

21. 4. 2010

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

# Zrušení tzv. karenční lhůty při pracovní neschopnosti - ano či ne?

Již dne 31.03.2009 předložil komunistický poslanec RSDr. Miroslav Opálka poslanecké sněmovně návrh[1] novely zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „návrh“), kterou by mělo dojít ke změně výše náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti / karanténě. Nutno podotknout, že tento nenápadný návrh (co do své obsáhlosti) vyvolal v poslanecké sněmovně bouřlivé diskuse. O co konkrétně jde a jak vše vzniklo?



## I. Právní úprava karenční doby - historie a současnost

### 1.1 Vývoj právní úpravy

Karenční doba, tj. doba, za kterou nenáleží zaměstnanci v případě pracovní neschopnosti / karantény náhrada mzdy, byla do českého právního řádu znovu zavedena s účinností od 01.01.2008, a to zákonem č. [261/2007](#) Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů. Následně byla karenční doba rozhodnutím Ústavního soudu ze dne 23.04.2008[2] s účinností od 30.06.2008 zrušena.

V období od 01.01.2008 do 29.06.2008 (tj. od zavedení karenční doby do doby vydání rozhodnutí Ústavního soudu) se nemocenské poskytovalo až od čtvrtého dne trvání pracovní neschopnosti.

Od 30.06.2008 (po vydání rozhodnutí Ústavního soudu) činila výše nemocenského za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu, a to od 1 do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény.

K další změně došlo s účinností od 01.09.2008. Od tohoto data činila výše nemocenského za kalendářní den

- 25 % denního vyměřovacího základu od 1. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény do 3. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény,
- 60 % denního vyměřovacího základu od 4. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo

karantény do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény.

## 1.2 Současná právní úprava

Dnem 01.01.2009 vstoupil v účinnost zákon č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Současně tím nabyla účinnosti i příslušná ustanovení zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“) o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti / karanténě. Od 01.01.2009 tak již nepřísluší zaměstnanci v době prvních čtrnácti dnů trvání pracovní neschopnosti nemocenská, nýbrž mu vzniká nárok na náhradu mzdy. Díky tomu se stala opět aktuální otázka třídní karenční doby, která je zakotvena právě v ustanoveních Zákoníku práce.

Přitom platí, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu v případě, že byl uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa, a to v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci za dny, které jsou pro něj dny pracovními, případně za svátky, za které mu jinak přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí (v případě zaměstnanců odměňovaných platem). Podstatné je, že je současně stanoveno, že za první tři takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší. V odborných kruzích je taková doba nazývána „dobou karenční“.

V této souvislosti je třeba ještě zmínit, že od 01.01.2009 došlo ke snížení sazeb nemocenského pojištění - zaměstnanec od 01.01.2009 neplatí žádné nemocenské pojištění (do 01.01.2009 platil nemocenské pojištění ve výši 1,1 %), přičemž sazby nemocenského pojištění, které platí zaměstnavatel zůstaly nezměněny.

## II. Obsah původního předloženého návrhu

Původní návrh předložený poslancem RSDr. Miroslavem Opálkou obsahoval zejména požadavek na:

- opětné zavedení náhrady mzdy nebo platu za kalendářní dny,
- zrušení třídní karenční doby.

Současně mělo dojít ke snížení výše náhrady mzdy v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti / karantény ze současných 60 % průměrného výdělku zaměstnance na 40 % průměrného výdělku.

Předloženému návrhu byla vytýkána zejména značná neúplnost a nepřesnost. Kritizována byla zejména skutečnost, že v případě, kdy by zaměstnanci měla být proplácena náhrada mzdy i za dny, které ve skutečnosti nejsou dny pracovními, byl by tím zcela popřen základní princip náhrady mzdy, tj. nahradit zaměstnanci jeho ušlý výdělek. Ze strany vlády bylo dále kritizováno také to, že návrh neřešil, jaká výše náhrady mzdy nebo platu má být za jednotlivé kalendářní dny zaměstnanci poskytnuta. Náhrada mzdy se totiž odvíjí od počtu neodpracovaných hodin v rámci směny. Pokud by měla být náhrada mzdy poskytována i za dny kalendářní, tj. za dny které nejsou pracovními dny zaměstnance, muselo by být současně stanoveno, za jaký počet hodin zaměstnanci v těchto dnech náhrada náleží. Případně by měl být stanoven postup, jak tuto výši konkrétně určit. V opačném případě by nebylo možné určit příslušnou výši náhrady mzdy za tyto dny.

## III. Projednávané znění navrhované novely

Výše uvedené nedostatky navrhované novely byly odstraněny, resp. navrhovatel od těchto sporných bodů upustil, a v současné době tak Poslanecká sněmovna projednává ve třetím čtení novelu zákona, na základě které by mělo dojít pouze ke zrušení třídní karenční doby.

Avšak i tato změna vyvolává v Poslanecké sněmovně četné diskuse. Zastánci karenční doby poukazují zejména na markantní pokles krátkodobých nemocí a celkové snížení počtu ukončených případů pracovní neschopnosti. Úspěch je spatřován i ve snížení vysoké míry pracovní neschopnosti, která nebyla odůvodněna žádnými reálnými důvody z hlediska zdravotního stavu.

Čísla České správy sociálního zabezpečení[3] hovoří v tomto směru poměrně jasně:

	2007	2008	2009
Počet ukončených případů pracovní neschopnosti	2.865.201	2.223.914	1.526.014
Počet prostonaných dnů	100.589.119	87.851.038	73.907.584
Průměrná doba trvání jednoho případu pracovní neschopnosti	35,11	39,50	48,43

Na druhou stranu odpůrci karenční doby argumentují tím, že jejím zavedením došlo k ztížení finanční situace zaměstnanců v nemoci a k nerovnému postavení zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu. S tímto závěrem však nelze bez dalšího souhlasit, neboť jak bylo uvedeno výše pod bodem 1.2, došlo současně se zavedením karenční doby ke snížení sazby nemocenského pojištění.

Pokud jde o samu karenční dobu, v tomto směru není Česká republika ničím ojedinělá. Karenční dobu mají upravenou i státy jako je např. Belgie, Itálie, Portugalsko či Finsko.

#### IV. Závěr

S ohledem na doposud velice příznivé výsledky karenční doby, je otázkou, zda se návrh v Parlamentu nakonec podaří prosadit. V opačném případě by bylo vhodné se zamyslet nad otázkou, jakým způsobem zajistit vhodnou kontrolu krátkodobých pracovních neschopností či nad otázkou, zda by bylo možné zaměstnance nějakým jiným vhodným způsobem motivovat k udržení takto pozitivně nastartované nízké hranici pracovní neschopnosti.



**Mgr. Dagmar Horáková**

[Schaffer & Partner Legal, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Gallery Myšák  
Vodičkova 710/31  
110 00 Praha 1

tel.: + 420 221 506 300  
fax: + 420 221 506 301  
email: [info@schaffer-partner.cz](mailto:info@schaffer-partner.cz)

---

[1] Sněmovní tisk č. 788

[2] Spisová značka Pl.ÚS 2/08

[3] Údaje vycházejí z ukazatelů pracovní neschopnosti v letech 1993 - 2009 publikovaných na internetových stránkách České správy sociálního zabezpečení.

© 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 - 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](#)
- [Odvolení vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)