

9. 7. 2008

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

## Změny v nemocenském pojištění

Dnem 1. 1. 2009 nabude účinnosti nový zákon o nemocenském pojištění č. [187/2006](#) Sb. Původně se tak mělo stát k 1. 1. 2007, jeho účinnost však byla odložena nejprve na 1. 1. 2008 zákonem č. [585/2006](#) Sb., a poté na 1. 1. 2009 zákonem č. [261/2007](#) Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Zároveň od tohoto dne nabývají účinnosti změny v dalších zákonech navazujících na nový zákon o nemocenském pojištění, zejména v zákoníku práce a v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Poslanecká sněmovna schválila dne 25. 6. 2008 návrh zákona, kterým se mění a doplňuje nový zákon o nemocenském pojištění a některé související zákony. Tento návrh zákona je označován za „technickou novelu“, protože schválená novela obsahuje především dílčí úpravy směřující ke zjednodušení provádění nemocenského pojištění a napravuje drobné legislativní nesrovnalosti. Zároveň se schváleným návrhem zákona novelizuje zákon č. [54/1956](#) Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a další zákony v souvislosti s rozhodnutím Ústavního soudu, kterým zrušil neposkytování nemocenského za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti.

### Změny od 1. 9. 2008

⇒ **Sazba pro výpočet nemocenského za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti se snižuje z 60 % na 25 %.**

⇒ Vznikla-li pracovní neschopnost nebo karanténa (dále jen pracovní neschopnost) 30. nebo 31. srpna 2008 a přechází do září, náleží nemocenské za 1. a 2. září ve výši 60 % denního vyměřovacího základu.

⇒ Nemocenské bude náležet i při karanténě kratší než 4 dny.

⇒ Příslušníkům ozbrojených sil bude náležet nemocenské za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti.

### Nový zákon o nemocenském pojištění a změny v souvisejících zákonech od 1. 1. 2009

Nový zákon o nemocenském pojištění přináší proti stávající právní úpravě nemocenského pojištění celou **řadu zásadních změn**. Jako nejdůležitější lze uvést

- komplexní úprava systému nemocenského pojištění, s výjimkou pojistného. Nový zákon zahrnuje nemocenské pojištění zaměstnanců, příslušníků ozbrojených sil a osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Nepředpokládá se vydání žádné podrobnější prováděcí vyhlášky.

- zvýšení zainteresovanosti zaměstnavatelů na výši pracovní neschopnosti svých zaměstnanců. Nemocenské náleží až od 15. dne trvání pracovní neschopnosti. Za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy.

- přenesení provádění nemocenského pojištění ze zaměstnavatelů (z organizací) na okresní správy sociálního zabezpečení. Zaměstnavatelé se již nerozdělují na organizace a malé organizace.

Podle nového zákona o nemocenském pojištění a souvisejících předpisů (po jejich novelizacích, včetně změn schválených Poslaneckou sněmovnou 25. 6. 2008) dochází od 1. ledna 2009 oproti

současné právní úpravě k těmto významnějším změnám:

⇒ **Nemocenského pojištění** podle nové právní úpravy **nejsou účastni**

- společníci s.r.o. a komanditisté komanditních společností a ti členové družstev, kteří mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni, pokud jsou členy družstva, kde podmínkou členství není jejich pracovní vztah k družstvu; tyto osoby budou nadále povinně pojištěny jen důchodově za stanovených podmínek,

- studenti a žáci.

⇒ **Zvyšuje se hranice příjmu**, který je podmínkou účasti na nemocenském pojištění (rozhodný příjem), **z dnešních 400 Kč** v kalendářním měsíci **na částku 2 000 Kč** v kalendářním měsíci. Současně se zavádí automatická valorizace výše rozhodného příjmu.

⇒ **OSVČ** může být nově účastna nemocenského pojištění i bez ohledu na placení záloh na pojistné na důchodové pojištění; vyměřovací základ si volí sama bez ohledu na dosažené příjmy a výdaje.

