

Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta



Petra Přecechtělová

## **Dávky nemocenského pojištění z titulu nemoci a úrazu**

diplomová práce

Olomouc 2015

**Čestné prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s názvem: „*Dávky nemocenského pojištění z titulu nemoci a úrazu*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Kroměříži dne 31. 3. 2015

Petra Přecechtělová

.....

*Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Gabriele Halířové, Ph.D. za její rady a připomínky, které přispěly k vypracování mé práce, jakož i za čas, který odbornému vedení diplomové práce věnovala.*

# OBSAH

Seznam použitých zkratk	6
Seznam použitých grafů	7
Seznam použitých obrázků	7
Úvod	8
<b>1 Nemocenské pojištění</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Nemocenské pojištění podsystemem sociálního pojištění</b>	<b>12</b>
1.1.1 Pojmové znaky sociálního pojištění	14
1.1.2 Financování sociálního pojištění	15
<b>1.2 Principy nemocenského pojištění</b>	<b>18</b>
<b>1.3 Subjekty právních vztahů</b>	<b>19</b>
1.3.1 Pojištěnec	19
1.3.2 Poskytovatel zdravotních služeb	19
1.3.3 Orgány nemocenského pojištění	19
1.3.4 Zaměstnavatel	20
<b>1.4 Právní skutečnosti a sociální události</b>	<b>20</b>
1.4.1 Právní skutečnosti	20
1.4.2 Sociální události	21
<b>1.5 Účast zaměstnanců a OSVČ na pojištění</b>	<b>22</b>
1.5.1 Pojištění při zaměstnání malého rozsahu	25
1.5.2 Souběh pojištění z více zaměstnání	26
<b>2 Nemocenské</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Podmínky nároku na nemocenské</b>	<b>28</b>
2.1.1 Existence pojistného vztahu nebo ochranné lhůty	29
2.1.2 Dočasná pracovní neschopnost a karanténa, posuzování a kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce	31
2.1.3 Podpůrní doba u nemocenského	35
2.1.4 Vyloučení nároku	41
<b>2.2 Nárok na dávku a její výplatu</b>	<b>44</b>
<b>3 Ošetřovné</b>	<b>51</b>
<b>3.1 Podmínky nároku na ošetřovné</b>	<b>51</b>

3.1.1	Vyloučení nároku .....	52
3.1.2	Podpůrní doba u ošetřovného .....	53
<b>3.2</b>	<b>Nárok na dávku a její výplatu .....</b>	<b>55</b>
<b>4</b>	<b>Výše dávek nemocenského a ošetřovného a jejich výplata.....</b>	<b>56</b>
<b>4.1</b>	<b>Výše dávek nemocenského a ošetřovného .....</b>	<b>56</b>
4.1.1	Vyměřovací základ .....	56
4.1.2	Denní vyměřovací základ .....	57
4.1.3	Rozhodné období.....	58
4.1.4	Vyloučené dny .....	60
4.1.5	Úhrnný denní vyměřovací základ.....	61
4.1.6	Redukční hranice .....	61
4.1.7	Konkrétní příklady výše dávek nemocenského pojištění .....	64
<b>4.2</b>	<b>Výplata dávek nemocenského a ošetřovného .....</b>	<b>66</b>
<b>5</b>	<b>Průzkum trhu .....</b>	<b>68</b>
5.1	Využívání dávek nemocenského a ošetřovného .....	68
5.2	Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.....	75
5.3	Shrnutí průzkumu trhu .....	76
<b>Závěr</b> .....	<b>77</b>	<b>77</b>
<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>79</b>	<b>79</b>
<b>Shrnutí</b> .....	<b>83</b>	<b>83</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>84</b>	<b>84</b>
<b>Klíčová slova / Key words</b> .....	<b>85</b>	<b>85</b>

## Seznam použitých zkratk

<b>ČR</b>	Česká republika
<b>EU</b>	Evropská Unie
<b>DPP</b>	Dohoda o provedení práce
<b>DPČ</b>	Dohoda o pracovní činnosti
<b>OSVČ</b>	Osoba samostatně výdělečně činná
<b>ČSSZ</b>	Česká správa sociálního zabezpečení
<b>OSSZ</b>	Okresní správa sociálního zabezpečení
<b>ZNP</b>	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
<b>NP</b>	Nemocenské pojištění
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>DPN</b>	Dočasná pracovní neschopnost

## Seznam použitých grafů

Graf 1 - dělení sociálního zabezpečení.....	13
Graf 2 - principy nemocenského pojištění.....	18
Graf 3 - posuzování zaměstnání malého rozsahu .....	25
Graf 4 - podmínky nároku na nemocenské.....	29
Graf 5 - časová osa (běh ochranné lhůty) .....	30
Graf 6 - tabulka náhrady mzdy při rovnoměrném rozvržení pracovní doby .....	37
Graf 7 - tabulka náhrady mzdy při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby .....	37
Graf 8 - časová osa (běh podpůrné doby).....	38
Graf 9 - běh podpůrné doby u zaměstnance, který dovršil důchodový věk .....	42
Graf 10 - nárok na výplatu nemocenského .....	45
Graf 11 - způsoby redukce.....	63
Graf 12 - využívání nemocenského .....	69
Graf 13 - využívání ošetrovného .....	70
Graf 14 - řešení zhoršeného zdravotního stavu (prezentismus/absentismus).....	71
Graf 15 - kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance .....	75

## Seznam použitých obrázků

Obrázek 1 - výplatní lístek.....	14
Obrázek 2 - přihláška OSVČ k dobrovolné účasti na NP.....	24
Obrázek 3 - žádost o výplatu nemocenského po uplynutí podpůrné doby.....	40
Obrázek 4 - hlášení OSSZ o vzniku DPN .....	47
Obrázek 5 - průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení DPN .....	47
Obrázek 6 - žádost o nemocenské .....	48
Obrázek 7 - hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN .....	48
Obrázek 8 - rozhodnutí o ukončení DPN - hlášení zaměstnavateli .....	49

## Úvod

Právo sociální zabezpečení tvoří podstatnou část českého právního řádu. Jedná se o samostatné odvětví veřejného práva, které úzce souvisí s aktuální politickou situací ve státě. Na základě časté proměny politických stran u moci jsou předpisy sociálního zabezpečení neustále novelizovány. Základní předpis v oblasti nemocenského pojištění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění podlehl od své platnosti a účinnosti již desítkám více či méně podstatných novelizací.

Zabezpečit sebe a svou rodinu je primárně záležitostí každého člověka. Jedinec má činit tak, aby disponoval stálými finančními prostředky k uspokojení svých základních potřeb. Sociální zabezpečení, a především státní pomoc při sociálních událostech, nastupuje až v krajních případech, tedy jako jakýsi prostředek poslední instance – ultima ratio, kdy si již nelze finanční prostředky opatřit jinak. Dávky nemocenského pojištění, a to konkrétně nemocenské a ošetřovné, slouží jako forma zajištění při krátkodobých sociálních událostech, kterými jsou dočasná pracovní neschopnost, popř. nařízená karanténa z důvodu nemoci či úrazu pojištěnce samotného nebo taktéž potřeba péče o dítě či potřeba ošetřování jiného člena společné domácnosti, který se na základě nemoci nebo úrazu není schopen postarat o sebe sám. Jedná se o běžnou součást života, na kterou musí být sociální stát připraven, pokud zaručuje poskytování těchto dávek při splnění obligatorních podmínek. Sociální stát prostřednictvím sociální politiky, jejímž cílem je pečovat o ekonomicky aktivní obyvatelstvo, realizuje pomoc těm, kteří se bez vlastního přičinění dostali do tíživé sociální situace. Nemocenské a ošetřovné tak zajišťuje stálý finanční příjem i při dočasné neschopnosti výdělků.

Stěžejním právním předpisem upravujícím dávky nemocenského a ošetřovného je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Orientace v tomto poměrně složitém právním předpisu není jednoduchá, s čímž souvisí i výše zmíněné každoroční podstatné změny. A to se stalo jedním z podnětů pro sepsání této diplomové práce. Nicméně tím hlavním podnětem pro tvorbu tématu dávek nemocenského pojištění z titulu nemoci a úrazu byla vidina možnosti úvah de lege ferenda a aktuálnost tématu, prostor pro vlastní průzkum a zejména také frekvencovanost dávek nemocenského pojištění, kdy v roce 2013 výdaje na nemocenské činily přesně 12.035.454.401,40 Kč a na ošetřovné 842.641.280,38 Kč. Jedná se o životní zkušenost, která v průběhu pracovního procesu potká téměř každého zaměstnance, téma je proto živé a diskutabilní.

Úvodem byl stanoven hlavní cíl práce, kterým je zejména popsání problematiky včetně praktických výpočtů dávek nemocenského a ošetřovného dle platné právní úpravy



a využití průzkumu trhu pro úvahy o změnách de lege ferenda. Cílem této práce je tak přiblížit čtenáři danou problematiku a poskytnout pohled na systém nemocenského pojištění z hlediska dávek nemocenského a ošetřovného. Neméně důležitým cílem práce se pro mě stala vidina vytvoření jakési učební pomůcky pro budoucí studium dávek z titulu nemoci a úrazu. Samotné téma je proto rozčleněno do šesti hlavních částí a vedlejších podkategorií. První část je zaměřena na obecný úvod do problematiky nemocenského pojištění, druhá a třetí část přímo na dávky nemocenského pojištění, a to konkrétně na nemocenské a ošetřovné, čtvrtá část se plně soustředí na výpočet výše nemocenského a ošetřovného, pátá část zobrazuje praktický pohled na problematiku prostřednictvím průzkumu trhu a poslední část je samotným závěrem.

V první části je především nutné začít popsáním nemocenského pojištění – zejména obecným úvodem. V tomto ohledu nastínit hlavní prameny právní úpravy, principy, subjekty právních vztahů a také stěžejní sociální události. K uvedení do problematiky náleží také popis sociálního pojištění, a tedy zakotvení nemocenského pojištění v systému sociálního zabezpečení a jeho financování. Neméně důležitou podkapitolou první části je také vymezení účasti zaměstnanců a OSVČ na nemocenském pojištění.

Po popisné části týkající se obecného vymezení nemocenského pojištění se ve druhé a třetí části zaměřuji přímo na dávky nemocenského a ošetřovného neboli tedy dávky z titulu nemoci a úrazu. Abychom mohli hovořit přímo o dávkách, je vhodné stanovit obligatorní náležitosti, které je nutno splnit, čili podmínky účasti na nemocenském pojištění, neboli vznik pojistného vztahu a realizaci vztahu dávkového. Zde patří obecné podmínky nároku na dávky a nároku na výplatu dávek. Do této části spadá také rozebrání institutu dočasné pracovní neschopnosti a karantény a jejich vzájemné vazby na nemoc a úraz. Po vzniku pojistného a dávkového vztahu se ve čtvrté části zaměřuji přímo na výši dávek nemocenského a ošetřovného a faktické výpočty dávek, s čím souvisí i pojmy jako je např. denní vyměřovací základ, rozhodné období a redukční hranice. Poslední podkapitoly čtvrté části zobrazují samotnou výplatu dávek a rovněž konkrétní příklady. Diplomová práce tak zobrazuje pouze dvě ze čtyř dávek nemocenského pojištění – nemocenské a ošetřovné – dávky z titulu těhotenství a mateřství nejsou součástí tématu (jedná se o peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).

Pátá část diplomové práce je zaměřena na průzkum trhu. Aby se práce nestala pouze striktně popisnou, zvolila jsem metodu dotazníků týkajících se pohledu subjektů nemocenského pojištění na dávky nemocenského a ošetřovného. V této praktické části diplomové práce se zaměřuji především na shromáždění informací a podnětů pro zlepšení

a změnu systému dávek nemocenského a ošetřovného de lege ferenda, osobní zkušenosti respondentů a statistiky v oblasti pobírání dávek nemocenského a ošetřovného ve Zlínském kraji v ČR. Závěrem páté části diplomové práce je úvaha pro současnou reformu dávek nemocenského a ošetřovného.

Poslední hlavní částí diplomové práce je samotný závěr, který shrnuje problematiku dávek nemocenského pojištění z titulu nemoci a úrazu a analyzuje závěry dosažené v části páté nazvané jako průzkum trhu. Pracuje s problematikou úpravy nemocenského a ošetřovného de lege ferenda a komparuje se současným stavem právní úpravy.

Hlavním literárním zdrojem pro sepsání diplomové práce se stala kniha autora Petra Trösterera a kolektivu, „*Právo sociálního zabezpečení*“ 6. vydání z nakladatelství C. H. Beck, 2013, 320 s., také kniha autorky Kateřiny Koldinské, „*Sociální právo*“ 2. vydání z nakladatelství C. H. Beck, 2013, 207 s. a kniha autorů Zdeňky Gregorové a Milana Galvase, „*Sociální zabezpečení*“ 2. vydání z nakladatelství Doplněk, 2000, 280 s. Nicméně v návaznosti na četné změny v této právní oblasti se knižní zdroje stávají velice rychle neaktuálními a jediným možným podkladem se nadále stává pouze zákon. Proto se diplomová práce opírá hlavně o zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a další. Nezbytnou součástí se stala nejaktuálnější publikace autorky Marty Ženíškové a Jana Příba, „*Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*“ 8. vydání z nakladatelství ANAG, 2015, 279 s. Jiné aktuální zdroje pak tvoří např. odborné měsíčníky ČSSZ nebo internetové stránky MPSV. Při psaní diplomové práce bylo využito i judikatury českých soudů. Práce v textu zapracovává také příslušné předpisy Evropské unie. V praktické části bylo využito písemně vyplněných anonymních dotazníků (vzor prázdného dotazníku je k nalezení v kapse na přílohy na konci diplomové práce). Celkem bylo dotázáno 100 pracujících respondentů jak zaměstnanců tak i OSVČ ve věku od 15 do 60 let.

Práce je zpracována k právnímu stavu k datu 31. 3. 2015.

# 1 Nemocenské pojištění

Nemoc a úraz jsou krátkodobými sociálními událostmi, které s sebou kromě potřeby zdravotní péče nesou pro výdělečně činné osoby ještě stěžejní důsledek, a tím je především ztráta hlavního příjmu nemocného či zraněného<sup>1</sup>.

Hlavním účelem nemocenského pojištění je zajištění ekonomicky činných obyvatel přiměřeným příjmem po dobu trvání nepříznivých krátkodobých sociálních událostí, jakými jsou nemoc, úraz, těhotenství a mateřství, jejichž následkem nemohou být tyto osoby dále ekonomicky aktivní. Systém nemocenského pojištění kryje především sociální události krátkodobého charakteru, tedy zpravidla sociální události, které vyžadují léčení do jednoho roku. Pokud vzniknou z nemoci či úrazu trvalé následky, nastupuje systém důchodového pojištění, v rámci kterého je k řešení takové situace určen invalidní důchod (jestliže navíc vznikla nemoc či úraz v důsledku pracovních podmínek nebo v souvislosti s výkonem povolání – tedy nemoc z povolání či pracovní úraz – nastupují v takovém případě nároky z úrazového pojištění)<sup>2</sup>. A protože nemocenské pojištění zabezpečuje pracovně činné občany, je velmi úzce spjato s pracovněprávními vztahy a vznik pojištěneckého vztahu je proto ve většině případů závislý právě na existenci pracovněprávního vztahu<sup>3</sup>.

Podstata nemocenského pojištění je realizována ve formě dávek nemocenského pojištění, jimiž jsou nemocenské, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Jsou to právě dávky, které pojištěnci nahrazují ušlý příjem z výdělečné činnosti, popřípadě pokles jeho příjmů. Dávky však nenahrazují plnou výši denního výdělku pojištěnce, vyměřovací základ pojištěnce je redukován a až částka po rozsáhlé redukci je vyplácena jako „náplast“ za náhlé, nepředvídatelné sociální události v podobě nemoci či úrazu. Akutní výskyt nemoci či úrazu je nejčastěji řešen využíváním institutu dočasné pracovní neschopnosti, na jehož základě je vyplácena finanční kompenzace ušlé mzdy z výdělečné činnosti<sup>4</sup>.

Základním právním pramenem nemocenského pojištění je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále již jen „ZNP“). Tato úprava byla přijata v roce 2006, nicméně účinnosti nabyla až 1. ledna 2009. Oproti předchozí úpravě nemocenského pojištění zákonem o nemocenském pojištění zaměstnanců č. 54/1956 Sb., ZNP změnil především podmínky nemocenského, kdy převedl část zabezpečení v případě pracovní

<sup>1</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 96.

<sup>2</sup> VESELÝ, Jiří, a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2013, s. 60.

<sup>3</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 194.

<sup>4</sup> KRUTSKÁ, Jana. Přítomnost a nepřítomnost nemocných pracovníků v zaměstnání v České republice. *Národní pojištění*, roč. 46, č. 2, s. 17.

neschopnosti na zaměstnavatele<sup>5</sup>. Podpůrní doba u nemocenského tak začíná 15. kalendářním dnem trvání DPN, po dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti bude zaměstnanec zabezpečen zpravidla formou náhrady mzdy. Zákon také nově zavedl tzv. karenční dobu, a tedy že první tři dny DPN nejsou pojištěnci hrazeny (náhrada mzdy náleží zaměstnanci až od 4. kalendářního dne trvání DPN)<sup>6</sup>. Změna nastala také v provádění pojištění, kdy nemocenské pojištění zaměstnanců přestali provádět samotní zaměstnavatelé neboli též organizace, ale provádění nemocenského pojištění bylo převedeno přímo na OSSZ. Přelom 20. a 21. století je zpravidla považován za velmi aktivní, co se legislativní činnosti v oblasti sociálního zabezpečení týče. K tomuto trendu častých změn dochází doposud a jedná se zejména o výrazné změny a novelizace právních předpisů sociálního zabezpečení<sup>7</sup>.

Stěžejním právním předpisem pro oblast nemocenského pojištění je i samotný zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pojistném na sociální zabezpečení“), dle kterého se odvádí pojistné na nemocenské pojištění. Nemocenské pojištění je ve většině případů závislé na pracovním poměru či jiné formě výdělečné činnosti. Proto je nezbytné uvést i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Mezi základní podzákoné předpisy v oblasti nemocenského pojištění řadíme Sdělení MPSV, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu. Toto sdělení je každoročně měněno v závislosti na změně redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu. Relevantní je aktuální Sdělení MPSV č. 214/2014 Sb. platné pro období roku 2015. K podzákoným právním předpisům je nezbytné ještě uvést Nařízení vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění, kterým vláda určila částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění od 1. 1. 2012 ve výši 2.500 Kč.

## **1.1 Nemocenské pojištění podsystemem sociálního pojištění**

Sociální zabezpečení je rozděleno do tří základních pilířů. Prvním pilířem je sociální pojištění, druhým pilířem je sociální zaopatření, kam spadá státní sociální podpora a třetí pilíř se označuje jako sociální pomoc, který zahrnuje pomoc v hmotné nouzi, sociální péči a sociální služby<sup>8</sup>.

---

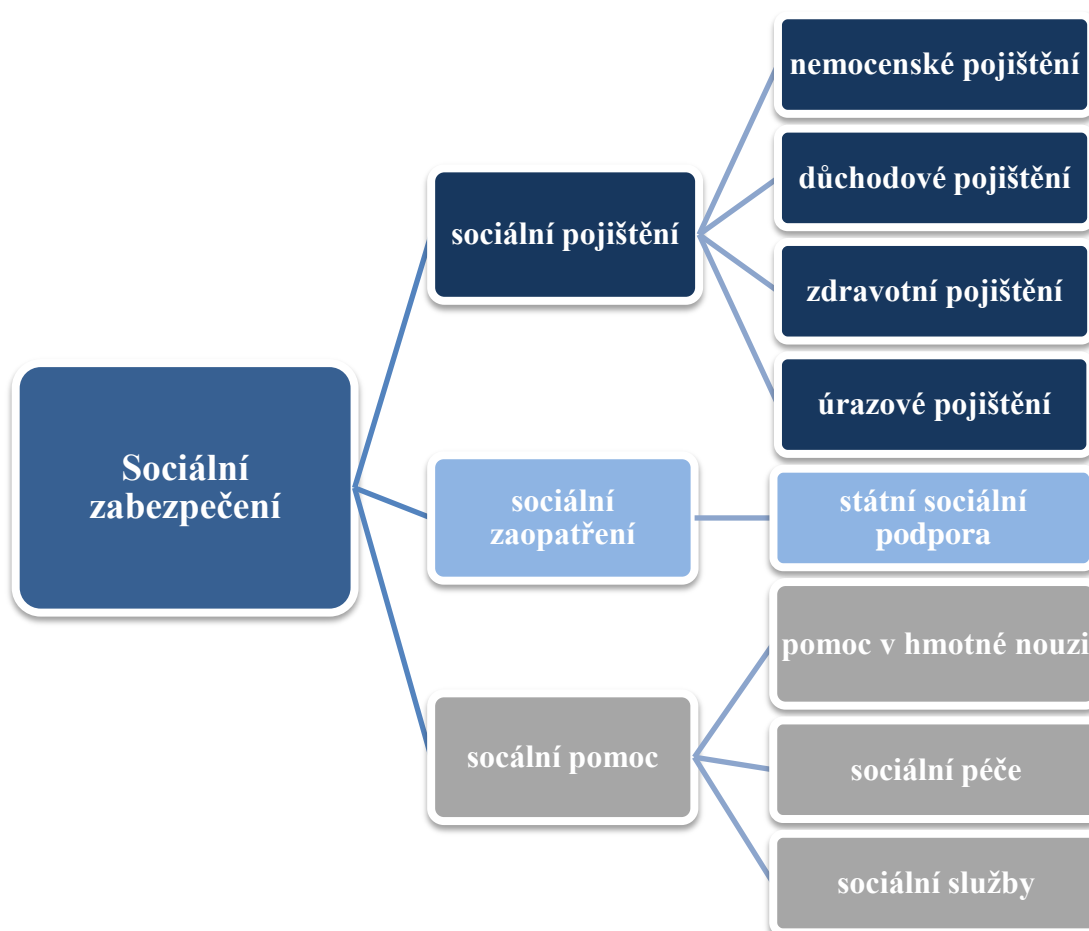
<sup>5</sup> VESELÝ, Jiří, a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2013, s. 60.

<sup>6</sup> Tamtéž

<sup>7</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 29.

<sup>8</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 38.

Graf 1 - dělení sociálního zabezpečení



První pilíř sociálního zabezpečení, sociální pojištění, je finanční systém, stěžejní a základní, do kterého občan přispívá na základě určité celospolečenské solidarity pro případ, že v budoucnu nastane jistá pojistná událost, při které bude mít díky povinnému přispívání do systému nárok na zabezpečení ve formě dávek nahrazujících ušlý příjem<sup>9</sup>. Občan se tedy povinně zajišťuje pro případ budoucích sociálních událostí, na které se nelze dopředu jakkoliv připravit – typicky se jedná o DPN nebo nařízenou karanténu na základě nemoci nebo úrazu pojištěnce. Základním principem tohoto systému je povinná účast na pojištění, což první pilíř sociálního zabezpečení striktně odděluje od pilířů ostatních, kde povinnost ve většině případů chybí.

V České republice sociální pojištění zahrnuje nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zdravotní pojištění a na tomto místě je v zásadě možné uvést i pojištění úrazové, byť ještě nedošlo ke kompletní účinnosti celého zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Nicméně i úrazové pojištění svým vymezením spadá do systému sociálního pojištění a je jen otázkou, kdy dojde k úplné realizaci tohoto konceptu. Nemocenské pojištění

<sup>9</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 24.

se tedy realizuje se na tom, že do něj především ekonomicky aktivní osoby finančně přispívají, a tím se zabezpečují pro případ vzniku náhlých sociálních událostí.

### 1.1.1 Pojmové znaky sociálního pojištění

- a) Jedná se o pojištění, které vzniká – ex lege – přímo ze zákona – jsem nucena povinně do systému přispívat, „odkládat“ části finančních prostředků k řešení v budoucnu nastalé sociální události. Zaměstnanci se měsíčně z jeho vyměřovacího základu (laicky řečeno také „hrubé mzdy“) strhává část připadající na odvod povinných dávek na sociální pojištění. Zaměstnanci je fakticky strženo 6,5% z jeho vyměřovacího základu, zaměstnavateli pak 25% z úhrnu vyměřovacích základů svých zaměstnanců. Na nemocenské pojištění zaměstnavatel měsíčně odvádí 2,3% z uvedených 25% a na státní politiku zaměstnanosti pak 1,2% z uvedených 25%, zbylá částka bude odváděna na důchodové pojištění. Pojistné, které je povinen platit zaměstnanec, odvádí za něj zaměstnavatel. Tím ale redukce mzdy zaměstnance fakticky nekončí, je nutné počítat ještě s odvodem na zdravotní pojištění a také s daní z příjmu.
- Příklad: reálný výplatní lístek pro ukázkou strhávaných částek na sociální pojištění.

Obrázek 1 - výplatní lístek

Výplatní lístek za měsíc 01/2015			
Výplatní den: 15.			
Osobní číslo	14	Středisko	0
Jméno		Dovolená	Nárok (stará+nová)
Datum narození		Zaměstnání	Vybráno celkem
Zaměstnání			Zůstatek celkem
Sazba daně	Zálohová daň - podepsal prohlášení	Zdr. pojišťovna	111 Všeobecná zdravotní pojišťovna
Prémie (%)	15 %	Vyměřovací základ nekrácený soc. pojištění	14529 Kč
Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	104,72 Kč/hod	Vyměřovací základ soc. pojištění	14529 Kč
Odpracováno (dnů)	20 dnů	Sociální pojištění zaměstnance	945 Kč
Odpracováno (hod)	160 hod	Část nekrác. vyměř. základu zdr. poj. za odprac. mzdu a náhrad	14529 Kč
Odpracováno přesčas (hod)	5,5 hod	Část vyměř. základu zdr. pojištění za odprac. mzdu a náhrady	14529 Kč
Přestávka (hod)	10 hod	Minimální vyměřovací základ zdr. pojištění	8500 Kč
Dovolená vybraná (dnů)	1 dnů	Vyměřovací základ nekrácený zdr. pojištění	14529 Kč
Placený svátek náhradou (dnů)	1 dnů	Vyměřovací základ zdr. pojištění	14529 Kč
Placený svátek náhradou (hod)	8 hod	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	654 Kč
Smluvní základní mzda / plat	12000 Kč	Zdravotní pojištění organizace - daňový výdaj	1308 Kč
Základní mzda / plat	10909 Kč	Zdravotní pojištění celkem (zaměstnanec + organizace)	1962 Kč
Mzda / plat za práci přesčas	375 Kč	Základ daně zálohové	19470 Kč
Prémie (Kč)	1718 Kč	Záloha na daň vypočtená	2925 Kč
Příplatek za práci přesčas	144 Kč	Daňová sleva na zaměstnance	2070 Kč
Náhrada mzdy / platu za vybranou dovolenou	838 Kč	Daňové slevy, nárok	2070 Kč
Náhrada mzdy za svátky	545 Kč	Sleva na dani	2070 Kč
Hrubá mzda / plat	14529 Kč	Záloha na daň po slevě	855 Kč
Úhrn příjmů	14529 Kč	<b>Čistá mzda / plat</b>	<b>12075 Kč</b>
Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	3633 Kč	Čistý příjem pro výpočet srážek	12075 Kč
Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	1308 Kč	<b>Čistá mzda / plat k výplatě</b>	<b>11600 Kč</b>
Superhrubá mzda	19470 Kč	Uhrada/Obedu	475 Kč

- b) Je taxativně stanoven osobní rozsah pojištění – dle ust. § 5 ZNP jsou pojištěnými osobami za splnění podmínek stanovených zákonem zaměstnanci a OSVČ. Je tedy definován okruh oprávněných osob. Mezi zaměstnanci a OSVČ je rozdíl v tom, že pro zaměstnance je nemocenské pojištění povinné, zatímco pro OSVČ dobrovolné. I v taxativně stanoveném osobním rozsahu dochází k občasným změnám, okruh se zužuje či naopak rozšiřuje, např. podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců byli osobami pojištěnými také žáci a studenti, tento okruh osob byl zrušen ke dni účinnosti aktuálního ZNP.
- c) Je pevně stanoven věcný rozsah pojištění, a tedy právem uznané sociální události, druhy dávek, podmínky vzniku nároku na dávku a její výše<sup>10</sup>. Ze systému nemocenského pojištění se zaměstnancům poskytují při splnění zákonem stanovených podmínek čtyři dávky, a to nemocenské, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. OSVČ, které se dobrovolně přihlásí k účasti na nemocenském pojištění, mají za splnění podmínek nárok na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství, ostatní dávky OSVČ nenáleží<sup>11</sup>.
- d) je stanoven system správy a financování pojištění.

