

9. 12. 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 příjmu od 1. 1. 2017

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařizena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy od zaměstnavatele, až potom nemocenské od státu. Nemocenská náhrada i sociální dávky budou od 1. ledna 2017 vyšší z důvodu valorizace redukčních hranic pro úpravu započitatelného příjmu, z něhož se stanovují.

Zaměstnanci činní v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti jsou účastni nemocenského pojištění, a mají tedy za stanovených podmínek v případě dočasné pracovní neschopnosti nárok na náhradu příjmu od zaměstnavatele resp. nemocenské od státu, pokud sjednaná částka započitatelného příjmu z jejich zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 2 500 Kč - tzv. rozhodný příjem. Též zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce jsou účastni nemocenského pojištění, a to v těch kalendářních měsících, v nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce (nebo úhrnu více těchto dohod u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci) v částce vyšší než 10 000 Kč, tedy nejméně 10 001 Kč.

Během prvních 2 týdnů, s výjimkou prvních 3 dnů, dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy za pracovní dny; 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 nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených pracovních směn). **Nemocenské dávky náleží za kalendářní dny**.

Pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost ode dne, kdy již zaměstnanec celou směnu odpracoval, začne běžet doba prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti následujícím kalendářním dnem. Takto bude posuzován i případ, kdy zaměstnanec odpracuje celou směnu a poté je v tomto dni hospitalizován ve zdravotnickém zařízení. Odpracuje-li zaměstnanec jen část své směny, začíná běžet prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti již tímto dnem.

Pokud bude dočasná pracovní neschopnost trvat tak, že v rámci prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti připadne čtvrtý nebo jakýkoliv další pracovní den nebo dny do jednoho kalendářního čtvrtletí a následující pracovní den nebo dny až do 14. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti do následujícího kalendářního čtvrtletí, budou se pro výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti používat 2 průměrné hodinové výdělků.

Příklad:

Zaměstnanec pracuje v rámci 40hodinové týdenní pracovní doby, která je rozvržena rovnoměrně do 5 pracovních dnů na kalendářní dny pondělí až pátek. Dočasná pracovní neschopnost vznikne v pondělí 27. 3. 2017 a bude trvat až do 24. 4. 2017. Náhrada mzdy za pracovní dny bude náležet od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti, tedy od čtvrtka 30. 3. 2017 do neděle 9. 4. 2017 resp. pátku 7. 4. 2017, protože náhrada mzdy se poskytuje jen za pracovní dny. Od 10. 4. 2017 bude náležet

nemocenské za kalendářní dny až do ukončení pracovní neschopnosti. Pro výpočet náhrady mzdy bude za dobu od 30. 3. do 31. 3. 2017 použit průměrný výdělek platný k 1. 1. 2017 a pro výpočet náhrady mzdy za dobu od 1. 4. do 7. 4. 2017 průměrný výdělek platný k 1. 4. 2017.

Náhrada mzdy se počítá z průměrného výdělku, jehož zjišťování se děje podle ust. § 351 a násl. zákoníku práce, nemocenské pak z denního vyměřovacího základu stanoveného ve smyslu ust. § 18 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

Výdělek se redukuje

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. 2016 je to 157,675 Kč, tedy zaokrouhлено na haléře nahoru 157,68 Kč, v r. 2017 to bude 164,85 Kč) se z něho započte 90 %, z částky přesahující I. RH do výše II. RH (v r. 2016 to je 236,425 Kč čili 236,43 Kč, v r. 2017 to bude 247,10 Kč) se započte 60 % a z částky přesahující II. RH do výše III. RH (v r. 2016 to je 472,675 Kč čili 472,68 Kč a v r. 2017 to bude 494,20 Kč) se započte 30 % (příčemž částka nad III. RH se nezapočítává, nezohledňuje).

