | 4,38 | 7,4 | 24 294 | 52,36 | 12 920 | 27,84 | 464 |
| 2018 | 978 | 4,5 | 6,7 | 20 096 | 44,17 | 11 049 | 24,28 | 455 |
| 2019 | 790 | 4,33 | 7,4 | 14 599 | 33,25 | 10 133 | 23,08 | 439 |

Zdroj: interní materiály firmy, vlastní zpracování

5.2 Průměrná náhrada za DPN

Z tabulky č. 23, která je níže uvedena, můžeme zjistit, jak vysoká byla průměrná náhrada mzdy za jednu nemoc v jednotlivých letech. Rok 2009 není možné porovnávat s žádným jiným, neboť firmy vyplácely nemocenské dávky a dávky PPM z nemocí vzniklých v roce 2008 a tyto částky si posléze odečetly z odvodů na sociální pojištění. Nejvyšší průměrné náhrady mzdy za DPN ve výši 4 661 Kč byly vypláceny v roce 2012, kdy zaměstnavatel platil náhrady mzdy za prvních 21 kalendářních dní nemoci. Průměrná náhrada mzdy za jednu DPN byla vyšší než čtyři tisíce ještě v letech 2011 a 2013, kdy se také vyplácela po dobu prvních 21 kalendářních dní nemoci. Nejnižší průměrné náhrady mzdy přepočítané na jednu DPN ve výši 2 986 Kč byly v roce 2016.

Tabulka č. 23 – Průměrná náhrada mzdy na DPN 2009 -2019

| | Počet zaměstnanců | Vyplaceno na náhradách mzdy za nemoc | Počet DPN | Počet nemocných | Průměrná náhrada mzdy na DPN | Odvedeno na OSSZ |
|-------------|-------------------|--------------------------------------|-----------|-----------------|------------------------------|------------------|
| 2009 | 1433 | 8 897 162 | 883 | 771 | 10 076 | 130 446 066 |
| 2010 | 1313 | 2 004 042 | 584 | 471 | 3 432 | 132 981 338 |
| 2011 | 1335 | 2 505 111 | 616 | 489 | 4 067 | 131 423 338 |
| 2012 | 1247 | 2 666 219 | 572 | 477 | 4 661 | 125 701 788 |
| 2013 | 1148 | 2 394 979 | 542 | 448 | 4 419 | 120 768 032 |
| 2014 | 1174 | 1 528 414 | 449 | 394 | 3 404 | 122 076 446 |
| 2015 | 1109 | 1 673 063 | 541 | 442 | 3 093 | 122 729 838 |
| 2016 | 1133 | 1 519 793 | 509 | 419 | 2 986 | 128 598 204 |
| 2017 | 1081 | 1 501 407 | 464 | 388 | 3 236 | 138 423 938 |
| 2018 | 978 | 1 588 789 | 455 | 398 | 3 492 | 138 489 074 |
| 2019 | 790 | 1 814 089 | 439 | 375 | 4 132 | 133 365 295 |

Zdroj: interní materiály firmy, vlastní zpracování

Růst náhrad mezd za nemoc je způsobený také růstem redukčních hranic průměrného hodinového výdělků pro výpočet hodinové sazby náhrady mzdy. Růst redukčních hranic je vidět v tabulce č. 24, která znázorňuje vývoj redukčních hranic pro výpočet náhrad mzdy za nemoc v období 2009 – 2019.

Tabulka č. 24 – Redukční hranice pro výpočet náhrad mzdy za nemoc 2009-2019

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Redukční hranice | 137,55 | 138,43 | 144,38 | 146,65 | 151,03 | 151,38 | 155,40 | 157,68 | 164,85 | 175,00 | 190,75 |
| 2. Redukční hranice | 206,15 | 207,55 | 216,48 | 219,98 | 226,63 | 227,15 | 232,93 | 236,43 | 247,10 | 262,33 | 286,13 |
| 3. Redukční hranice | 412,30 | 414,93 | 432,95 | 439,95 | 453,08 | 454,13 | 465,85 | 472,68 | 494,20 | 524,65 | 572,25 |