### 1.1.2 Financování sociálního pojištění

Stěžejním právním předpisem v oblasti financování sociálního pojištění je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Obecně lze konstatovat, že sociální zabezpečení může být financováno dvojitým způsobem, a to zejména ze státního rozpočtu nebo ze zvláštních fondů oddělených od státního rozpočtu, což je typické především pro zdravotní pojištění<sup>12</sup>. Částky vyplácené na nemocenské pojištění jsou v České republice primárně výdaji hrazenými ze státního rozpočtu<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 39.

<sup>11</sup> VESELÝ, Jiří, a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2013, s. 63.

<sup>12</sup> Více k financování sociálního pojištění viz GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 36 - 37; TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 77 – 95; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 54 – 65.

<sup>13</sup> Sociální pojištění je tedy financováno ze státního rozpočtu. Pro např. důchodové pojištění jsou typické ještě dva druhy financování, a to průběžné financování známé jako metoda „pay-as-you-go“, kdy příspěvky na sociální zabezpečení od ekonomicky aktivních osob jsou použity ve prospěch ekonomicky neaktivních osob v tom samém období, kdy jsou vybrány. Druhý způsob neboli kapitálové financování je typické tím, že se jedná

Přímá účelová platba určená na sociální pojištění je obecně označována jako pojistné<sup>14</sup>. Pojistné na nemocenské pojištění je příjmem státního rozpočtu, stejně tak jako penále, přírážky k pojistnému na sociální zabezpečení a pokuty ukládané podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení<sup>15</sup>. Pojistné vybírají státní orgány neboli OSSZ, případně příslušné orgány stanovené zákonem, kdy např. u vojáků z povolání je to Ministerstvo obrany a příslušný útvar ozbrojených sil ČR, u příslušníků vězeňské služby Ministerstvo spravedlnosti a příslušný útvar Vězeňské služby a u Policie ČR Ministerstvo vnitra a příslušný útvar Policie ČR<sup>16</sup>.

Subjekty povinné k placení pojistného zákon označuje jako poplatníky<sup>17</sup>. Pojistné za zaměstnance odvádí primárně jeho zaměstnavatel, ten je povinen sám vypočítat výši pojistného svých zaměstnanců, strhnout je z příjmů, které zaměstnancům zaúčtoval, dále pak vypočítat výši svého pojistného a takto odvést celkovou výši na účet příslušné OSSZ za jednotlivé kalendářní měsíce<sup>18</sup>. Konkrétní přehled strhávaných částek je možno vidět na reálném výplatním lístku na str. 14.

Pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti jsou hlavními zdroji příjmů určenými pro financování nemocenského pojištění<sup>19</sup>.

Počátkem roku 2015 měla vstoupit v platnost připravovaná změna financování veřejnoprávního pojištění. Mělo být vytvořeno tzv. jednotné inkasní místo využívané povinně k podávání jednotných elektronických formulářů. Poplatníkům by tak odpadla povinnost podávání formulářů jednotlivě na OSSZ, finanční úřady a zdravotní pojišťovny. Tyto tři instituce by nahradilo jednotné inkasní místo. Jedná se především o vytvoření úplně nové soustavy orgánů státní správy, která by měla integrovat funkce výběru příjmů veřejných rozpočtů, všech daní, cel a sociálního a zdravotního pojištění na jeden účet. Poplatníkům by tak vznikl v podstatě jeden „partner“, vůči kterému by si plnili veškeré svoje registrační povinnosti, platili všechny odvody a byl by kontrolován pouze z jednoho místa. Bylo tak

---

o soukromé financování, neboť jednotlivec odvádí příspěvky na svůj soukromý osobní účet a tyto budou použity výhradně v jeho osobní prospěch.

<sup>14</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 251.

<sup>15</sup> § 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>16</sup> § 19 a § 25 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> Dle ust. §3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon za poplatníky označuje zaměstnavatele, zaměstnance, OSVČ, osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnance za splnění podmínek zákona.

<sup>18</sup> § 8 a § 9 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>19</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 89.



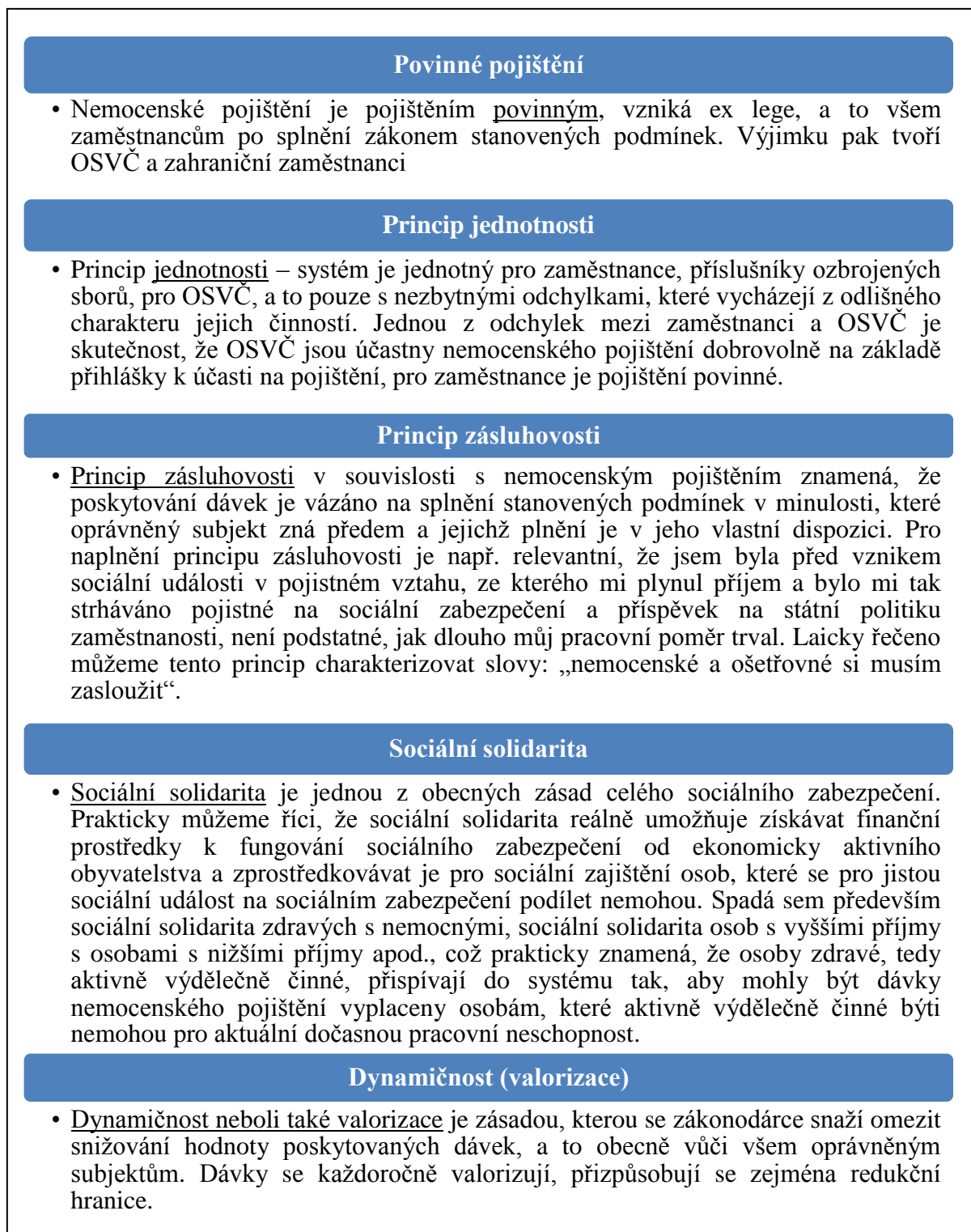
navrženo celkové zjednodušení systému a maximální snížení administrativní zátěže<sup>20</sup>. Změny však byly Ministerstvem financí odloženy a tato opatření se zřejmě projeví až v následujících letech. Momentálně se dokonce diskutuje o jejich úplném zrušení, fakticky tak k realizaci jednotného inkasního místa nemusí nikdy dojít. Připravovaná změna se v zásadě jeví jako přínosná, myšlenka zjednodušení systému je samozřejmě na místě, nicméně projekt stojící miliardy korun zajistí úlevu pouze při posledním kroku v oblasti celého veřejnoprávního pojištění. Značný přínos jednotného inkasního místa samozřejmě vidím v možnosti kontroly systému, která bude probíhat pouze na jednom místě. Stále ale přetrvává myšlenka, že investovat by se prvně mělo do zajištění stability a právní jistoty sociálního zabezpečení, neustálé změny a novely tak znemožňují veřejnosti pozitivní ohlas i na jednotné inkasní místo, byť možná z toho důvodu, že obecně většina finančně náročných podobných programů s sebou nepřinesla plánovanou změnu, ba naopak. Nicméně je třeba doufat, že pokud v budoucnu dojde k faktické realizaci jednotného inkasního místa, povede tento projekt opravdu ke snížení administrativní zátěže orgánů státní správy a zajistí ulehčí povinnosti i plátcům/poplatníkům.

---

<sup>20</sup> MFČR. *Jedno inkasní místo pro příjmy veřejných rozpočtů (JIM)* [online]. mfcz.cz, 9. června 2010 [cit. 9. března 2015]. Dostupné na <<http://www.mfcz.cz/cs/verejny-sektor/regulace/jedno-inkasni-misto/zakladni-informace>>.

## 1.2 Principy nemocenského pojištění<sup>21</sup>

Graf 2 - principy nemocenského pojištění



<sup>21</sup> Blíže k principům nemocenského pojištění viz TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 106; GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 108 – 113.

### 1.3 Subjekty právních vztahů

Subjekt je jedním z pojmových znaků každého právního vztahu, jedná se o nositele práv a povinností. U subjektů nemocenského pojištění rozlišujeme mezi nositelem sociálního zabezpečení, což je zpravidla orgán nemocenského pojištění a fyzickou osobou, kterou můžeme nazývat jako oprávněný nebo také pojištěnec<sup>22</sup>. Nemocenské pojištění rozlišuje čtyři rozdílné subjekty. Jedná se o pojištěnce, poskytovatele zdravotních služeb, orgán nemocenského pojištění a zaměstnavatele.

#### 1.3.1 Pojištěnec

Pojištěncem je fyzická osoba, která je účastna pojištění nebo se nachází v ochranné lhůtě a uplatňuje nárok na dávku nemocenského pojištění nebo dávku přímo pobírá<sup>23</sup>. Pojištěnec je zákonem vymezen jako zaměstnanec, a to v pracovním poměru nebo také jako příslušník Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, státní zaměstnanec podle zákona o státní službě, soudce, poslanec Poslanecké sněmovny a senátor Senátu Parlamentu České republiky a další<sup>24</sup>. Zákon tedy vymezuje, kdo všechno je považován za zaměstnance pro účely nemocenského pojištění. Dále je pojištěncem OSVČ a speciálně zahraniční zaměstnanec a smluvní zaměstnanec<sup>25</sup>.

#### 1.3.2 Poskytovatel zdravotních služeb

Ošetřujícím lékařem se podle zákona rozumí poskytovatel zdravotních služeb, který svými lékaři poskytuje pojištěnci ambulantní, lůžkovou, lázeňskou léčebně rehabilitační péči. Nepatří sem poskytovatel zdravotnické záchranné služby, lékařské pohotovostní služby a poskytovatel pracovně lékařských služeb při ošetřování pojištěnce v rámci první pomoci<sup>26</sup>. Ošetřující lékař zejména rozhoduje o vzniku a ukončení DPN, potvrzuje trvání DPN pro účely výplaty dávek a náhrady mzdy, stanovuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce, posuzuje zdravotní stav v průběhu DPN, vede evidenci dočasně práce neschopných zaměstnanců apod.<sup>27</sup>.

#### 1.3.3 Orgány nemocenského pojištění

Mezi orgány nemocenského pojištění spadá ČSSZ, OSSZ, ústřední správní orgán s celostátní působností, jímž je MPSV a služební orgány, tj. Ministerstvo obrany, vnitra, Vězeňská služba České republiky, Generální ředitelství cel, Generální inspekce

<sup>22</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 66.

<sup>23</sup> Viz ust. § 3 písm. a) ZNP

<sup>24</sup> Viz ust. § 5 písm. a) bod 1 až 20 ZNP

<sup>25</sup> Viz ust. § 3 písm. i), o), p) a q) ZNP

<sup>26</sup> Viz ust. § 54 odst. 1 ZNP

<sup>27</sup> Blíže k povinnostem ošetřujícího lékaře viz ust. § 61 ZNP

bezpečnostních sborů, Bezpečnostní a informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace<sup>28</sup>. ČSSZ řídí a kontroluje činnost okresních správ sociálního zabezpečení v oblasti nemocenského pojištění, rozhoduje o odvoláních ve věcech pojištění, kde v prvním stupni zpravidla rozhodla OSSZ, vede registr pojištěnců, zaměstnavatelů nebo zajišťuje vydávání tiskopisů<sup>29</sup>. OSSZ rozhodují o vzniku, trvání a zániku pojištění, rozhodují o přiznání dávek a jejich odnětí, o výplatě nemocenského, o ukončení DPN, provádí kontrolu posuzování zdravotního stavu, provádí kontrolu dodržování režimu DPN<sup>30</sup>. MPSV jako vrcholný orgán řídí a kontroluje výkon státní správy, řídí a kontroluje ČSSZ a sleduje účelné vynakládání prostředků státu určených na pojištění. Služební orgány pak v podstatě provádí úkoly okresních správ sociálního zabezpečení pro speciální subjekty, jako jsou vojáci z povolání, příslušníci Police ČR, Hasičského záchranného sboru ČR atd.

#### **1.3.4 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatel je zákonem vymezen jako právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, dále se může jednat o organizační složku státu, služební úřad, věznici, ústav pro výkon zabezpečovací detence nebo útvary, složky či jiné organizační části bezpečnostních sborů nebo ozbrojených sil České republiky. Zaměstnavatel je v rámci nemocenského pojištění sám oprávněn provádět kontrolu dočasně práce neschopného zaměstnance, může požadovat od ošetřujícího lékaře informace o místě pobytu zaměstnance při DPN a rozsahu vycházek nebo dát podnět OSSZ ke kontrole léčebného režimu dočasně pracovně neschopného zaměstnance<sup>31</sup>.

### **1.4 Právní skutečnosti a sociální události**

#### **1.4.1 Právní skutečnosti**

Právní skutečnosti obecně zakládají, mění nebo ruší právní vztahy. Práva a povinnosti subjektů právních vztahů vznikají zejména dvěma základními způsoby. Prvním z nich je ex lege ze zákona, což v sociálním zabezpečení není příliš časté. Jedná se např. o účast na zdravotním pojištění, která vzniká pro všechny osoby s trvalým pobytem na území České republiky narozením bez dalších podmínek. Druhým případem je vznik práv a povinností právě na základě právní skutečnosti. Vznik, změna nebo zánik právních vztahů je někdy zákonem podmíněn existencí několika jednotlivých právních skutečností<sup>32</sup>. Příklad: slečna

---

<sup>28</sup> Viz ust. § 81 odst. 3 ZNP

<sup>29</sup> Blíže k činnostem ČSSZ viz ust. § 85 ZNP

<sup>30</sup> Blíže k úkolům OSSZ viz ust. § 84 ZNP

<sup>31</sup> Blíže k povinnostem a oprávnění zaměstnavatele viz ust. § 65 ZNP

<sup>32</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 55 – 56.

*Zuzana pracuje jako fyzioterapeutka ve společnosti Pro zdraví, s.r.o., IČ: 123 45 677, se sídlem Kroměříž, Kroměřížská čp. 1. Vidíme tedy první právní skutečnost, Zuzana je v pojistném vztahu (případně v ochranné lhůtě). V pondělí nešťastně uklouzla při cestě do práce a zlomila si pravou ruku; další právní skutečností je tedy sociální událost neboli úraz slečny Zuzany. Navštívila lékaře, který jednoznačně diagnostikoval zlomeninu, určil její DPN v trvání 3 měsíců a stanovil léčebný režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Zde je právní skutečností rozhodnutí lékaře o vzniku její DPN a také stanovení léčebného režimu. Zuzana při trvání DPN uplatnila na předepsaném tiskopise nárok na výplatu nemocenského (svému zaměstnavateli odevzdala tiskopis s růžovým pruhem, a tedy rozhodnutí o vzniku DPN pro uplatnění nároku na nemocenské). Tím nám ukázala další právní skutečnost, kterou je uplatnění nároku na výplatu nemocenského.*

#### **1.4.2 Sociální události**

Samotný pojem „sociální událost“ je definován v právních normách práva sociálního zabezpečení v souvislosti s potřebou odstranění jejích nepříznivých následků<sup>33</sup>. K sociálním událostem často dochází působením tzv. vnějších faktorů. Aniž bychom zpravidla chtěli, aby nastala, objeví se velmi náhle v našem životě. Sociální události jsou právní skutečnosti nezávislé na vůli jedince<sup>34</sup>. Ve společnosti panuje jistý konsensus vztahující se k tomu, jaká událost bude spojena s dávkovým plněním. Existuje několik sociálních událostí, ale jen některé jsou povýšeny na sociální události právní tím, že jsou zakotveny v zákoně a je s nimi spojeno dávkové plnění<sup>35</sup>. Zákon rozumí sociální událostí událost, s níž je spojen vznik nároku na dávku, a tedy vznik DPN, nařízení karantény, vznik potřeby péče o dítě nebo potřeby ošetřování jiného člena společné domácnosti, nástup na peněžitou pomoc v mateřství a převedení zaměstnankyně na jinou práci, státní zaměstnankyně na jiné služební místo nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo<sup>36</sup>.

Základní sociální událostí v oblasti dávek z titulu nemoci a úrazu je DPN nebo nařízená karanténa způsobená nemocí či úrazem, která pojištěnci brání ve výkonu dosavadního zaměstnání; pro ošetřovné je pak sociální událostí vznik potřeby pojištěnce pečovat o zdravé dítě nebo ošetřovat člena společné domácnosti, což je způsobeno

---

<sup>33</sup> VESELÝ, J. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2009. s. 19.

<sup>34</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 65.

<sup>35</sup> Sociální události se dělí podle několika kritérií. Předvídatelné x nepředvídatelné, podle systémů sociálního zabezpečení, biologické x společenské, přirozené x nepřirozené, přímé x nepřímé, trvalé x krátkodobé, jednorázové x opakující se atd. Blíže k dělení sociálních událostí viz TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 56 – 58.

<sup>36</sup> § 3 písm. l) ZNP

nemožností nemocné, zraněné osoby či zdravého dítěte samo se o sebe postarat<sup>37</sup>. Po splnění obligatorních náležitostí budou na základě těchto sociálních událostí pojištěnci poskytnuty dávky nemocenského a ošetrovného<sup>38</sup>. Sociální událostí pro nemocenské je tedy fakticky DPN či nařízená karanténa, ale způsobená právě na základě jakékoliv nemoci či úrazu. Stejně tak v případě ošetrovného – zde opět figuruje nemoc či úraz osoby žijící ve společné domácnosti s pojištěncem, popř. jeho dítěte mladšího 10 let, nicméně ze zákona je sociální událostí právě potřeba pojištěnce tuto osobu ošetřovat. Pro ošetrovné platí ještě jedna sociální událost a tou je potřeba péče o dítě mladší 10 let, neboť bylo jistým způsobem uzavřeno zařízení (škola, školka apod.), kam dítě zpravidla denně dochází. Dočasná pracovní neschopnost, nařízená karanténa a potřeba ošetřování tak bezprostředně navazují na nemoc či úraz.

## 1.5 Účast zaměstnanců a OSVČ na pojištění

Zaměstnanci jsou podle ZNP účastni nemocenského pojištění, pokud vykonávají zaměstnání na území ČR nebo při splnění dalších níže uvedených podmínek i v cizině, a sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání činí alespoň 2.500 Kč za kalendářní měsíc, což je tzv. rozhodný příjem<sup>39</sup>. Do 31. 12. 2013 platila ještě další „podmínka“ pro účast na nemocenském pojištění zaměstnanců, a to, že zaměstnání trvalo alespoň 15 kalendářních dnů. Tato podmínka byla od 1. 1. 2014 zrušena. Jsou tedy obligatorně stanoveny pouze tyto podmínky:

- a) výkon zaměstnání na území ČR, z něhož existují dvě výjimky v podobě přechodného zaměstnání v cizině a trvalého zaměstnání v cizině. Zaměstnáním se rozumí právní vztah, na základě kterého vykonávají práci, pracovní nebo obdobnou činnost zaměstnanci uvedení v § 5 písm. a) ZNP. Pokud zaměstnanec vykonává zaměstnání přechodně v cizině a zároveň má místo výkonu práce trvale v ČR, pak je i tento účasten nemocenského pojištění a hledí se na něj, jako by vykonával zaměstnání v ČR. Naopak při trvalém výkonu práce v cizině musí být zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele se

<sup>37</sup> Nemocenské pojištění se realizuje i v případě sociální události, kterou je těhotenství a mateřství. Tato sociální událost nicméně není tématem diplomové práce. Blíže k sociální události těhotenství a mateřství viz TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 59 – 50; KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 264 – 265; GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 210 – 215, atd. Dnešní systémy sociálního práva znají osm základních sociálních událostí, mezi ně patří rodičovství a mateřství, rodina – nezaopatřenost, nemoc a úraz, invalidita, stáří, smrt, nezaměstnanost a chudoba.

<sup>38</sup> Blíže k DPN dále v podkapitole 2.1.2 s názvem: „Dočasná pracovní neschopnost a karanténa, posuzování a kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce“.

<sup>39</sup> § 6 odst. 1 a 2 ZNP

sídlem v ČR, zaměstnanec musí mít trvalý pobyt na území ČR nebo jiného členského státu EU a také nemůže být ve státě, v němž trvale práci vykonává, povinně důchodově pojištěn<sup>40</sup>. Kromě této podmínky – výkonu zaměstnání na území ČR – musí být kumulativně naplněna i podmínka další, a tedy

- b) sjednání měsíčního započitatelného příjmu v částce alespoň 2.500 Kč<sup>41</sup>. Podmínka sjednání měsíční částky započitatelného příjmu ze zaměstnání, alespoň tedy v měsíční částce 2.500 Kč, se do 31. 12. 2011 považovala vždy za splněnou u určitých typů zaměstnání či profesí. Bylo to např. u soudců, státních zaměstnanců podle služebního zákona, poslanců a senátorů Poslanecké sněmovny a Senátu ČR, prezidenta aj. Od ledna roku 2012 je nutné sledovat, zda je splněna pro účast na nemocenském pojištění u všech typů zaměstnání<sup>42</sup>.

Sjednání měsíčního započitatelného příjmu je speciálně upraveno pro zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce – zaměstnanci činní na základě DPP jsou účastni pojištění, jestliže splňují podmínku výkonu zaměstnání na území ČR, včetně tedy přechodného výkonu práce v cizině a byl jim zaúčtován započitatelný příjem za kalendářní měsíc v částce vyšší než 10.000 Kč<sup>43</sup>.

Účast na pojištění vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání, resp. dnem, v němž zaměstnanec začal pracovat. Nemocenské pojištění nemůže vzniknout přede dnem vstupu do zaměstnání a také nemůže trvat po skončení pracovního vztahu. Výjimkou je ale ustanovení, kdy se za den nástupu do zaměstnání považuje i den před vstupem do zaměstnání, za který příslušela zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, nebo za který se mzda nebo plat<sup>44</sup> nekrátí (např. za svátek, za dovolenou, za návštěvu u lékaře apod.)<sup>45</sup>. Pojištění trvá po celou dobu trvání zaměstnání a zaniká jeho skončením. Ustanovení § 10 odst. 3 – 9 ZNP následně vymezují speciální podmínky vzniku, trvání a zániku nemocenského pojištění zaměstnanců (speciálně je vymezen vznik např. u soudce, odsouzeného nebo třeba likvidátora).

---

<sup>40</sup> SCHMIED, Zdeněk, VLASÁK, František. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 26 a násl.

<sup>41</sup> ZNP ve svém ustanovení § 6 uvádí, že částka stanovená jako rozhodný příjem je 2.000 Kč. Výši rozhodného příjmu vyhláší MPSV ve Sbírce zákonů sdělením. Od 1. 1. 2012 proto jde o částku 2.500 Kč.

<sup>42</sup> SCHMIED, Zdeněk, VLASÁK, František. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 29 a násl.

<sup>43</sup> § 7a odst. 1 ZNP

<sup>44</sup> Mzda je odměna za práci v pracovním poměru vyplácená ve stanoveném termínu – zpravidla měsíčně a je vyplácena v soukromém sektoru na rozdíl od platu. Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci pro zaměstnavatele, kterým je stát, obec, kraj, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba.

<sup>45</sup> § 10 ZNP

OSVČ je účastna nemocenského pojištění, pokud vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území ČR<sup>46</sup> a podala přihlášku k účasti na pojištění (viz obrázek vpravo –

*přihláška je k dispozici na webových stránkách ČSSZ*)<sup>47</sup>. Jedná se o účast na nemocenském

pojištění ryze dobrovolnou. Pokud OSVČ vykonává souběžně několik samostatných

výdělečných činností, je z nich pojištěna jen jednou<sup>48</sup>. U OSVČ pak

vzniká pojištění dnem, který OSVČ uvedla v přihlášce k účasti na pojištění (OSVČ je oprávněna uvést v přihlášce datum

budoucí, nicméně není možné účastnit se nemocenského

pojištění zpětně, nejdříve bude OSVČ účastna nemocenského pojištění od data podání

přihlášky), naopak zaniká z důvodů zákonem vymezených např. dnem uvedeným v odhláše, dnem skončení samostatné výdělečné činnosti nebo dnem zániku oprávnění vykonávat samostatnou výdělečnou činnost<sup>49</sup>.

Obrázek 2 - přihláška OSVČ k dobrovolné účasti na NP

Evidenční štítek

**Přihláška k dobrovolné účasti  
na nemocenském pojištění OSVČ**

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Místně příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Variabilní symbol nemocenského pojištění - vyplní OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno
--------------------------------------	-----------------------------	---

**A. Základní identifikace**

Příjmení	Jméno	Rodné příjmení	Rodné číslo
Titul	Datum narození		

**B. Přihláška k účasti na nemocenském pojištění (NP)**

K účasti na pojištění se přihlašuji od		Název zdravotní pojišťovny
Datum zahájení (opětovného zahájení) SVČ		

**C. Úhrada pojistného**

Požaduji zaslání poštovních poukázek pro hrazení pojistného <sup>1)</sup>  ano  ne

**D. Údaje o nemocenském pojištění**

Název předchozího orgánu, který prováděl NP, pokud jím není ČSSZ	Název orgánu, který v současnosti provádí NP, pokud jím není ČSSZ
Předchozí doba účasti na nemocenském pojištění v zahraničí od	
do	

Cizozemský nositel nemocenského pojištění

Název	Cizozemské číslo pojištění			
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát

**E. Účast na důchodovém spoření**

Účast na důchodovém spoření (II. pilíř)  ano  ne

Od  Do

Prohlašuji, že uvedené údaje jsou pravdivé.

Datum, podpis pojištěnce

9 004352261

ČSSZ - 89 325 8  
1/2015

<sup>1)</sup> Složenky jsou zaslány pouze na jeden rok. O jejich zaslání v dalším roce je nutno požádat OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno vždy znovu.

<sup>46</sup> Popř. mimo území ČR, avšak na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů ČR.

