

# **PRÁVO ZAMĚSTNANCE NA PŘIMĚŘENÉ HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ PŘI NEZPŮSOBILOSTI K PRÁCI I PO DOBU PRVNÍCH TŘÍ DNÍ TZV. KARENČNÍ DOBY**

**Mgr. ILONA KOSTADINOVÁ, advokát**

Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Vysoká škola Karlovy Vary, o. p. s.

Katedra soukromého práva

## **Abstrakt:**

V pracovněprávních vztazích dochází v posledních několika letech v České republice k velmi častým zásadním legislativním změnám. Úroveň a míra seznamování odborné veřejnosti s jejich legislativní technikou není vždy pro praxi zcela zřejmá a přehledná. Příkladem je úprava tzv. karenční doby neboli 3 dny nemoci zaměstnance bez nemocenských dávek, jejíž podrobný historický vývoj a současnou právní úpravu v česko-slovensko-německé komparaci a ve světle nálezů Ústavního soudu České republiky bych ráda popsala ve svém příspěvku. Trend míry ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích směřuje podle mého názoru k jeho zásadnímu oslabení.

## **Klíčová slova:**

přiměřené hmotné zabezpečení, nezpůsobilost k práci, nemoc, pracovní úraz, těhotenství, karenční doba, náhrada mzdy od zaměstnavatele, nemocenské, denní vyměřovací základ, redukovaný denní vyměřovací základ, nález Ústavního soudu České republiky

## **Úvod**

Hmotné zabezpečení upravuje v České republice právo sociálního zabezpečení s tím, že v posledních několika letech došlo k velmi zásadním změnám celého systému hmotného zabezpečení v případě pracovní neschopnosti zaměstnance. Došlo k rozdělení kompetencí mezi zaměstnavatele a příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení jakožto orgán státní správy provádějící nemocenské pojištění.

Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, z. č. 54/1956 Sb., účinný do 31. 12. 2008, byl nahrazen novým zákonem o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., účinný od 01. 01. 2009, dále též jen ZNP. V současné době je upraveno poskytování náhrady mzdy v úvodu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance zaměstnavatelem podle zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, dále též jen ZP, a až od příslušného pozdějšího dne je to záležitost dávky nemocenského vyplácené příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení.

Ustanovení § 192 odst. 1 ZP navíc stanovuje, že náhrada mzdy od zaměstnavatele zaměstnanci nepřísluší za první 3 dny trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Otázkou k zamyšlení tedy zůstává, zda tato tzv. karenční doba, 3 dny nemoci bez přiměřeného hmotného zabezpečení, je či není v souladu s právem zakotveným v Listině základních práv a svobod na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. Touto otázkou se již dvakrát zabýval Ústavní soud České republiky a to v roce 2008 a v roce 2012. Paradoxně pokaždé došel k jinému závěru s odůvodněním, že došlo ke změně právní úpravy a proto bylo nutné celou záležitost se zabývat v světle nové právní úpravy.

## **Kapitola 1 – Hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci**

V případě pracovní neschopnosti zaměstnance je podle **článku 30 odst. 1** varianty druhé české Listiny základních práv a svobod, usn. č. 2/1993 Sb., v platném znění, dále též jen Listina, garantováno **právo na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci**.

Jak lze toto právo chápat v obecné rovině si lze demonstrovat prostřednictvím definice pana Tomeše: „*Cílem soudobého sociálního zabezpečení v nejobecnějším slova smyslu je regulace odpovědnosti občana za svou budoucnost (povinné pojistné systémy) a stanovení míry a forem sociální solidarity mezi občany (povinný či dobrovolný transfer prostředků skrze daňovou soustavu nebo sponzorováním).*“<sup>1</sup>

Nemocenské pojištění je pro zaměstnance garantováno zákonem. Původní zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, z. č. 54/1956 Sb., účinný do 31. 12. 2008, vycházel z toho, že zaměstnanec je pojištěncem povinným odvádět pojistné na nemocenské pojištění<sup>2</sup>.

