

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

Vyšší náhrada příjmu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti i nemocenské v r. 2018 (a kontrola zaměstnance v této době zaměstnavatelem) i nemocenské v r. 2018

Náhrada příjmu vyplácená zaměstnavatelem i nemocenské hrazené státem budou od 1. ledna 2018 vyšší, a to v důsledku pravidelné každoroční valorizace redukčních hranic započitatelného průměrného výdělku, z něhož se obě plnění stanovují. Nadto dochází ke zvýšení nemocenského u delších pracovních neschopností, přesahujících 30 resp. 60 dnů. Místo dosavadních 60 % vyměřovacího základu z redukovaného výdělku bude dávka činit 66 % resp. 72 %.

Během prvních 2 týdnů, s výjimkou prvních 3 dnů, dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy za pracovní dny; nemocenské vyplácí stát až od 15. dne, a to za kalendářní dny. (Pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost ode dne (v den), kdy již zaměstnanec celou směnu odpracoval, začne běžet doba prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti následujícím kalendářním dnem. Takto bude posuzován i případ, kdy zaměstnanec odpracuje celou směnu a poté je v tomto dni hospitalizován ve zdravotnickém zařízení. Odpracuje-li zaměstnanec jen část své směny, začíná běžet prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti již tímto dnem.) Náhrada mzdy tedy náleží za pracovní dny, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne, při karanténě náleží již od 1. pracovního dne. (Náhrada mzdy náleží pouze za dobu, v níž trvá pracovní vztah, který zakládá účast na nemocenském pojištění. Náhrada mzdy nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených pracovních směn). Nemocenské dávky náleží za kalendářní dny.

Z čeho se náhrada příjmu a nemocenské počítá

Náhrada mzdy se stanoví zjednodušeně řečeno z průměrného hodinového výdělku za kalendářní čtvrtletí předcházející čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nebo mu byla nařízena karanténa. Pokud bude dočasná pracovní neschopnost trvat tak, že v rámci prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti připadne čtvrtý nebo jakýkoliv další pracovní den nebo dny do jednoho kalendářního čtvrtletí a následující pracovní den nebo dny až do 14. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti do následujícího kalendářního čtvrtletí, budou se pro výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti používat 2 průměrné hodinové výdělky.

Příklad:

Zaměstnanec pracuje v rámci 40hodinové týdenní pracovní doby, která je rozvržena rovnoměrně do 5 pracovních dnů na kalendářní dny pondělí až pátek. Dočasná pracovní neschopnost vznikne v pondělí 26. 3. 2018 a bude trvat až do 24. 4. 2018. Náhrada mzdy za pracovní dny bude náležet od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti, tedy od čtvrtka 29. 3. 2018 do neděle 8. 4. 2018 resp. pátku 6. 4. 2018, protože náhrada mzdy se poskytuje jen za pracovní dny. Od 9. 4. 2017 bude náležet

nemocenské za kalendářní dny až do ukončení pracovní neschopnosti. Pro výpočet náhrady mzdy bude za dobu od 26. 3. do 31. 3. 2018 použit průměrný výdělek platný k 1. 1. 2018 (tedy za IV. čtvrtletí 2017) a pro výpočet náhrady mzdy za dobu od 1. 4. do 6. 4. 2018 průměrný výdělek platný k 1. 4. 2018 (tedy za I. čtvrtletí 2018).

Nemocenské se odvozuje zjednodušeně řečeno z průměrného denního výdělku za posledních 12 kalendářních měsíců předcházejících kalendářnímu měsíci, ve kterém vznikla pracovní neschopnost nebo karanténa.

Výdělek se redukuje

Zjištěný průměrný hodinový výdělek se ale nezapočítává celý, upravuje se (snižuje se) podle příslušných hodinových redukčních hranic tak, že

- do výše 1. redukční hranice (v r. 2017 je to 164,85 Kč a v r. 2018 to bude 175 Kč) se z něho započte 90 %,
- z částky přesahující 1. redukční hranici do výše 2. redukční hranice (v r. 2017 to je 247,10 Kč a v r. 2018 to bude 262,33 Kč) se započte 60 % a
- z částky přesahující 2. redukční hranici do výše 3. třetí redukční hranice (v r. 2017 to je 494,20 Kč a v r. 2018 to bude 524,65 Kč) se započte 30 %,
- přičemž částka nad 3. redukční hranici se nezapočítává, nezohledňuje.

