

5. 3. 2019

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

Zrušení karenční doby - coming soon

Dne 22. 1. 2019 byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod číslem 32/2019 Sb. zákon, kterým se mění zákoník práce a některé další související předpisy. Nejedná se o nic jiného než o dlouho diskutované zrušení tzv. karenční doby.



Jako karenční doba jsou označovány první tři dny trvání dočasné pracovní neschopnosti, za které zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy či platu. Právní úprava karenční doby byla poprvé do našeho právního řádu zavedena v roce 2007 a to zákonem č. [261/2007](#) Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. O rok později byla zrušena Ústavním soudem[1], aby se následně jako bumerang vrátila s účinností zákona o nemocenském pojištění v roce 2009.

Ústavní soud k zavedení institutu karenční doby (a dle mého velmi trefně) poznamenává: "*Jelikož většina běžných onemocnění je krátkodobá, výsledkem může být, že zaměstnanci budou na svou nemoc čerpat dovolenou (na zotavenou!), což je ovšem v příkrém rozporu s jejím účelem. Dalším řešením bude zpravidla „přecházení nemoci“ bez návštěvy lékaře a pracovní neschopnosti. Tím se otevírají dveře jednak k šíření některých onemocnění mezi spoluzaměstnance, jednak k eventuálním větším škodám na zdraví v budoucnu a k vývoji zdravotních komplikací v důsledku neléčení původního onemocnění. Tím může dojít i k nezanedbatelnému zvýšení nákladů na léčení v případech komplikací, které poté může i převýšit výši dávek nemocenského, které by mohly být či byly v prvních třech dnech vyplaceny.*"[2]

S účinností ke dni 1. 7. 2019 tak dochází k novelizaci zejména § 192 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP"), který bude znít takto:

"Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařizena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé a ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrné doby určené pro výplatu nemocenského [...]"

Z litery zákona tak vypadáva zejména věta: "*[...] náhrada mzdy nebo platu nepřisluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti.*"

S výše uvedeným krokem jsou samo sebou spojeny zvýšené mzdové náklady na straně zaměstnavatelů, které zjednodušeně ilustruje níže uvedená tabulka:

VÝŠE MZDY	60%	ZA SMĚNU	ZA PRVNÍ TŘI DNY	VÍCENÁKLAD U 500 NEMOCNÝCH ROČNĚ
80,- Kč/hod. (minimální)	48,- Kč/hod.	384,- Kč	1.152,- Kč	cca 600.000,- Kč
180,- Kč/hod. (průměrná)	108,- Kč/hod.	864,- Kč	2.592,- Kč	cca 1.300.000,- Kč

Byť se na první zamyšlení může zdát, že se jedná o náklady zanedbatelné, opak je pravdou, neboť je třeba přihlížet také k tomu, že zaměstnanec může být uznán dočasně práce neschopným i opakovaně několikrát ročně, zejména pak u těch profesí, kde jsou zaměstnanci vystavováni náročnějším podmínkám (učitelé v MŠ, zdravotnický personál, dělníci na stavbách apod.).

Jedním z kroků, které mohou už nyní zaměstnavatelé učinit, a které jim mohou pomoci danou situaci lépe zvládnout, je (byť se to tak na první pohled zdát nemusí) zavedení **tzv. sick days**.

Určitý počet volně čerpatelných sick days, tedy dnů, kdy zaměstnanec pobírá mzdu, ale nepracuje, aniž by musel jít k lékaři a opatřit si neschopenku, je moderním a v poslední době čím dál tím více využívaným zaměstnaneckým benefitem. A jak může zavedení tohoto benefitu pomoci zvládnout zrušení karenční doby? Uvedme si jednoduchý příklad:

Zaměstnanec onemocní běžnou chřipkou a rozhodne se jít k lékaři. Lékař zaměstnanci určí léčebný režim na minimálně týden, zpravidla však na 14 dní. Mzdové náklady na takového zaměstnance budou zcela nepochybně mnohem vyšší, než pokud by si stejný zaměstnanec vzal 2-3 sick days na zotavenou a vrátil se do práce.

Lze tak konstatovat, že byť velké množství zaměstnavatelů v dnešní době již sick days využívá (zejména pak české pobočky nadnárodních korporací), stále se jedná spíše o výjimky než o pravidlo.

Závěrem pak nebudu spekulovat, zda je zrušení karenční doby krokem tím správným směrem či nikoliv (to ukáže až čas a zejména pak neúprosná statistika), zavedení sick days však vřele doporučím všem.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

[1] Nález č. [166/2008](#) Sb., Ústavního soudu ze dne 23. dubna 2008 ve věci návrhu na zrušení některých částí zákona č. [261/2007](#) Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů).

[2] Důvodová zpráva k zákonu č. [32/2019](#) Sb. kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

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

Další články:

- [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](#)
- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)