⇒ **Nárok na nemocenské** má nově pouze zaměstnanec, jehož pracovní neschopnost (karanténa) trvala déle než 14 kalendářních dnů; pokud by trvala kratší dobu, nárok na nemocenské nemá. Po dobu prvních 14 dnů bude zaměstnanec, kterému trvá pracovní poměr, zabezpečen náhradou mzdy, kterou bude poskytovat zaměstnavatel.

⇒ **U peněžité pomoci v mateřství** se zavádí možnost vystřídání nároku na dávku mezi ženou, která dítě porodila, a otcem dítěte nebo jejím manželem po uplynutí 6 týdnů po porodu.

⇒ **U ošetrovného** se zavádí možnost jednoho vystřídání mezi oprávněnými.

⇒ Při souběhu nároků na tutéž dávku **z více zaměstnání** zakládajících účast na nemocenském pojištění se poskytne ze všech zaměstnání pouze **jedna dávka**, která se vypočte **z příjmů dosažených ve všech těchto zaměstnáních**.

⇒ **Změny v redukčních hranicích**

- namísto dvou redukčních hranic budou nově **tři redukční hranice**,

- z částky do první redukční hranice se započte 90 %, z částky mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 % a z částky mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %.

⇒ **Provádění nemocenského pojištění** budou nově zajišťovat pouze orgány nemocenského pojištění (nikoli tedy již zaměstnavatelé). Zaměstnavatelé budou plnit jen evidenční a oznamovací povinnosti, včetně předávání potřebných dokladů příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ).

⇒ **Náhrada mzdy** (platu) či náhrada odměny (dále jen „náhrada mzdy“) bude poskytována zaměstnavatelem v období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény.

⇒ **Náhrada mzdy náleží** za pracovní dny a to při dočasné pracovní neschopnosti od čtvrtého pracovního dne a při karanténě od prvního pracovního dne. Neposkytuje se za dobu po skončení zaměstnání.

⇒ **Výše náhrady mzdy** činí od čtvrtého dne **60 %** upraveného (redukovaného) průměrného výdělku.

⇒ **Zaměstnavatel může kontrolovat**, zda zaměstnanec se v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti **zdržuje v místě pobytu** a dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel může také požádat OSSZ o provedení kontroly dodržování léčebného režimu zaměstnance a o ověření správnosti uznání pracovní neschopnosti u příslušného ošetřujícího lékaře. Zaměstnavatel může **náhradu mzdy snížit, popř. ji neposkytnout**, a to i zpětně, pokud zaměstnanec se nezdržoval v místě pobytu.

⇒ Zaměstnancům, kterým **náleží po stanovenou dobu pracovní neschopnosti plat** nebo náhrada platu či služební příjem (zpravidla měsíc), **nebudou mít** od 1. ledna 2009 **nadále nárok** na takové plnění **za první 3 dny pracovní neschopnosti**.

⇒ S ohledem na existenci karenční doby při dočasné pracovní neschopnosti se od 1. ledna 2009 **snižuje u zaměstnanců a OSVČ pojistné na nemocenské pojištění** ještě o 0,1 %.

⇒ **Procentní sazby pojistného na nemocenské pojištění** činí po 31. 12. 2008 pro

- **zaměstnavatele 2,3 % v roce 2009 a 1,4 % od roku 2010,**

- **zaměstnance 1 %**

Procentní sazby pojistného

- zaměstnance účastného jen důchodové pojištění 6,5 %

- OSVČ 29,6 % na důchodové pojištění a 2,4 % na nemocenské pojištění.

⇒ Zaměstnavatelům se v roce 2009 bude **refundovat** formou odpočtu od odváděného pojistného **polovina z náhrady mzdy**, kterou zaměstnancům vyplatili za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti. Od roku 2010 se mohou zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 zaměstnanců, přihlásit do systému, založeném na refundaci poloviny náhrady mzdy a vyšší sazbě pro odvod pojistného na nemocenské pojištění, než 1,4 %.

Zdroj: MPSV ČR

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)