

15. 3. 2018

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

Změny zákoníku práce v souvislosti s novou nemocenskou dávkou - dlouhodobým ošetřovným od 1. 6. 2018

S účinností 1. června 2018 bude zavedena nová dávka nemocenského pojištění dlouhodobé ošetřovné. V této souvislosti dojde na základě novely zákoníku práce - zákona č. [310/2017](#) Sb. ke změnám, které by neměly uniknout ani zaměstnancům, ani zaměstnavatelům.

Účelem tohoto příspěvku není zabývat se podrobněji novou nemocenskou dávkou, ale jejími pracovní-právními souvislostmi, tedy především pracovní-právní ochranou zaměstnanců a korespondujícími povinnostmi nebo oprávněními zaměstnavatele. Proto jen stručně uvedme, že nárok na dlouhodobé ošetřovné bude mít pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání, práci, jde-li o zaměstnance, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou. Podmínkou nároku na dávku bude, aby u ošetřované osoby došlo k závažnému zhoršení zdravotního stavu, který vyžadoval alespoň 7denní hospitalizaci v nemocnici a v den propuštění bude potvrzeno, že potřeba celodenní péče bude trvat nejméně dalších 30 dnů. Ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě. Ošetřující osobou mohou být rodinní příslušníci vyjmenovaní v zákoně o nemocenském pojištění, aniž by žili s ošetřovaným v domácnosti; soužití v domácnosti naopak bude však vyžadováno u druhá a družky. Aby pojištěnec získal dlouhodobé ošetřovné, je třeba, aby jeho nemocenské pojištění z titulu zaměstnání trvalo v posledních 4 měsících alespoň 90 dnů (OSVČ pak musí být nemocensky pojištěna v posledních 3 měsících). V průběhu 90 dnů podpůrní doby se budou moci ošetřující osoby - pojištěnci - střídat v ošetřování osoby vyžadující dlouhodobou péči. Nárok na další dlouhodobé ošetřovné vznikne ošetřující osobě nejdříve po uplynutí 12 měsíců od skončení předchozí dlouhodobé péče.

Výše nemocenské dávky se odvozuje - vypočítává 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. (Aby nedocházelo ke snižování denního vyměřovacího základu, a tedy nemocenských dávek, tak jsou některé dny pro zápočet do rozhodného období vyloučeny - nepočítají se např. dny čerpání neplaceného volna, právě doba čerpání nemocenských dávek aj. - viz ust. § 18 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění.) 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 1000 Kč 90 % denního vyměřovacího základu, z části denního vyměřovacího základu mezi 1. a 2. redukční hranicí 1499 Kč se započte 60 %, části mezi 2. a 3. redukční hranicí 2998 Kč se započte 30 % a k části nad 3. redukční hranicí se nepřihlédne, přičemž dlouhodobé ošetřovné bude vypláceno ve výši 60 % denního vyměřovacího základu.

Kdy zaměstnavatel nevyplácí náhradu mzdy v době pracovní neschopnosti zaměstnance

V souvislosti se zavedením nové dávky nemocenského pojištění dlouhodobého ošetřovného od 1. 6. 2018 se řeší v ust. § 192 odst. 1 větě čtvrté zákoníku práce případný souběh této sociální dávky a

náhrady mzdy, kterou vyplácí zaměstnavatel v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény zaměstnance, kdyby byl pečující zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. **Náhrada mzdy se nebude vyplácet, bude-li zaměstnanci náležet dlouhodobé ošetřovné,** do výčtu dávek v předmětném ustanovení zákoníku práce se tedy doplňuje dlouhodobé ošetřovné.

Souhlas zaměstnavatele s nástupem zaměstnance na dlouhodobé ošetřování

Do zákoníku práce se doplňuje nové ust. § 191a, podle něhož zaměstnavatel není povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle ust. § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody. Oprávněnost odmítnutí žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby je třeba posuzovat podle rozhodného stavu individuálních poměrů u zaměstnavatele v rozhodné době, tedy v době aktuální žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby. Je zřejmé, že v praxi bude zřejmě často docházet k tomu, že se zaměstnanec a zaměstnavatel neshodnou na tom, zda konkrétní situace vykazuje znaky vážných provozních důvodů či nikoli. Podstatné samozřejmě je, že existenci vážných provozních důvodů v případě sporu musí prokázat zaměstnavatel. Ani zákon č. [310/2017](#) Sb. nepřináší definici nebo demonstrativní výčet vážných provozních důvodů. Při jejich určení si tedy bude nutno v praxi vypomoci judikaturou, vzniklou především v souvislosti se žádostmi zaměstnanců o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce, které je zaměstnavatel povinen vyhovět - nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Provozem ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce (a nově i ve smyslu ust. § 191a zákoníku práce) je třeba rozumět, jak určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1821/2013, ze dne 9. 7. 2014, plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody (bránící vyhovět žádosti zaměstnance ve smyslu ust. § 241 odst. 2 potažmo ust. § 191a zákoníku práce) a při posuzování jejich vážnosti, je třeba vycházet ze zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, z posouzení množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec. Nejvyšší soud ČR v odůvodnění svého shora zmíněného rozhodnutí, pokud šlo o zaměstnancem požadovanou kratší pracovní dobu, výslovně uvedl, že řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na nižší (kratší) pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž potřebuje zaměstnanec zkrátit pracovní dobu, proto patrně může být řešením i přijetí zaměstnance na dobu určitou - tedy po trvání překážky zaměstnancovy překážky v práci spočívající v ošetřování. Již v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1561/2003, ze dne 17. 12. 2003, Nejvyšší soud ČR konstatoval, že pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnance brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, přičemž vážnými provozními důvody tedy nemůže být obava zaměstnavatele, že, jestliže vyhoví žádosti jednoho svého zaměstnance, bude muset vyhovět i případným dalším žádostem oprávněných zaměstnanců.