S účinností od 01. 01. 2009 je koncepčně stanovena v zákoníku práce<sup>3</sup> povinnost zaměstnavatelům poskytovat zaměstnancům v případě jejich dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy ve výši 60% průměrné mzdy, která se redukuje stejně jako denní vyměřovací základ pro určení nemocenské dávky z nemocenského pojištění podle nové právní úpravy zákona o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb./ZNP<sup>4</sup>. Náhrada mzdy byla

---

<sup>1</sup> Prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc. v Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 9

<sup>2</sup> Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, z. č. 589/1992 Sb., v platném znění

<sup>3</sup> Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění účinný od 01. 01. 2007

<sup>4</sup> Zákon o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., v platném znění účinný od 01. 01. 2009/ZNP

zaměstnavatelem od roku 2009 poskytována po dobu 14 dní<sup>5</sup>, přičemž následovala novelizace související se stabilizací veřejných rozpočtů a v návaznosti na ní je pro období od roku 2011 do roku 2013 tato doba prodloužena na 21 dní, viz aktuální znění § 192 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP. Přičemž je ale stále stanoveno, že za první 3 dny nepřísluší zaměstnanci žádná finanční kompenzace při trvání pracovní neschopnosti, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z prvních tří rozvržených směn

*„Pracovní neschopností se rozumí stav, který pro poruchu zdraví neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost. O vzniku dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje ošetřující lékař, § 57 ZNP.“<sup>6</sup>*

Po dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec nedostává mzdu, ale je hmotně zabezpečen alternativním plněním v podobě náhrady mzdy od zaměstnavatele od 4. do 21., resp. 14, dne pracovní neschopnosti, a dávkou nemocenského ze systému nemocenského pojištění od 22., resp. 15. dne.

Pro účely stanovení náhrady mzdy se průměrný výdělek, zjištěný v souladu s § 351 ZP, upraví tak, že se příslušné redukční hranice vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Vynásobením příslušných redukčních hranic je dosaženo převedení redukčních hranic vázaných na kalendářní den pro účely nemocenské na hodinové pro účely náhrady mzdy.<sup>7</sup> Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek zúčtovaný zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby za předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný čistý výdělek se zjistí z průměrného hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.<sup>8</sup> Denní vyměřovací základ pro určení výše nemocenské se určuje z průměru započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je doba zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost či jiná sociální událost, § 18 ZNP.

---

<sup>5</sup> Flajšhansová, V., Nechutná, J., Kostadinovová, I. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti od 1.1.2009, Karlovarská první revue č. 1/20120, ISSN 1801-2193, str. 67-75

<sup>6</sup> doc. JUDr. Věra Štangová, CSc. v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 348

<sup>7</sup> doc. JUDr. Věra Štangová, CSc. v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 351

<sup>8</sup> Kottbauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. Lednu 2012 včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: LEGES, s. r. o. 2012, ISBN 978-80-87576-08-3, str. 972

**Dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy i za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti** nesmí převýšit průměrný hodinový výdělek ve smyslu § 356 odst. 1 ZP. V praxi si lze položit otázku, proč by mělo být zaměstnavateli bráněno vyplácet náhradu mzdy eventuálně i vyšší a jaký účel má takový limit v soukromém právu, kde by měla platit základní zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Proč by mělo být zakázáno platit zaměstnanci vyšší náhradu, kdyby byl ochoten ji platit jako například určitou míru sociální motivace a snahy vyjít zaměstnancům vstříct a umožnit jim se patřičně zotavit, pokud jim k tomu budou tyto 3 dny stačit, tzv. „sickness days“. Limitovat výši náhrady mzdy má podle mého názoru význam ve chvíli, kdyby byla délka pracovní neschopnosti delší než 21 dnů, tj. hmotné zabezpečení by poskytovala příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

## **Kapitola 2 – Karenční doba v České republice v nálezech Ústavního soudu ČR**

Poprvé se otázkou tzv. karenční doby zabýval Ústavní soud České republiky v roce 2008 a podruhé v roce 2012. Podívejme se nyní na základní aspekty jeho argumentů.