<sup>47</sup> § 11 ZNP

<sup>48</sup> § 12 ZNP

<sup>49</sup> § 13 odst. 1 a 2 ZNP



### 1.5.1 Pojištění při zaměstnání malého rozsahu

Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž není splněna jedna z výše uvedených podmínek, a to sjednání započitatelného měsíčního příjmu v částce alespoň 2.500 Kč. Prakticky se bude jednat o pracovní poměr na základě DPČ<sup>50</sup>. Zaměstnání malého rozsahu zde není charakterizováno délkou doby trvání zaměstnání, ale tím, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebyla sjednána měsíční částka započitatelného příjmu nebo sice sjednána byla, ale nedosahuje rozhodné měsíční částky alespoň 2.500 Kč<sup>51</sup>. Z tohoto zaměstnání, čili zaměstnání malého rozsahu, je zaměstnanec fakticky pojištěn pouze v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhne částky alespoň 2.500 Kč, a tedy částky rozhodného příjmu<sup>52</sup>. Pokud zaměstnanec vykonává v jednom kalendářním měsíci více zaměstnání malého rozsahu, pozor ale u stejného zaměstnavatele, pak je tento zaměstnanec účasten nemocenského pojištění ze všech těchto zaměstnání, jestliže úhrn započitatelných příjmů opět ze všech zaměstnání malého rozsahu činí alespoň částku rozhodného příjmu, tedy 2.500 Kč<sup>53</sup>.

Příklad: posuzování zaměstnání malého rozsahu a účasti na nemocenském pojištění:

Graf 3 - posuzování zaměstnání malého rozsahu

PŘÍPAD	ŘEŠENÍ
<b>Zaměstnanec uzavřel DPČ na dobu od 5. 1. 2015 do 19. 1. 2015 se sjednaným příjmem ve výši 2.200 Kč.</b>	Jedná se o zaměstnání malého rozsahu, sjednaný příjem za kalendářní měsíc je nižší než 2.500 Kč. <b>Zaměstnanec <u>není účasten</u> nemocenského pojištění, neboť nedosahuje rozhodného příjmu.</b>
<b>Zaměstnanec uzavřel DPČ na dobu od 26. 1. 2015 do 9. 2. 2015 se sjednaným příjmem ve výši 6.500 Kč.</b>	Jedná se o zaměstnání malého rozsahu, není sjednaný příjem za KALENDÁŘNÍ měsíc. S největší pravděpodobností bude příjem za měsíc leden přesahovat částku 2.500 Kč, nicméně není dán žádný způsob, jak dojít ke skutečné výši

<sup>50</sup> Blíže k dohodě o pracovní činnosti viz ust. § 76 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>51</sup> § 7 odst. 1 ZNP

<sup>52</sup> § 7 odst. 2 ZNP

<sup>53</sup> Od 1. 1. 2014 platí u zaměstnání malého rozsahu nová zásada – zaměstnanci jsou účastni pojištění též, pokud vykonávali v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci alespoň částku rozhodného příjmu, viz ust. § 7 odst. 4 ZNP.

	příjmu za jednotlivé kalendářní měsíce. <b>Zaměstnanec <u>není účasten</u> nemocenského pojištění, neboť nedosahuje částky rozhodného příjmu za KALENDÁŘNÍ měsíc.</b>
<b>Zaměstnanec uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou od 28. 1. 2015 (tento den začal také pracovat), pracovní doba činí osm hodin denně a sjednaná hodinová mzda 65 Kč. Za měsíc leden jeho mzda činila celkem 1.560 Kč.</b>	Nejde o zaměstnání malého rozsahu, neboť byl sjednán příjem za kalendářní měsíc a ten je vyšší než 2.500 Kč. Skutečnost, že za měsíc leden zaměstnanec nedosahuje částky rozhodného příjmu, není podstatná (důležité je, že byl sjednán rozhodný příjem, který je vyšší než 2.500 Kč) <b>Zaměstnanec <u>je tedy účasten</u> nemocenského pojištění, a to i za měsíc leden.</b>
<b>Zaměstnanec uzavřel DPČ, kde se zaměstnavatel zavázal přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu alespoň 25 hodin v kalendářním měsíci, odměna za hodinu činí 100 Kč. V měsíci červnu zaměstnanec odpracoval pouze deset hodin, neboť byl uznán dočasně práce neschopným, odměna činila 1.000 Kč.</b>	Nejedná se o zaměstnání malého rozsahu, neboť byl sjednán započítatelný příjem za kalendářní měsíc a zaručená odměna činí 2.500 Kč (aby se jednalo o zaměstnání malého rozsahu, musela by sjednaná částka rozhodného příjmu být NÍŽŠÍ než 2.500 Kč), pokud bude zaměstnanec pracovat v dohodnutém rozsahu. <b>Zaměstnanec <u>je účasten</u> nemocenského pojištění. I za měsíc červen musí být odvedeno pojistné na sociální pojištění.</b>

### 1.5.2 Souběh pojištění z více zaměstnání

Obecně platí zásada, že zaměstnanec je tolikrát nemocensky pojištěn, kolikrát vykonává zaměstnání, která mu podle zákona zakládají účast na nemocenském pojištění<sup>54</sup>. To platí i v takovém případě, kdy zaměstnanec vykonává více zaměstnání u téhož zaměstnavatele<sup>55</sup>. Mezi výjimky zákon v ust. § 8 řadí společníka společnosti s ručením omezeným, který je zároveň jednatelem a členem zastupitelstva územního samosprávného celku, zastupitelstva městské části nebo městského obvodu územně členěných statutárních

<sup>54</sup> SCHMIED, Zdeněk, VLASÁK, František. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 35.

<sup>55</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 42.

měst nebo hlavního města Prahy, kteří vykonávají souběžně více funkcí pro územní samosprávný celek, za které jsou odměňováni. Tito jsou nemocensky pojištěni pouze jednou.

## 2 Nemocenské

Z nemocenského pojištění jsou poskytovány v součtu čtyři základní dávky. Jedná se o dávky z titulu nemoci a úrazu, což je nemocenské a ošetřovné a dávky z titulu těhotenství a mateřství, což je peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dávky nemocenského pojištění jsou peněžitými dávkami, dávkami opakujícími se a dávkami nahrazujícími příjem po dobu trvání sociálních událostí. Všechny dávky nemocenského pojištění jsou obligatorní povahy, což znamená, že musí být poskytnuty při splnění podmínek stanovených zákonem. Nikoliv každá z výše uvedených dávek nemocenského pojištění náleží všem skupinám osob, které jsou účastny nemocenského pojištění, neboť nárok na některé dávky je pro jisté skupiny osob vyloučen přímo v právní úpravě. Tak např. na ošetřovné nemají nárok dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo též zahraniční zaměstnanci aj.<sup>56</sup>

Nemocenské je dávkou reálně plnící funkci jakési obecné dávky nemocenského pojištění. Jedná se o obligatorní, opakující se peněžitou dávku, jejímž účelem je vytvořit obecně ekonomické podmínky pro rychlé vyléčení dočasně práce neschopného zaměstnance a jeho integrace zpět do pracovního procesu<sup>57</sup>. Nemocenské nahrazuje jistý výpadek příjmů v případě pracovní neschopnosti zaměstnance, nahrazuje mzdu či plat. Pojištěnci, kterým se pravidelně strhává pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dostanou v případě náhlé sociální události, již je DPN nebo nařízená karanténa, nikoliv plnou mzdu, ale nemocenské, které je sice podstatně nižší než mzda samotná, nicméně z důvodů motivačních reálně nelze pojištěnci nahrazovat plnou výši jeho denního příjmu. Dávka nemocenského nesmí být příliš vysoká, aby dočasně práce neschopní pojištěnci měli tendenci vrátit se zpět do pracovního procesu a nesmí být ani příliš nízká, aby nebyla pro nemocného či zraněného likvidační. Vše závisí na splnění obligatorních podmínek stanovených ZNP, kterými se budu důkladně zabývat níže.

### 2.1 Podmínky nároku na nemocenské

Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným, nebo kterému byla nařízena karanténa a zároveň pokud taková DPN či karanténa trvá déle než 14 kalendářních dnů<sup>58</sup>. U OSVČ se k výše uvedeným podmínkám pojí pro nárok

---

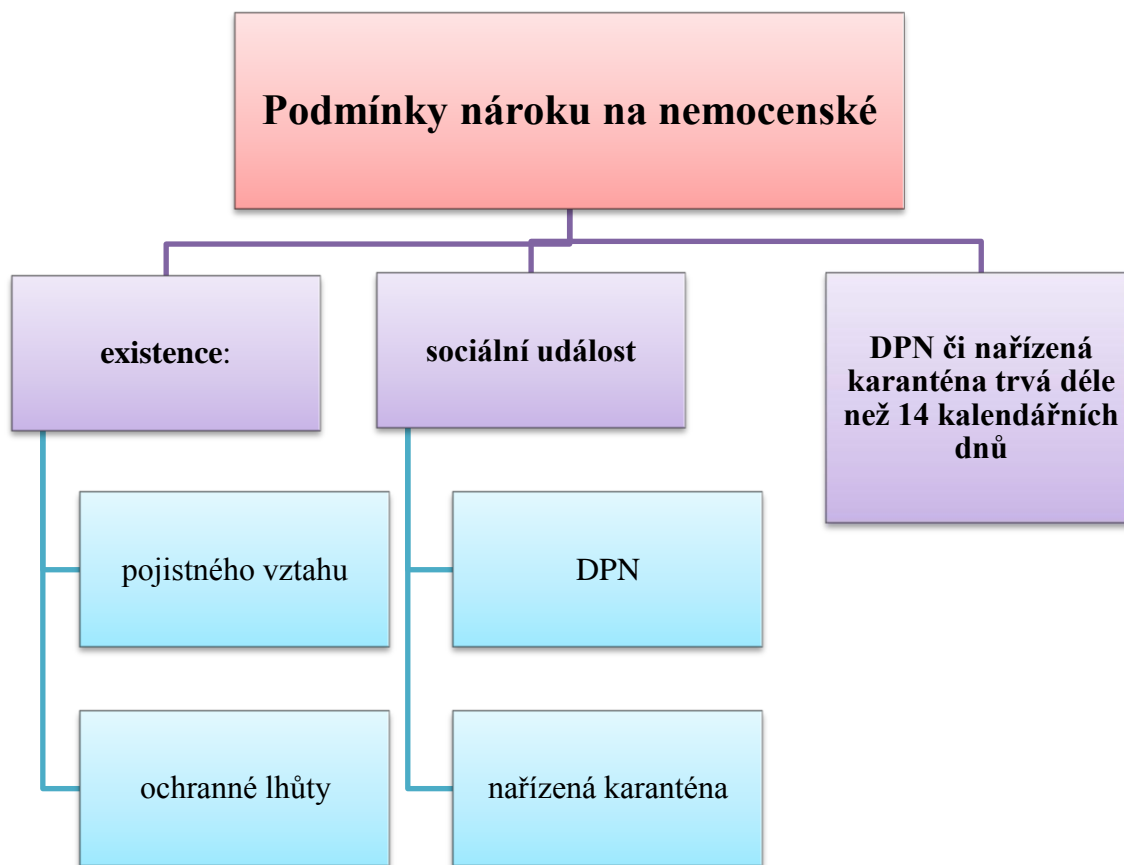
<sup>56</sup> § 39 odst. 5 ZNP

<sup>57</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 203.

<sup>58</sup> § 23 ZNP

na nemocenské ještě jedna, a to účast OSVČ na pojištění alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházejícím dni vzniku DPN nebo karantény<sup>59</sup>.

Graf 4 - podmínky nároku na nemocenské



### 2.1.1 Existence pojistného vztahu nebo ochranné lhůty

Obecně nárok na dávku pojištění vzniká, pokud splnil podmínky pro vznik nároku na dávku v době pojištění nebo v ochranné lhůtě. Za existenci pojištění je podle zákona považována existence zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost. Existenci pojištění zaměstnanců a OSVČ na nemocenském pojištění jsem se věnovala v podkapitole 1.5 – „Účast zaměstnanců a OSVČ na pojištění“. Nicméně dávky nemocenského pojištění náleží také v případě, že podmínky rozhodné pro jejich přiznání splnili pojištěnci v tzv. ochranné lhůtě, tj. v době po skončení zaměstnání, fakticky tedy po skončení účasti na nemocenském pojištění<sup>60</sup>.

Ochranná lhůta je doba stanovená ZNP, která plyne zaměstnanci po faktickém skončení jeho zaměstnání, které mu zakládalo účast na nemocenském pojištění<sup>61</sup>. Ochranná

<sup>59</sup> § 24 ZNP

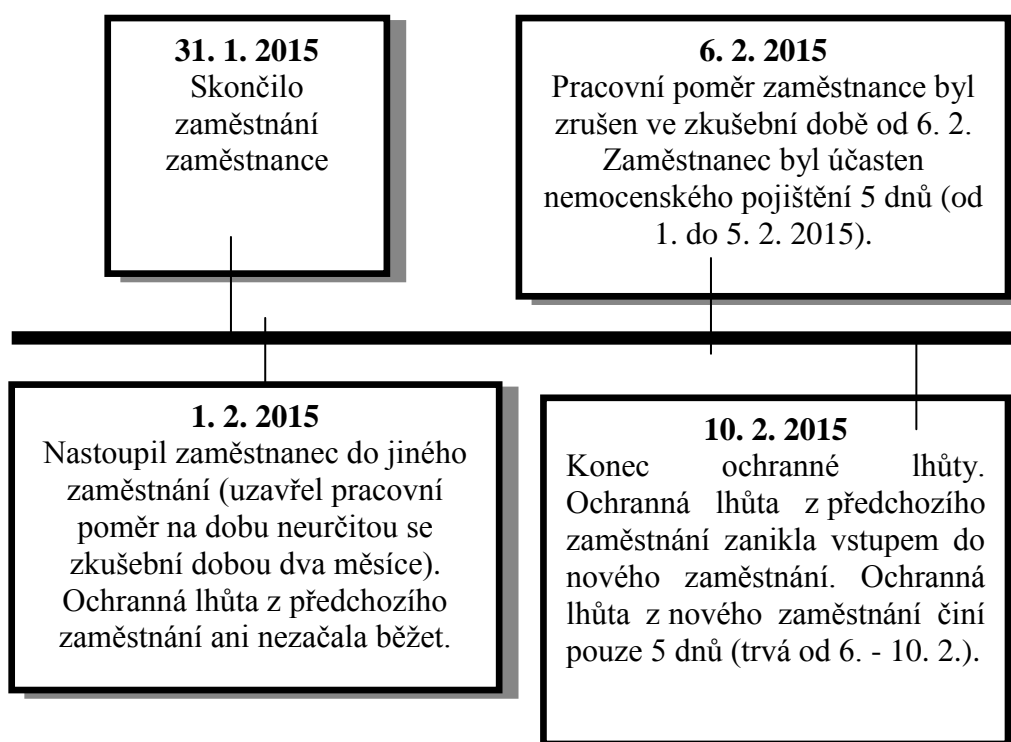
<sup>60</sup> RYBA, Jan a kol. *Nad sociálním zabezpečením*. 2. vydání. Praha: Orac, 2000, s. 15.

<sup>61</sup> SCHMIED, Zdeněk, VLASÁK, František. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 39.

lhůta plyne z každé pojištěné činnosti, nicméně plyne pouze pro nárok na dávku nemocenského a peněžité pomoci v mateřství. Nárok na ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství z ochranné lhůty nevzniká. Ochranná lhůta pro nárok na dávku nemocenského činí přesně 7 kalendářních dnů, a to od zániku pojištění a zároveň za předpokladu, že pojištění trvalo alespoň 7 kalendářních dnů<sup>62</sup>. Pokud trvalo pojištění kratší dobu, bude činit ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik pojištění naposled trvalo<sup>63</sup>. Ustanovení § 15 odst. 4 a 5 ZNP vymezuje, kdy ochranná lhůta neplyne nebo kdy naopak zaniká. Ochranná lhůta neplyne příkladmo ze zaměstnání poživatele starobního důchodu, ze zaměstnání, které si žák či student sjednali jen na dobu školních prázdnin nebo ze zaměstnání zaměstnance činného na základě DPP. Naopak ochranná lhůta zaniká např. vznikem nového pojištění. Účelem ochranné lhůty je zajištění bývalého zaměstnance po určitou dobu po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události, a to dříve, než nastoupí do dalšího zaměstnání.

Příklad:

Graf 5 - časová osa (běh ochranné lhůty)



Institut ochranné lhůty pro nárok na nemocenské je možno uplatnit pouze, pokud by došlo ke vzniku DPN či nařízení karantény až po ukončení pracovního poměru, což bylo

<sup>62</sup> Ochranná lhůta pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství činí 180 kalendářních dnů, jestliže zaměstnání skončilo v době těhotenství. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik pojištění fakticky trvalo, viz ust. § 15 odst. 1 a odst. 2 ZNP.

<sup>63</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 113.

potvrzeno i judikaturou. Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 17. září 2010, sp. zn. 17 Ca 22/2009 konstatoval: „V případě, že pracovní neschopnost vznikla přede dnem ukončení pracovního poměru (před zánikem pojištění), § 15 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, se neaplikuje.“

### **2.1.2 Dočasná pracovní neschopnost a karanténa, posuzování a kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce**

Nemoc je sociální událostí, která s sebou mimo jiné přináší ztrátu příjmu nemocného. DPN je definována jako dočasná neschopnost výkonu dosavadního zaměstnání ze zdravotních a jiných stanovených důvodů<sup>64</sup>. V tomto druhém případě (jiné důvody) se tedy nejedná o poruchu zdraví, ale o jiné uznané překážky, které brání pojištěnci vykonávat pojištěnou činnost nebo se ucházet o zaměstnání<sup>65</sup>. DPN či nařízená karanténa souvisí s vlastní nemocí či úrazem pojištěnce (dávka ošetrovného naproti tomu náleží zaměstnanci, který musí pečovat o dítě či ošetřovat člena společné domácnosti, nemoc nebo úraz v tomto případě nepostihuje přímo pojištěnce, nýbrž osobu, u níž vznikla potřeba ošetřování nebo péče). Podle ZNP pojištěnec při DPN nemůže vykonávat dosavadní pojištěnou činnost anebo plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, pokud vznikla DPN v ochranné lhůtě<sup>66</sup>. DPN je jedním z vůbec nejdůležitějších institutů nemocenského pojištění. Má však řádný význam i pro další oblasti, zejména pro pracovní právo, důchodové pojištění, ale také pro účely státní sociální podpory<sup>67</sup>.

O vzniku DPN pojištěnce rozhoduje ošetřující lékař. Zákonem je stanoveno sedm taxativních důvodů, kdy lze osobu, která je účastna nemocenského pojištění nebo jí plyne ochranná lhůta, uznat dočasně práce neschopnou. Lékař rozhodne o vzniku DPN příkladmo, pokud vyšetřením zjistí, že pojištěnci zdravotní stav pro nemoc nebo úraz nedovoluje vykonávat zaměstnání, nebo pokud byl pojištěnec přijat k poskytnutí lůžkové péče, či pokud byla pojištěnci poskytnuta na základě veřejného zdravotního pojištění komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče aj.<sup>68</sup>. V pracovněprávních vztazích patří k základním povinnostem zaměstnavatele poskytnout svému zaměstnanci pracovní volno v případě, že byl tento zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce. Zákoník práce definuje DPN jako důležitou osobní překážku v práci v ust. § 191.

<sup>64</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Lexikon – sociální zabezpečení, zdravotní pojištění*. 1. vydání. Ostrava: Sagit, 2002, s. 45.

<sup>65</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 55* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>66</sup> § 55 odst. 1 písm. a) a b) ZNP

<sup>67</sup> Bliže k DPN viz *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 55* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>68</sup> § 57 odst. 1 ZNP

DPN pojištěnce začíná dnem, ve kterém ji ošetřující lékař zjistil<sup>69</sup>. Pokud má pojištěnec v ten den již směnu odpracovanou, začíná následujícím kalendářním dnem. Ošetřující lékař může stanovit den vzniku DPN zpětně, tj. přede dnem, v němž fakticky DPN zjistil. Maximálně do tří dnů tak může učinit lékař ve vlastní kompetenci, za období delší než tři dny tak může učinit jen po předchozím písemném souhlasu orgánu nemocenského pojištění, o který ošetřující lékař požádá<sup>70</sup>. Prakticky to znamená, že pokud ošetřujícího lékaře pojištěnec navštíví ve čtvrtek, lékař ho může uznat dočasně práce neschopným již od pondělí (maximální doba, kdy lze rozhodovat bez písemného souhlasu orgánu nemocenského pojištění)<sup>71</sup>.

Při rozhodnutí o vzniku DPN lékař pojištěnci stanoví režim dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „režim“). Režim zahrnuje stanovení individuálního léčebného postupu, povinnost zdržovat se v době DPN v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek. Místem pobytu dočasně pracovní neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři<sup>72</sup>. Nemusí se tedy jednat o místo, kde má pojištěnec trvalý pobyt či obvyklé bydliště<sup>73</sup>.

Stanovení místa pobytu je relevantní i pro kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Pojištěnec, který je dočasně práce neschopný je povinen dodržovat režim a je povinen umožnit orgánu nemocenského pojištění a zaměstnavateli kontrolu dodržování tohoto režimu<sup>74</sup>. Po dobu prvních 14 kalendářních dnů je zaměstnanec oprávněn kontrolovat zaměstnavatel. Ten kontroluje, zda zaměstnanec dodržuje stanovený režim, a tedy povinnost zdržovat se na určeném místě a dodržovat rozsah povolených vycházek. Pokud zaměstnavatel zjistí porušení povinností, vyhotoví o tom písemný záznam s uvedením skutečností, které zaměstnanec porušil. Stejnopis takového záznamu doručí zaměstnanci, OSSZ a ošetřujícímu lékaři<sup>75</sup>. Oprávnění zaměstnavatele vychází nejen ze zákoníku práce, ale i ze ZNP, kdy je v ust. § 65 odst. 2 písm. c) zaměstnavateli umožněno provést kontrolu,

---

<sup>69</sup> § 57 odst. 2 ZNP

<sup>70</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 57 [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].*

<sup>71</sup> Pro období delší než tři kalendářní dny přede dnem, v němž lékař zjistil dočasnou pracovní neschopnost, je nutné zažádat o písemný souhlas příslušného orgánu nemocenského pojištění, viz ust. § 57 odst. 3 ZNP

<sup>72</sup> § 56 odst. 1 a 2 ZNP

<sup>73</sup> Změnit místo pobytu v době DPN smí pojištěnec pouze s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře. Blíže ke změně místa pobytu a povolení vycházek viz ust. § 56 odst. 3 – 6 ZNP.

<sup>74</sup> § 64 odst. 1 písm. a) a b) ZNP.

<sup>75</sup> § 192 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce<sup>76</sup>. Zaměstnavatel není oprávněn kontrolovat, čím se zaměstnanec v době DPN zabývá. Nemůže proto považovat za porušení režimu výkon činností, které by zaměstnanec vykonávat neměl – např. pracuje na zahradě, přijímá hosty, apod. Stejně tak zaměstnavatel nemůže považovat za porušení režimu činnosti, které zaměstnanec vykonává v době vycházek – např. požívá alkohol v restauraci. Zaměstnavatel tedy nemůže kontrolovat tzv. léčebný režim zaměstnance, kontroluje pouze skutečnost, zda se zaměstnanec zdržuje v místě určeném a zda dodržuje termín stanovených vycházek. Nic ale zaměstnavateli nebrání v tom, aby dal podnět ke kontrole orgánu nemocenského pojištění nebo ošetřujícímu lékaři<sup>77</sup>. Zaměstnavatel může se zřetelem na závažnost porušení výše uvedených povinností snížit zaměstnanci náhradu mzdy nebo ji neposkytnout vůbec. Náhrada mzdy nebo platu ale nesmí být snížena nebo neposkytnuta v případě, že byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce neboli výpověď pro porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, a to zvláště hrubým způsobem<sup>78</sup>. Pojem „zvláště hrubým způsobem“ posuzuje soud v každém jednotlivém případě zvláště, není proto rozhodné, jak porušení dodržování režimu hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu, popř. v kolektivní smlouvě apod.<sup>79</sup>.

Kontrolovat práce neschopné pojištěnce může také orgán nemocenského pojištění neboli zpravidla OSSZ<sup>80</sup>. Kontrola je zde prováděna z podnětu ošetřujícího lékaře pojištěnce nebo z podnětu zaměstnavatele. Pokud je orgánu nemocenského pojištění dán podnět ke kontrole režimu, je tento orgán povinen provést kontrolu do sedmi dnů od obdržení žádosti a o výsledku kontroly neprodleně žadatele informovat<sup>81</sup>. Sám zaměstnavatel, který nechce provádět kontroly nemocných osobně v době prvních 14 dnů DPN, může využít svého práva a požádat o provedení kontroly orgán nemocenského pojištění. Takové možnosti v praxi využívají zejména „malí“ zaměstnavatelé, kteří ve svém personálním složení nemají

---

<sup>76</sup> Více ke kontrole nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele viz ŠUBRT, Bořivoj. Kontroly nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12, s. 5 – 9.

<sup>77</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kontroly nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12, s. 5 – 9.

<sup>78</sup> § 192 odst. 5, § 52 písm. h), § 301a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>79</sup> BĚLINA, M. a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. (§ 52).

<sup>80</sup> Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je prováděna v tzv. plném rozsahu, což znamená, že orgán nemocenského pojištění provádí i kontrolu režimu léčebného. Léčebný režim je jednou ze součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jde o lékařem předepsaný způsob léčby, a zaměstnavatel jej není oprávněn kontrolovat.

<sup>81</sup> § 76 odst. 1 ZNP

zaměstnanec určené speciálně k provádění kontrol, resp. nebudou si najímat jiné specializované obchodní společnosti za účelem provedení takové kontroly. Pojištěnec je povinen umožnit příslušnému orgánu nemocenského pojištění kontrolu dodržování režimu a poskytnout nezbytnou součinnost k provedení kontroly (sem spadá např. označení potřebnými údaji místo pobytu, prokázat svoji totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku DPN)<sup>82</sup>. Pojištěnci, který porušil režim, včetně tedy léčebného režimu, může být orgánem nemocenského pojištění nemocenské dočasně kráceno nebo odňato, a to na dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne porušení tohoto režimu, ne však déle než do skončení DPN<sup>83</sup>. Orgán nemocenského pojištění nemůže krátit nemocenské zpětně (což naopak může u náhrady mzdy učinit zaměstnavatel)<sup>84</sup>.

Statistiky z roku 2013 hovoří jasně. Za první pololetí – tedy od začátku roku do konce června 2013 – provedli pracovníci OSSZ celkem 74.364 kontrol dodržování režimu. Výsledkem těchto kontrol bylo odnětí nebo snížení nemocenského přesně 1.125 osobám. Kontrole podlehl přibližně každý desátý občan, kterému lékař vystavil neschopenku<sup>85</sup>.

Za DPN se naopak podle ZNP nepovažuje např. ošetřování pojištěnce v protialkoholických léčebnách nebo při poskytování zdravotní péče z kosmetických nebo estetických důvodů<sup>86</sup>.

Pro ukončení DPN jsou zákonem vymezeny jednotlivé důvody. Tyto jednak navazují na důvody pro vznik DPN a jednak jde o důvody další, které mají za následek ukončení DPN, i když nedošlo k faktickému obnovení pracovní schopnosti pojištěnce nebo ke stabilizaci zdravotního stavu<sup>87</sup>. O ukončení DPN rozhoduje opět ošetřující lékař, který DPN pojištěnce ukončí např. pokud vyšetřením zjistí, že pojištěnci jeho zdravotní stav umožňuje vykonávat dosavadní pojištěnou činnost<sup>88</sup>. Pracovní neschopnost se uznává jen pro účely nemocenského pojištění, její trvání se ukončuje i v případě, kdy sice pracovní neschopnost trvá, ale nárok na nemocenské zaniká. Pokud není zdravotní stav pojištěnce stabilizován ani po prodloužení poskytování nemocenského o 350 dnů po vyčerpání podpůrčí doby neukončuje lékař pracovní neschopnost. K ukončení pracovní neschopnosti dochází i v případě, kdy po uplynutí 180 dnů trvání DPN pojištěnec není schopen vykonávat dosavadní zaměstnání, ale je schopen

---

<sup>82</sup> § 64 odst. 1 písm. b) ZNP

<sup>83</sup> § 125 odst. 1 ZNP

<sup>84</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kontroly nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12, s. 5 – 9.

<sup>85</sup> ČSSZ. Víte, že .... *Národní pojištění*, 2013, roč. 44, č. 8-9, s. 4.

<sup>86</sup> § 55 odst. 2 ZNP

<sup>87</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 59* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>88</sup> Blíže k ukončení DPN viz ust. § 59 ZNP

vykonávat nějakou jinou pojištěnou činnost než tu dosavadní, popř. je schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, a jeho zdravotní stav je stabilizovaný<sup>89</sup>.

