

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ upravĚ ke dni publikace.

NovĚ parametry nemocenskĚho pojištĚnĚ zamĚstnancŮ pro rok 2023

K 1. lednu 2023 dochĚzĚ k pravidelnĚ valorizaci redukĚnĚch hranic, a to dennĚho vymĚřovacĚho zĚkladu-samozřejmĚ odvozovanĚho od přĚjmu nemocensky pojištĚnĚho zamĚstnance, z nĚhoŹ se stanovĚ (poĚtĚjĚ) nemocenskĚ dĚvky vyplĚcenĚ stĚtem (resp. prŮmĚrnĚho hodinovĚho vŮdĚlku pro vŮpoĚet nĚhrady přĚjmu v prvnĚch 14 dnech doĚasnĚ pracovnĚ neschopnosti ěi karantĚny vyplĚcenĚ zamĚstnavatelem). - Ke stejnĚmu datu se mĚnĚ vŮše ěĚstky rozhodnĚho přĚjmu pro ŮĚast na nemocenskĚm pojištĚnĚ.

Jinak řĚeno, pokud jde o zvŮyšenĚ redukĚnĚch hranic: DochĚzĚ tĚm ke zvŮyšenĚ tĚ ěĚsti přĚjmu, kterĚ se zapoĚtĚvĚ (zohledņuje) při vŮpoĚtu nemocenskŮch dĚvek nebo nĚhrady přĚjmu (vyplĚcenĚ z dŮvodu doĚasnĚ pracovnĚ neschopnosti). NepoĚtĚ se totiŹ celŮ přĚjem. Redukuje se tak, Źe ěĚm vŮyšĚ přĚjem, tĚm mĚnĚ se z nĚj v jednotlivŮch intervalech vŮše přĚjmu, urĚenŮch prĚvĚ onĚmi redukĚnĚmi hranicemi, zapoĚtĚvĚ. (NĚhrada mzdy nenĚ pochopitelnĚ 100%nĚ, ani sociĚlnĚ dĚvky logicky nekompenzujĚ ušlŮ přĚjem plnĚ.)

NĚvod pro vŮpoĚet penĚžitŮch plnĚnĚ (nemocenskŮch dĚvek a nĚhrady mzdy)

V tomto ělĚnku, abychom se zbyteĚnĚ neopakovali, se struĚnĚ zamĚřĚme toliko na parametrickĚ zmĚny v oblasti nemocenskĚho pojištĚnĚ zamĚstnancŮ pro rok 2023, neboť podrobnĚji jsme se nemocenskĚmu pojištĚnĚ, a to zejmĚna z pohledu vŮpoĚtu nemocenskŮch dĚvek (a tedy i uplatnĚnĚ redukĚnĚch hranic), vĚnovali jĚiŹ 3. ledna 2022 v ělĚnku **NovĚ parametry nemocenskĚho pojištĚnĚ zamĚstnancŮ po valorizaci redukĚnĚch hranic pro rok 2022: Jak se zvŮyší pro přĚstĚ rok nĚhrada mzdy, nemocenskĚ a dalšĚ sociĚlnĚ dĚvky? (Viz >>> [zde](#)).**

ZvŮyšenŮ limit pro povinnou ŮĚast na nemocenskĚm pojištĚnĚ zamĚstnancŮ

ŮĚast na systĚmu stĚtem provozovanĚho nemocenskĚho pojištĚnĚ je pro zamĚstnance (resp. pro jejich drtivou vĚtšinu) povinnĚ. VŮjimky jsou stanoveny jen z toho dŮvodu, Źe u osob s nĚzkŮmi přĚjmy by administrativnĚ i finanĚnĚ nĚroĚnost spojenĚ s provĚdĚnĚm pojištĚnĚ nebyla adekvĚtnĚ nĚzkĚ vŮyšĚ vypoĚtenĚ dĚvky. Proto je stanovena hranice zapoĚtatelnĚho přĚjmu za kalendĚrnĚ mĚsĚc pro vznik a trvĚnĚ ŮĚasti na nemocenskĚm pojištĚnĚ. V současnosti ěinĚ rozhodnŮ přĚjem 3500 KĚ. Dosahuje-li sjednanĚ ěĚstka zapoĚtatelnĚho přĚjmu ze zamĚstnĚnĚ za kalendĚrnĚ mĚsĚc aspoņ tĚto ěĚstky, vznikĚ ŮĚast na nemocenskĚm pojištĚnĚ.**[1] Od 1. ledna 2023 ěĚstka rozhodnĚ pro ŮĚast zamĚstnancŮ na nemocenskĚm pojištĚnĚ ěinĚ 4000 KĚ.** (VyhlĚšena byla ve SbĚrce zĚkonŮ SdĚlenĚm Ministerstva prĚce a sociĚlnĚch vĚcĚ ě. [320/2022 Sb.](#))**[2]**

UvedenŮ limit platĚ pro nemocenskĚ pojištĚnĚ vyplŮvajĚcĚ ze zamĚstnĚnĚ v rĚmci pracovnĚho pomĚru nebo dohody o pracovnĚ ěinnosti, kdeŹto pro zamĚstnance ěinnĚ na zĚkladĚ dohody o provedenĚ prĚce je stanovena speciĚlnĚ hranice pro ŮĚast na nemocenskĚm pojištĚnĚ, a tou je přĚjem vŮyšĚ nĚj 10 000 KĚ. **[3]**ZamĚstnanci v pracovnĚm pomĚru nebo ěinnĚ na dohodu o pracovnĚ ěinnosti jsou tak nemocensky pojištĚni, a proto se jim na stranĚ jednĚ srĚzĚ pojistnĚ na sociĚlnĚ zabezpeĚenĚ a na stranĚ druhĚ majĚ nĚrok na nemocenskĚ dĚvky, od mĚsĚĚnĚho přĚjmu 3500 KĚ (novĚ 4000 KĚ). Pro zamĚstnance na dohodu o provedenĚ prĚce totiŹ platĚ od mĚsĚĚnĚho přĚjmu 10 001 KĚ.