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Od 1. 7. 2019 je zrušená karenční doba. To znamená, že zaměstnavatel vyplácí náhrady mzdy za nemoc od prvního kalendářního dne nemoci. Pro příklad vypočteme náhradu mzdy kolegy s průměrným hodinových výdělkem 586,64 Kč.

| | |
|--|------------------|
| Průměrný hodinový výdělek | 586,64 Kč |
| 1. Redukční hranice (190,75 Kč) = 90 % | 171,675 Kč |
| 2. Redukční hranice (286,13 Kč) = 60 % z částky 95,38 Kč | 57,228 Kč |
| 3. Redukční hranice (572,25 Kč) = 30 % z částky 286,12 Kč | 85,836 Kč |
| 4. <u>Na výdělek nad hranici 572,25 Kč se již nepřihlíží</u> | <u>0 Kč</u> |
| Celkem zaokrouhleno | 314,74 Kč |

Z částky 314,74 Kč vypočteme 60 %, což představuje náhradu mzdy za jednu hodinu = **188,85 Kč**.

Nemoc v první polovině roku 2019

Pokud zaměstnanec předloží DPN na 14 kalendářních dní (tj. 10 pracovních dní) a jeho úvazek je 8 hodin/den, vyplatí zaměstnavatel náhradu mzdy za nemoc od 4. do 14. kalendářního dne tj. za 56 hodin.

Náhrady za DPN 56 hodin x 188,85 Kč = **10 575,6 Kč**

Nemoc ve druhé polovině roku 2019

Pokud zaměstnanec předloží DPN na 14 kalendářních dní (tj. 10 pracovních dní) a jeho úvazek je 8 hodin/den, vyplatí zaměstnavatel náhradu mzdy za nemoc od 1. do 14. kalendářního dne tj. za 80 hodin.

Náhrady za DPN 80 hodin x 188,85 Kč = **15 108,0 Kč**

Z výpočtů výše je patrné, že zaměstnavatelé nyní budou vyplácet vyšší náhrady mzdy za nemoc než doposud. Snížila se sazba pro odvody na sociální pojištění o 0,2 %, ale díky vyšší nemocnosti zaměstnanců tuto slevu zaměstnavatelé příliš nepocítí.

Doporučení pro snížení nemocnosti zaměstnanců může být zavedení sick days v rozmezí 3 – 5 pracovních dní v roce. Princip spočívá v tom, že když se zaměstnanec necítí zcela v pořádku, zůstane doma a informuje svého nadřízeného. Počínající chorobu nepřechází a nešíří ji dále mezi své kolegy a okolí, ale zaměstnavatel mu vyplatí mzdu, jako by byl v práci. Kompenzací pro zaměstnavatele by v tomto případě mohlo být rovněž snížení pojistného na sociální pojištění. Další variantou je umožnění práce na home office pro více zaměstnanců.

Doporučovala bych více využít systém kontrol dodržování léčebného režimu, aby zaměstnanci nezneužívali vyplácení náhrad mzdy za nemoc ani systém nemocenských dávek.

Doporučením na snížení nemocnosti zaměstnanců v době chřipkových epidemií by mohlo být zavedení bezplatného očkování zaměstnanců proti chřipce přímo v ordinaci závodního lékaře.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit systém nemocenského pojištění v ČR a vyhodnotit dopady změn v systému nemocenských dávek na vybraného zaměstnavatele.

V teoretické části je popsán vývoj soustavy sociálního pojištění na území České republiky. Jsou zde vysvětlené základní pojmy nemocenského pojištění, ale také právní normy související s touto oblastí. Systém v ČR představuje nejen účastníky nemocenského pojištění, ale také výši odvodů sociálního pojištění nebo způsob vyplácení jednotlivých dávek. Mezi druhy dávek nemocenského pojištění patří nemocenské dávky, ošetřovné, dávky peněžité pomoci v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, dávky otcovské poporodní péče a dlouhodobé ošetřovné.