Kromě posuzování dočasné pracovní neschopnosti, dochází i k posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrčí doby prováděné lékaři příslušných orgánů nemocenského pojištění. Kompetenci k posuzování pracovní schopnosti již nemá ošetřující lékař pojištěnce, ale lékař příslušného orgánu nemocenského pojištění. Nemocenské se poskytuje po podpůrčí dobu 380 kalendářních dnů. Po uplynutí této podpůrčí doby se nemocenské vyplácí pouze na základě žádosti pojištěnce, a to nejdéle po dobu dalších 350 kalendářních dnů. Řízení o vyplácení nemocenského po uplynutí podpůrčí doby se zahajuje na základě žádosti pojištěnce, podle níž lékař orgánu nemocenského pojištění posuzuje, zda lze očekávat, že pojištěnec po uplynutí podpůrčí doby nabude v krátké době pracovní schopnost k dosavadní nebo i jiné než dosavadní pojištěné činnosti<sup>90</sup>.

Další překážkou, která pojištěnci brání ve výkonu jeho pojištěné činnosti je nařízená karanténa. Nařízená karanténa je taktéž sociální událostí, se kterou zákon spojuje nárok na nemocenské. Samotná karanténa je vymezena v zákoně o ochraně veřejného zdraví, kdy se karanténou rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetření takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se onemocnění mohlo šířit<sup>91</sup>. Karanténě se klade na roveň též izolace a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku v rozsahu uvedeném v ustanovení ZNP<sup>92</sup>.

### 2.1.3 Podpůrčí doba u nemocenského

Doba, v níž se vyplácí nemocenské, se nazývá tzv. podpůrčí dobou. Institut podpůrčí doby je přítomen v podstatě ve všech systémech sociálního zabezpečení. Jedná se o dobu,

---

<sup>89</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 154 – 155 s.

<sup>90</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 66* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>91</sup> § 2 odst. 6 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>92</sup> Pro účely zákona se karanténou rozumějí též izolace podle ust. § 2 odst. 5 zákona o ochraně veřejného zdraví, karanténní opatření formou zvýšeného zdravotnického dozoru, byl-li uložen zákaz činnosti, který brání pojištěncům ve výkonu práce nebo samostatné výdělečné činnosti podle ust. § 2 odst. 6 písm. c) zákona o ochraně veřejného zdraví, a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku podle ust. § 69 odst. 1 písm. b) zákona o ochraně veřejného zdraví, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení pojištěncům ve výkonu práce nebo samostatné výdělečné činnosti. Pro potvrzování mimořádných a karanténních opatření uvedených ve větě první příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví podle ust. § 82 odst. 2 písm. v) zákona o ochraně veřejného zdraví platí § 105 obdobně; pro uplatňování nároku na dávku platí § 109 odst. 3 písm. b) a odst. 5 písm. c) obdobně.

časový interval, po kterou může být nemocenské poskytováno. Důvody pro stanovení podpůrčí doby v konkrétním právním předpise jsou zásadně dvojího druhu: finanční a motivační. Dávku je zásadně možné poskytovat pouze po takovou dobu, pokud je na její faktickou výplatu k dispozici dostatek finančních prostředků. Rovněž je důležité sledovat, aby se poskytování dávky nestalo tzv. sociální pastí pro jejího příjemce, tedy aby se nevytvořila taková závislost na dávce, která by se stala důvodem pro ztrátu motivace ke snaze řešit svoji tíživou situaci samostatně a vlastním přičiněním<sup>93</sup>.

V letech 2011 až 2013 začínala podpůrčí doba od 22. kalendářního dne trvání DPN. Jednou z novinek prvního ledna roku 2014, která se výrazně dotkla pracovněprávních vztahů, byla změna podpůrčí doby neboli také navrácení se k původnímu konceptu, který platil do konce roku 2010, a tedy že podpůrčí doba začíná běžet 15. kalendářním dnem trvání DPN nebo také 15. kalendářním dnem nařízené karantény (ZNP používá přesně takový koncept, kdy v ust. § 26 odst. 1 uvádí, že podpůrčí doba začíná 15. kalendářním dnem DPN nebo nařízené karantény. Nicméně podpůrčí doba fakticky začíná běžet od vzniku DPN nebo nařízené karantény. S tím se pojí skutečnost, že podpůrčí doba končí uplynutím 380 kalendářních dnů od VZNIKU DPN. Proto dále používám pojmy jako podpůrčí doba pro poskytování nemocenského, tedy od 15. kalendářního dne trvání DPN a samotná podpůrčí doba, která běží od vzniku DPN). Podpůrčí doba je vázána na trvání DPN nebo karantény, pokud DPN nebo karanténa trvá méně než 15 kalendářních dnů, podpůrčí doba pro poskytování nemocenského vůbec nezačne plynout, neboť se nemocenské po dobu prvních 14 dnů DPN neposkytuje<sup>94</sup>.

Prvních 14 kalendářních dnů DPN podpůrčí doba pro poskytování nemocenského neběží a finanční prostředky jsou zaměstnanci poskytovány ze strany zaměstnavatele. OSVČ v takovém případě v prvních 14 dnech trvání DPN nedostává žádný příjem. Zaměstnanci přísluší v době prvních 14 dnů trvání DPN či karantény náhrada mzdy nebo platu<sup>95</sup> ovšem pokud ke dni vzniku DPN nebo karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské podle ZNP<sup>96</sup>. Za první tři kalendářní dny DPN náhrada mzdy nebo platu nepřísluší, hovoříme o tzv. karenční době<sup>97</sup>. Karenční doba ovšem neplatí pro nařízenou karanténu. Zde je poskytována náhrada mzdy ihned od prvního dne nařízení karantény. Výše náhrady mzdy

<sup>93</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 98.

<sup>94</sup> § 26 odst. 1 ZNP

<sup>95</sup> Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu jen ve dnech pracovních nebo taktéž ve dnech svátků, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, zároveň pokud zaměstnanec v těchto dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud trvá jeho pracovní poměr.

<sup>96</sup> § 192 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>97</sup> Tamtéž

v nemoci je stanovena ve výši 60 % průměrného výdělku, který se dále redukuje obdobně jako nemocenské. Po uplynutí prvních 14 kalendářních dnů DPN náleží od 15. dne zaměstnanci nemocenské jako dávka nemocenského pojištění poskytovaná orgány nemocenského pojištění.

Příklad: Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby od pondělí do pátku v osmihodinových směnách od 7.00 hod. do 15:30 hod. Tento je uznán dočasně práce neschopným v pondělí dne 19. 1. 2015 do pondělí dne 26. 1. 2015. První tři pracovní dny se náhrady mzdy v nemoci nevyplácí (karenční doba), proto zaměstnanci přísluší náhrady mzdy za směny ve čtvrtek, pátek a pondělí.

Graf 6 - tabulka náhrady mzdy při rovnoměrném rozvržení pracovní doby

Den	PO	ÚT	ST	ČT	PÁ	SO	NE	PO
	19.1.	20.1.	21.1.	22.1.	23.1.	24.1.	25.1.	26.1.
<b>Směna/volno</b>	směna	směna	směna	směna	směna	volno	Volno	směna
<b>Náhrada mzdy</b>	0,-	0,-	0,-	Náhrada mzdy	Náhrada mzdy	0,-	0,-	Náhrada mzdy

Příklad: Ve stejném období (jako výše) je uznán dočasně práce neschopným zaměstnanec, který pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby ve dvanáctihodinových směnách čtyři dny v týdnu. První tři dny nemoci nebude zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, ve čtvrtek má zaměstnanec volno – taktéž mu nepřísluší náhrada mzdy. Ta bude poskytována až za pátek, sobotu a neděli, kdy měl mít zaměstnanec směnu.

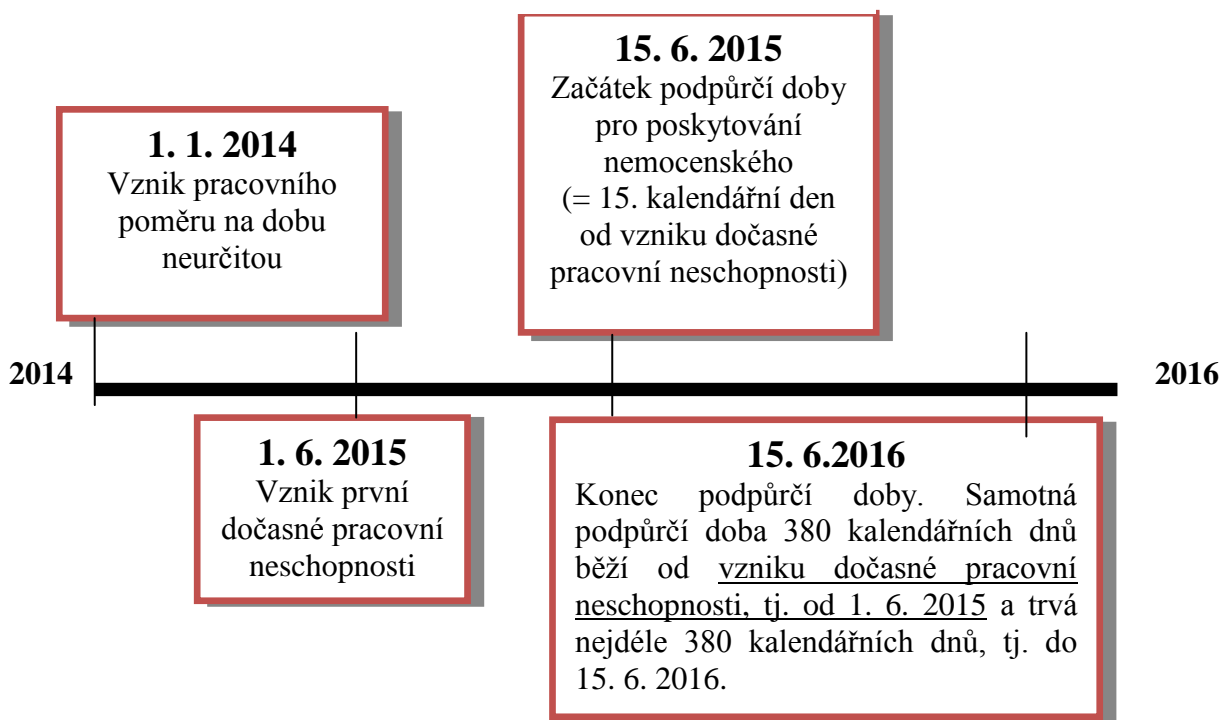
Graf 7 - tabulka náhrady mzdy při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

Den	PO	ÚT	ST	ČT	PÁ	SO	NE	PO
	19.1.	20.1.	21.1.	22.1.	23.1.	24.1.	25.1.	26.1.
<b>Směna/volno</b>	směna	směna	volno	volno	směna	směna	Směna	volno
<b>Náhrada mzdy</b>	0,-	0,-	0,-	0,-	Náhrada mzdy	Náhrada mzdy	Náhrada mzdy	0,-

Samotná podpůrčí doba trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku DPN nebo nařízené karantény<sup>98</sup>. Tato doba 380 kalendářních dnů se nepočítá od začátku podpůrčí doby pro poskytování nemocenského (tj. od 15. kalendářního dne trvání DPN), nýbrž od vzniku DPN nebo karantény<sup>99</sup>. Nemocenské se vyplácí od počátku podpůrčí doby pro poskytování nemocenského, čili od 15. kalendářního dne trvání DPN nebo nařízené karantény, bude se tedy vyplácet nejdéle po dobu 365 kalendářních dnů (samotná podpůrčí doba 380 kalendářních dnů a od ní se odečítá prvních 14 dnů trvání DPN či karantény, za které nemocenské nenáleží).

*Příklad: časová osa zobrazující průběh podpůrčí doby od vzniku pracovního poměru do konce podpůrčí doby v maximálním rozsahu.*

Graf 8 - časová osa (běh podpůrčí doby)



Samotná podpůrčí doba 380 kalendářních dnů nebude platit pro každý jednotlivý případ DPN, neboť v určitých případech může být kratší vlivem zápočtu předchozích dočasných pracovních neschopností. Do podpůrčí doby se započítávají doby předchozích dočasných pracovních neschopností, a to pokud spadají do období 380 kalendářních dnů

<sup>98</sup> § 26 odst. 1 ZNP

<sup>99</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 26 [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].*

před vznikem poslední DPN<sup>100</sup> (dívám se tedy zpětně na období v časovém intervalu 380 kalendářních dnů přede dnem, kdy vznikla moje dosavadní DPN). Doby předchozích dočasných pracovních neschopností se započítávají do podpůrčí doby bez ohledu na důvod, pro který byla DPN uznána. Není tedy rozhodné, zda se jednalo o DPN z důvodu způsobeného pracovního úrazu a je stejně tak nerozhodné i to, zda při ní náleželo nemocenské či nikoliv. Zápočet se nebude provádět pouze tehdy, jestliže nemocensky pojištěná činnost trvala alespoň 190 kalendářních dnů od skončení předchozí DPN<sup>101</sup> (jakmile skončí moje DPN, 190 kalendářních dnů znovu pracuji – vykonávám pojištěnou činnost – a po uplynutí těchto 190 kalendářních dnů zase onemocním – jsem uznána dočasně práce neschopnou, v takovém případě se zápočet provádět nebude). Předchozí zápočty DPN neplatí při poskytování nemocenského z důvodu karantény.

***Příklad:** zaměstnanec uzavřel pracovní poměr 1. 1. 2014 na dobu neurčitou. Dočasně práce neschopných byl od 15. 4. 2014 do 31. 7. 2014 a od 1. 12. 2014 do 5. 1. 2015. Znovu byl dočasně práce neschopným uznán od 1. 6. 2015. Z doby od 1. 6. 2015 odečteme 380 kalendářních dnů (období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti) a dostáváme se do 17. 5. 2014. Byl zaměstnanec v této době dočasně práce neschopný? Ano, den 17. 5. 2014 nám zasahuje do jeho dočasné pracovní neschopnosti, která trvala v intervalu od 15. 4. do 31. 7. 2014, počítáme tedy **76 dnů** (17. 5. – 31. 7. 2014). Dále byl zaměstnanec dočasně práce neschopný od 1. 12. 2014 do 5. 1. 2015, tj. celkem **36 dnů**. 76 a 36 kalendářních dnů činí dohromady 112 dnů, které se odečtou od 380 kalendářních dnů. **Podpůrčí doba trvá po dobu 268 kalendářních dnů, a to od 1. 6. 2015.***

Pro počátek běhu podpůrčí doby je relevantní i to, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným svým ošetřujícím lékařem, měl již svoji směnu v den vzniku DPN odpracovanou. V takovém případě se za den vzniku DPN považuje následující kalendářní den<sup>102</sup>. ***Příklad:** Zaměstnanec v pracovním poměru má rovnoměrně rozvrženou svoji pracovní dobu a to tak, že začíná v 7:00 hod. ráno a končí v 15:30 hod. odpoledne. Po odpracování své denní směny ve středu dne 14. 1. 2015 navštívil svého ošetřujícího lékaře, který zaměstnance vyšetřil a rozhodl o vzniku dočasné pracovní neschopnosti od 14. 1. 2015. DPN tak vzniká od 15. 1. 2015. Podpůrčí doba pro účely poskytování dávky nemocenského začíná běžet 15. kalendářním dnem trvání DPN, samotná podpůrčí doba svůj vznik pojí se vznikem DPN.*

---

<sup>100</sup> § 26 odst. 2 ZNP

<sup>101</sup> SCHMIED, Zdeněk, VLASÁK, František. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 45.

<sup>102</sup> § 26 odst. 3 ZNP

Samotná podpůrní doba končí vždy uplynutím 380 kalendářních dnů počítaných ode dne vzniku DPN, a to i v tom případě, že DPN stále trvá. Což fakticky znamená, že zdravotní stav pojištěnce mu stále neumožňuje vykonávat pojištěnou či jinou činnost, nicméně již nebude (ze zákona ani nemůže být) vypláceno nemocenské, skončila maximální podpůrní doba. Pokud je podpůrní doba 380 kalendářních dnů od vzniku DPN vyčerpána, může orgán nemocenského pojištění na žádost pojištěnce prodloužit poskytování nemocenského, a to nejdéle na dobu 350 kalendářních dnů. Jedná se o dalších 350 dnů poskytování nemocenského. Výplata nemocenského je v takovém případě vázána striktně na podání písemné žádosti pojištěncem ve lhůtě nejpozději do tří měsíců ode dne, kterým podpůrní doba uplynula, dále závisí na kladném vyjádření lékaře orgánu nemocenského pojištění (již nerozhoduje ošetřující lékař) a rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění<sup>103</sup>. Jednotlivé prodloužení výplaty nemocenského nesmí přesáhnout tři měsíce, může být ale kratší. Jednotlivá prodloužení na sebe musí navazovat a pro každé jednotlivé prodloužení výplaty nemocenského je třeba znovu splnit podmínky výše uvedené, tj. žádost pojištěnce, kladné vyjádření lékaře a rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění<sup>104</sup>. Předpokladem prodloužení podpůrní doby je, že lze podle vyjádření lékaře orgánu nemocenského pojištění očekávat, že pojištěnec nabude pracovní schopnost, a to i k jiné než dosavadní pojištěné činnosti. Příklad:

Obrázek 3 - žádost o výplatu nemocenského po uplynutí podpůrní doby

<b>Žádost o výplatu nemocenského po uplynutí podpůrní doby</b>	
<b>Jméno a příjmení:</b>	
<b>Datum narození:</b>	
<b>Bydliště:</b>	
<b>Adresa v době dočasné pracovní neschopnosti*):</b>	
<b>Zaměstnavatel:</b>	
<b>Sídlo zaměstnavatele:</b>	
<b>Zaměstnán jako:</b>	
<b>Dočasně práce neschopen od:</b>	
<b>Číslo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti:</b>	
<b>Jméno, příjmení a sídlo ošetřujícího lékaře:</b>	
<u>Žádám tímto o výplatu nemocenského po uplynutí podpůrní doby.</u>	
Důvody žádosti:	.....
	.....
V .....	dne .....
	..... podpis žadatele.....
*) vyplní žadatel pouze v případě, když není shodné s adresou jeho bydliště	

<sup>103</sup> Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 27 [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>104</sup> Tamtéž



Kratší podpůrčí doba neboli také zvláštní podpůrčí doba je nastavena u poživatelů starobního důchodu<sup>105</sup> nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Nemocenské se jim vyplácí od 15. kalendářního dne trvání DPN nebo nařízené karantény do uplynutí podpůrčí doby, která činí 70 kalendářních dnů při jedné nebo více dočasných pracovních neschopnostech v kalendářním roce<sup>106</sup>. Nejdéle se nemocenské u těchto osob vyplácí do dne, jímž skončila doba zaměstnání<sup>107</sup>. Další případy zvláštní podpůrčí doby jsou stanoveny v ust. § 28 odst. 2 – 7 ZNP. Příkladem podpůrčí doby odsouzenému končí dnem útěku z místa výkonu trestu odnětí svobody v době DPN nebo nařízené karantény. Naopak nemocenské ze zaměstnání sjednaného jen na dobu dovolené z jiného zaměstnání se vyplácí nejdéle do dne, ve kterém měla skočit tato dovolená apod.<sup>108</sup>.

#### 2.1.4 Vyloučení nároku

Zákon pamatuje i na osoby, které jsou z nároku na nemocenské vyloučeny. V takovém případě nárok na nemocenské vůbec nevznikne (viz níže uvedené body a) a c) anebo zaniká - viz bod b)), a to i když jsou ostatní podmínky zákona splněny<sup>109</sup>. Nárok na nemocenské nemá pojištěnec<sup>110</sup>:

- a) který si úmyslně přivodil DPN, což prokazuje orgán nemocenského pojištění. Úmyslem je zde třeba rozumět nejen úmysl přímý (pojištěnec si přímo chtěl přivodit DPN), ale i úmysl nepřímý neboli eventuální (pojištěnec věděl, že si svým jednáním může přivodit DPN a pro případ, že se tak opravdu stane, byl s tím srozuměn). Není podstatné, co pojištěnec svým jednáním, kterým si tedy úmyslně přivodil DPN, sledoval. Mohl chtít např. získat nárok na nemocenské nebo si zajistit omluvenou nepřítomnost v práci. V případě sebevražděného úmyslu nárok na nemocenské naopak vzniká, neboť sebevražděné jednání nesměřuje k tomu, aby si pojištěnec přivodil DPN;

---

<sup>105</sup> Poživatelem starobního důchodu se rozumí fyzická osoba, která v době DPN nebo nařízené karantény má nárok na výplatu starobního důchodu alespoň po dobu jednoho dne trvání pojištěné činnosti, a to ode dne, kdy nárok na výplatu tohoto důchodu vznikl.

<sup>106</sup> Pokud byla podpůrčí doba vyčerpána v jednom kalendářním roce, nevzniká nárok na výplatu nemocenského od prvního ledna následujícího kalendářního roku, pokračuje – li DPN nebo karanténa v tomto následujícím kalendářním roce.

<sup>107</sup> § 28 odst. 1 ZNP

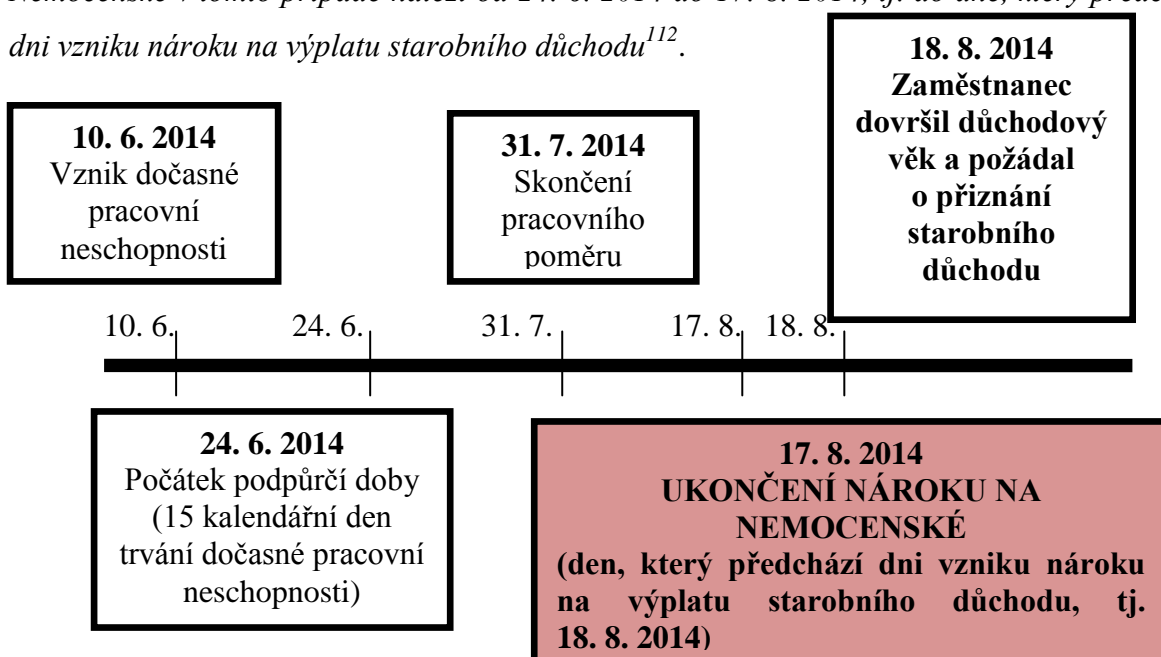
<sup>108</sup> Více k výjimkám z trvání podpůrčí doby viz ust. § 28 odst. 2 – 7 ZNP.

<sup>109</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 25* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>110</sup> Tamtéž

- b) kterému v době DPN nebo nařízené karantény vznikl nárok na výplatu starobního důchodu, pokud pojištěná činnost skončila přede dnem, od něhož mu vznikl nárok na výplatu starobního důchodu;
- c) obviněný nebo odsouzený v době útěku z vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody, kdy byl v této době účasten nemocenského pojištění. Nárok nevzniká ani dnem, kdy se tento obviněný nebo odsouzený vrátí zpět do vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody. To samé platí pro osoby ve výkonu zabezpečovací detence v rámci útěku z místa výkonu zabezpečovací detence.

Na rozdíl od písmena a) a c), kdy nárok na nemocenské při DPN vůbec nevzniká, v písmenu b) je upravena situace, která znázorňuje sice vznik nároku na nemocenské, ale v průběhu DPN pojištěnce došlo k jeho zániku. Nárok na nemocenské podle písmene b) končí, pokud byla pojištěnci v době DPN či nařízení karantény přiznána výplata starobního důchodu, je tak vyjádřena přednost nároku na výplatu starobního důchodu za splnění zákonem stanovených podmínek<sup>111</sup>. Příklad: zaměstnanec dovršil důchodový věk dne 18. 8. 2014, téhož dne požádal o přiznání starobního důchodu. Pracovní poměr zaměstnance skončil 31. 7. 2014, přičemž od 10. 6. 2014 trvala jeho DPN, která fakticky skončila dne 31. 8. 2014. Nemocenské v tomto případě náleží od 24. 6. 2014 do 17. 8. 2014, tj. do dne, který předchází dni vzniku nároku na výplatu starobního důchodu<sup>112</sup>.



Graf 9 - běh podpůrčí doby u zaměstnance, který dovršil důchodový věk

<sup>111</sup> SCHMIED, Zdeněk, VLASÁK, František. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 41 – 42.

<sup>112</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 25* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

Nároku na nemocenské podle zákona naopak nebrání, jestliže si zaměstnanec přivodil DPN<sup>113</sup>:

- a) zaviněnou účastí ve rvačce; rvačkou je podle ZNP rozuměno vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, pokud nejde o sebeobranu nebo pomoc napadenému a zároveň pokud se nejedná o případ uvedený níže v písmenu c). Vymezení rvačky je v tomto případě specifické a není zde souvislost s trestným činem rvačky<sup>114</sup>. O rvačku se podle ZNP jedná i tehdy, pokud není naplněna skutková podstata trestného činu. Pro vymezení rvačky je důležitá vzájemnost napadání či střetu, tj. střídání útoků a protiútoků účastníků rvačky, kteří se tak navzájem ohrožují na zdraví. Není podstatné, zda byly při rvačce použity různé nástroje nebo zbraně<sup>115</sup>,
- b) jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek. Mezi vznikem DPN a opilostí či zneužitím omamných prostředků nebo psychotropních látek musí být příčinná souvislost. Opilostí je třeba rozumět takový stav po požití alkoholu, který ovlivňuje jednání pojištěnce<sup>116</sup>. Příklad: *cyklista pod vlivem alkoholu narazí do betonového sloupu a způsobí si tak dočasnou pracovní neschopnost v trvání jednoho měsíce. Utrpěl zranění, které způsobilo dočasnou pracovní neschopnost a jednalo se o bezprostřední následek jeho opilosti.*
- c) při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku<sup>117</sup>.

ZNP takovému zaměstnanci nárok na nemocenské sice přiznává, ale pouze v poloviční výši. Důvody uvedené v písmenu a) až c) mají význam taktéž pro stanovení náhrady mzdy nebo platu podle zákoníku práce, a tedy v prvních 14 dnech DPN. Náhrada mzdy nebo platu se snižuje o 50%, pokud se jedná o případy výše uvedeného zaviněného jednání zaměstnance<sup>118</sup>.

---

<sup>113</sup> § 31 ZNP

<sup>114</sup> Podle ust. § 158 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, je rvačka definována jako: „Kdo úmyslně ohrozí život nebo zdraví jiného tím, že se zúčastní rvačky, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok.“ Vyšší trestní sazba je stanovena, pokud je při činu způsobena jinému těžká újma na zdraví, nebo pokud je jinému způsobena smrt.

<sup>115</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 31* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>116</sup> Tamtéž

<sup>117</sup> Blíže k vymezení úmyslného spáchání trestného činu viz ust. § 15 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Blíže k úmyslnému spáchání přestupku viz ust. § 4 odst. 2 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>118</sup> § 192 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

## 2.2 Nárok na dávku a její výplatu

ZNP, obdobně jako i některé jiné zákony upravující další sociální systémy, rozlišuje dva různé pojmy, a to nárok na dávku a nárok na výplatu dávky.