Redukční hranice v r. 2016	Redukční hranice v r. 2017	Míra zápočtu
do 157,68 Kč	do 164,85 Kč	90%
od 157,68 Kč do 236,43 Kč	od 164,85 do 247,10 Kč	60%
od 236,43 Kč do 472,68 Kč	od 247,10 Kč do 494,20 Kč	30%
nad 472,68 Kč	nad 494,20 Kč	0

Z takto redukováného průměrného hodinového výdělku se náhrada mzdy stanoví jako 60 % 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.

Valorizace pro rok 2017

Uvedené 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). Výši redukčních hranic platných od 1. 1. kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením.

Redukční hranice od 1. 1. 2017 činí podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. [343/2016](#) Sb.:

- 1. redukční hranice 942 Kč,
- 2. redukční hranice 1412 Kč,
- 3. redukční hranice 2824 Kč.

Příklady výpočtu náhrady mzdy

Zaměstnanec, jehož průměrný hodinový výdělek činí 220 Kč, byl uznán práce neschopným na 2 týdny od pondělí 2. 1. 2017 do neděle 15. 1. 2017. Za prvé 3 dny pracovní neschopnosti (2., 3. a 4. ledna) mu náhrada mzdy nenáleží. Náhrada mzdy se poskytuje za pracovní dny, nebude tedy náležet ani za sobotu a neděli 7. a 8. ledna a sobotu a neděli 14. a 15. ledna. Náhrada mzdy bude náležet za 7

pracovních dnů (5. a 6. ledna a 9. - 13. ledna). Počet hodin pracovní neschopnosti je 56 (7 x 8). Do první redukční hranice 164,85 Kč se mu započte 90 %, tedy 148,365 Kč, z částky mezi první a druhou redukční hranicí, tedy od 164,85 Kč do 247,10 Kč se mu započte 60 %, tedy 60 % z částky 55,15 Kč (220 Kč - 164,85 Kč) čili 33,09 Kč. Redukovaný průměrný hodinový výdělek tak činí 181,455 Kč (148,365 Kč + 33,09 Kč). Z toho 60 % činí 108,873 Kč, což představuje výši náhrady mzdy za 1 hodinu. Náhrada za celou pracovní neschopnost (56 placených hodin) pak činí 6096,888 Kč, tedy po zaokrouhlení 6097 Kč.

Řekněme, že na stejnou dobu byl uznán práce neschopným zaměstnanec, jehož průměrný hodinový výdělek je o něco vyšší a činí 245 Kč. Částka do první redukční hranice (164,85 Kč) se mu započte z 90 %, tedy 148,365 Kč, částka mezi první a druhou redukční hranicí z 60 %, tedy 60 % z částky 80,15 Kč (245 - 164,85), což je 48,09 Kč. Redukovaný průměrný hodinový výdělek tak činí 196,455 Kč (148,365 + 48,09), náhrada mzdy za 1 hodinu 117,873 Kč (196,455 x 0,6) a náhrada mzdy za 56 pracovních hodin 6 601 Kč.

A do třetice řekněme, že na stejnou dobu byl uznán práce neschopným zaměstnanec, jehož průměrný hodinový výdělek činí 520 Kč. Částka do první redukční hranice (164,85 Kč) se mu započte z 90 %, tedy 148,365 Kč, částka mezi první a druhou redukční hranicí z 60 %, tedy 0,6 x (247,10 - 164,85), tedy 49,35 Kč, částka mezi druhou a třetí redukční hranicí z 30 %, tedy 0,3 x (494,20 - 247,10), tedy 74,13 Kč a z částky nad 494,20 se ničeho nezapočte. Redukovaný průměrný hodinový výdělek tak činí celkem 271,845 Kč (148,365 + 49,35 + 74,13), náhrada mzdy za 1 hodinu 163,107 Kč (271,845 x 0,6) a náhrada mzdy za 56 pracovních hodin 9 134 Kč.

V tabulce dále uvádíme výši náhrady mzdy odpovídající jednotlivým stupňům nejnižší zaručené mzdy v r. 2017.[1]

Průměrný hodinový výdělek v Kč	Odpovídající měsíční výdělek v Kč	Náhrada mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (při pracovní době 8 hodin, tj. za 56 neodpracovaných hodin) v Kč
66,00	11 000,00	1 996,00
72,90	12 200,00	2 205,00
80,50	13 400,00	2 435,00
88,80	14 800,00	2 686,00
98,10	16 400,00	2 967,00
108,30	18 100,00	3 275,00
119,60	19 900,00	3 617,00
132,00	22 000,00	3 992,00

Kalkulačku náhrady mzdy pro rok 2017 zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

Jaká je maximální náhrada

Maximální výše náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti činí 164 Kč za hodinu.

- Do I. redukční hranice 164,85 Kč se započte 90 %, tedy 148,356 Kč,
- mezi I. a II. redukční hranicí se započte 60 % čili (247,10 - 164,85) x 0,6 = 49,35 Kč,
- mezi II. a III. redukční hranicí se započte 30 % čili (494,20 - 247,10) x 0,3 = 74,13.

(148,365 + 49,35 + 74,13) x 0,6 = 163,107 čili po zaokrouhlení 164 Kč.

Snížení náhrady mzdy

Zákonná výše nebo výše náhrady mzdy dohodnutá či vnitřním předpisem stanovená (čili vyšší než zákonná) se vždy snižuje na 50 %, v případě, že si dočasnou pracovní neschopnost přivodil zaměstnanec

- zaviněnou účastí ve rvačce,
- jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek,
- při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

V případě, že zaměstnavatel vyplatí náhradu mzdy za dočasnou pracovní neschopnost a po jejím ukončení zjistí, že došlo k neoprávněné výplatě náhrady, je oprávněn podle ust. § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce srazit náhradu mzdy, a to bez souhlasu zaměstnance.

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce - povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce.

Zaměstnavatel platí, a tak také kontroluje a případně trestá

Zaměstnavatel je totiž oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Zaměstnavatel může, jak už bylo naznačeno, dát podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v ust. § 301a zákoníku práce, tedy v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti režim práce neschopného zaměstnance, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.[2] Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem ve smyslu ust. § 52 písm. h) zákoníku práce však nesmí dát podle ust. § 54 písm. d) zákoníku práce zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Judikatorní rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, spis. zn. 21 Cdo 5126/2014 se zabývá otázkou, zda zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, jestliže mu zaměstnanec neumožní provést kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce tím, že neoznačí potřebnými údaji místo svého pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti. Nejvyšší soud tedy posuzoval, zda nesplnění identifikační povinnosti místa pobytu zaměstnance údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda zaměstnanec dodržuje povinnosti ve smyslu ust. § 64 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o zdržování se v místě pobytu a dodržování doby a rozsahu povolených vycházek, lze považovat za porušení jiné povinnosti zaměstnance ve smyslu v ust. § 301a zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR dospěl k tomuto závěru: **Okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli**

umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, není důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, spis. zn. 21 Cdo 5126/2014).[3]

S případným uplatněním výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, tedy poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnost stanovenou v § 301a zákoníku práce (tedy dodržovat v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek) nemůže zaměstnavatel dlouho otálet, a to tím spíše nedoručuje-li výpověď osobně, nýbrž prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. K realizaci výpovědi mu zákoník práce dává v ust. § 57 odst. 1 subjektivní lhůtu toliko 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi zaměstnavatel dozvěděl. **Výpověď z pracovního poměru musí být před uplynutím lhůty nejen učiněna, ale také zaměstnanci (řáděně) doručena, jinak právo zaměstnavatele podat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru zanikne.** Tak určil Nejvyšší soud ČR v dalším judikatorním rozsudku spis. zn. 21 Cdo 630/2015, ze dne 17. 12. 2015.[4]

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce.

Nemocenské

Zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasné 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).

Výpočet nemocenského

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. Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří 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.

Kalkulačku pro výpočet nemocenských dávek zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).



Richard W. Fetter

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

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

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

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

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)