Z takto redukovaného průměrného hodinového výdělku se náhrada platu stanoví jako 60 % za každou neodpracovanou hodinu s výjimkou prvních 3 směn (maximálně 24 neodpracovaných hodin), za které náhrada nepřísluší. Náhrada mzdy se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Valorizace pro rok 2018

Uvedené redukční hranice se získají vynásobením redukčních hranic každoročně vyhlášených pro účely nemocenského pojištění, 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). Výši redukčních hranic platných od 1. 1. kalendářního roku vyhláshuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením. Redukční hranice od 1. 1. 2018 činí podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. [349/2017](#) Sb.: 1. redukční hranice 1000 Kč, 2. redukční hranice 1499 Kč, 3. redukční hranice 2998 Kč.

Příklad výpočtu náhrady mzdy

Zaměstnanec, jehož průměrný hodinový výdělek činí 290 Kč, byl uznán práce neschopným na 2 týdny od úterý 2. 1. 2018 do pondělí 15. 1. 2018 včetně, jelikož práce schopným uznán bude tento den na stanovené kontrole k následujícímu dni 16. 1. 2018. Za prvé 3 dny pracovní neschopnosti (2., 3. a 4. ledna) mu náhrada mzdy nenáleží. Náhrada mzdy se poskytuje za pracovní dny, nebude tedy náležet ani za sobotu a neděli 6. a 7. ledna a sobotu a neděli 13. a 14. ledna. Náhrada mzdy bude náležet za 7 pracovních dnů (4. ledna a 8. - 12. ledna a 15. ledna). Počet hodin pracovní neschopnosti je 56 (7 x 8). Do první redukční hranice 175 Kč se mu započte 90 %, tedy 157,50 Kč, z částky mezi první a druhou redukční hranicí, tedy od 175 Kč do 262,33 Kč se mu započte 60 %, tedy 60 % z částky 87,33 Kč (262,33 Kč - 175 Kč) čili 52,398 Kč, a z částky mezi druhou a třetí redukční hranicí, tedy od 262,33 Kč do 524,65 Kč se mu započte 30 %, tedy 30 % z částky 27,67 Kč (290 Kč - 262,33 Kč) čili 8,301 Kč. Redukovaný průměrný hodinový výdělek tak činí celkem 218,199 Kč (157,50 Kč + 52,398 Kč + 8,301 Kč), náhrada mzdy za 1 hodinu 130,9194 (218,199 x 0,6) a náhrada mzdy za 56

pracovních hodin 7331,4864 Kč čili po zaokrouhlení na celé koruny nahoru 7332 Kč. Pro srovnání uvádíme, že podle parametrů pro rok 2017 má zaměstnanec při stejné hodinové výši mzdy 290 Kč a stejné délce pracovní neschopnosti (56 pracovních hodin) nárok na 7076 Kč.

Kalkulačku náhrady mzdy pro rok 2018 zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí na internetové adrese <https://www.mpsv.cz/cs/11584>.

Nemocenské

Zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa, má nárok na nemocenské od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti (včetně zápočtů předchozí doby trvání dočasné pracovní neschopnosti). Poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně se nemocenské vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů, nejdéle však do dne, jímž končí pojištěná činnost.

Výpočet nemocenského

Dávky se počítají z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) se dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic na denní vyměřovací základ.

Redukce se provede tak, že se započte

- do 1. redukční hranice (v r. 2017 to je 942 Kč, v r. 2018 to bude 1000 Kč) 90 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi 1. a 2. redukční hranicí (v r. 2017 to je 1412 Kč, v r. 2018 to bude 1499 Kč) se započte 60 %,
- z části mezi 2. a 3. redukční hranicí (v r. 2017 to je 2824 Kč, v r. 2018 to bude 2998 Kč) se započte 30 %,
- k části nad 3. redukční hranicí se nepřihlédne.