Nárok na dávku vzniká dnem splnění podmínek stanovených zákonem, pokud je těchto podmínek více, vzniká nárok splněním poslední z nich. Nárok na dávku je ryze objektivní, vzniká přímo ze zákona a nezávisí na projevené vůli oprávněného. Nárok na dávku nezaniká uplynutím času, tj. nedochází k jeho promlčení ani k prekluzi<sup>119</sup>. Zákon rozlišuje u nároku na dávku obecné a zvláštní podmínky. Obecně nárok na dávku vzniká, jestliže podmínky pro vznik nároku byly splněny v době pojištění nebo v ochranné lhůtě<sup>120</sup>. Zvláštní podmínky jsou pak zákonem stanoveny pro jednotlivé dávky nemocenského pojištění. Pro nemocenské platí, že nárok na něj má ten pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným, nebo mu byla nařízena karanténa, pokud DPN nebo karanténa trvá déle než 14 kalendářních dnů<sup>121</sup>. Specifické podmínky jsou stanoveny pro OSVČ a zákon pamatuje také na situace, kdy je nárok na nemocenské vyloučen<sup>122</sup>.

Naproti tomu nárok na výplatu dávky nemocenského vzniká splněním zákonem stanovených podmínek pro vznik nároku na dávku a na její výplatu a samotným uplatněním nároku na výplatu zákonem stanoveným způsobem<sup>123</sup>. Nárok na výplatu dávky tedy může vzniknout, jen pokud vznikl výše uvedený nárok na dávku, a to buď současně, nebo později (v případě, že existují od okamžiku vzniku nároku na dávku překážky pro výplatu dávky). Předpokladem pro samotnou výplatu dávky je také včasné a řádné uplatnění nároku zpravidla na předepsaném tiskopise. Tento nárok na výplatu dávky na rozdíl od nároku na dávku zaniká uplynutím tří let ode dne, za který dávka náleží, po této lhůtě již nelze nemocenské vyplatit<sup>124</sup>. Od samotného nároku na výplatu dávky je třeba odlišit faktickou výplatu dávky, neboť výplata dávky znamená jen „technický“ způsob výplaty dávky<sup>125</sup>.

---

<sup>119</sup> PŘIB, Jan. *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 120 (§ 45).

<sup>120</sup> § 14, 15 odst. 1 ZNP

<sup>121</sup> § 23 ZNP

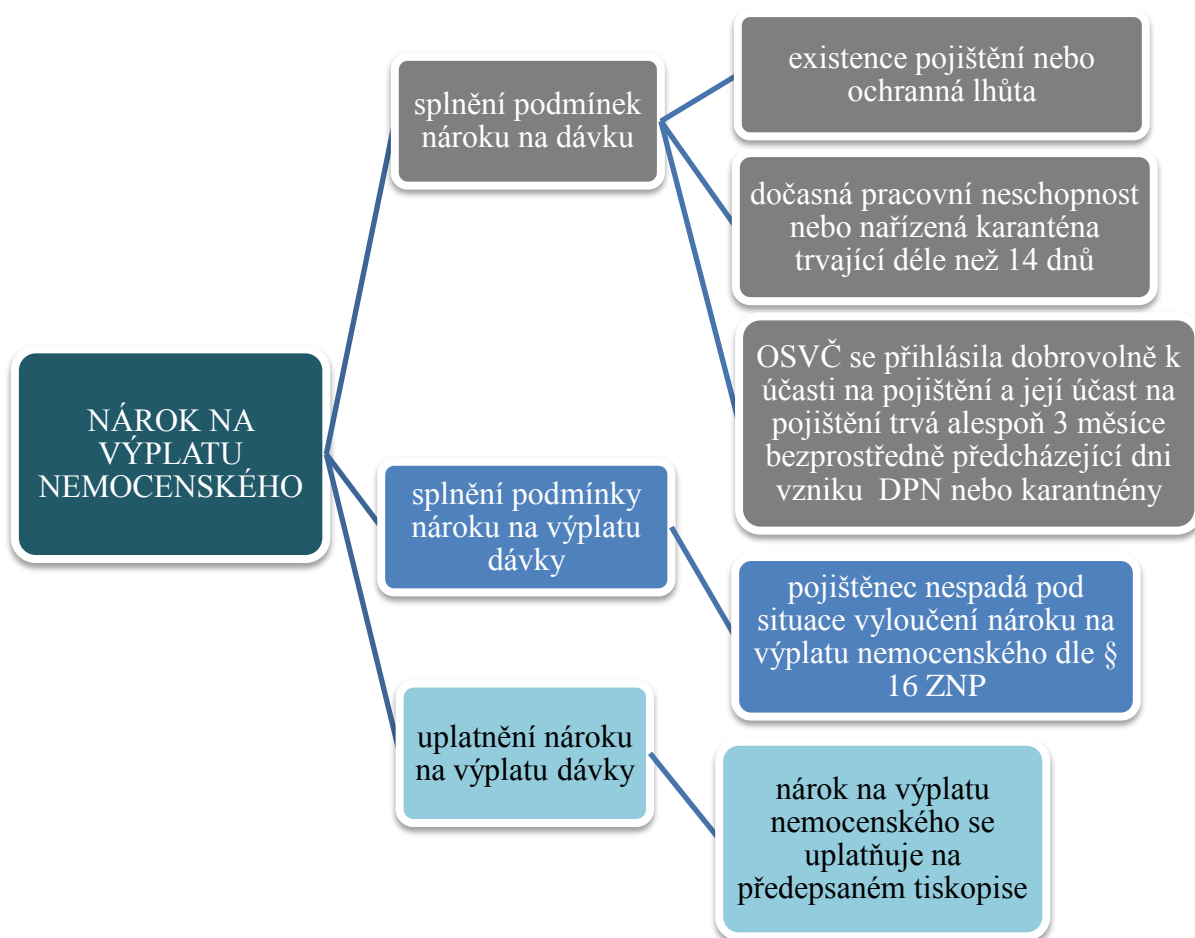
<sup>122</sup> Blíže k vyloučení nároku viz podkapitola 2.1.4 vyloučení nároku; ust. § 25 ZNP.

<sup>123</sup> § 46 odst. 1 ZNP

<sup>124</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 115.

<sup>125</sup> PŘIB, Jan. *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 120 (§ 46).

Graf 10 - nárok na výplatu nemocenského



Zákon vymezuje nárok na výplatu nemocenského negativně<sup>126</sup>. Nárok na výplatu dávky nemocenského je vyloučen za dobu, po kterou:

- a) pojištěnec vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Za výkon takové práce náleží pojištěnci mzda, popř. plat, a proto již nelze po dobu výkonu práce vyplácet dávky nemocenského pojištění,
- b) pojištěnci náleží započitatelný příjem podle zvláštních právních předpisů, a to ze zaměstnání, z něhož mu dávky nemocenského náleží. Nárok na takový započitatelný příjem musí plynout přímo ze zvláštního právního předpisu, jako příklad zde může sloužit zákon o vojácích z povolání, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů apod., kdy těmto příslušníkům

<sup>126</sup> § 16 ZNP

přísluší po dobu prvního měsíce neschopnosti ke službě náhrada ve výši platu nebo služební příjem<sup>127</sup>,

- c) je pojištěnec ve vazbě,
- d) vykonává pojištěnec trest odnětí svobody nebo zabezpečovací detenci.

Zvláštní podmínky pro nárok na výplatu dávky nemocenského pojištění jsou opět stanoveny specificky pro jednotlivé dávky<sup>128</sup>.

Nárok na výplatu nemocenského, stejně tak jako všechny relevantní skutečnosti, se uplatňuje vždy na předepsaných tiskopisech<sup>129</sup>. Vedle uplatnění nároku na výplatu dávky je nutné ještě osvědčit trvání DPN nebo karantény, jako podmínky pro výplatu dávky<sup>130</sup>. Rozhodnutí o vzniku DPN, které také po dobu trvání DPN slouží jako průkaz dočasně práce neschopného pojištěnce, rozhodnutí o její změně nebo ukončení, dává ošetřující lékař opět na předepsaných tiskopisech. Rozhodnutí o DPN má tři základní funkce<sup>131</sup>:

- a) slouží jako doklad o vzniku a trvání DPN,
- b) slouží jako žádost o náhradu mzdy nebo platu po dobu prvních 14 dní DPN,
- c) slouží jako žádost o výplatu nemocenského od 15. kalendářního dne trvání DPN.

Doklad o pracovní neschopnosti se skládá z pěti dílů<sup>132</sup>, tiskopisy jsou k dispozici pouze v tištěné podobě a jsou vydávány výhradně ošetřujícím lékařům:

---

<sup>127</sup> Blíže viz ust. § 68 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; ust. § 124 odst. 5 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>128</sup> Zvláštní podmínky tzv. kratší podpůrčí doby, a tedy kratšího časového intervalu výplaty nemocenského, jsou stanoveny zejména v ust. § 28 ZNP.

<sup>129</sup> ZNP prvně upozorňuje na skutečnost, že pojištěnec je povinen uplatnit nárok na dávku a její výplatu prostřednictvím písemné podepsané žádosti. Nicméně tam, kde je pro žádost předepsán tiskopis, je pojištěnec povinen uplatnit nárok na dávku a její výplatu prostřednictvím tohoto tiskopisu viz ust. § 109 ZNP.

<sup>130</sup> Pro výplatu nemocenského za určité období je třeba osvědčit trvání DPN, a to potvrzením ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání DPN nebo rozhodnutím příslušného ošetřujícího lékaře nebo orgánu nemocenského pojištění o ukončení DPN. Při karanténě se nárok na výplatu nemocenského uplatňuje potvrzením příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře opět na předepsaném tiskopise o nařízení karantény. Pro výplatu nemocenského za určité období je třeba osvědčit trvání karantény, a to zejména potvrzením příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání nebo ukončení karantény.

<sup>131</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela, MELOTÍKOVÁ, Petra. *Praktikum z práva sociálního zabezpečení podle stavu k 1. 1. 2013*. 3. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 38.

<sup>132</sup> Tamtéž s. 38 – 39.

Obrázek 4 - hlášení OSSZ o vzniku DPN

1) hlášení o dočasné pracovní neschopnosti (díl bez pruhu), které je povinen ošetřující lékař odeslat příslušené OSSZ, a to nejpozději třetí pracovní den následující po dni, kdy bylo vydáno rozhodnutí o vzniku DPN,

Obrázek 5 - průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení DPN

2) rozhodnutí o vzniku DPN (díl se žlutým pruhem), který lékař předá pojištěnci při uznání jeho DPN. Tento doklad slouží jako průkaz práce neschopného pojištěnce po dobu trvání DPN (např. pro účely kontroly dodržování režimu),

3) hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN (díl s modrým pruhem), který odevzdává zaměstnanec zaměstnavateli, který si jej ponechá. Tímto hlášením se také uplatňuje u zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy nebo platu po dobu prvních 14 dnů trvání DPN,

Obrázek 7 - hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN

**ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI**  
**III. díl - Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti**  
 Tato hlášení obsahuje podmínky vyplývající z právních předpisů, které si je pracovník této hlášením zaměstnavateli souhlasně uplatňuje a zaměstnavatel nárok na náhradu mzdy, včetně plat nebo odměny za prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

**Průběh a práva** Rozhodnutí číslo<sup>1)</sup>

Pracovní adresa místa příjmu a doba dočasné pracovní neschopnosti (včetně pracovní doby)

Název a adresa zaměstnavatele Jedličky vypracované podle jednotky

Wetcupy:  ano  ne Vypracováno dne

Důvod<sup>2)</sup>

Příčiny onemocnění / Podstata:  
 Pracovní úraz<sup>3)</sup>  
 Úraz zaviněný jinou osobou<sup>3)</sup>  
 Poškození zdraví nebo zranění související s pracovní činností<sup>3)</sup>

Naučte se číst návod k užívání, zejména s přílohou 1 a 2.

První den dočasné pracovní neschopnosti je více než 14 kalendářních dnů od dne vzniku onemocnění

od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

Pracovní vyhláška:  ano  ne,  ano  ne,  ano  ne,  ano  ne

1) Pokud je rozhodnutí vypracováno v rámci systému řízení lidských zdrojů, je třeba uvést číslo rozhodnutí.  
 2) Pokud je rozhodnutí vypracováno v rámci systému řízení lidských zdrojů, je třeba uvést číslo rozhodnutí.  
 3) Pokud je rozhodnutí vypracováno v rámci systému řízení lidských zdrojů, je třeba uvést číslo rozhodnutí.

Obrázek 6 - žádost o nemocenské

**ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI**  
**IV. díl - Žádost o nemocenské**  
 Tato rozhodnutí slouží jako žádost o nemocenské, jeho dočasné pracovní neschopnosti odvíjí od 14 kalendářních dnů. Číslo rozhodnutí souhlasně uplatňuje a zaměstnavatel nárok na náhradu mzdy, včetně plat nebo odměny za prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

**Průběh a práva** Rozhodnutí číslo<sup>1)</sup>

Pracovní adresa místa příjmu a doba dočasné pracovní neschopnosti (včetně pracovní doby)

Název a adresa zaměstnavatele Jedličky vypracované podle jednotky

Wetcupy:  ano  ne Vypracováno dne

Důvod<sup>2)</sup>

Příčiny onemocnění / Podstata:  
 Pracovní úraz<sup>3)</sup>  
 Úraz zaviněný jinou osobou<sup>3)</sup>  
 Poškození zdraví nebo zranění související s pracovní činností<sup>3)</sup>

Naučte se číst návod k užívání, zejména s přílohou 1 a 2.

První den dočasné pracovní neschopnosti je více než 14 kalendářních dnů od dne vzniku onemocnění

od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

**POZOR!**  
 Před podáním žádosti o nemocenské je pojistěncem povinen vyplnit a podepsat prohlášení na druhé straně tohoto hlášení.

8842094625

1) Pokud je rozhodnutí vypracováno v rámci systému řízení lidských zdrojů, je třeba uvést číslo rozhodnutí.  
 2) Pokud je rozhodnutí vypracováno v rámci systému řízení lidských zdrojů, je třeba uvést číslo rozhodnutí.  
 3) Pokud je rozhodnutí vypracováno v rámci systému řízení lidských zdrojů, je třeba uvést číslo rozhodnutí.

4) rozhodnutí o vzniku DPN pro uplatnění nároku na nemocenské (díl s růžovým pruhem), které slouží jako žádost o nemocenské,



Obrázek 8 - rozhodnutí o ukončení DPN - hlášení zaměstnavateli

5) rozhodnutí o ukončení DPN (díl s růžovým pruhem), které předá ošetřující lékař pojištenci pro jeho uschopnění. Zaměstnanec jej odevzdá svému zaměstnavateli, který jej odevzdá příslušné OSSZ.

Obdobné tiskopisy jsou vydávány také při nařízení karantény. Za předepsané tiskopisy se považují také tiskopisy vydané na základě mezinárodních smluv a tiskopisy vydané pro koordinaci sociálního zabezpečení v rámci Evropské Unie<sup>133</sup>.

Pokud vznikla DPN následkem úrazu, je nutné, aby pojištěnec doložil, že taková pracovní neschopnost nevznikla z důvodů, které nemocenské snižují na polovinu, tedy např. důsledkem opilosti nebo zaviněnou účastí ve rvačce. V takovém případě pojištěnec vyplní tiskopis s názvem: „Záznam o úrazu“, popř. písemně prohlásí, jakým způsobem k úrazu došlo<sup>134</sup>.

Ex lege existuje i možnost pojištěnce vzdát se nároku na výplatu nemocenského. Jedná se o písemné prohlášení, které se podává plátcí dávky. Pokud tak pojištěnec učiní, vzdává se nároku na výplatu dávky až do konce podpůrní doby, zde totiž platí, že se nelze vzdát nároku jen na určitou dobu. Vzdání se nároku je definitivní a nelze jej později odvolat. Pojištěnec se vzdává nároku na výplatu dávky nemocenského od konkrétního dne, který musí být v prohlášení uveden. Důvodem takového prohlášení může být např. splnění nároku na dávky státní sociální podpory a to právě tím, že pojištěnec nebude pobírat dávku nemocenského, nicméně důvod není třeba v prohlášení uvádět<sup>135</sup>. Nároku na výplatu dávky se naopak nelze

Formular s názvem "ROZHODNUTÍ O DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI". V horní části je označen jako "B". Podtitulek "V. díl - Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti - hlášení zaměstnavateli" je vyznačen růžovým pruhem. Dokument obsahuje tabulku s daty, pole pro jméno a adresu zaměstnavatele, datum ukončení a výplatu, a textovou část "Záznamy zaměstnavatele" s otázkami o příčině neschopnosti. V dolní části je kód 9 2 1 7 5 2 3 1 2 a seznam poznámek.

<sup>133</sup> § 109 odst. 7 ZNP

<sup>134</sup> CSSZ. Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění [online]. cssz.cz, prosinec 2013 [cit. 27. ledna 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm>>.

<sup>135</sup> PŘIB, Jan. *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 122 (§ 47).

vzdát, a to za období, kdy byla dávka již vyplacena, stejně tak v případech, kdy jsou z dávky prováděny srážky podle správního nebo soudního rozhodnutí apod.<sup>136</sup>.

Na základně výše uvedených dokladů je možné si reálně představit, jak bude ve skutečnosti probíhat uplatňování nároku na výplatu nemocenského. Zaměstnanec použije díl s růžovým pruhem (díl IV.), neboli také žádost o nemocenské, který podá u svého zaměstnavatele. Zaměstnavatel předá žádost zaměstnance příslušné OSSZ, jež dávku vyplácí. OSVČ a též zahraniční zaměstnanci předávají žádost o nemocenské přímo OSSZ. Žádost se předává pouze tehdy, pokud DPN trvá déle než 14 kalendářních dnů, neboť OSVČ žádná náhrada mzdy či platu v prvních 14 dnech trvání DPN nenáleží<sup>137</sup>.

---

<sup>136</sup> § 47 odst. 2 ZNP

<sup>137</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela, MELOTÍKOVÁ, Petra. *Praktikum z práva sociálního zabezpečení podle stavu k 1. 1. 2013*. 3. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 39.

### 3 Ošetřovné

Ošetřovné je peněžitou dávkou nemocenského pojištění, která náleží po určitou, zákonem přesně vymezenou, dobu, a to zaměstnanci, který nemůže být aktivně výdělečně činný, protože musí pečovat o dítě mladší 10 let nebo ošetřovat jiného člena společné domácnosti<sup>138</sup>. Jedná se o dávku nemocenského pojištění, tudíž je stejně jako dávka nemocenského upraveno ZNP.

#### 3.1 Podmínky nároku na ošetřovné

Podmínky nároku na ošetřovné se v mnohém neliší od dávky nemocenského. Pojištěnec se tedy v době vzniku sociální události musí nacházet v pojistném vztahu<sup>139</sup> (pro ošetřovné neplatí ochranná lhůta), musí dojít k sociální události, kterou je potřeba péče nebo potřeba ošetřování způsobená nemocí nebo úrazem nikoliv pojištěnce, ale osoby, kterou je potřeba ošetřovat či pečovat o ni a zároveň se musí jednat o osobu, která žije s pojištěncem ve společné domácnosti (typicky se bude jednat o malé děti či naopak staré rodiče). Samozřejmě nesmím zapomenout na podpůrnou dobu, po kterou nárok na ošetřovné trvá, a po kterou se ošetřovné vyplácí.

Na ošetřovné mají nárok zaměstnanci, kteří ošetřují dítě mladší 10 let, pokud dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz. Nárok na ošetřovné vzniká i v případě potřeby ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav vyžaduje ošetřování jinou osobou nebo také při ošetřování členky domácnosti, která porodila a její stav vyžaduje ošetřování jinou osobou<sup>140</sup>. Důvodem pro ošetřovné může být i péče o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu karantény školky nebo školy, popř. uzavření takového zařízení pro havárii, epidemii nebo jiné nepředvídatelné události<sup>141</sup>.

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že dítě nebo nemocný člen domácnosti žije se zaměstnancem ve společné domácnosti. Splnění této podmínky se nevyžaduje, pokud jde o ošetřování dítěte do 10 let rodičem. V případě rozvodu manželství a svěřeni dítěte soudem do společné nebo střídavé péče obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z nich<sup>142</sup>.

V témže případě ošetřování (nebo péče) náleží ošetřovné pouze jednou a pouze jednomu z oprávněných. Ošetřovné může náležet postupně dvěma oprávněným, jestliže se

---

<sup>138</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita a Doplněk, 2000, s. 208.

<sup>139</sup> Blíže k pojistnému vztahu viz podkapitola 1.5 „Účast zaměstnanců a OSVČ na pojištění“.

<sup>140</sup> GOLA, Petr. *Co je dobré vědět o ošetřovném?* [online]. FinExpert.cz, 15. října 2013 [cit. 10. února 2015]. Dostupné na <<http://finexpert.e15.cz/co-je-dobre-vedet-o-osetrovnem>>.

<sup>141</sup> Blíže k nároku na ošetřovné při péči o dítě mladší 10 let viz ust. § 39 odst. 1b) ZNP.

<sup>142</sup> § 39 odst. 2 ZNP

v ošetřování, popř. péči vystřídají. Vystřídání je možné pouze jednou<sup>143</sup>. Např. pokud budou žít rodiče s devítiletým dítětem v domácnosti a toto dítě onemocní, může matka dítě ošetřovat první až pátý den potřeby ošetřování, šestý a další dny potřeby ošetřování může ošetřovat otec<sup>144</sup>. Ovšem je třeba dávat si pozor na změnu druhu onemocnění (diagnózy), ta se totiž nepovažuje za nový případ ošetřování<sup>145</sup>. Nový případ potřeby ošetřování nastává tehdy, kdy mezi dvěma onemocněními netrvá potřeba ošetřování alespoň jeden kalendářní den. Tedy ošetřující osoba například nastoupí alespoň na jeden den do zaměstnání nebo má mezi dny ošetřování den dovolenou. Naopak o stejný případ ošetřování jde vždy, když potřeba ošetřování nepřetržitě trvá a není rozhodné, zda v průběhu onemocnění došlo ke změně diagnózy<sup>146</sup>. Příklad: *ošetřující lékař ukončil potřebu ošetřování dítěte k 17. 2. 2015. Dítě utrpělo 18. 2. 2015 úraz na lyžích a od tohoto dne opět vyžaduje ošetřování. Dny ošetřování na sebe bezprostředně navazují, potřeba ošetřování z hlediska nemocenského pojištění trvá nepřetržitě. Pokud již první potřeba ošetřování, která skončila 17. 2. 2015, trvala devět dnů, podpůrná doba pro čerpání ošetřovného je již vyčerpána a zaměstnanec nemá od 18. 2. 2015 nárok na ošetřovné.*

### 3.1.1 Vyloučení nároku

Na ošetřovné nemá nárok každý pojištěnec, přestože se stará o nemocné dítě nebo jiného člena domácnosti<sup>147</sup>:

- ošetřovné nemohou nikdy čerpat OSVČ. V případě, že jeden z rodičů dítěte je zaměstnanec a druhý OSVČ, tak může ošetřovné vždy čerpat pouze zaměstnaný rodič, popř. zaměstnaná osoba ošetřující jinou fyzickou osobu ve společné domácnosti,
- jestliže je nemocné dítě, na které čerpá matka peněžitý příspěvek v mateřství nebo rodičovský příspěvek, tak již nemá nárok na ošetřovné ani ošetřovné na toto dítě nemůže čerpat zaměstnaný otec dítěte. Výjimkou je situace, kdy onemocní nebo utrpí úraz matka dítěte a nemůže se o dítě starat, v tomto případě může zaměstnaný otec dítěte ošetřovné čerpat. Rovněž lze čerpat ošetřovné na starší dítě, jestliže matka dítěte čerpá rodičovský příspěvek a je těhotná, při pobytu matky v nemocnici<sup>148</sup>. Příklad: *pojištěnka pečuje o pětileté dítě a o dvouleté dítě, pobírá rodičovský příspěvek.*

<sup>143</sup> § 39 odst. 4 ZNP

<sup>144</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 121 s.

<sup>145</sup> § 39 odst. 4 ZNP

<sup>146</sup> VÝPLATA.CZ. *Ošetřovné* [online]. Výplata.cz, 9. února 2014 [cit. 24. února 2015]. Dostupné na <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/osetrovne.php>>.

<sup>147</sup> GOLA, Petr. *Co je dobré vědět o ošetřovném?* [online]. FinExpert.cz, 15. října 2013 [cit. 10. února 2015]. Dostupné na <<http://finexpert.e15.cz/co-je-dobre-vedet-o-osetrovnem>>.

<sup>148</sup> § 39 odst. 3 ZNP

*Pětileté dítě onemocnělo a bylo přijato do nemocnice, jeho matka byla přijata spolu s ním jako průvodce. Otec dětí musel zůstat z práce doma, aby pečoval o dvouleté dítě, vznikl mu tak nárok na ošetrovné z důvodu péče o dvouleté dítě, i když na toto dítě pobírá pojištění rodičovský příspěvek<sup>149</sup>.*

- osoba pracující pouze na základě DPP s měsíční odměnou do 10.000 Kč taktéž nemá nárok na ošetrovné. Pokud osoba pracující na základě DPP nedosahuje rozhodného příjmu 10.000 Kč za kalendářní měsíc, pak taková činnost nezakládá účast na nemocenském pojištění a z takové práce není možné čerpat ošetrovné, přestože např. pracuje zaměstnanec během jednoho měsíce pro tři zaměstnavatele současně s měsíční odměnou 9.500 Kč u každého z nich.

Nárok na ošetrovné dále také nemají např. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce, pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin, zaměstnanci účastni pojištění z důvodu zaměstnání malého rozsahu apod.<sup>150</sup>.

### **3.1.2 Podpůrčí doba u ošetrovného**

Podpůrčí doba u ošetrovného počíná běžet od prvního dne potřeby ošetřování či péče<sup>151</sup> (pokud má v tomto dni zaměstnanec celou směnu již odpracovanou, začíná podpůrčí doba následujícím kalendářním dnem) a činí nejdéle 9 kalendářních dnů. Výjimka existuje u tzv. osamělého zaměstnance<sup>152</sup>, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. U něj činí podpůrčí doba celkem 16 kalendářních dnů<sup>153</sup>.

Příklad: dne 16. 2. 2015 zaměstnankyně odpracovala celou svoji denní směnu a poté navštívila se svou devítiletou dcerou lékaře, který potvrdil potřebu ošetřování dcery ode dne, kdy ji zjistil, tj. od 16. 2. 2015. V tomto dni má již zaměstnankyně celou směnu odpracovanou. Podpůrčí doba začíná běžet následujícím dnem tedy 17. 2. 2015 a končí uplynutím devíti dnů 25. 2. 2015, tj. devátým dnem potřeby ošetřování (zaměstnankyně není osamělá).

<sup>149</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 121 s.

<sup>150</sup> Více k vyloučení nároku viz ust. § 39 odst. 5 ZNP.

<sup>151</sup> Platí také v případě převzetí ošetřování (péče) jiným oprávněným podle ust. § 39 odst. 4 ZNP.

<sup>152</sup> Za osamělého zaměstnance se podle ust. § 40 odst. 7 ZNP považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s družkou či druhem nebo v registrovaném partnerství. Za osamělého zaměstnance se považuje také zaměstnanec, jehož manželka či manžel je ve výkonu trestu odnětí svobody uloženého v trvání nejméně jednoho roku nebo ve výkonu zabezpečovací detence, nebo pokud bylo zahájeno řízení o prohlášení za nezvěstného či za mrtvého a opět tento zaměstnanec nežije s družkou či druhem.

<sup>153</sup> § 40 odst. 1 písm. a) a b) ZNP

Ošetřovné se poskytuje i jen za část pracovní doby, která nebyla odpracována z důvodu potřeby ošetřování a to ve dni, v němž potřeba ošetřování vznikla, také v posledním dni potřeby ošetřování a v tom dni, ve kterém byl ošetřovaný přijat do nemocnice nebo z ní byl propuštěn<sup>154</sup>. Podpůrčí doba neběží (staví se) po dobu, po kterou je dítě nebo jiná ošetřovaná osoba v nemocnici<sup>155</sup>.

Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se zaměstnanci vyplácí ošetřovné, dojde ke vzniku potřeby ošetřování jiné fyzické osoby nebo potřeby péče o jinou fyzickou osobu, nevyplácí se tomuto zaměstnanci „další“ ošetřovné po podpůrčí dobu, po kterou trvá předchozí nárok na výplatu ošetřovného. Příklad: *manželé mají dvě děti pětiletou dceru a osmiletého syna. Pětiletá dcera onemocněla dne 17. 2. 2015, potřeba ošetřování trvala celou podpůrčí dobu tedy 9 dnů, tj. do 25. 2. 2015. Osmiletý syn onemocněl 23. 2. 2015, potřeba ošetřování trvala 12 dnů tedy do 6. 3. 2015. Obě děti ošetřuje jejich matka. Matce bude vypláceno ošetřovné za dobu od 17. 2. do 25. 2. (ošetřování pětileté dcery) a od 26. 2. do 3. 3. (ošetřování osmiletého syna). V době od 23. 2. do 25. 2. byly nemocné obě děti, přednost má nárok na ošetřovné dříve uplatněný, takže za dobu od 23. 2. do 25. 2. bude matce náležet ošetřovné za ošetřování dcery. U osmiletého syna počala potřeba ošetřování dne 23. 2. 2015, devět dnů tedy uplyne 3. 3. 2015. Ostatní dny potřeby ošetřování (až do 6. 3. 2015) již ošetřovné nenáleží, neboť podpůrčí doba činí nejdéle devět kalendářních dnů.*

Ošetřovné nenáleží za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanec neošetřoval (nepečoval) o jinou fyzickou osobu ani v jednom pracovním dni<sup>156</sup>. Příklad: *potřeba ošetřování dítěte započala dne 16. 2. 2015 a skončila dne 22. 2. 2015. O dítě po celou dobu potřeby ošetřování pečovala babička, matka chodila do práce a uplatnila nárok na ošetřovné. Ošetřovné v takovém případě matce nenáleží a to za dny, v nichž matka pracovala, ale i za dny pracovního volna. Pokud by matka zaměstnankyně první den potřeby ošetřování dítěte dítě ošetřovala, měla by za tento den nárok na ošetřovné v poměrné výši k neodpracované době. Od druhého dne by dítě ošetřovala jeho babička a matka by nastoupila do práce, měla by matka nárok na ošetřovné i za sobotu a neděli připadající do období potřeby ošetřování.*

---

<sup>154</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015.* 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 125 s.

<sup>155</sup> § 40 odst. 3 ZNP

<sup>156</sup> § 40 odst. 5 ZNP

### 3.2 Nárok na dávku a její výplatu

Nárok na dávku má zaměstnanec, který nemůže vykonávat svoji práci, neboť je nucen pečovat o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu uzavření nějakého dětského zařízení nebo ošetřovat nemocného (zraněného) člena domácnosti a zároveň tento žije se zaměstnancem ve společné domácnosti. Naproti tomu nárok na výplatu dávky ošetřovného vzniká splněním podmínek pro nárok na ošetřovné a dále pak uplatněním nároku na výplatu dávky na předepsaných tiskopisech. K tomu je třeba osvědčit potřebné skutečnosti. Pro výplatu ošetřovného je třeba osvědčit trvání potřeby ošetřování, a to potvrzením ošetřujícího lékaře o trvání potřeby ošetřování nebo o jejím ukončení, potvrzením školského a obdobného zařízení o jejím uzavření na základně nařízení příslušných orgánů, potvrzením o nařízení karantény osobě, která o dítě pečuje apod.<sup>157</sup>. Všechny tiskopisy jsou k dispozici pouze v tištěné podobě na OSSZ a jsou vydávány výhradně ošetřujícím lékařům (orgánům veřejné ochrany zdraví, výchovným zařízením)<sup>158</sup>.

---

<sup>157</sup> Blíže k uplatňování nároku na výplatu ošetřovného viz ust. § 109 odst. 5 písm. a) – d) ZNP.

<sup>158</sup> ČSSZ. *Nemocenské pojištění* [online]. Csz.cz, [cit. 23. února 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni/nemocenske-pojisteni.htm>>.

## 4 Výše dávek nemocenského a ošetřovného a jejich výplata

### 4.1 Výše dávek nemocenského a ošetřovného

Výše nemocenského činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, a to po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti, respektive po celou podpůrčí dobu<sup>159</sup>. Jedná se o dávku nemocenského, která je vyplácena od 15. kalendářního dne trvání DPN. Po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN nebo nařízené karantény bude pojištěnci poskytnuta náhrady mzdy nebo platu podle zákoníku práce. Náhrada mzdy nebo platu přísluší taktéž ve výši 60 %, ale redukováného průměrného výdělku. Redukce probíhá obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského pojištění<sup>160</sup>.

Rozdílná může být výše nemocenského u tzv. domácího zaměstnance, což je zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sám zvolí<sup>161</sup>. Účelem tohoto ustanovení je zabránit zneužívání DPN nebo karantény k výkonu práce během této neschopnosti nebo karantény. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nelze kontrolovat, kdy fakticky pracuje (tj. zda nepracuje v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény). Výše nemocenského se proto vypočte klasicky jako 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den a pak se případně úhrn tohoto nemocenského za odváděcí období sníží tak, aby úhrn nemocenského a započitatelného příjmu za odváděné období nepřevýšil uvedený součin<sup>162</sup>.

Výše ošetřovného za kalendářní den činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu po celou podpůrčí dobu (9 nebo 16 kalendářních dnů)<sup>163</sup>. Pro výpočet výše ošetřovného lze plně odkázat na výpočty výše nemocenského, neboť se jedná o zcela identický postup. Proto v této kapitole platí, co se zde hovoří o nemocenském, je přiměřeně použitelné i pro ošetřovné.

#### 4.1.1 Vyměřovací základ

Vyměřovací základ zaměstnance za kalendářní měsíc je vymezen v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Vyměřovacím základem je úhrn příjmů zaměstnance, které jsou, nebo by byly, předmětem

---

<sup>159</sup> § 29 ZNP

<sup>160</sup> § 192 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>161</sup> § 3 písm. n) ZNP

<sup>162</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 30* [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>163</sup> § 41 ZNP



daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny<sup>164</sup>. Vyměřovacím základem pro OSVČ je úhrn měsíčních základů v rozhodném období, z nichž tato osoba zaplatila pojistné na pojištění<sup>165</sup>. Jednoduše řečeno vyměřovací základ zahrnuje „hrubé příjmy“ za posledních 12 kalendářních měsíců (zajímá nás rozhodné období, proto posledních 12 kalendářních měsíců – viz níže), ze kterých odváděl zaměstnanec či OSVČ nemocenské pojištění. Vyměřovací základ dále můžeme nazývat také jako započitatelný příjem. Denní vyměřovací základ je pak získán jako podíl vyměřovacího základu a počtu dní rozhodného období.

$$\frac{\text{vyměřovací základ („hrubé příjmy“ za posledních 12 měsíců)}}{\text{počet dní rozhodného období (365 dní, popř. 366 dní u přestupného roku)}} = \text{denní vyměřovací základ}$$

Do vyměřovacího základu zaměstnance se z výše uvedených příjmů nezahrnují příjmy jako je např. náhrada škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry, dále pak odstupné, odchodné a odbytné, také odměna při skončení funkčního období, věnostní přídavek horníků, jednorázová sociální výpomoc a další plnění dle ust. § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Naopak nově se do vyměřovacího základu zaměstnance zahrnují veškeré odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích bez ohledu na faktickou skutečnost, zda vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu mělo jakoukoliv souvislost s výkonem zaměstnání<sup>166</sup>.

Příklad: Jednoduše vzato - pravidelný měsíční započitatelný příjem („hrubá mzda“) zaměstnance činí 21.500 Kč. Vyměřovací základ tvoří „hrubé příjmy“ za posledních 12 kalendářních měsíců (rozhodné období). 21.500 Kč vynásobeno 12 kalendářními měsíci činí částku ve výši 258.000 Kč.

#### 4.1.2 Denní vyměřovací základ

Výše nemocenského je tedy stanovena z denního vyměřovacího základu a to tak, že se vyměřovací základ pro odvod pojistného zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období, které se snižuje o tzv. vyložené dny<sup>167</sup>.

<sup>164</sup> § 5odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

<sup>165</sup> § 18 odst. 1 ZNP

<sup>166</sup> HULEC, Vít, HORVÁTHOVÁ, Jana. Změny právní úpravy v nemocenském pojištění a pojistném od 1. ledna 2015. *Národní pojištění*, 2015, roč. 46, č. 2, s. 14 – 15.

<sup>167</sup> Tamtéž

Příklad: *Ve výše uvedeném příkladu jsme si vyměřovací základ zaměstnance ve výši 258.000 Kč. Pro výpočet denního vyměřovacího základu kromě vyměřovacího základu musíme znát ještě rozhodné období, o němž se více dozvíme ihned v níže uvedené podkapitole. Nyní ale berme v potaz obecné rozhodné období, jímž je 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost. Denní vyměřovací základ získáme jako podíl vyměřovacího základu (258.000 Kč) a počtu dní v rozhodném období (obecně 365 dní), získáme tím denní vyměřovací základ ve výši 706,85 Kč (zaokrouhlený na dvě desetinná místa).*

#### **4.1.3 Rozhodné období**

Rozhodné období pro dávku nemocenského zpravidla znamená období, v němž se zjišťuje příjem pro určení denního vyměřovacího základu. Rozhodným obdobím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (dále též „běžné rozhodné období“)<sup>168</sup>. Příklad: *zaměstnanec v pracovním poměru, který trvá od 1. 1. 2010, byl uznán dočasně práce neschopným od 23. 1. 2015; nemocenské tomuto zaměstnanci bude poskytováno od 6. 2. 2015. Rozhodným obdobím je tedy 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost. Sociální událost vznikla v lednu roku 2015, rozhodným obdobím je období od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014.*

Zákon pamatuje i na případy, kdy je splnění podmínky 12 kalendářních měsíců před vznikem sociální události nemožné. Pokud vznikne sociální událost u zaměstnance v období, kdy od vzniku pojištění (vznik pracovního poměru) do konce kalendářního měsíce předcházejícího sociální události neuplynulo 12 kalendářních měsíců, bude rozhodným obdobím období od vzniku pojištění do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž vznikla sociální událost<sup>169</sup>. Příklad: *zaměstnanec v pracovním poměru, který vznikl 1. 4. 2014, byl uznán dočasně práce neschopným od 23. 1. 2015, nemocenské tomuto zaměstnanci bude poskytováno od 6. 2. 2015. Rozhodným obdobím je tedy období od vzniku pojištění do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž vznikla sociální událost. Sociální událost vznikla v lednu roku 2015, rozhodným obdobím je období od 1. 4. 2014 do 31. 12. 2014.*

Další příklad výjimek z rozhodného období spadá na případy, kdy sociální událost vznikne v kalendářním měsíci, v němž vzniklo pojištění zaměstnance. Zde je rozhodným obdobím období od vzniku pojištění do konce kalendářního měsíce, v němž vznikla sociální událost. V případě, že zaměstnání netrvalo do konce tohoto kalendářního měsíce, končí

---

<sup>168</sup> § 18 odst. 3 ZNP

<sup>169</sup> § 18 odst. 4 ZNP

rozhodné období dnem, ve kterém skončilo zaměstnání<sup>170</sup>. Příklad: *zaměstnanec v pracovním poměru, který vznikl 5. 1. 2015 – v tento den zaměstnanec také nastoupil do práce – byl uznán dočasně práce neschopným od 23. 1. 2015. Rozhodným obdobím je zde období od 5. 1. 2015 do 31. 1. 2015, popř. do dne, kterým zaměstnání skončilo.*

První dvě výše uvedené výjimky přesto mohou vést k situaci, kdy zaměstnanec v takto určeném rozhodném období nemá vyměřovací základ nebo v tomto období není alespoň sedm kalendářních dnů. V takovém případě je denní vyměřovací základ stanovený nikoliv ze skutečného příjmu, ale z pravděpodobného příjmu. Pravděpodobný příjem stanoví zaměstnavatel, který vychází jednak ze mzdy sjednané v pracovní smlouvě nebo stanovené podle vnitřního předpisu, jednak i ze mzdy ostatních pracovníků, pokud vyšší mzdy nelze jednoznačně odvodit již např. z pracovní smlouvy<sup>171</sup>. Za denní vyměřovací základ se považuje jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost<sup>172</sup>. Příklad: *zaměstnanec uzavřel pracovní poměr od 1. 7. 2014 a v tento den také nastoupil do práce. Výše sjednané mzdy činila 30.000 Kč. Po čtyřech hodinách práce utrpěl úraz a byl od 1. 7. 2014 uznán dočasně práce neschopným. DPN trvala až do konce srpna roku 2014. Zaměstnanci vznikl od 15. 7. 2014 nárok na nemocenské. Rozhodné období se stanoví od vzniku pojištění, tedy od 1. 7. 2014 do konce kalendářního měsíce, v němž vznikla sociální událost, tedy do 31. 7. 2014. Nicméně v takto stanoveném rozhodném období chybí vyměřovací základ – všechny dny v rozhodném období jsou vyloučenými dny – a za denní vyměřovací základ tak bude muset být považována 1/30 započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v měsíci červenci 2014.  $1/30 \text{ z } 30.000 \text{ Kč} = 1.000 \text{ Kč}$  (1.000 Kč bude tvořit denní vyměřovací základ).*

Naopak pokud zaměstnanec nemá v běžně stanoveném rozhodném období vyměřovací základ, nebo pokud v rozhodném období není alespoň sedm kalendářních dnů, pak je rozhodným obdobím první předchozí kalendářní rok, v němž byl dosažen započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kalendářních dnů<sup>173</sup>. Kalendářní rok určený podle těchto zásad může o řadu let předcházet kalendářní rok, v němž vznikla sociální událost, brát v úvahu se budou skutečné výdělký bez jejich indexace. Pokud není možné určit předchozí kalendářní rok s vyměřovacím základem a alespoň 30 kalendářními dny, považuje se za denní

---

<sup>170</sup> § 18 odst. 5 ZNP

<sup>171</sup> *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 19 [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].*

<sup>172</sup> § 19 odst. 6 ZNP

<sup>173</sup> § 18 odst. 6 ZNP

vyměřovací základ jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla pojistná událost<sup>174</sup>. Příklad: zaměstnanec v pracovním poměru, který trvá od 1. 1. 2008, požádal svého zaměstnavatele, aby mu poskytl neplacené volno, a to od 1. 8. 2012 do 31. 12. 2014 z důvodu studia v zahraničí. Do práce tento zaměstnanec opět nastoupil dne 5. 1. 2015. Koncem ledna, konkrétně tedy 23. 1. 2015, byl uznán dočasně práce neschopným. Rozhodným obdobím by mělo být období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, v němž vznikla sociální událost, takže stejně jako v prvním příkladu období od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014. Protože v takto stanoveném období není žádný vyměřovací základ, budeme hledat první předchozí kalendářní rok, v němž byl dosažen započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 dnů. V roce 2013 rovněž žádný vyměřovací základ nebyl, proto bude rozhodným obdobím až rok 2012.

Mezi další výjimku z obecně stanoveného rozhodného období, je i rozhodné období u zaměstnance činného na základě DPP či pojištění při výkonu zaměstnání malého rozsahu<sup>175</sup>. Počátek rozhodného období je určen zaměstnanci nástupem do zaměstnání nikoliv až dnem, v němž mu vznikla účast na nemocenském pojištění<sup>176</sup>. V případě zaměstnání malého rozsahu nebo zaměstnání z DPP existují i další specifické případy stanovení vyměřovacího základu uvedené v ust. § 19 odst. 8 ZNP.

#### **4.1.4 Vyloučené dny**

Rozhodné období se snižuje o tzv. vyloučené dny. Účelem vyloučených dnů je příliš nesnižovat denní vyměřovací základ vlivem dob, v nichž pojištěnec objektivně nedosahuje příjmu. Vyloučené dny<sup>177</sup> se vykazují na příloze k žádosti o dávky nemocenského pojištění a upravuje je jak jinak než ZNP. Vyloučenými dny jsou např. kalendářní dny omluvené nepřítomnosti v práci bez náhrady příjmu, kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény s náhradou mzdy, kalendářní dny, za které je vypláceno nemocenské, peněžitá

---

<sup>174</sup> § 19 odst. 7 ZNP

<sup>175</sup> Specificky je upravena i situace u zaměstnanců propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence. Zde se za vznik pojištění považuje opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání, které trvalo po dobu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence. Blíže viz ust. § 19 odst. 1 písm. b) ZNP.

<sup>176</sup> § 19 odst. 1 písm. a) ZNP

<sup>177</sup> Vyloučené dny se občas pletou s pojmem vyloučené doby. Vyloučené doby se vykazují na evidenčním listu důchodového pojištění a upravuje je právě zákon o důchodovém pojištění. Mezi vyloučené doby patří např. doby DPN, nebo ošetřování či péče o dítě, doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, apod. Blíže k vyloučeným dobám viz ust. § 16 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

pomoc v mateřství nebo ošetřovné. Pro OSVČ jsou pak vyloučenými dny kalendářní dny, za které OSVČ neplatí pojistné na pojištění nebo nebyla účastna pojištění<sup>178</sup>.

#### 4.1.5 Úhrnný denní vyměřovací základ

V případě souběhu více pojištění se podmínky pro vznik nároku na dávku posuzují v každém pojištění samostatně. Avšak dávka náleží ze všech pojištění jen jednou a stanoví se z tzv. úhrnného denního vyměřovacího základu<sup>179</sup>. Úhrnný vyměřovací základ se zjišťuje jako součet denních vyměřovacích základů z jednotlivých pojištěných činností a redukci podle níže uvedených redukčních hranic bude podléhat tento úhrnný denní vyměřovací základ<sup>180</sup>.

Úhrnný denní vyměřovací základ stanoví OSSZ na základě údajů sdělených zaměstnavatelem. Zaměstnavatel tyto údaje sděluje zvláště pro každou pojištěnou činnost, a to i v případě, že se jedná o pojištěné činnosti u téhož zaměstnavatele. Úhrnný denní vyměřovací základ se uplatňuje také v případě souběhu zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti. Počet souběžných pojištěných činností není omezen<sup>181</sup>.

#### 4.1.6 Redukční hranice

Stanovili jsme si tedy vyměřovací základ (příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období), stanovili jsme si rozhodné období (zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla DPN, popř. výše uvedené výjimky) a také jsme provedli podíl vyměřovacího základu a počtu dní rozhodného období. Takto se nám podaří získat denní vyměřovací základ. Výše dávky nemocenského činí 60 % denního vyměřovacího základu. Nicméně takto stanovený denní příjem podléhá ještě redukci.

Každoročně vydává MPSV sdělení, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu. Pro rok 2015 je aktuální Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 214/2014 Sb. ze dne 3. října 2014 (dále jen „Sdělení MPSV“).

- a) První redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu **činí 888 Kč.**
- b) Druhá redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **1.331 Kč.**
- c) Třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **2.662 Kč.**

---

<sup>178</sup> § 18 odst. 7 ZNP

<sup>179</sup> § 14 odst. 2, § 20 odst. 1 ZNP

<sup>180</sup> PŘIB, Jan. Nový zákon o nemocenském pojištění. *Mzdy & personalistika v praxi*, 2006, č. 6, s. 21 – 24.

<sup>181</sup> PŘIB, Jan. *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 68 (§ 20).

Redukci denního vyměřovacího základu provádí ten, kdo vypočítává a vyplácí dávky nemocenského pojištění, tj. okresní správy sociálního zabezpečení a služební útvary či věznice. Způsob redukce denního vyměřovacího základu se používá obdobně pro redukci průměrného výdělku pro účely stanovení náhrady mzdy, platu a odměny podle zákoníku práce<sup>182</sup>. Denní vyměřovací základ se zaokrouhluje s přesností na dvě platná desetinná místa a takto podléhá redukci.

Redukce se provádí prostřednictvím výše uvedených tří redukčních hranic. Denní vyměřovací základ, který jsme si stanovili, budeme tedy redukovat. Pro účely nemocenského se denní vyměřovací základ stanoví tak, že do částky první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží<sup>183</sup>.

***Příklad:** denní vyměřovací základ činí 777 Kč. Tato částka nedosahuje do první redukční hranice, která je stanovena Sdělením MPSV na 888 Kč. Proto provádíme redukci pouze jednu. Pro výpočet redukovaného denního vyměřovacího základu použijeme 90 % denního vyměřovacího základu. 90 % z částky ve výši 777 Kč se rovná 699,30 Kč. Po zaokrouhlení na celé koruny nahoru dostaneme částku ve výši **700 Kč** rovnající se redukovanému dennímu vyměřovacímu základu.*

***Příklad:** denní vyměřovací základ činí 1.111 Kč. Tato částka přesahuje první redukční hranici, která je stanovena Sdělením MPSV na 888 Kč. Přesahuje sice první redukční hranici, nikoliv hranici druhou, která je stanovena Sdělením MPSV na 1.331 Kč. Pro výpočet nemocenského použijeme první redukční hranici 888 Kč a vypočteme z ní 90 %, což se rovná částce 799,20 Kč. V pásmu mezi první a druhou redukční hranicí započítáme rozdíl mezi denním vyměřovacím základem a první redukční hranicí a z tohoto rozdílu vypočítáme 60 %. Rozdíl mezi 1.111 Kč a 888 Kč se rovná 223 Kč. 60 % z 223 se rovná 133,80 Kč. Redukovaný denní vyměřovací základ bude činit **933 Kč** (součet částek 799,20 a 133,80 Kč).*

***Příklad:** denní vyměřovací základ činí 1.555 Kč. Tato částka přesahuje první redukční hranici stanovenou na 888 Kč a přesahuje i druhou redukční hranici stanovenou na 1.331 Kč, nicméně nepřesahuje hranici třetí stanovenou na 2.662 Kč. Pro výčet nemocenského použijeme opět 90 % z první redukční hranice, tedy 90 % z 888 Kč, což se rovná částce ve výši 799,20 Kč. V pásmu mezi první a druhou redukční hranicí vypočítáme rozdíl první*

---

<sup>182</sup> Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů - § 21 [Program] ASPI pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

<sup>183</sup> § 21 odst. 1 písm. a) ZNP

a druhé redukční hranice a z této částky vezmeme pouze 60 %. Rozdíl mezi 1.331 Kč a 888 Kč se rovná částce ve výši 443,- Kč. 60 % ze 443 Kč je rovno částce ve výši 265,80 Kč (nebudeme provádět rozdíl mezi skutečným denním vyměřovacím základem a první redukční hranicí jak to bylo ve výše uvedeném příkladu, neboť nám skutečný denní vyměřovací základ přesahuje druhou redukční hranici). V pásmu nad druhou redukční hranici započítáme rozdíl mezi denním vyměřovacím základem a druhou redukční hranicí a opět nezapomínejme na procenta, z rozdílu těchto částek budeme počítat 30 %. Rozdíl mezi 1.555 Kč a 1.331 Kč se rovná 224 Kč. 30 % z 224 Kč je rovno 67,20 Kč. Redukovaný denní vyměřovací základ bude tedy činit **1.133 Kč** (součet částek 799,20 + 265,80 + 67,20 = 132,20, po zaokrouhlení na celé koruny nahoru tedy částka 1.133 Kč).

Příklad: denní vyměřovací základ činí 2.888 Kč. Tato částka přesahuje nejen první, ale vůbec všechny tři redukční hranice. Opět provedeme redukce. Pro výpočet nemocenského se v pásmu do první redukční hranice opět započítá 90 % z první redukční hranice, tedy 90 % z 888 Kč, což se rovná částce ve výši 799,20 Kč. V pásmu mezi první a druhou redukční hranicí budeme počítat 60 % z rozdílu mezi první a druhou redukční hranicí. Rozdíl mezi 1.331 Kč a 888 Kč činí 443 Kč a 60 % ze 443 Kč se rovná částce ve výši 265,80 Kč. V pásmu mezi druhou a třetí redukční hranicí započítáme 30 % z rozdílu mezi druhou a třetí redukční hranicí. Rozdíl mezi 2.662 Kč a 1.331 Kč se rovná 1.331 Kč, 30 % z 1.331 Kč činí 399,30 Kč. **K částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží**, tj. k částce nad 2.662 Kč. Redukovaný denní vyměřovací základ činí **1.465 Kč** (součet 799,20 Kč + 265,80 Kč + 399,30 Kč = 1.464,30 Kč – po zaokrouhlení na celé koruny nahoru dosáhneme konečné částky ve výši 1.465 Kč). Příklad: způsoby redukce

Skutečný denní vyměřovací základ	Redukovaný denní vyměřovací základ
do 888 Kč (maximálně 888 Kč)	<b>90 % skutečného denního vyměřovacího základu</b>
od 888 Kč do 1.331Kč	<b>799,20 Kč + 60 % z rozdílu mezi skutečným denním vyměřovacím základem a 888 Kč</b>
Od 1.331 Kč do 2.662 Kč	<b>799,20 Kč + 265,80 Kč + 30 % z rozdílu mezi skutečným denním vyměřovacím základem a 1.331 Kč</b>
Od 2.662 Kč výše	<b>799,20 Kč + 265,80 Kč + 399,30 Kč = 1.465 Kč</b>

Graf 11 - způsoby redukce

Maximální redukováný denní vyměřovací základ pro nemocenské v roce 2015 činí tedy 1.465 Kč a lze ho dosáhnout při měsíčním započitatelném příjmu ve výši cca 81.000 Kč.

V návaznosti na každoročně nové výše redukčních hranic se od 1. ledna každého kalendářního roku přepočtou dávky, na které vznikl nárok v předchozím kalendářním roce a tento nárok stále ještě trvá v následujícím kalendářním roce a to tak, že se provede nový výpočet výše dávky za kalendářní den z nově stanoveného denního vyměřovacího základu podle nové výše redukčních hranic. Tento výpočet se neprovede pouze v takových případech, kdy denní vyměřovací základ nepřevyšoval první redukční hranici. Přepočet provádí plátce dávek a to bez žádosti<sup>184</sup>.

#### **4.1.7 Konkrétní příklady výše dávek nemocenského pojištění**

Matyáš je zaměstnancem v obchodní společnosti ProPeníze, s.r.o. již osmým rokem. Jeho měsíční započitatelný příjem („hrubá mzda“) činí 18.500 Kč. Dne 22. února roku 2015 si na dovolené ve Švýcarských alpách způsobil těžký úraz při lyžování. Ve Švýcarsku byl ošetřen a převezen do Fakultní nemocnice v Brně, kde byl hospitalizován celkem osm měsíců. Poté byl propuštěn do domácího léčení. Jeho DPN stále trvá.

*Má Matyáš nárok na nemocenské? Nárok na dávku podle ust. § 14 odst. 1 ZNP vzniká, jestliže byly podmínky pro vznik nároku splněny v době pojištění. Nárok na nemocenské má podle ust. § 23 pojištěnec, který byl uznán dočasně pracovní neschopným, pokud trvá DPN déle než 14 kalendářních dnů. Sociální událost – tedy těžký zdravotní úraz – se Matyášovi přihodila v době pojištění, v době kdy byl zaměstnán v obchodní společnosti ProPeníze, s.r.o. a jeho DPN trvá déle než 14 kalendářních dnů, tudíž MÁ NÁROK NA NEMOCENSKÉ.*

*Jaké je rozhodné období pro výpočet nemocenského? Rozhodným obdobím je podle ust. § 18 odst. 3 ZNP období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost. Těžký zdravotní úraz se Matyášovi přihodil dne 22. února roku 2015. Období 12 kalendářních měsíců před těžkým zdravotním úrazem je období od 1. 2. 2014 do 31. 1. 2015.*

*Jaký je vyměřovací základ pro výpočet nemocenského? Vyměřovacím základem Matyáše je úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob, a které obchodní společnost ProPeníze, s.r.o. jako zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním Matyáše, které zakládá účast na nemocenském pojištění – jak je stanoveno v ust. § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Matyášova*

---

<sup>184</sup> PŘIB, Jan. *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 68 (§ 22).



mzda činí stabilně 18.500 Kč měsíčně. Vyměřovacím základem proto bude 18.500 Kč vynásobeno kalendářními měsíci v rozhodném období.  $18.500 \text{ Kč} \times 12 \text{ měsíců} = 222.000 \text{ Kč}$ .

Jaký je denní vyměřovací základ Matyáše pro výpočet nemocenského? Denní vyměřovací základ se, podle ust. § 18 odst. 1 ZNP, stanoví jako podíl vyměřovacího základu a kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Vyměřovací základ 222.000 Kč a podíl dnů připadajících na rozhodné období 12 měsíců.  $222.000,- \text{ Kč} : 365 \text{ dnů} = 608,22 \text{ Kč}$ .