### **2.1. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 04. 2008 publikovaný pod č. 166/2008 Sb.**

Ústavní soud České republiky posuzoval změny, které zakotvila novela č. 261/2007 Sb. do zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců č. 54/1956 Sb., účinný do 31. 12. 2008. Ústavní soud dospěl k závěru, že se jednalo o poněkud pohodlný či svévolný postup ze strany státu, který kvůli neurčitému počtu zneuživatelů nemocenských dávek plošně postihl všechny kategorie zaměstnanců. Převážná část zaměstnanců tak zůstávala po dobu prvních 3 dnů pracovní neschopnosti bez jakýchkoli prostředků, zatímco jejich povinnost platit pojistné zůstala nedotčena. Ústavní soud ČR proto považoval za nepřijatelné, aby stát pouze vyžadoval splnění povinnosti ze strany zaměstnanců v podobě plnění pojistného na nemocenské pojištění a nedbal přitom ochrany jejich zájmů, postihne-li je zmíněná sociální událost v podobě pracovní neschopnosti. Ústavní soud ČR v roce 2008 dospěl k závěru, že zrušení poskytování nemocenských dávek za prvé 3 dny pracovní neschopnosti za současného ponechání povinnosti platit pojistné a regulační poplatky představuje porušení práv zaměstnanců na ústavní úrovni. Zákonodárce tak na tento nález reagoval novelou č. 305/2008 Sb., kterou se změnil z. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a byla upravena výše nemocenské i za první 3 kalendářní dny ve výši nejprve dle Ústavního soudu ČR 60% redukováného denního vyměřovacího základu a následně po novele zákona ve výši 25% redukováného denního vyměřovacího základu. **Karenční doba byla Ústavním soudem ČR v roce 2008 zrušena.**

---

**SLOVENSKO** je příkladem toho, že česká a slovenská právní úprava byla z historického hlediska dlouhou dobu vzájemně propojena a proto pozůstatky společné úpravy lze sledovat dodnes. Na Slovensku přísluší zaměstnancům za první 3 dny dávky ve výši 25% výpočtového základu a zaměstnavatel hradí prvních 10 dní, až od 11. dne je to dávka nemocenského pojištění.

**Tabulka č. 1: ČR, hmotné zabezpečení zaměstnance při jeho nemoci do konce roku 2008**

Listina základních práv a svobod	Nemocenské pojištění
Čl. 30 odst. 1 – právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci – v mezích čl. 41 odst. 1 a čl. 4 odst. 4 Listiny	Nemocenské OSSZ – zákon č. 54/1956 Sb.  - Novela 261/2007 Sb. karenční doba
	Zaměstnanec je pojištěncem.
	Zaměstnanec je povinen platit pojistné na nemocenské pojištění.
Nález ÚS ČR č. 166/2008 Sb. – karenční doba není v souladu s Listinou.	

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle Nálezu ÚS č. 166/2008 Sb. a z. č. 54/1956 Sb.

## **2.2. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24. 04. 2012 publikovaný pod č. 186/2012 Sb.**

Od 1. ledna 2009 je účinný zákon o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb./ZNP. Od stejného data došlo ke snížení platby pojistného o 0,1% u zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné účastné nemocenského pojištění a zahraničního zaměstnance. Ústavní soud České republiky proto posuzoval karenční dobu znovu a ve světle nové právní úpravy.

V roce 2012 zamítl Ústavní soud ČR na rozdíl od roku 2008 návrh na zrušení karenční doby. Hlavními argumenty, které k odůvodnění svého stanoviska Ústavní soud použil byly následující důvody:

**Za prvé: Zákonné zakotvení třídní karenční doby spojené současně s osvobozením zaměstnanců<sup>9</sup> od povinnosti platit pojistné na nemocenské pojištění.** Podle tohoto názoru

<sup>9</sup> § 7 odst. 1 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení, z. č. 589/1992 Sb., pouze zaměstnavatel hradí nemocenské pojištění a to ve výši 2,3% nebo 3,3% - jde-li o zaměstnavatele s průměrným počtem zaměstnanců

Ústavního soudu ČR tak není protiústavním omezením práva na hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci garantovaného čl. 30 odst. 1 Listiny. Jádrem práva na přiměřené hmotné zabezpečení je podle názoru Ústavního soudu ČR upraveno zákoníkem práce za využití racionálních a nikoliv svévolných prostředků. Odpovědnost je rozdělena mezi zaměstnavatele/ZV a příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení/OSSZ. Ústavní úprava ponechává zákonodárci široké pole působnosti, jde-li o nastavení jeho zákonných parametrů. Z praktického úhlu pohledu je však nutné doplnit, že zahraniční zaměstnanec odvádí 2,3% z vyměřovacího základu, § 7 odst. 1 písm. e) zákona o pojistném na sociální zabezpečení, z. č. 589/1992 Sb., v platném znění.