RedukĚnĚ hranice pro stanovenĚ nemocenskŮch dĚvek

Pro ŮĚely vŮpoĚtu vŮše nemocenskŮch dĚvek se zĚsadnĚ nezohledņuje celŮ vŮdĚlek zamĚstnance, ale jenom jeho urĚitĚ ěĚst - zmenšuje se prostřĚdnĚstvĚm tzv. redukĚnĚch hranic pro Ůpravu dennĚho

vyměřovacího základu.

1. redukční hranice v r. 2022 činí 1298 Kč, nově od 1. 1. 2023 to bude **1345 Kč**,

2. redukční hranice v r. 2022 je představována částkou 1946 Kč, nově pro rok 2023 to bude **2017 Kč**,

3. redukční hranice je v r. 2022 3892 Kč, nově půjde o **4033 Kč**.

Uvedené nové redukční hranice byly vyhlášeny ve Sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. [319/2022](#) Sb.

Redukce denního vyměřovacího základu se provede tak, že se započte

- do 1. redukční hranice 90 % denního vyměřovacího základu,
(to platí pro nemocenské, ošetrovné a dlouhodobé ošetrovné, avšak pro stanovení peněžité pomoci v mateřství, otcovské poporodní péče a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se z denního vyměřovacího základu do 1. redukční hranice počítá celých 100 % denního vyměřovacího základu)
- z části denního vyměřovacího základu mezi 1. a 2. redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi 2. a 3. redukční hranicí se započte 30 %,
- k části nad 3. redukční hranicí se nepřihlédne.

Redukční hranice pro náhradu příjmu v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény

Obdobně se redukuje i průměrný hodinový výdělek při stanovení výše náhrady mzdy za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, ani on se nezohledňuje celý, nýbrž se upravuje (snižuje se) podle příslušných hodinových redukčních hranic. Tyto redukční hranice nejsou vyhlášovány ve Sbírce zákonů, ale je třeba je dopočítat. Získají se tak, že se redukční hranice (denního vyměřovacího základu) pro výpočet nemocenského a dalších nemocenských dávek násobí koeficientem 0,175, a poté se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Koeficient 0,175 vyjadřuje poměr kalendářních dnů a obvyklých pracovních dnů v týdnu, tedy 7: 5 dále dělený standardním počtem pracovních hodin ve směně, tedy osmi (tj. 7 : 5 : 8).

- $1345 \text{ Kč} \times 0,175 = 235,38 \text{ Kč}$
- $2017 \text{ Kč} \times 0,175 = 352,98 \text{ Kč}$
- $4033 \text{ Kč} \times 0,175 = 705,78 \text{ Kč}$

Redukční hranice průměrného hodinového výdělku tak nově od 1. 1. 2023 činí:

- **1. redukční hranice 235,38 Kč** namísto dosavadních 227,15 Kč, přičemž se z uvedené části (částky) hodinového příjmu započte 90 %,
- **2. redukční hranice 352,98 Kč** namísto stávajících 340,55 Kč z příjmu přesahujícího 1. redukční hranici až do hodnoty 2. redukční hranice se započte 60 %,
- **3. redukční hranice 705,78 Kč** oproti dosavadním 681,10 Kč, přičemž se z částky přesahující 2. redukční hranici až do částky ve výši 3. redukční hranice započte 30 %.
- Částka nad třetí redukční hranici se nezapočítává, nezohledňuje.

Automatické navýšení peněžitých nároků (nemocenských dávek nebo náhrady mzdy)

Výše dávek, na které vznikl nárok před 1. lednem kalendářního roku a tento nárok trvá ještě tohoto dne, se upraví bez žádosti od tohoto dne podle nové výše denního vyměřovacího základu stanoveného podle částek redukčních hranic platných od 1. ledna tohoto kalendářního roku.[\[4\]](#) O navýšení nemocenských dávek, ale ani náhrady mzdy nebo platu nebo jiného příjmu za prvních 14

dnů pracovní neschopnosti nebo karantény, tak není třeba žádat, bude provedena automaticky. Nárok na zvýšení nemocenských dávek mají všichni oprávnění pojištěnci, ať jim vznikl nárok na dávku ještě v r. 2022 (před účinností valorizace redukčních hranic) nebo až v r. 2023 (po účinnosti valorizace).



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

[1] Srov. ust. § 6 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění (zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů).

[2] Dle ust. § 6 odst. 2 a ust. § 22 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění (zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů).

[3] Viz ust. § 6 odst. 4 a ust. 7a zákona o nemocenském pojištění (zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů).

[4] Viz ust. § 22 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění (zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů).

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)