Jaká bude výše nemocenského? Matyáš nedosahuje první redukční hranice stanovené na 888 Kč. Redukovat se tedy bude skutečný denní vyměřovací základ.  $90 \% \text{ z } 608,22 \text{ Kč} = 548 \text{ Kč}$  (547,40 Kč zaokrouhleno na celé koruny nahoru). Částka ve výši 548 Kč tvoří redukovaný denní vyměřovací základ. Výše nemocenského na kalendářní den činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Matyášovi bude tedy poskytnuto nemocenského ve výši 329 Kč za kalendářní den. Od 1. 1. 2016 pak dojde k přepočtu dávky nemocenského za kalendářní den podle aktuálních redukčních hranic platných pro rok 2016.

Jaká bude výše nemocenského, pokud by Matyášova mzda činila pravidelně 37.000 Kč? Prvně si stanovíme vyměřovací základ. Pravidelná mzda 37.000 Kč vynásobená 12 měsíci se rovná 444.000 Kč. Denní vyměřovací základ stanovený jako podíl vyměřovacího základu 444.000 Kč a 365 dní se rovná 1.216,44 Kč. Skutečný denní vyměřovací základ přesahuje první redukční hranici, nicméně nedosahuje hranice druhé stanovené na 1.331 Kč. Provedeme redukci:  $90 \% \text{ z první redukční hranice, tedy } 90 \% \text{ z } 888 \text{ Kč se rovná } 799,20 \text{ Kč}$ . Připočteme 60 % z rozdílu skutečného denního vyměřovacího základu a první redukční hranice, tedy  $60 \% \text{ z } 1.216,44 \text{ Kč} - 888 \text{ Kč se rovná } 197,06 \text{ Kč}$ .  $799,20 \text{ Kč} + 197,06 \text{ Kč} = 997 \text{ Kč}$  (996,26 zaokrouhleno na celé koruny nahoru). Částka ve výši 997 Kč tvoří redukovaný denní vyměřovací základ. Výše nemocenského činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Matyášovi by při jeho pravidelné mzdě 37.000 Kč měsíčně byla poskytnuta dávka nemocenského ve výši 599 Kč za kalendářní den. Od 1. 1. 2016 dojde k přepočtu dávky nemocenského za kalendářní den podle aktuálních redukčních hranic platných pro rok 2016.

Po jakou dobu bude Matyášovi poskytována dávka nemocenského? Podpůrní doba pro poskytování nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti. Matyášova DPN vznikla 22. února roku 2015, nemocenské mu bude poskytováno od 8. 3. 2015. Matyáš má nárok na poskytování nemocenského za splnění zákonem stanovených podmínek až do uplynutí 380 kalendářních dnů od vzniku DPN. DPN vznikla 22. 2. 2015, 380 kalendářních dnů tak uplyne 8. 3. 2016.

## 4.2 Výplata dávek nemocenského a ošetřovného

Dávky nemocenského pojištění vyplácejí příslušné OSSZ. Dále pak také příslušné služební útvary, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence. OSSZ vyplácí dávky nemocenského, pokud se jedná o zaměstnané osoby nebo OSVČ. Služební útvary vyplácí dávky, pokud jde o příslušníky<sup>185</sup> a věznice či ústavy zabezpečovací detence, pokud jde o odsouzené osoby<sup>186</sup>.

Samotná výplata dávek se provádí na základě dokladů výše uvedených pro nárok na výplatu dávky<sup>187</sup>. Pro výplatu nemocenského bude potřebných pět různých dokladů, které byly popsány v podkapitole 2.2 s názvem „Nárok na dávku a její výplatu“. ZNP stanovuje, že dávka nemocenského se vyplácí na základě písemné žádosti podepsané fyzickou osobou, která uplatňuje nárok na dávku a její výplatu. Pokud není splněna podmínka podpisu, není možné dávku vyplatit. Samotná žádost se podává u zaměstnavatele, pokud jde o zaměstnané osoby, dále pak také u OSSZ, pokud jde o OSVČ a zaměstnané osoby, kterým vznikl nárok v ochranné lhůtě a jejich zaměstnavatel zanikl nebo pokud jde o zahraniční zaměstnance. Dále se žádost podává u služebního útvaru, věznice či ústavu pro výkon zabezpečovací detence ve specifických případech<sup>188</sup>. Nicméně pokud je pro žádost předepsán tiskopis, musí být žádost podána na předepsaném tiskopise (viz str. 47 díl s růžovým pruhem – žádost o nemocenské).

Dávka nemocenského se vyplácí za období, za které bylo osvědčeno splnění podmínek pro nárok na dávku a její výplatu<sup>189</sup> (trvání DPN za určité období). Samotná výplata nemocenského závisí na dni doručení potřebných dokladů OSSZ. Pokud je plátcem nemocenského příslušná OSSZ, vyplácí se dávka nejpozději ve lhůtě do jednoho měsíce. Služební útvary pak vyplácí dávky v termínech stanovených pro výplatu platů<sup>190</sup>. OSSZ nemají stanovený pevný termín pro výplatu dávek, dávky vyplácejí průběžně v závislosti na doručení dokladů<sup>191</sup>.

Nemocenské pojištěnec obdrží na jeho účet vedený u peněžního ústavu v ČR anebo v hotovosti prostřednictvím držitele poštovní licence. Pojištěnec je povinen v žádosti o výplatu dávky uvést, kterým ze způsobů má být dávka nemocenského vyplacena,

---

<sup>185</sup> Např. příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. Blíže k osobám příslušníků viz ust. § 82 odst. 1 písm. b) – h) ZNP

<sup>186</sup> § 108 odst. 1 ZNP

<sup>187</sup> § 110 odst. 1 ZNP

<sup>188</sup> § 109 odst. 1, 2 ZNP

<sup>189</sup> § 110 odst. 2 ZNP

<sup>190</sup> § 110 odst. 3 a 4 ZNP

<sup>191</sup> PŘIB, Jan. *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 224 (§ 20).

a v případě volby poukázání dávky na účet je povinen sdělit číslo svého účtu. Preferuje se bezhotovostní způsob výplaty, pokud je dávka zasílána prostřednictvím pošty, náklady na poštovné musí hradit zaměstnanec, kterému je dávka zasílána, což prakticky znamená, že se dávka vyplácená v hotovosti snižuje o tyto náklady na doručení<sup>192</sup>.

Nemůže-li pojištěnec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo také z jiných vážných důvodů uplatnit nárok na výplatu dávky nebo ji přijímat, může OSSZ ustanovit jinou fyzickou osobu jako tzv. zvláštního příjemce dávky. S takovým ustanovením musí souhlasit jak pojištěnec, tak ustanovená osoba. Zvláštní příjemce uplatňuje nárok na dávku, pokud tedy nárok neuplatnil již samotný pojištěnec a vyplacenou dávku používá stanoveným způsobem<sup>193</sup>.

Nemocenské je taktéž možné vyplácet do ciziny na základě žádosti pojištěnce. Dávky se v takovém případě vyplácí jen na účet pojištěnce a za úhradu nákladů této výplaty<sup>194</sup>.

Za třetí čtvrtletí roku 2013 bylo na nemocenské vyplaceno celkem 9.237.557.516,49 Kč<sup>195</sup>. Tato částka za rok vzrostla o více než 1,2 miliardy korun a za třetí čtvrtletí roku 2014 bylo tak na nemocenské vyplaceno celkem 10.442.673.522,85 Kč<sup>196</sup>.

Ošetřovné se vyplácí za období, za které bylo osvědčeno splnění podmínek pro nárok na dávku a její výplatu<sup>197</sup>. Pro výplatu ošetřovného musí být předložen tiskopis, na němž je uveden vznik potřeby ošetřování a osvědčeno, že tato sociální událost trvá nebo skončila<sup>198</sup>. Jedná se o následující tiskopisy<sup>199</sup>:

- 1) Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče),
- 2) Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy),
- 3) Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči),
- 4) Potvrzení o trvání potřeby ošetřování (péče).

Jinak pro samotnou výplatu ošetřovného platí samozřejmě úplně stejná kritéria jako pro výplatu dávky nemocenského.

<sup>192</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 212 – 213 s.

<sup>193</sup> Blíže k osobě zvláštního příjemce viz ust. § 112 ZNP; PŘIB, Jan. *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 226 (§ 112).

<sup>194</sup> § 111 ZNP

<sup>195</sup> Viz ČSSZ. *Nemocenská statistika 2013*, [online]. Csz.cz, [cit. 28. února 2014]. Dostupné na <<http://www.csz.cz/cz/o-cszz/informace/statistiky/nemocenska-statistika/nemocenska-statistika-2013.htm>>.

<sup>196</sup> Viz ČSSZ. *Nemocenská statistika 2014*, [online]. Csz.cz, [cit. 23. února 2015]. Dostupné na <<http://www.csz.cz/cz/o-cszz/informace/statistiky/nemocenska-statistika/nemocenska-statistika-2014.htm>>.

<sup>197</sup> § 110 odst. 2 ZNP

<sup>198</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 215 s.

<sup>199</sup> Tamtéž

## 5 Průzkum trhu

Předcházející 4 části diplomové práce kompletně popsaly problematiku dávek nemocenského a ošetřovného a prostřednictvím praktických příkladů dokázaly nastínit, v jakých skutečných případech může docházet k jejich využívání. Nyní následuje praktická část práce, která pracuje s výsledky získanými průzkumem trhu ve Zlínském kraji. Respondentům bylo rozdáno celkem 100 dotazníků obsahujících 12 krátkých otázek týkajících se problematiky dávek nemocenského a ošetřovného. Anonymní dotazníky byly rozdány zaměstnancům a OSVČ ve věku od 15 do 60 let. Celkem odpovědělo 54 žen a 46 mužů, 87 zaměstnanců a 13 OSVČ.

Respondenti byli rozděleni do tří věkových kategorií. Nejvíce zastoupená byla věková kategorie 26 – 45 let u obou pohlaví. Stejně tak proběhlo rozdělení do tzv. pracovních profesí. Zde mne zajímalo, zda je respondent v práci „nahraditelný“, a tedy pokud onemocní, zastane za něj práci jiný kolega, neboť je třeba udělat práci okamžitě nebo jeho práce po dobu nemoci stojí a čeká na něj, až se vrátí po vyléčení zpět do pracovního procesu. Třetí pracovní profese byla vedoucí a poslední OSVČ. Celkově dominovala první pracovní profese, a tedy zaměstnanci s fixní pracovní dobou, co nemají odpovědnost za chod obchodní společnosti, ve které pracují, a pokud krátkodobě onemocní, jsou nahraditelní, jejich práci zastane jiný kolega, neboť je třeba udělat práci okamžitě. Tato pracovní profese dominovala také u žen. U mužů většina respondentů zvolila druhou možnost, a tedy pokud onemocní, jejich práci za ně nikdo neudělá, práce čeká na ně.

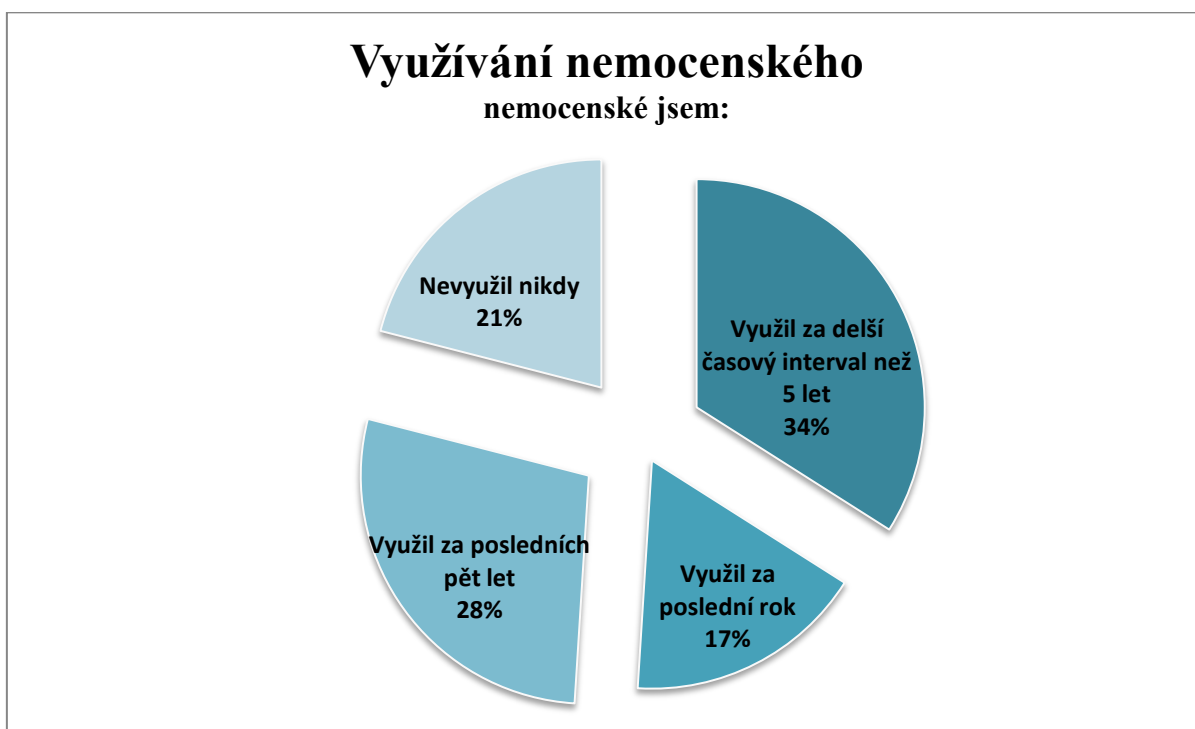
Kromě 12 uzavřených otázek obsahoval dotazník poslední dobrovolnou otevřenou otázku k zamyšlení, jak by si respondenti představovali změnu nemocenského pojištění, jeho zlepšení či zjednodušení.

### 5.1 Využívání dávek nemocenského a ošetřovného

Průzkumem trhu jsem se zaměřila především na sběr informací týkajících se skutečnosti, zda pojištěnci v praxi vůbec využívají dávek nemocenského a ošetřovného. Výsledky nebyly překvapivé. Lidé nastupují na nemocenskou poměrně dosti neradi a mnozí místo toho, aby si vzali neschopenku, využívají na léčení dny dovolené. Vše je způsobeno podmínkami, za kterých je nemocenské poskytováno. První tři dny DPN nemá zaměstnanec zaplacené vůbec, byť jsou to právě tyto tři dny, které v některých případech stačí na obecné vyléčení a zaměstnanec po nich milerád nastoupí do práce, už kvůli tomu, že za něj nikdo jiný jeho práci neodvede. Respondenti využívají nemocenského až v případě dlouhodobějších nemocí či úrazů, rekonvalescenci po operačním zákroku, při nemocech běžných krátkodobých

pojištěnci chodí do práce a nákazu roznášejí v kolektivu dál. U ošetřovného je situace mírně odlišná. Dávky jsou využívány v praxi více, byť možná z toho důvodu, že podpůrná doba u ošetřovného náleží ihned od prvního dne potřeby ošetřování nebo péče. I přes to bylo v roce 2013 vyplaceno na dávkách nemocenského přes 12 miliard korun, což je největší výdaj ze všech dávek nemocenského pojištění. U ošetřovného to bylo přes 840 milionů korun.

Graf 12 - využívání nemocenského



Pouze 17 % respondentů využilo dávku nemocenského za poslední rok. Nejvíce padla odpověď využití nemocenského za delší časový interval než 5 let (odůvodněno někdy i déle než 20 let).

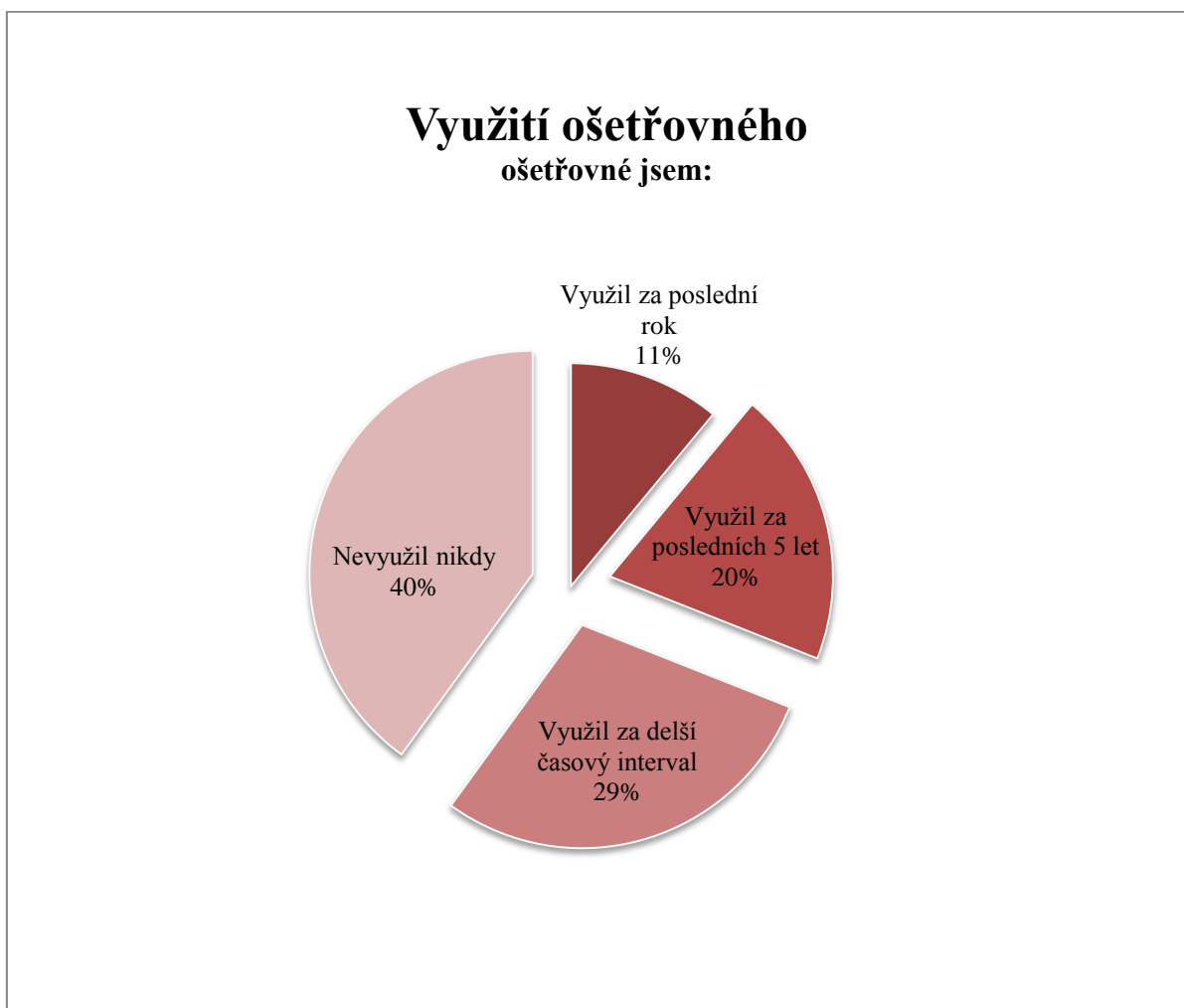
Odborně se tyto případy léčení či naopak chození do zaměstnání i přes zhoršený zdravotní stav nazývají jako pracovní absence nebo prezence. Jsou to dvě základní formy chování jedince ve vztahu k docházce do zaměstnání. Nemocný pracovník se tak buď rozhodne svoji výdělečnou činnost za účelem řádné léčby dočasně přerušit, anebo v jejím výkonu, navzdory zhoršenému zdravotnímu stavu, pokračuje<sup>200</sup>. Problematika přítomnosti pracovníka v zaměstnání v době nemoci, tedy tzv. prezentismus, je relativně nová. Vůbec první studie začaly v Evropě na konci 90. let 20. století<sup>201</sup>.

<sup>200</sup> KUTSKÁ, Jana. Přítomnost a nepřítomnost nemocných pracovníků v zaměstnání v České republice. *Národní pojištění*, roč. 46, č. 2, s. 17.

<sup>201</sup> Tamtéž

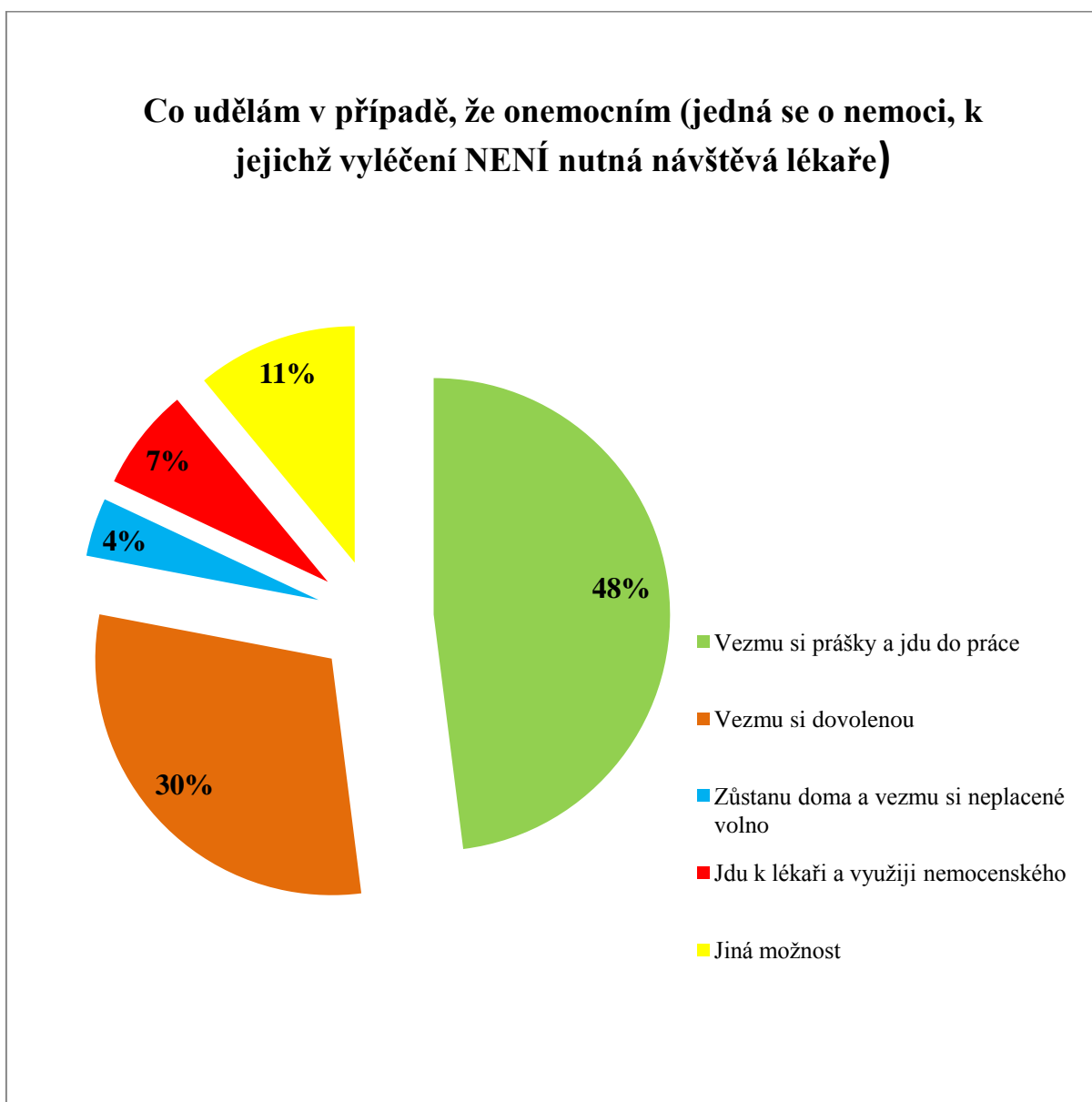
Jiné to bylo v případě ošetřovného. Zde 40 % respondentů dávku nevyužilo nikdy.

Graf 13 - využívání ošetřovného



Z výše uvedeného je patrné, že dávky obecně hojně využívány nejsou. Což u nemocenského pramení zejména ze stanovené podpůrčí doby a doby karenční. Nemocenské je poskytováno od 15. kalendářního dne trvání DPN nebo nařízené karantény. Prvních 14 dnů DPN je pojištěnci poskytována náhrada mzdy ze strany zaměstnavatele, nicméně ani zde se nejedná o celých 14 dnů – opět musíme myslet na karenční dobu při DPN, kdy první tři dny nemoci proplacené nejsou. Ošetřovné 40% respondentů nevyužilo nikdy, což se výzkumem podařilo potvrdit. Respondenti se v první řadě potřeby péče o dítě nebo ošetřování člena společné domácnosti obrací na osobu, která by byla ochotná dítě pohlídat, a poté volí mezi dovolenou a ošetřovným. Většina zvolila možnost, kdy se nejprve snaží najít vhodnou osobu na hlídání a poté využije ošetřovného.

Graf 14 - řešení zhoršeného zdravotního stavu (prezentismus/absentismus)



Z výše uvedeného grafu jasně vyplývá, že převažuje chození do zaměstnání i přes zhoršený zdravotní stav zaměstnance. Jedná se o nemoci, k jejichž vyléčení není nutná návštěva lékaře (může jednat o větší nachlazení, bolest v krku, chřipku a obdobné zdravotní komplikace, které se pojištěnci podaří vyléčit doma klidovým režimem, popř. léčivy dostupnými v lékárnách bez lékařského předpisu). V České republice byly údaje o sledování prezentismu poprvé zjišťovány v rámci mezinárodního výběrového šetření Evropského výzkumu pracovních podmínek v roce 2010<sup>202</sup>, kde bylo zjištěno, že v ČR v době nemoci pracovalo celých 32 % respondentů.

<sup>202</sup> European Working Conditions Survey 2010. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Zejména z finančních důvodů však bývá k léčbě onemocnění nezřídka čerpána také dovolená. Téměř nejnižší procento volilo možnost jít k lékaři a využít nemocenského. 11 % respondentů zvolilo jinou možnost, jednalo se o skutečnost, že jdou k lékaři, pracovní neschopnost odmítnou a využijí dovolené, nebo pokud již dovolenou vyčerpali, pak neplaceného volna. Mezitím jsou ale povinni udělat svoji práci. Žádný z respondentů nezvolil možnost náhradního volna, které jistě taktéž figuruje při potřebě krátkodobého domácího léčení v řádech obvykle jednoho až dvou dnů. Odpověď respondentů se obrátila v případě, že místo běžného onemocnění dostanou příkladmo angínu, k jejímuž vyléčení jsou nutná antibiotika předepsaná ošetřujícím lékařem. Nicméně pouze 42 % respondentů volilo možnost zajít k lékaři a využít nemocenského, stále většina (58%) trvá na své předešlé odpovědi, a tedy že i přes to půjde do práce nebo si vezme dovolenou. Jediné, kdy opravdu spatřuji využívání nemocenského, je v případě, že DPN pojištěnce bude trvat minimálně 14 dnů a více. Tady již celých 83 % respondentů zvolilo využití dávky nemocenského. V tomto případě se bude jednat převážně o operační zákroky, rekonvalescenci po operaci, či způsobené úrazy znemožňující pojištěnci aktivně pracovat. Fakticky mu nezbude nic jiného, než využívat nemocenského. To bylo potvrzeno i výzkumem. V případě úrazů a operací respondenti považují systém nemocenského pojištění za hojně využívaný, naopak při běžných onemocněních, trvajících maximálně týden jako řešení vidí převážně dovolenou. Stejně tak to bylo potvrzeno nemocenskou statistikou ČSSZ, kdy průměrná doba trvání jednoho případu pracovní neschopnosti činí k 30. 9. 2014 necelých 47 dnů<sup>203</sup>. Naproti tomu většina z dotázaných respondentů OSVČ nepodala přihláška k účasti na nemocenském pojištění, tudíž nejsou účastni pojištění a v případě nemoci vesměs pracují z domova, popř. využívají neplaceného volna.