Od roku 2009 zaměstnavatelé převzali povinnost zabezpečit svoje zaměstnance po určitou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti ze svých prostředků namísto nemocenského. Rovněž vláda České republiky argumentovala hlavně tímto a navíc ještě zdůraznila, že je podle obecných zásad možné, aby pojištěnec oprávněně a odůvodněně nebyl v době pracovní neschopnosti zabezpečen dávkou při vyloučení nároku na nemocenské například, když si pojištěnec úmyslně sám přivodil dočasnou pracovní neschopnost. Proto tedy neexistence hmotného zabezpečení při pracovní neschopnosti není v rozporu s právními předpisy.

**Za druhé:** Jedním z argumentů vlády tedy byla ta skutečnost, že v praxi lze běžně odejmout dávku nemocenského jako **sankci při porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce**, kdy na základě rozhodnutí příslušného orgánu státní správy lze nemocenské snížit nebo zcela odejmout. Stejně oprávnění má dnes zaměstnavatel a může snížit náhradu mzdy nebo ji neposkytnout v souladu s § 192 odst. 5 zákoníku práce<sup>10</sup>. Rovněž může ale naopak náhradu mzdy za první 3 dny nemoci přiznat. Platí totiž zásada, že „co není zakázáno, je dovoleno“. Z praktického úhlu pohledu lze ještě doplnit, že od roku 2012 může být výpovědním důvodem v souladu s § 52 písm. h) zákoníku práce zvláště hrubé porušení režimu<sup>11</sup> práce neschopného zaměstnance v době prvních 21 dní nemoci.

**Za třetí:** Posledním argumentem vlády obhajujícím existenci karenční doby je ta skutečnost, že je **nemoc** v nové právní úpravě **pojata obdobně jako pojistné riziko** v podobě sociální

---

nižším než 26 a zvolí si vyšší sazbu, aby si mohl z nemocenského pojištění nechat kompenzovat polovinu vyplacených náhrad za dobu nemoci jeho zaměstnanců od příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

<sup>10</sup> Blíže ke kontrolní pravomoci zaměstnavatele též: Flajšhansová, V., Nechutná, J. a Kostadinovová, I. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti od 1.1.2009, Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193, str. 67-75, část šestá, dostupné též na webu [www.akilda.cz](http://www.akilda.cz) (12.11.2012)

<sup>11</sup> § 301a ZP jiné povinnosti zaměstnance, tzv. režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb./ZNP.

události. „Je běžnou zásadou v pojistných systémech (komerčních i nekomerčních), aby si drobné škody (újmy) nesl pojištěnec sám, a pojistný systém jej pojišťuje pouze od škody (újmy) určitého rozsahu (míry, intenzity). Karenční doba je z hlediska pojistného systému založena na konstatování, jaká je ještě společensky akceptovatelná míra škody (újmy), kterou může právem nést pojištěnec (resp. zaměstnanec).“<sup>12</sup>

Ústavní soud ČR se tedy přiklonil k názoru vlády ČR, že současná existence karenční doby neodporuje pojistným principům, protože zaměstnanec již pojistné na nemocenské pojištění neplatí a že tedy nevybočuje z mezí daných čl. 30 odst. 1 Listiny a že jde o opatření tradiční rovněž v mezinárodním měřítku.