Vlastní práce charakterizuje konkrétního zaměstnavatele v období let 2009 – 2019. Je zde popsán systém výpočtu a výplat náhrad mzdy za nemoc v průběhu jednotlivých let. Od 1. 1. 2009 vyplácí zaměstnavatelé náhrady mzdy za nemoc po dobu prvních 14 kalendářních dní nemoci. V této době také platila karenční doba během prvních tří pracovních dní nemoci. Zároveň však zaměstnavatelé vypláceli nemocenské dávky a dávky PPM z nemocí vzniklých před 1. 1. 2009. Tyto vyplacené částky si firmy následně odečetly z odvodů na sociální pojištění až do úplného ukončení nemocenských dávek nebo PPM. V roce 2009 a 2010 zaměstnavatelé měli možnost odečíst si polovinu náhrad mzdy za nemoc z odvodů na sociální pojištění. V letech 2011 – 2013 firmy platily svým zaměstnancům náhrady mzdy za nemoc po dobu prvních 21 kalendářních dní nemoci bez možnosti jakýchkoli odpočtů z odvodů na sociální pojištění. Od roku 2014 zaměstnavatelé platí náhrady mzdy za nemoc opět v rozmezí prvních 14 kalendářních dní nemoci. Od 1. 7. 2019 je zrušena karenční doba, tudíž zaměstnanci mají nárok na náhradu mzdy v době DPN od prvního pracovního dne. Již nyní je patrný mírný nárůst nemocnosti nejen ve sledované společnosti.

Vliv změn v nemocenském pojištění na sledovaného zaměstnavatele byl předmětem analýzy. Celková nemocnost ve firmě není ovlivňována pouze zákonnými změnami v nemocenském pojištění, ale také počtem zaměstnanců, průměrným věkem, poměrem zaměstnaných mužů a žen a v neposlední řadě i rozdělením zaměstnanců na přímé výrobní pracovníky, nepřímé výrobní pracovníky a administrativní pracovníky a jejich poměr v jednotlivých letech.

Na základě analýzy nemocnosti ve sledované společnosti bylo zjištěno, že v roce 2009 byla nejvyšší průměrná nemocnost zaměstnanců (6,62 %). V tomto roce pracovalo ve firmě nejvíce zaměstnanců, především přímých výrobních pracovníků a také byl největší počet evidovaných DPN (883 případů nemoci) s nejvíce zameškanými dny (58 971 KD). Nejvyšší průměrné náhrady mzdy za nemoc sledovaná společnost vyplatila v roce 2012, kdy zaměstnavatelé vypláceli náhrady mzdy za nemoc za prvních 21 kalendářních dní DPN (platila karenční doba na první 3 pracovní dny, respektive max. 24 hodin bylo neplacených). V roce 2014 bylo průměrně zameškáno na jeden případ DPN nejvíce kalendářních dní (70,52 KD) především z důvodu dlouhodobých nemocí výrobních pracovníků. Z analýzy dále vyplývá, že v roce 2019 byla nejnižší průměrná nemocnost zaměstnanců firmy (4,33 %). Sledovaná společnost evidovala nejmenší počet nemocí (439 případů DPN), kdy zaměstnanci zameškali nejmenší počet kalendářních i pracovních dní z důvodu nemoci (celkově i průměrně na jeden případ DPN). Toto je způsobeno snižujícím se počtem zaměstnanců, především přímých výrobních pracovníků, kteří nemohou vykonávat žádnou pracovní činnost z domova. Většina administrativních zaměstnanců má již možnost částečně nebo zcela pracovat z domova. Zákonné zrušení karenční doby od 1. 7. 2019 mělo za následek mírný nárůst počtu nemocí a především zvýšení mzdových nákladů vyplacených prostřednictvím náhrad mzdy za nemoci.

V diplomové práci jsou dána doporučení na snížení nemocnosti ve sledované společnosti, jako je například bezplatné očkování zaměstnanců proti chřipce nebo důslednější kontroly dodržování léčebného režimu nemocných zaměstnanců. Další možností je práce na home office v době nemoci, nevolnosti nebo úrazu po předchozím schválení nadřízeným pracovníkem zaměstnance. Zavedení sick days v rozmezí 3-5 pracovních dní pro kolegy, kteří nemají možnost pracovat z domova, je také variantou pro snížení nemocnosti ve firmě.

7 Seznam použitých zdrojů

HINDLS, Richard. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.

KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7479-921-2.

SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. Praha: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-119-2.

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

ŠUBRT, Bořivoj a kolektiv. *Abeceda mzdové účetní*. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady*. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-108-6.

Sociální pojištění. Praha: Sagit, 2019. ÚZ. ISBN 978-80-7488-329-3.

Zákoník práce. Praha: Sagit, 2019. ÚZ. ISBN 978-80-7488-340-8.

Internetové zdroje:

Dlouhodobé ošetřovné - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 30.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/dlouhodobě-osetrovne>

Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2019 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2019>

Nemocenská 2008 včera, dnes a zítra - Podnikatel.cz. *Podnikatel.cz - největší server pro podnikatele v ČR* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nemocenska-2008-vcera-dnes-a-zitra/>

Nemocenské pojištění 2009 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-2009>

Nemocenské pojištění v roce 2010 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2010>

Informace o změnách od 1.1.2011 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-o-zmenach-od-1.1.2011>

Nemocenské pojištění v roce 2012 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2012>

Nemocenské pojištění v roce 2013 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2013>

Nemocenské pojištění v roce 2014 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2014>

Nemocenské pojištění v roce 2015 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2015>

Nemocenské pojištění v roce 2016 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2016>

Nemocenské pojištění v roce 2017 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2017>

Nemocenské pojištění v roce 2018 - MPSV Portál. *Průvodce - MPSV Portál* [online]. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni-v-roce-2018>

Nemocenské pojištění - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/legislativa-nemocenske-pojisteni>

Ošetřovné - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 30.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osetrovne>

Otcovská - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 30.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/otcovska>

Peněžitá pomoc v mateřství - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 30.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>

Počet vyplacených dávek nemocenského pojištění v ČR - Česká správa sociálního zabezpečení - otevřená data. *Základní informace - Česká správa sociálního zabezpečení* -

otevřená data [online]. [cit. 20.01.2020]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/graf-pocet-vyplacenyh-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>

Povinnosti zaměstnavatelů v nemocenském pojištění - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/povinnosti-zamestnavatelu-v-nemocenskem-pojisteni>

Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 30.11.2019]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/99569/publikace_80letSP.pdf/af9016aa-c859-9592-8621-b35e125d7e61

Výdaje na dávky nemocenského pojištění v ČR - *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/91917750/32018119_1309.pdf/d6eb228e-fb70-4b8e-8be9-66d8d05b7aee?version=1.0

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 30.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

Základní informace - eNeschopenka - Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnavatele>

Zahraniční zdroje:

Die ARAG Versicherung. *ARAG Versicherung - Auf ins Leben!* [online]. 2020 ARAG [cit. 29.01.2020]. Dostupné z: <https://www.arag.de/unternehmen/>

Kind krank: Was Arbeitgeber wissen müssen | impulse. *impulse - das Portal für Unternehmer* [online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z: <https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/kind-krank/7297147.html>

Krankenstand | Arbeiterkammer. [online]. 2020 BAK [cit. 29.01.2020]. Dostupné z: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/krankheit/Krankenstand.html>

Mutterschaftsgeld beantragen & berechnen - So geht's! (Wann, Wer, Wie? Was ist Muttergeld? Antrag auf Elterngeld, Zuschüsse) - Finanztip. *Finanztip – Der gemeinnützige Verbraucher-Ratgeber - Finanztip* [online]. Dostupné z: <https://www.finanztip.de/krankenversicherung/mutterschaftsgeld/>

Zdroje analyzované společnosti:

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2009.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2010.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2011.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2012.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2013.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2014.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2015.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2016.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2017.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2018.

HR report: interní dokument. Analyzovaná společnost, 2019.

8 Přílohy