Průzkum trhu taktéž zjišťoval, zda se bude odpověď respondentů lišit z hlediska jejich pracovních profesí. Zda tedy pojištěnec, který je v zaměstnání nahraditelný, se raději zůstane léčit při nemocech doma a ten pojištěnec, jehož práci za něj nikdo neudělá, raději půjde nemocen do práce. To se potvrdit nepodařilo. Odpovědi byly různé. Stejně tak se nepodařilo výzkumem prokázat skutečnost, že osoby v zaměstnání nahraditelné, které lze považovat za osoby s nižšími příjmy, než jaké pobírají zaměstnanci na vedoucích pozicích, častěji využívají dávek nemocenského, neboť pracovní neschopnost hůře finančně situovaných osob bývá zdůvodňována reálně menším rozdílem mezi skutečnou mzdou a dávkou vyplácenou

---

<sup>203</sup> ČSSZ. Ukazatelé pracovní neschopnosti v letech 2001 – 2014 [online]. Čssz.cz, [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <[http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F184F3C0-70AC-4CC9-BCBB-AB933C5D4B60/0/k30\\_09\\_2014\\_UKAZATELEPRACOVNINESCHOPNOSTIVLETECH20012014.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F184F3C0-70AC-4CC9-BCBB-AB933C5D4B60/0/k30_09_2014_UKAZATELEPRACOVNINESCHOPNOSTIVLETECH20012014.pdf)>



v době nemoci. Byť se možná jedná o prokazatelný fakt prezentovaný např. v Pojistněmatematické zprávě o sociálním pojištění z roku 2008<sup>204</sup>, ve Zlínském kraji se tento trend neprokázal.

Spousta respondentů odpověděla i na poslední dobrovolnou otázku, a tedy jak by bylo možné systém nemocenského pojištění změnit, zlepšit, zjednodušit. Výrazně převažovala velmi jednoduchá odpověď – **zrušit první tři dny DPN neplacené zaměstnavatelem – zrušit karenční dobu při DPN**. Ekonomická situace spousty pojištěnců není nadstandardní, pojištěnci se kromě vlastní obživy musí postarat o rodinu, není proto jednoduché v případě onemocnění zůstat doma a využít nemocenského. Průměrná doba standardní potřeby léčení při běžných nemocech by se měla pohybovat okolo 5 – 10 kalendářních dnů. Pokud se zaměříme na 5 dnů potřeby léčení a pojištěnec by zašel k lékaři, který by určil jeho DPN a využil tak nemocenského, první tři dny dočasné pracovní neschopnosti nedostane nic, další dva dny mu bude příslušet náhrada mzdy, která tvoří 60 % průměrného výdělku (samozřejmě po redukcii). Pokud využije dovolené, má „proplacených“ plných 5 dnů léčení, stejně tak pokud půjde do práce. Odlišné reakce byly spatřeny u respondentů, kterým záleží na tom, aby jejich zdravotní stav byl v pořádku, někteří nechtějí podcenit léčení choroby a mají strach z pozdějších následků na zdraví. Proto raději využijí nemocenského. To je způsobeno především značnou mírou subjektivity, neboť záleží na samotném zaměstnanci, jak vyhodnotí svůj zdravotní stav. Určitou úroveň svého zdravotního stavu může jeden zaměstnanec vyhodnotit jako nemoc, zatímco druhý nikoliv – samozřejmě také s ohledem na celkový charakter jeho výdělečné činnosti.

Respondenti si dále stěžovali na to, že současný systém nemocenského pojištění je značně asociální a likvidační vůči pojištěncům, pojištěnci stále více platí, rádi by viděli vyšší sazbu nemocenského z důvodu finanční závislosti a častokrát padla odpověď, aby se podařilo snížit povinnou strhávanou částku na nemocenské pojištění. Respondenti také poukazovali na to, že si nemohou dovolit „marodit“, neboť jsou za pracovní neschopnost vyhazováni z práce.

Největší problém v systému nemocenského pojištění je zajisté spatřován v karenční době při DPN. Karenční doba vede pouze k tomu, že pojištěnci neléčí své nemoci v pohodlí domova, ale chodí dále do práce, kde rapidně roznáší infekci po celém pracovním kolektivu. Ocítáme se pak ve stálém kruhu onemocnění. Řešením by mohlo být povinné zavedení možnosti čerpání zdravotního volna neboli tzv. „sick days“ v zákoníku práce. Někteří

---

<sup>204</sup> MPSV. Pojistněmatematická zpráva o sociálním zabezpečení 2008 [online]. mpsv.cz, 2008, [cit. 13. března 2015]. Dostupné na <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava\\_2008\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava_2008_cz.pdf)>

zaměstnavatelé již poskytují nad rámec zákona tyto benefity. Vychází ze zásady, že kratší léčení je jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele výhodnější než dlouhodobá nemoc. Pokud zaměstnanec bojuje s počínající nemocí či nachlazením, je pro něj lepší, když stráví pár dní doma v posteli a poté se vrátí zdravý do práce, než aby roznášel infekci v pracovním kolektivu dál a následně stejně využil nemocenského, neboť pak z obyčejného nachlazení vyleze zápal plic. Sick days jsou výhodné v tom, že zaměstnanec může zůstat doma bez lékařského potvrzení, neodečítají z dovolené a hlavně jsou proplacené, tedy zaměstnanec za ně dostává mzdu. V praxi se většinou jedná o tři až pět dnů zdravotního volna ročně a je pouze v mezích zaměstnance, kdy si toto zdravotní volno vybere. V zákoníku práce ani v souvisejících předpisech se pojem zdravotní volno vůbec nevyskytuje, jedná se tedy pouze o smlouvenou výhodu, kterou poskytuje zaměstnanci jeho zaměstnavatel, proto i zaměstnavatel určuje konkrétní podmínky jako je délka zdravotního volna, výše peněžité náhrady, způsob oznamování apod. Nevyčerpané sick days se neproplácí, zůstávají na konci roku nevyužité a opět záleží na zaměstnavateli, jak s nimi naloží.

Další možností jak zabránit přecházení nemocí je také zvýšení dovolené zákoníkem práce a samozřejmě také nejjednodušší varianta – zrušit karenční dobu. Karenční dobu zavedl až aktuální ZNP. Obnovení náhrady mzdy v prvních třech dnech DPN zanesla vláda ČSSD, ANO a KDU-ČSL do koaliční smlouvy. Proti znovuzavedení náhrady mzdy v prvních třech dnech DPN jsou samozřejmě zaměstnavatelé, naopak pro jsou odbory. Koncem února roku 2015 podpořila zrušení karenční doby dokonce vláda, nicméně současně poukázala na nedostatky předkládaného návrhu na zrušení karenční doby, které by měly být odstraněny v následujícím legislativním procesu<sup>205</sup>. Zavedení karenční doby ZNP bylo podle KSČM přínosné pro zaměstnavatele a také snížilo počet neschopenek. *„Tento postup ale snížil finanční zajištění zaměstnance v nemoci a zvýšil administrativu jak u lékařů, tak u zaměstnavatelů i správ sociálního zabezpečení. Zvláště nepříznivý byl dopad pro zaměstnance s nízkými příjmy a zaměstnance sociálně slabé, zejména matky samoživitelky,*“ uvádí předkladatelé návrhu na zrušení karenční doby v důvodové zprávě<sup>206</sup>. Nezbyvá tedy doufat, že samotnému návrhu se dostane patřičné důležitosti a v průběhu roku 2015 budeme moci s jistotou říci, že byla karenční doba definitivně zrušena.

Celkový negativní pohled na dávky nemocenského pojištění se odrazil i v poslední uzavřené otázce v dotazníku a tedy zda respondenti považují systém nemocenského pojištění

---

<sup>205</sup> ČTK. *Návrh na zrušení karenční doby vláda nepodpořila ani neodmítla* [online]. MEDICAL TRIBUNE CZ, 24. 2. 2015 [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.tribune.cz/clanek/35321-navrh-na-zruseni-karencni-doby-vlada-nepodporila-ani-neodmitla>>

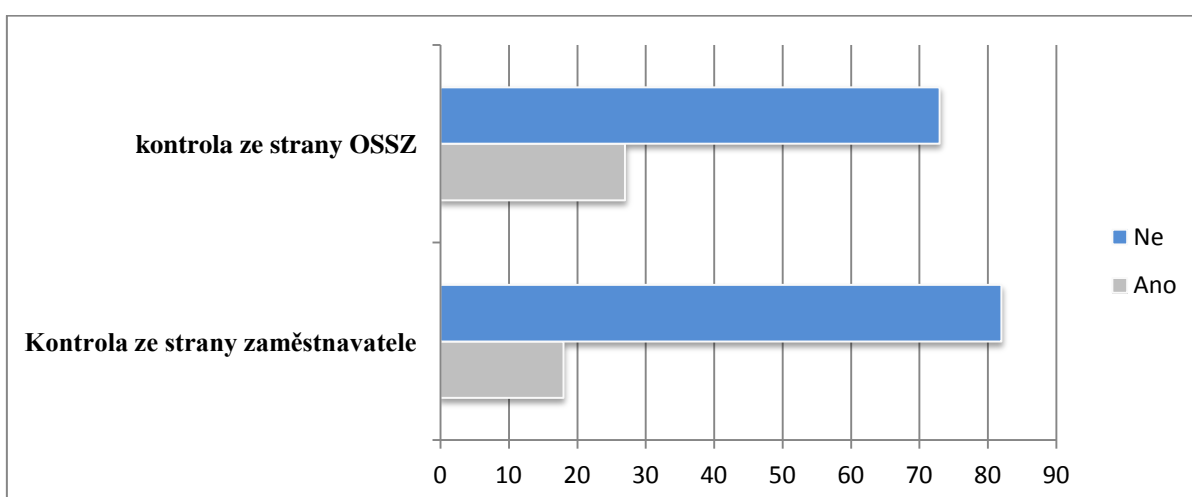
<sup>206</sup> Tamtéž

za hojně využívaný ve svém okolí. Celých 67 % respondentů nepovažuje systém nemocenského pojištění za využívaný ve svém okolí.

Pokud se ještě krátce zaměřím konkrétně na dávku ošetřovného, pak se výzkumem nepodařilo zjistit žádné relevantní skutečnosti pro úpravu dávky de lege ferenda. Respondenti obecně ošetřovného využívají v krajních případech, kdy nemohou najít vhodnou osobu, co by potřebu ošetřování či péče převzala za pojištěnce.

## 5.2 Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

Na otázku, zda se respondenti někdy setkali s kontrolou dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, vyšly najevo jednoznačné výsledky. Kontrolu ze strany zaměstnavatele nezažilo 82 % respondentů, kontrolu ze strany orgánu nemocenského pojištění nezažilo menší procento celkem 73 % respondentů. Někteří respondenti ve svých odpovědích uváděli, že by uvítali větší kontrolu dodržování režimu, neboť je tento režim dočasně práce neschopného pojištěnce často velmi zneužíván. Na tomto místě je dobré se zamyslet nad tím, zda opravdu neusilovat o větší a přísnější kontroly, jak v prvních 14 dnech DPN ze strany zaměstnavatele, tak od 15 dne DPN ze strany OSSZ. Jestliže vezmeme v potaz částku vyplacenou ze státního rozpočtu v roce 2013 na nemocenské, což tedy činilo přes 12 miliard korun, pak je relevantní usilovat o řádné kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Kontroly léčebného režimu se od roku 2013 rapidně zvýšily, bylo jich téměř o deset tisíc více. V období od 1. ledna do konce března 2014 bylo provedeno OSSZ celkem 44.961 kontrol a výsledkem bylo odnětí nebo snížení nemocenského přesně 677 osobám (oproti stejnému období v roce 2013 se počet postihů zvýšil o 140)<sup>207</sup>.



Graf 15 - kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance

<sup>207</sup> ČSSZ. *Kontroly léčebného režimu se meziročně zvýšily. Bylo jich téměř o 10 tisíc více* [online]. Čssz.cz, 16. 5. 2014 [cit. 2. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/>>

### 5.3 Shrnutí průzkumu trhu

Zdraví je jedním z vůbec nejvzácnějších darů člověka a ne nadarmo se říká, že každý má jen jedno. Někteří si své zdraví dobrovolně ničí a jedním z typických faktorů, jak si dokonale zničit zdraví je i přecházení nemocí. Přecházení nemocí je podle některých publikací dokonce považováno jako hazard se zdravím. Přecházení nemocí výdělečně činných osob v pracovním poměru bohužel v dnešní době není ničím neobvyklým. Figuruje v tom především strach o práci nebo finanční ztráty. Nejlepším prostředkem, jak běžné nemoci vyléčit, je klidový režim doma v posteli, dostatek tekutin, přísun vitamínů. Na to také některé respondentky upozorňovaly v dotaznících. Při přecházení různých nemocí se běžně objevují následky v podobě zánětů průdušek, těžkého zápalu plic či poškození srdce nebo srdeční chlopně. Jak ale zabránit přecházení nemocí, když k tomu zákon o nemocenském pojištění přímo vybízí? Nejen, že nemocný zaměstnanec ohrožuje sám sebe a své vlastní zdraví, když chodí nemocný do práce, ale ohrožuje infekcí i všechny ostatní zaměstnance. A tak se ocitáme v nekonečném kruhu epidemií. Řešení se přitom přímo nabízí. Umožnit zaměstnancům léčit se doma tím, že bude zavedeno zdravotní volno, navýšena dovolená či pouze proplaceny první tři dny DPN zaměstnavatelem. Není možné považovat za spravedlivé, pokud zaměstnanci, jimž se strhává měsíčně pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, aby v prvních třech dnech DPN nedostali nic.

## Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou dávek nemocenského pojištění z titulu nemoci a úrazu, tedy dávkami nemocenského a ošetřovného upravené kompletně zákonem o nemocenském pojištění. Dávky z titulu nemoci a úrazu slouží jako stěžejní forma zajištění při krátkodobých sociálních událostech, kterými jsou dočasná pracovní neschopnost, popř. nařízená karanténa způsobená nemocí nebo úrazem pojištěnce z hlediska dávky nemocenského, anebo péče o zdravé dítě či ošetřování nemocného (zraněného) člena společné domácnosti v rámci dávky ošetřovného. Jedná se o běžnou součást lidského života, která v pracovním procesu postihne téměř každého zaměstnance, a to alespoň jedenkrát. Samotná orientace v předpisech nemocenského pojištění není pro běžného pojištěnce jednoduchá, a také proto byla vytvořena tato diplomová práce, aby každému objasnila zákonná ustanovení dávek z titulu nemoci a úrazu. Za tím účelem jsem ke každému problematickému bodu vytvořila názorný příklad a tak mohu racionálně konstatovat, že došlo k vytvoření komplexní pomůcky pro pochopení podstaty dávek nemocenského pojištění (nemocenského a ošetřovného).

V prvních čtyřech kapitolách byla má pozornost zaměřena především na základní pojmové vymezení dávek nemocenského pojištění během nemoci a úrazu. Dávky byly zanalyzovány v právní úpravě de lege lata včetně podmínek nároku, podpůrčí doby, výpočtů výše a rozboru institutů dočasné pracovní neschopnosti a nařízené karantény a jejich vazby na nemoc či úraz. Tyto čtyři kapitoly byly charakterizovány jako ryze popisné s rozšířeným výskytem praktických příkladů. Součástí diplomové práce se stal rovněž průzkum trhu ohledně četnosti vyplácení dávek ve Zlínském kraji včetně úvah na změnu právní úpravy de lege ferenda. Část označená jako průzkum trhu je naopak částí praktickou, zobrazuje vlastní úvahy, podněty pro změnu či zlepšení, zjednodušení systému.

Průzkumem trhu se podařilo efektivně zjistit, že dávku nemocenského pojištěnci využívají až v případech déle trvajících pracovních neschopností, při běžných nemocech využívají dovolené, neplaceného volna, anebo bohužel chodí do práce i přes svůj zhoršený zdravotní stav. Jedná se o prezentismus, který v České republice využívá 32 % tázaných respondentů, jak vyplynulo z Evropského výzkumu provedeného v roce 2010. Ve Zlínském kraji se prezentismus dnes objevuje u 48 % zaměstnanců. I přes tuto skutečnost bylo na nemocenském k 30. 9. 2014 vyplaceno přes deset miliard korun. Na rozdíl od zaměstnanců dotázané OSVČ v drtivé většině případů ani nepodaly přihlášku k účasti na nemocenském pojištění a v případě nemoci pracují z domova či využívají neplaceného volna.

Většina z pojištěnců si při své sociální situaci nemůže dovolit marodit bez přísunu finančního příjmu – z důvodu karenční doby anebo naopak ze strachu, že přijdou o své zaměstnání. A tak možná právě z toho důvodu dochází k rozšiřování prezentismu. Respondenti poukazovali na skutečnost, aby byla zrušena velmi neoblíbená karenční doba zavedená aktuálním ZNP kvůli velkému množství neschopenek a zneužívání dávek nemocenského pojištění. Pozitivem v této oblasti je nyní projednávaný návrh na zrušení karenční doby dokonce podpořen vládou ČR, což je jednoznačně posun vpřed českého nemocenského pojištění. Schválením návrhu na zrušení karenční doby tak lze s jistotou očekávat, že bude snížen počet nemocných zaměstnanců chodících do zaměstnání a také zvýšen počet pojištěnců využívajících nemocenského i v případech běžných, krátkodobých nemocí. Zaměstnancům tak zůstane jejich obvykle 20 dnů zaručené dovolené strávené lepším programem než léčením nemocí.

Povinné zavedení zdravotního volna do zákoníku práce, a tedy tzv. sick days, by bylo jistě skvělým benefitem pro zaměstnance, nicméně zde, naopak od zrušení karenční doby, nelze očekávat podporu vlády, stejně tak nelze očekávat, že v budoucnu vznikne vůbec nějaký takový návrh, o němž by vláda mohla rozhodovat. Na to zatím není česká společnost připravena. To stejné je i v případě zvýšení počtu dní pro dovolenou. Tyto zaměstnavatelské bonusy poskytuje již třetina velkých obchodních společností v České republice. Lze předpokládat, že to tak zůstane i do budoucna. Závěrem lze tedy shrnout, že nejjistější způsob, jak se domoci spravedlnosti, je doufat v maximální podporu vlády při schvalování návrhu na zrušení dosavadní karenční doby.

Kladla – li si tato práce za cíl popsání problematiky včetně praktických výpočtů dávek nemocenského a ošetřovného dle platné právní úpravy a využití průzkumu trhu pro úvahy o změnách de lege ferenda, neméně důležitým cílem se stala také vidina vytvoření jakési učební pomůcky pro budoucí studium nemocenského pojištění, konkrétně tedy dávek nemocenského a ošetřovného, pak tohoto cíle bylo jednoznačně dosaženo.

Diplomovou práci je tak možné uzavřít s uspokojivým konstatováním, že každá osoba zajímající se o dávky nemocenského a ošetřovného by měla být po přečtení celého textu schopna porozumět dané problematice, neboť téma bylo komplexně zpracováno. Průzkumem trhu se podařilo získat relevantní podnět po změny do budoucna a fakta potvrzující skutečnost, že dávky jsou v praxi využívány výjimečně, ve Zlínském kraji spíše minimálně. Zda je to právě způsobeno podmínkami, za kterých jsou dávky nemocenského pojištění poskytovány, je více než do očí bijící.

## Seznam použité literatury

### 1) Monografie:

- **GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan.** *Sociální zabezpečení*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita: Doplněk, 2005. 280 s.
- **HALÍŘOVÁ, Gabriela, MELOTÍKOVÁ, Petra.** *Praktikum z práva sociálního zabezpečení podle stavu k 1. 1. 2013*. 3. vydání. Praha: Leges, 2012, 174 s.
- **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 207 s.
- **KREBS, V. a kol.** *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 544 s.
- **RYBA, Jan a kol.** *Nad sociálním zabezpečením*. 2. aktualizované a doplnění vydání. Praha: Orac, 2000, 231 s.
- **SCHMIED, Zdeněk, VLASÁK, František.** *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2014, 167 s.
- **TRÖSTER, P. a kol.** *Právo sociálního zabezpečení*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 420 s.
- **VESELÝ, Jiří, a kol.** *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání, Praha: Linde Praha, 2013, 312 s.
- **VORÍŠEK, Vladimír a kol.** *Lexikon – sociální zabezpečení, zdravotní pojištění*. 1. vydání. Ostrava: Sagit, 2002, s. 45.

### 2) Komentáře:

- **BĚLINA, M. a kol.** *Komentář k zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s.
- **PŘIB, Jan.** *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 68 (§ 20).
- **ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan.** *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2015*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 279 s.

- *Komentář k zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů* [Program] **ASPI** pro Windows verze 8.0, aktualizace z 6. 2. 2015 [cit. 27. 2. 2015].

### 3) Zákony

- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v původním znění
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

### 4) Podzákoné předpisy

- Nařízení vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 214/2014 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2015

### 5) Články

- **ČSSZ**. Víte, že. *Národní pojištění*, 2013, roč. 44, č. 8-9, s. 4.



- **HULEC, Vít, HORVÁTHOVÁ, Jana.** Změny právní úpravy v nemocenském pojištění a pojistném od 1. ledna 2015. *Národní pojištění*, 2015, roč. 46, č. 2, s. 14 – 15.
- **KUTSKÁ, Jana.** Přítomnost a nepřítomnost nemocných pracovníků v zaměstnání v České republice. *Národní pojištění*, roč. 46, č. 2, s. 17.
- **ŠUBRT, Bořivoj.** Kontroly nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12, s. 5 – 9.

6) Internetové zdroje

- **ČSSZ.** *Nemocenské pojištění* [online]. Csz.cz, [cit. 23. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni/nemocenske-pojisteni.htm>>.
- **ČSSZ.** *Nemocenská statistika 2013*, [online]. Csz.cz, [cit. 28. února 2014]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/nemocenska-statistika/nemocenska-statistika-2013.htm>>.
- **ČSSZ.** *Nemocenská statistika 2014*, [online]. Csz.cz, [cit. 23. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/nemocenska-statistika/nemocenska-statistika-2014.htm>>.
- **ČSSZ.** *Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění* [online]. csz.cz, prosinec 2013 [cit. 27. ledna 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm>>.
- **ČSSZ.** *Mezinárodní smlouvy* [online]. Csz.cz, 15. 3. 2012 [cit. 16. 11. 2014]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/>>.
- **ČSSZ.** *Ukazatelé pracovní neschopnosti v letech 2001 – 2014* [online]. Čsz.cz, [cit. 1. března 2015]. Dostupné na <[http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F184F3C0-70AC-4CC9-BCBB-AB933C5D4B60/0/k30\\_09\\_2014\\_UKAZATELEPRACOVNINESCHOPNOSTIVLETECH20012014.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F184F3C0-70AC-4CC9-BCBB-AB933C5D4B60/0/k30_09_2014_UKAZATELEPRACOVNINESCHOPNOSTIVLETECH20012014.pdf)>.

- **ČSSZ.** *Kontroly léčebného režimu se meziročně zvýšily. Bylo jich téměř o 10 tisíc více* [online]. Čssz.cz, 16. 5. 2014 [cit. 2. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/>>.
- **ČTK.** *Návrh na zrušení karenční doby vláda nepodpořila ani neodmítla* [online]. MEDICAL TRIBUNE CZ, 24. 2. 2015 [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.tribune.cz/clanek/35321-navrh-na-zruseni-karenzni-doby-vlada-nepodporila-ani-neodmitla>>.
- **GOLA, Petr.** *Co je dobré vědět o ošetrovném?* [online]. FinExpert.cz, 15. října 2013 [cit. 10. února 2015]. Dostupné na <http://finexpert.e15.cz/co-je-dobre-vedet-o-osetrovnem>.
- **MFČR.** *Jedno inkasní místo pro příjmy veřejných rozpočtů (JIM)* [online]. mfcz.cz, 9. června 2010 [cit. 9. března 2015]. Dostupné na <<http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/regulace/jedno-inkasni-misto/zakladni-informace>>.
- **MPSV.** *Pojistněmatematická zpráva o sociálním zabezpečení 2008* [online]. mpsv.cz, 2008, [cit. 13. března 2015]. Dostupné na <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava\\_2008\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava_2008_cz.pdf)>.
- **VLASÁK, František.** *Hlavní změny, které přináší nový zákon o nemocenském pojištění a doprovodný zákon k němu* [online]. mzdovapraxe.cz, 18. 5. 2006 [cit. 10. ledna 2015]. Dostupné na [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d507v483-hlavni-zmeny-ktere-prinasi-novy-zakon-o-nemocenskem-poji/?search\\_query=\\$issue=3I19](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d507v483-hlavni-zmeny-ktere-prinasi-novy-zakon-o-nemocenskem-poji/?search_query=$issue=3I19).
- **VÝPLATA. CZ.** *Ošetrovné* [online]. Výplata.cz, 9. února 2014 [cit. 24. února 2015]. Dostupné na <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/osetrovne.php>>.

## 7) Judikatura

- **Rozsudek Krajského soudu v Plzni** ze dne 17. září 2010, sp. zn. 17 Ca 22/2009.

## Shrnutí

Diplomová práce s názvem: „Dávky nemocenského pojištění z titulu nemoci a úrazu“ pojednává o dvou základních dávkách nemocenského pojištění, a to o nemocenském a ošetřovném. Prvně se práce zabývá rozebráním problematiky nemocenského pojištění jako takového, jeho opodstatněním v českém právním systému, popisuje první pilíř sociálního zabezpečení, principy, subjekty právních vztahů nemocenského pojištění a podobné stěžejní instituty k pochopení problematiky. Dále práce pojednává již o samotných dávkách. Opět prvně vymezuje obecné náležitosti, podmínky nároku na dávky nemocenského a ošetřovného, zabývá se základními sociálními událostmi, jimiž jsou u nemocenského dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa a u ošetřovného potřeba péče o dítě nebo ošetřování člena společné domácnosti. Ke všem zákonným ustanovením je vždy uveden praktický příklad. Kromě obligatorních náležitostí pro nárok na dávku a její výplatu práce zobrazuje i konkrétní výpočty výše nemocenského a ošetřovného. Po popisné části následuje i část praktická. Ta je tvořena především průzkumem trhu, který byl proveden ve Zlínském kraji a respondenty se zde stali pracující občané ve věku od 15 do 60 let. Těm bylo rozdáno celkem 100 dotazníků a analýzou byla vytvořena představa úpravy dávek nemocenského a ošetřovného do budoucna. Po praktické části následuje závěr, který komparuje veškeré poznatky získané průzkumem trhu s aktuální úpravou dávek nemocenského pojištění.

Cílem této diplomové práce se stalo kompletní popsání problematiky včetně praktických výpočtů dávek nemocenského a ošetřovného dle platné právní úpravy a využití průzkumu trhu pro úvahy o změnách de lege ferenda. Neméně důležitým cílem práce se stala vidina vytvoření jakési učební pomůcky pro budoucí studium nemocenského pojištění, konkrétně tedy nemocenského a ošetřovného.

## **Abstract**

My diploma thesis called 'Benefits of sickness insurance from the title of sickness and injury' deals with two basic benefits of the sickness insurance, namely with sickness and nursing benefit. Firstly the thesis looks into an analysis of sickness benefit issues like that, their justification in the Czech law system, describes the first social security pillar, principles, subjects of legal relationships of sickness insurance and similar principal institutions for this problem comprehension. Further the diploma thesis discusses only benefits as such. Again firstly it defines general requirements, conditions of the sickness and nursing benefit entitlement, it is interested in basic social events which are a temporary work inability or an ordered quarantine as to sickness benefit and a care about a child or treatment about a member of a common household as to a nursing benefit. There is given a useful example to all legal regulations. Except of obligatory necessities for the benefit entitlement and its payment the thesis depicts also concrete calculations of the amount of the sickness and nursing benefit. The practical part follows after the descriptive part. This part is created mainly by a market research that was accomplished in Zlín region and the respondents of this research were working people at age from 15 to 60. They were given one hundred questionnaires in total and a complete idea about adjustment of the sickness and nursing benefits in future was created by the analysis of the questionnaires. After the practical part there is a conclusion part which compares all the pieces of knowledge received via the market research with the current adjustment of the benefits of the sickness insurance.

The goal of this diploma thesis is a complete description of these issues, including practical calculations of the sickness and nursing benefits according to the valid legislation and the use of the market research for reflections about *de lege ferenda* changes. The last but not the least goal of the thesis was a vision of creating a studying material for future study of the sickness insurance, specifically sickness and nursing benefits.

## **Klíčová slova / Key words**

Zákon o nemocenském pojištění / Act on Sickness Insurance

Nemocenské / Sickness benefit

Ošetřovné / Attendance allowance

Dávky nemocenského pojištění / Sickness insurance benefits

Nemocenské pojištění / Sickness insurance

Podmínky nároku na nemocenské / Conditions of claim to sickness benefit

Podmínky nároku na ošetřovné / Conditions of claim to attendance allowance

Vyměřovací základ / Assessment base

Denní vyměřovací základ / Daily assessment base

Rozhodné období / Reference period

Redukční hranice / Reduction limits