**Za čtvrté:** Pro mne poněkud nepochopitelným **argumentem** zůstává ta skutečnost, že v rozporu se stanoviskem Ústavního soudu ČR v bodě VIII. Meritorní posouzení návrhu<sup>13</sup> není pravdou to, že by **náhrada mzdy od zaměstnavatele pro nemocného zaměstnance** byla při průměrné mzdě zpravidla vyšší než nemocenské poskytované okresní správou sociálního zabezpečení. Průměrná náhrada mzdy od zaměstnavatele totiž v praxi přísluší za odpadlé dny pracovní, zatímco nemocenské od orgánu nemocenského pojištění přísluší za dny kalendářní. Navíc se průměrný výdělek pro určení náhrady mzdy<sup>14</sup> poskytované zaměstnavatelem při nemoci zaměstnance upravuje stejně, jako se upravuje denní vyměřovací základ pro určení výše dávek nemocenského pojištění<sup>15</sup> (využívají se tři redukční hranice příjmu jako projev solidarity osob s vyššími příjmy s osobami s nižšími příjmy<sup>16</sup>). Výše náhrady mzdy a nemocenské činí 60% redukovaného průměrného výdělku nebo redukovaného denního vyměřovacího základu.<sup>17</sup> Náhradu mzdy poskytuje zaměstnavatel v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti, přičemž za první 3 dny nepřísluší, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn, § 192 odst. 1 ZP. Průměrný hodinový výdělek pro určení náhrady mzdy při nemoci zaměstnance se upravuje stejně jako denní vyměřovací základ pro účely nemocenského (průměr započitatelných příjmů připadajících na 1 kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních

<sup>12</sup> Nález ÚS ČR ze dne 23. 4. 2012 č. 186/2012 částka 65, str. 2675

<sup>13</sup> Nález ÚS ČR ze dne 23. 4. 2012 č. 186/2012 částka 65, str. 2681

<sup>14</sup> Kodrová, J., Schmied, Z. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Olomouc: ANAG 2011, ISBN 978-80-7263-631-0, str. 94

<sup>15</sup> Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2011, Olomouc: ANAG 2011, ISBN 978-80-7263-642-6, str. 68

<sup>16</sup> doc. JUDr. Věra Štangová, CSc. v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 348

<sup>17</sup> Kalkulačky pro výpočet náhrady mzdy a nemocenského v roce 2012, **redukční hranice** – první 838,- CZK (90%), druhá 1.257,- CZK (60%), třetí 2.514,- CZK (30%) a pro rok 2013 – první 863,- (90%), druhá 1.295,- CZK (60%), třetí 2.589,- CZK (30%) a dále jsou pravidelně každoročně upravovány dostupné na webu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, web: <http://www.mpsv.cz/cs/7> (cit. 11.11.2012)

měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost/nemoc) za využití 3 redukčních hranic. Redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění se vynásobí koeficientem 0,175, § 192 odst. 2 ZP.

Jaká je výše náhrady mzdy od zaměstnavatele a jak vysoké je nemocenské od příslušné okresní správy sociálního zabezpečení si lze prakticky ukázat v následující tabulce. Praktický příklad vychází ze 7 denního období, v kterém se určí buď náhrada mzdy nebo nemocenské zaměstnance při jeho onemocnění, které tedy trvá nejméně 28 dní, tj. od 4. do 21 dne dostane náhradu mzdy od zaměstnavatele a od 22. do 28. dne nemocenské od příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Přičemž pro účely náhrady mzdy je použit průměrný hodinový výdělek, který lze zredukovat stejně, jako se redukuje denní vyměřovací základ pro určení výše nemocenské dávky poskytnuté příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení. Lze tedy dojít k závěru, že výše hmotného zabezpečení od zaměstnavatele je srovnatelná s výší dávky nemocenského.

**Tabulka č. 2: Pravidla určení výše náhrady mzdy z průměrného<sup>18</sup> hodinového výdělku 257,52 CZK po jeho redukcí za 56 odpadlých pracovních hodin, 8 hodinová směna, tj. 7dní) a nemocenského z denního vyměřovacího základu po jeho redukcí za 7 dní pracovní neschopnosti, § 21 ZNP**

Re du kč ní hr ani ce	Zohle dnění výše příjm u, výp. strop	Náhrada mzdy 60% redukov ého průměrnéh o výdělku	2012	2013	Nemoce nské 60% redukov aného denního základu	2012	2013
I.	90%		146,65	151,03		838	863
II.	60%		219,98	226,63		1.257	1.295
III.	30%		439,95	453,08		2.514	2.589
		Za odpadlé	131,9850-90%	135,9270-90%	Od 22.	754,20(90%)	776,70(90%)