Výše nemocenského činí 60 % denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, od 1. ledna 2018 však nově na základě zákona č. [259/2017](#) Sb., novelizujícího zákon o nemocenském pojištění, bude nemocenské činit od 31. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 66 % denního vyměřovacího základu a 72 % denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. (V době od 15. do 30. kalendářního dne tedy zůstává na úrovni 60 % denního vyměřovacího základu, zatímco dosud po celou dobu pracovní neschopnosti činí jen 60 % denního vyměřovacího základu.) Výše dávky za kalendářní den se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Příklad:

Nemocenské zaměstnance, který pobírá mzdu ve výši 30 000 Kč, činí v r. 2017 po celou dobu pracovní neschopnosti od jejího 15. kalendářního dne 525 Kč denně, zatímco v r. 2018 bude činit od 15. do 30. dne pracovní neschopnosti 532 Kč (dávka je vyšší v důsledku valorizace redukčních hranic) a od 31. do 60. dne pracovní neschopnosti 587 Kč a od 61. dne pracovní neschopnosti 639,36

Kč, přičemž dávka je vyšší jednak v důsledku valorizace redukčních hranic a jednak zvýšení procentní sazby pro výpočet nemocenského z redukovaného výdělku pro delší pracovní neschopnosti.

Kalkulačku pro výpočet nemocenských dávek v r. 2018 zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí [zde](#).

Zaměstnavatel první 2 týdny platí a také kontroluje

V souvislosti s valorizací náhrady příjmu, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti, připomeňme i kontrolní oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnancům v této době, jakož i sankce, které může zaměstnavatel vůči zaměstnancům uplatnit - ústavní konformitu jejich právní úpravy posuzoval Ústavní soud.

Od 1. ledna 2012 mohou zaměstnavatelé uplatnit vůči zaměstnancům jeden výpovědní důvod, který předtím zákoník práce neznal, a to výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. Podle něj zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce - podle ust. § 301a zákoníku práce jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práceneschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je totiž od té doby zároveň podle ust. § 192 odst. 6 zákoníku práce oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práceneschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práceneschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel může uplatnit i mírnější sankci, než rozvázání pracovního poměru, a to snížení nebo odebrání náhrady mzdy, která má zaměstnanci náležet: Podle ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení zaměstnancových povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout, poruší-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Náhrada mzdy nebo platu ovšem nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. h). Zaměstnavatel tedy může s ohledem na okolnosti případu jednotlivého zaměstnance, tedy míru (intenzitu) porušení jeho povinností uplatnit jen jednu ze sankcí.

Něco za něco - zaměstnavatel platí, ale také kontroluje

Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 23. 5. 2017, spis. zn. Pl. ÚS 10/12, který byl vyhlášen i ve Sbírce zákonů pod č. [207/2017](#) Sb., v odůvodnění svého rozhodnutí nejprve připomněl, že zákoník práce od 1. 1. 2009 zaměstnavatelům ukládá povinnost poskytovat po určitou dobu od vzniku pracovní neschopnosti místo nemocenských dávek náhradu mzdy nebo platu (ust. § 192 odst. 1 zákoníku práce). „Výměnou“ za snížení sazby pojistného, které platí za zaměstnance zaměstnavatelé, byla na zaměstnavatele přenesena část nákladů nemocenského pojištění. Zaměstnavatelům pak byla umožněna kontrola dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce (ust. § 192 odst. 6 zákoníku práce). Náhrada mzdy nebo platu je totiž vyplácena z prostředků zaměstnavatele, a nikoli státu. A právě tato skutečnost je rozhodující pro pochopení právní úpravy a posouzení ústavnosti napadených ustanovení příslušných zákonů. Jestliže je to zaměstnavatel, kdo „ze svého“ platí dočasně práceneschopnému zaměstnanci náhradu mzdy či platu, vzniká zde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vedle pracovněprávního ještě i další vztah. Proto zákoník práce upravuje mimo jiné „některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce

neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení“ [viz jeho ust. § 1 písm. e)]. A ze stejného důvodu ust. § 301a zákoníku práce zakotvilo tzv. „jiné povinnosti zaměstnanců“ spočívající v tom, že „zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění“.