Návrat do práce po skončení ošetřování, a to i krátkodobého

Zaměstnanci, který poskytuje dlouhodobou péči (a pobírá dlouhodobé ošetřovné), se v ust. § 47 zákoníku práce poskytuje stejná ochrana jako zaměstnanci, který nastoupí do práce po skončení dočasné pracovní neschopnosti. Tomuto zaměstnanci se zaručuje návrat na původní práci a

pracoviště. Pouze v případě, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že se umožňuje střídání v poskytování dlouhodobé péče širokému okruhu osob, zaměstnanec může poskytovat dlouhodobou péči (a pobírat dlouhodobé ošetřovné) například jen 2 dny, 5 dní, 8 dní, tedy po kratší dobu, než zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle zákona o nemocenském pojištění, tak se v zájmu zachování zásady rovnosti a zákazu diskriminace, jak uvádí důvodová zpráva k návrhu zákona č. [310/2017](#) Sb., novelizujícího zákoník práce, i těmto zaměstnancům poskytuje stejná ochrana jako zaměstnancům, kteří poskytují dlouhodobou péči.

Ust. § 47 zákoníku práce bude nově znít takto: Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel je tedy povinen tzv. držet zaměstnanci místo, když čerpá ošetřovné, ale to vůbec neznamená, že by této doby nemohl přijmout organizační změnu spojenou s propouštěním, která se týká i pracovního místa, které zaměstnanec zastává. Zaměstnavatel však bude ve vztahu k těmto zaměstnancům zákoníkem práce omezen v možnosti s nimi rozvázat výpovědi pracovní poměr, a to nejen z organizačních důvodů. Zaměstnanec v pracovním poměru, který poskytuje dlouhodobou péči, bude požívat stejné ochrany před výpovědí ze strany zaměstnavatele, jako zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným. Podobná ochrana bude nově náležet nejen při dlouhodobém ošetřování, ale i „krátkodobém“, kdy zaměstnanec pečuje o dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle zákona o nemocenském pojištění. Tato ochrana nedopadá na zaměstnance, kteří konají práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákaz výpovědi a ochranná doba v době ošetřování

Ust. § 53 zákoníku práce zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, přičemž sociální a jiné situace, které jsou ochrannou dobou, specifikuje odst. 1 písm. a) až - dosud písm. e) - a od 1. 6. 2018 nově též písm. f). (Ust. § 54 zákoníku práce pak stanoví druhy výpovědi resp. výpovědní důvody, na které se zákaz výpovědi dle ust. § 53 zákoníku práce nevztahuje.) Z důvodu ochranné doby se ve smyslu ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce při dříve uplatněné výpovědi výpovědní doba prodlužuje: Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. V ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce stanovím, co je ochranná doba, během které nesmí být se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí, se doplňuje s účinností od 1. 6. 2018 písmeno f), které zní: v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

V době, kdy je zaměstnanec chráněn před výpovědí jejím zákazem z důvodu ochranné doby z titulu ošetřování dle ust. § 53 odst. 1 písm. f), je zakázáno dát mu výpověď z následujících důvodů:

- nadbytečnost zaměstnance podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce,
- zdravotní důvody podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce,
- nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce nebo nesplňování požadavků pro žádný výkon práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

Pokud však zaměstnanec dostal výpověď ještě před ochrannou dobou z důvodu ošetřování, tak se výpovědní doba (a pracovní poměr) může prodloužit o ochrannou dobu. Jestliže u zaměstnance po obdržení (doručení) výpovědi (od zaměstnavatele) nastane sociální situace dle ust. § 53 odst. 1 písm. f), čímž se ocitne v tzv. ochranné době, je rozhodující, zda bude poslední den výpovědní doby ochranná doba trvat, anebo ochranná doba skončí v průběhu výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje jen tehdy, když ochranná doba přesahuje konec (neprodloužené, běžně počítané) výpovědní doby. (Výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část - časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené) výpovědní doby a ochranné doby, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí - doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.) [1]

Zápočet ošetřování jako odpracované doby pro účely dovolené a přerušení již nastoupené dovolené

Na základě změny resp. doplnění ust. § 216 odst. 2 věty druhé zákoníku práce se nejen doba poskytování dlouhodobé péče, ale doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti a doba péče o dítě mladší než 10 let, bude pro účely dovolené posuzovat jako výkon práce - doba, kdy zaměstnanec absentoval z uvedených důvodů v zaměstnání, se tedy nebude započítávat pro účely krácení dovolené za omluvenou absenci ve smyslu ust. § 223 odst. 1 ve spojení s odst. 3 a 6 zákoníku práce.

Na základě doplnění ust. § 219 odst. 1 věty první zákoníku práce se v případě dlouhodobé péče bude nastoupená dovolená přerušovat stejně, jako je tomu již nyní podle platné právní úpravy v případě, kdy zaměstnanec ošetřuje nemocného člena rodiny. Dovolená se nebude přerušovat v případě, že bude na dobu dlouhodobé péče zaměstnanci určena na základě jeho žádosti.



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

[1] Podrobněji k prodlužování výpovědní doby o ochrannou dobu, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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 - judikaturní vývoj](#)