<sup>18</sup> Průměrný výdělek pro pracovníprávní účely v souladu s § 192 odst. 2 ZP se redukuje stejně jako se redukuje denní vyměřovací základ pro nemocenské pojištění, § 21 ZNP.



	pracovní dny, s výjimkou prvních 3 dnů do 21. dne.	43,9980-60% 11,2620-30% <hr/> 187,2450x60% Tj. redukováný prům. výdělek 112,347x56h	45,3600-60% 9,2670-30% <hr/> 190,5440x60% Tj.red.prům.vý d. 114,3324x56h	dne do 28.kalen dářního dne nemoci.	251,40(60%) 244,27(30%) <hr/> 1.250x60% Tj.red.denní vym. základ x7dní	259,20(60%) 232,87(30%) <hr/> 1.269x60% Tj.red.denní vym.základ x7dní
		<b><u>6.292,-</u></b>	<b><u>6.403</u></b>		<b><u>5250,-</u></b>	<b><u>5.334,-</u></b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování autorky na základě kalkulaček MPSV ČR<sup>19</sup>

**Ústavní soud ČR** konstruoval jako metodologický nástroj k přezkumu zásahu zákonodárce do oblasti ústavně garantovaných sociálních práv tzv. **test rozumnosti**, který se skládá ze čtyř základních kroků. Za prvé jde o vymezení smyslu a podstaty sociálního práva, tedy jeho esenciální obsah. Za druhé jde o zhodnocení, zda se zákon nedotýká samotné existence sociálního práva nebo skutečné realizace jeho esenciálního obsahu. Za třetí posouzení, zda zákonná úprava sleduje legitimní cíl, tedy není-li svévolným zásadním snížením celkového standardu základních práv. A za čtvrté zvážení otázky, zda zákonný prostředek použitý k jeho dosažení je rozumný (racionální), byť nikoliv nutně nejlepší, nejvhodnější, nejúčinnější či nejmoudřejší. Podle názoru Ústavního soudu ČR je kontext a důsledky stávající změněné právní úpravy odlišný od situace projednávané v roce 2008. Proto **Ústavní soud ČR v roce 2012 návrh na zrušení karenční doby zamítl.**

### **Praktické zhodnocení staré a nové situace karenční doby v ČR**

Podle mého názoru se však s účinností od 1. 1. 2009 situace změnila zásadně spíše v tom smyslu, že nyní je **za garanci realizace práva zaměstnance na přiměřené hmotné zabezpečení odpovědný zaměstnavatel** a proto již nejde o zásah státu do práv a oprávněných zájmů občanů garantovaných Listinou základních práv a svobod. Chtěl-li by se zaměstnanec domáhat svého práva na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti v práci i za první 3 dny trvání nemoci, může tak učinit u svého zaměstnavatele. V praxi pracovněprávních vztahů je však podle mého názoru takový spor velmi málo pravděpodobný. Pokud by však právo na

<sup>19</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) (dostupné 14. 11. 2012)

náhradu mzdy zaměstnavatel zakotvil ve vnitropodnikovém předpise nebo se na takovém znění dohodl s odborovou organizací a upravil by v kolektivní smlouvě právo na náhradu mzdy při nemoci zaměstnance i za první tři dny nemoci, v praxi bývá označování též jako tzv. „*sickness days*“, lze se domáhat realizace tohoto práva a splnění povinnosti ze strany zaměstnavatele případně rovněž soudní cestou.

Dále je podle mého názoru potřeba rovněž upozornit na tu skutečnost, že v **nemocenském pojištění má jinou pozici zaměstnanec, zahraniční zaměstnanec<sup>20</sup> a osoba samostatně výdělečně činná<sup>21</sup>**. Zaměstnanci nejsou od 1.1.2012 povinni platit nemocenské pojištění, zahraniční zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné dobrovolně účastné nemocenského pojištění však povinnost hradit pojistné stanovenou mají.