Kdo se hodí marod, podvádí a poškozuje svého zaměstnavatele

Právní úprava výpovědi chce vyrovnat jak zájmy zaměstnance, tak zaměstnavatele, pokouší o to, aby byl zaměstnanec na jedné straně chráněn tím, že zaměstnavatel nemůže zcela libovolně (bez příčiny) ukončit pracovní poměr, a zájmy zaměstnavatele jsou na druhou stranu chráněny možností za určitých, přesně zákonem vymezených okolností pracovní poměr ukončit. Byť vztah mezi zaměstnavatelem (plátcem náhrady mzdy) a dočasně práceneschopným zaměstnancem (příjemcem této náhrady) není vztahem pracovněprávním, má k tomuto vztahu velmi blízký vztah. Porušuje-li zaměstnanec své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozuje tím svého zaměstnavatele. Nepracuje, nelčí se, a přesto požaduje od svého zaměstnavatele náhradu mzdy. Svého zaměstnavatele tak de facto „podvádí“. Navíc může zaměstnavateli svou nedůvodnou nepřítomností způsobit i vážné hospodářské potíže. Zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práceneschopného zaměstnance (ust. § 301a zákoníku práce) tak může vést k zásadnímu narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle Ústavního soudu proto nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který jej „podvedl“, snažil se jej připravit o peníze nebo jej jinak vážně poškodil. Proto Ústavní soud považuje možnost výpovědi z pracovního poměru za rozumnou. Nejedná se jen o „alternativní soukromoprávní sankci“, ale o způsob řešení narušené důvěry, což odůvodňuje ochranu zájmů zaměstnavatele. Podstatné je, že k výpovědi může zaměstnavatel přistoupit jen při zvláště hrubém porušení povinnosti zaměstnance, tedy v nejvyšší možné intenzitě příslušného porušení. Nikoli tedy při běžném porušení, dokonce ani při závažném porušení. Jinak řečeno, tíživý důsledek pro zaměstnance může nastat jen při nejzávažnějším porušení právních povinností z jeho strany. Čím více nebude dodržovat předmětné zákonem stanovené povinnosti, tím negativnější to pro něj může mít důsledky. Intenzita porušení povinnosti je zde stanovena stejně přísně jako u důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr [ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce].

Zákaz dvojího trestu

Přitom je nutno přihlídnout k tomu, že se zde nemůže jednat o dvojí potrestání za jedno porušení povinnosti. Ust. § 192 odst. 5 věty druhé zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. [365/2011](#) Sb., totiž vylučuje možnost snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. [365/2011](#) Sb.

Nejde o svévoli zaměstnavatelů, zaměstnanci se mohou bránit

Ústavní soud odmítl námitku, že napadená právní úprava otevírá prostor pro svévoli zaměstnavatelů. Zaměstnavatel musí velmi pečlivě posuzovat každý jednotlivý případ porušení právních povinností a všechny jeho okolnosti a souvislosti. Bude muset vždy správně posoudit intenzitu porušení povinnosti ze strany zaměstnance. Pro závěr, zda jednání zaměstnance porušující povinnosti podle ust. § 301a dosáhlo intenzity, porušení zvláště hrubým způsobem, není významné, jak je zaměstnavatel hodnotí ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní smlouvy, popřípadě podle pracovní nebo jiné smlouvy stran základních pracovněprávních vztahů, a

soud (pokud platnost výpovědi zaměstnanec na svou obranu napadne) není takovým vymezením při rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán. (Zaměstnanci, jemuž dal zaměstnavatel výpověď ze shora uvedeného důvodu, zákon poskytuje naprosto stejnou ochranu jako u jiných výpovědních důvodů. Podle ust. § 72 zákona zákoníku práce může zaměstnanec neplatnost výpovědi uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr touto výpovědí skončit. A v soudním řízení to bude právě zaměstnavatel, který bude muset prokázat, že zaměstnanec porušil svou povinnost zvláště hrubým způsobem.) Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu. Ač si je Ústavní soud vědom toho, že vymezení pojmu „zvláště hrubým způsobem“ bude především na judikatuře (rozhodovací praxe) obecných soudů, tak poznamenal, že sem budou asi spadat případy „hození se marod“ za účelem aktivit, které jsou s pracovní neschopností neslučitelné, tj. např. vykonávání jiné výdělečné činnosti či rekreace. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5126/2014 ze dne 15. 10. 2015, takovým důvodem pro výpověď proto např. nebude to, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práceneschopným, neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil potřebnou kontrolu.



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)