

3. 5. 2012

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

Nemocenské pojištění zaměstnanců činných na dohodu o provedení práce

Donedávna, do 31. 12. 2011, zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nemocenského, a ani důchodového, pojištění za žádných okolností účastni nebyli. [1] Ke změně došlo s účinností od 1. 1. 2012 na základě zákona č. [365/2011](#) Sb. [2]

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni nemocenského pojištění, jestliže splňují podmínku výkonu práce na území České republiky (případně za stanovených podmínek též v cizině) podle ust. § 6 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění [3] a byl jim zúčtován započitatelný příjem z této dohody v částce vyšší než 10.000 Kč, tedy od 10.001 Kč a výše. [4] Účast na nemocenském pojištění je však jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody o provedení práce, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce (odměna) v částce vyšší než 10.000 Kč. (Přičemž započitatelný příjem zúčtovaný až po skončení dohody se považuje za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž dohoda skončila.)

Pro účast zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění není rozhodující doba trvání této dohody (může se jednat jen o jeden den), [5] nýbrž je rozhodující výše zúčtovaného příjmu. Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten nemocenského pojištění též v případě, že u téhož zaměstnavatele vykonával v kalendářním měsíci práci na základě více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod přesáhl v kalendářním měsíci 10 000 Kč; zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění v tomto kalendářním měsíci nejvýše po dobu trvání těchto dohod.

Rozdíly

Pro nemocenské pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce platí některé dosti významné odchylky, kupř. ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce neplyne ochranná lhůta. [6] Zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce nevzniká nárok na ošetrovné a na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Ze 4 nemocenských dávek tak zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce může získat jen 2, a to nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství. Nemocenské se vyplácí od 15. resp. v období do 31. 12. 2013 od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény, v době do 14. resp. do 21. kalendářního dne má zaměstnanec právo na náhradu odměny od zaměstnavatele, a to od 1. kalendářního dne nařízené karantény a od 4. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti.

Rozvržení pracovní doby

Právě pro účely poskytování náhrady odměny z dohody o provedení práce v době prvních 14 a v období do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní

neschopnosti (karantény) platí ve smyslu ust. § 194 zákoníku práce pro zaměstnance pracujícího na základě dohody zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Zaměstnavatel je proto povinen, a to alespoň fiktivně, pokud jsou u zaměstnance splněny podmínky účasti na nemocenském pojištění, jak jsme si je shora popsali, stanovit rozvržení týdenní pracovní doby do směn a tyto směny předem určit. Podle povahy a podmínek konkrétní dohody, může tedy v praxi jít o faktické, ale i jen fiktivní, rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které nemusí odpovídat skutečnému průběhu vykonávaných prací, avšak podle něhož bude zaměstnanci v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytována náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v zákoníku práce. Je tedy zřejmě praktické učinit tento účelový rozvrh týdenní pracovní doby do směn již součástí písemné dohody o provedení práce, a vyloučit tak případné budoucí spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně tohoto rozvržení pracovní doby v souvislosti s poskytováním náhrady odměny z dohody za stanovenou dobu pracovní neschopnosti nebo karantény.

Náhrada nepřísluší, jak už bylo uvedeno, za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, resp. za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn (viz ust. § 192 odst. 1 zákoníku práce), a tak se případně v tomto smyslu účelově sestaveným rozvrhem směn zaměstnance vlastně zaměstnavatel může zcela zprostit povinnosti náhradu poskytovat, zaměstnanci pak bude náležet až nemocenské vyplácené příslušnou správou sociálního zabezpečení, ale to, jak bylo rovněž uvedeno, až od 15. resp. v období do 31. prosince 2013 od 22. kalendářního dne pracovní neschopnosti.

Richard W. Fetter

[1] Z dohody se neodvádělo ani pojištění na všeobecné (veřejné) zdravotní pojištění.

[2] Jak se změnila podmínka úpravy výkonu práce na dohodu o provedení práce v zákoníku práce viz na www.epravo.cz zejména v Fetter, R. W.: 79929. Dohoda o provedení práce - nově od 1. 1. 2012, 19. 1. 2012; >>> [zde](#).

[3] Zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[4] Pro zaměstnance činné na základě dohody o provedení práci neplatí ohledně jejich účasti na nemocenském pojištění obecné podmínky uvedené v ust. § 6 a 7 zákona o nemocenském pojištění, nýbrž nemocenské pojištění těchto zaměstnanců je upraveno specificky v ust. § 7a zákona o nemocenském pojištění, které případně zčásti na obecnou úpravu (např. ust. § 6 odst. 1 písm. a) nebo ust. § 7 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění) odkazuje.

[5] Srovnej Příb, J.: Změny v nemocenském pojištění v roce 2012, Práce a mzda č. 2/2012, Wolters Kluwer ČR a.s.

[6] Viz ust. § 15 zákona o nemocenském pojištění.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)

- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)