**Tabulka č. 3: ČR, hmotné zabezpečení zaměstnance při jeho nemoci od roku 2009**

<b>Listina základních práv a svobod</b>	<b>Zákoník práce</b>	<b>Nemocenské pojištění</b>
Čl. 30 odst. 1 – právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci – v mezích čl. 41 odst. 1 a čl. 4 odst. 4 Listiny	Náhrada mzdy ZV - § 192 ZP 60% redukovaného průměrného výdělku	Nemocenské OSSZ – ZNP 60% redukovaného denního vyměřovacího základu
<b>Test rozumnosti</b> zákonné úpravy sociálního práva.  1. Smysl a podstata  2. Existence a realizace	<b>Nepřísluší za první 3 dny.</b>	

<sup>20</sup> **Zahraniční zaměstnanec**, § 6 odst. 6 ZNP, z. č. 187/2006 Sb., je účasten pojištění, pokud je dobrovolně účasten důchodového pojištění. Jeho pojištění vzniká dnem, které uvedl v přihlášce k účasti, nejdříve dnem podání přihlášky. Sazba pojistného na nemocenské pojištění činí 2,3 % z vyměřovacího základu, § 7 odst. 1 písm. c) bod 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení, z. č. 589/1992 Sb. Zahraničním zaměstnancem je zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, je-li činný v České republice ve prospěch tohoto zaměstnavatele, § 3 odst. 6 zákona o pojistném na sociální zabezpečení, z. č. 589/1992 Sb.

<sup>21</sup> **Osoba samostatně výdělečně činná**, § 11 ZNP, z. č. 187/2006 Sb., je účastna pojištění, jestliže podala přihlášku k účasti na pojištění na předepsaném tiskopisu a vykonává samostatnou výdělečnou činnost na základě oprávnění k podnikání. Sazba pojistného na nemocenské pojištění činí 2,3 % z vyměřovacího základu, § 7 odst. 1 písm. c) bod 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení, z. č. 589/1992 Sb.

3. Legitimní cíl		
4. Racionální prostředek		
	Od 4. do 14. dne (v letech 2009-2010 a opět od roku 2014)	Od 15. dne po dobu nemoci (2009-2010, a opět od roku 2014)
	Od 4. do 21. dne (v letech 2011-2013)	Od 22. dne po dobu nemoci (2011-2013)
Nález ÚS č. 186/2012 Sb. karenční doba je v souladu s Listinou		<b>Zaměstnanec</b> - není pojištěncem - není povinen platit nemocenské pojištění <b>Zahraniční zaměstnanec</b> však ano a osoba samostatně výdělečně činná dobrovolně účastná nemocenského pojištění rovněž.

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle Nálezu ÚS č. 186/2012 Sb. a ZP a ZNP č. 187/2006 Sb.

### **Kapitola 3 – Karenční doba ve vybraných zahraničních právních úpravách**

Studiem vybraných zahraničních právních úprav lze dospět k závěru, že karenční doba v délce 3 dní jako je tomu v České republice je využívána v největším počtu zemí<sup>22</sup>, například konkrétně v Rakousku, ve Francii, ve Velké Británii, v Irsku, v Itálii, v Portugalsku, v Řecku a ve Španělsku. Karenční doba kratší a to pouze o 1 den je například ve Švédsku a v Belgii. Mnohem delší karenční doba 10 dní je ve Finsku. Karenční doba vůbec není stanovena v Dánsku, Lucembursku a Nizozemí.

Sám Ústavní soud České republiky odkazuje na srovnávací informační server Evropské unie, který umožňuje srovnávat konkrétní právní úpravy členských států a z čehož čerpal základní údaje o existenci tzv. karenční doby, a dospěl k závěru, že například karenční doba je

<sup>22</sup> Chvátalová, I. Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii, Praha: LINDE nakladatelství s. r. o. 2003, ISBN 80-86131-45-9, str. 68

uplatněna ve 12 z 15 původních členských států Evropské unie. Zavedení karenční doby v evropských státech je například rovněž v Portugalsku, Švýcarsku na Maltě a na Kypru.<sup>23</sup>

V mezinárodním měřítku i některé nadnárodní dokumenty využití karenční doby v délce trvání 3 dnů povolují, konkrétně:

**Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 130** o léčebně preventivní péči a dávkách v nemoci – čl. 26 odst. 3, Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 537/1990 Sb.

**Evropský zákoník sociálního zabezpečení**, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 90/2001 Sb. m. s.

Podle mého názoru je však **argumentace** Ústavního soudu České republiky **opírající se pouze o existenci či neexistenci karenční doby poněkud zjednodušená**. Praxe by se měla podle mého názoru zabývat nejen tím, zda v příslušné zahraniční právní úpravě karenční doba je či není zakotvena, ale podstatou práva na přiměřené hmotné zabezpečení je bezesporu podle mého názoru hlavně výše tohoto hmotného zabezpečení.

### **Hmotné zabezpečení zaměstnance v případě nemoci v Německu**

V Německu je hmotné zabezpečení zaměstnance zajišťováno zaměstnavatelem a to ve výši průměrného výdělku po dobu 6 týdnů trvání pracovní neschopnosti. Pak je samozřejmě právo na přiměřené hmotné zabezpečení realizováno v maximální možné míře a zaměstnancům je maximálně kompenzován ušlý výdělek v důsledku jeho onemocnění. Proto si dovoluji říci, že pohled prezentovaný vládou a převzatý v argumentech Ústavního soudu České republiky je sice možná správný, ale podle mého názoru neúplný a měl by se opírat o skutečně provedenou komparační studii nejen toho, zda karenční doba je či není zakotvena, ale mělo by se jednat rovněž o porovnání výše hmotného zabezpečení, pokud bude doba nemoci delší než tato karenční doba a jestli tudíž lze zhodnotit, zda opravdu jde nebo nejde o přiměřené hmotné zabezpečení, jak o něm pojednává článek 30 odst. 1 naší Listiny základních práv a svobod. Blíže k tomu je možné odkázat přímo na německý právní předpis Zákon o náhradě mzdy/Entgeltfortzahlungsgesetz, zákon z 26. května 1994 (BGBl. I S. 1014), v platném znění/Zákon o náhradě mzdy ve svátek a v případě nemoci/Gesetz über Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall.

**Karenční doba v Německu v podstatě není zakotvena.**

---

<sup>23</sup> Společný informační systém sociální ochrany, Mutual Information System on Social Protection/MISSOC, dostupné na webu: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/\\_missoc/db/public/compareTables.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/_missoc/db/public/compareTables.do?lang=en) (cit. dne 12. 11. 2012)

## **Hmotné zabezpečení zaměstnance v případě nemoci na Slovensku**

*„Nemocenské pojištění je pojištění pro případ ztráty nebo snížení příjmu z výdělečné činnosti a na zabezpečení příjmu v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství a mateřství.“<sup>24</sup>*

Pojistné na nemocenské pojištění platí zaměstnanec, zaměstnavatel, povinně nemocensky pojištěná osoba samostatně výdělečně činná a dobrovolně nemocensky pojištěná osoba. Výše nemocenského zaměstnance je 55% denního vyměřovacího základu nebo pravděpodobného vyměřovacího základu. Výše nemocenské dávky se určuje z denního vyměřovacího základu, z kterého pojištěnec platil pojistné v rozhodném období a podle počtu dní v rozhodném období. Sazba pojistného činí u zaměstnance a zaměstnavatele 1,4% a u povinně nemocensky pojištěných osob samostatně výdělečně činných nebo osob dobrovolně účastných nemocenského pojištění 4,4%. Nárok na nemocenské vzniká zaměstnanci od 11. dne dočasné pracovní neschopnosti, zákon č. 461/2003 Sb. o sociálním pojištění. Zákon č. 462/2003 Sb. upravuje poskytování náhrady příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatelem do 10. dne, přičemž za první 3 dny je to 25% a od 4. do 10. dne 55% průměrného výdělku.

**Karenční doba není v podstatě zakotvena ani na Slovensku.**

### **Závěr**

Z hlediska Listiny základních práv a svobod se v podstatě v České republice nic nezměnilo. Zaměstnanci mají stále právo na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. Z hlediska praktického však došlo k zásadnímu převodu odpovědnosti za garanci tohoto práva, neboť s účinností od 01. 01. 2009 je povinen zaměstnavatel a nikoli stát – příslušná okresní správa sociálního zabezpečení hmotně zabezpečit zaměstnance. Podle zákoníku práce zaměstnavatel může náhradu mzdy poskytovat i za první 3 dny trvání dočasné pracovní neschopnosti. