

4. 1. 2016

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

Zvýšení náhrady mzdy a nemocenského na základě valorizace redukčních hranic od 1. 1. 2016

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz či mu byla nařizena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy od zaměstnavatele, až potom nemocenské od státu. Jak náhrada mzdy, tak i nemocenské budou od 1. ledna 2016 na základě valorizace redukčních hranic vyšší.

Během prvních 2 týdnů, s výjimkou prvních 3 dnů dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz, poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy; nemocenské vyplácí stát až od 15. dne. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne, při karanténě náleží již od prvního pracovního dne. Náhrada mzdy náleží pouze za dobu, v níž trvá pracovní vztah, který zakládá účast na nemocenském pojištění. Náhrada mzdy nepřisluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti,[1] nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených pracovních směn. Nemocenské dávky náleží za kalendářní dny.

Výdělek se redukuje

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

Zjištěný průměrný hodinový výdělek se ale nezapočítává celý, upraví se (sníží se) podle příslušných hodinových redukčních hranic (RH) tak, že

- **do výše I. RH** (v r. 2015 to je 155,40, v r. 2016 to bude 157,675, tedy zaokrouhleno na haléře nahoru 157,68) **se z něho započte 90 %**,
- **z částky přesahující I. RH do výše II. RH** (v r. 2015 to je 232,93, v r. 2016 to bude 236,425 čili 236,43) **se započte 60 %** a
- **z částky přesahující II. RH do výše III. RH** (v r. 2015 to je 465,85, v r. 2016 to bude 472,675 čili 472,68) **se započte 30 %** (přičemž částka nad III. RH se nezapočítává, nezohledňuje).

Redukční hranice pro náhradu mzdy v Kč

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1. upravená redukční hranice	144,38	146,65	151,03	151,38	155,40	157,68
2. upravená redukční hranice	216,48	219,98	226,63	227,15	232,93	236,43
3. upravená redukční hranice	432,95	439,95	453,08	454,13	465,85	472,68

Uvedené (upravené) 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). Vyšší redukčních hranic platných od 1. 1. kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních

věcí ve Sbírce zákonů sdělením. Redukční hranice od 1. 1. 2016 činí podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. [272/2015](#) Sb.:

- 1. redukční hranice 901 Kč,
- 2. redukční hranice 1351 Kč,
- 3. redukční hranice 2701 Kč.

Ministerstvo práce a sociálních věcí již publikovalo na svých internetových stránkách kalkulačku náhrady mzdy.[2]

Pro orientaci: Jaké výši mzdy odpovídají redukční hranice

Přepočítáme-li si (upravené) redukční hranice (pro výpočet náhrady mzdy) na měsíční příjem zaměstnanců podle pravidla v ust. § 356 odst. 2 větě druhé zákoníku práce, tj. vynásobíme-li si redukční hranice koeficientem 173,92 (zákonem stanovený koeficient 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce x týdenní pracovní doba zaměstnance - zásadně 40 hodin), který je pro 40 hodinou stanovenou týdenní pracovní dobu používán k přepočtu průměrného hodinového výdělku na průměrný měsíční výdělek, zjistíme, že

- I. redukční hranice představuje mzdu 27 424 Kč za měsíc,
- II. redukční hranice představuje mzdu 41 120 Kč za měsíc,
- III. redukční hranice představuje mzdu 82 209 Kč za měsíc.

Zaměstnavatel platí a také kontroluje

Podle ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce platí, že porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti týkající se léčebného režimu, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (pojištěnce) - povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek,[3] může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.[4] Náhrada mzdy však nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h).[5]

Nemocenské a jeho výpočet

Zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným, 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.

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.[6] Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří (výše uvedených) redukčních hranic na denní vyměřovací základ.

Redukce se provede tak, že **se započte**

- **do první redukční hranice 90 % denního vyměřovacího základu,**

- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %,
- k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

Výše nemocenského činí 60 % denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Výše dávky za kalendářní den se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Kalkulačka pro výpočet nemocenských dávek je již dostupná na internetové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí. [7]

Richard W. Fetter

[1] Ve fázi druhého čtení v Poslanecké sněmovně je - v době vypracování tohoto příspěvku a odevzdání redakci - novela zákoníku práce s číslem sněmovního tisku 393, jež by event. mohla zrušit třídní kareční lhůtu, náhradu mzdy by tedy zaměstnavatelé poskytovali i v prvních třech dnech pracovní neschopnosti. Přijetí zákona se však jeví politicky nepravděpodobné. K tomu viz např. zprávu Aktuálně.cz ze dne 26. 11. 2015, dostupné na [www](http://www.aktualne.cz), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[3] K tomu blíže viz Maulwurf, A.: 82147. Vycházky práce neschopných z 11. 5. 2012, dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[4] Z důvodu povinnosti poskytovat dočasně práce neschopnému zaměstnanci náhradu mzdy v období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo karantény má zaměstnavatel právo provádět kontrolu dodržování léčebného režimu. Kontrolu dodržování léčebného režimu ze strany svého zaměstnance může zaměstnavatel provádět do 14. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, poté již může pouze dát podnět okresní správě sociálního zabezpečení k provedení kontroly.

[5] K tomu blíže viz Maulwurf, A.: 81866. Porušení režimu práce neschopného pojištěnce (§ 301a) jako nový výpovědní důvod (§ 52 písm. h) zákoníku práce) z 4. 5. 2012, dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[6] Blíže viz ust. § 18 a 19 zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

[7] Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

© 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 - 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](#)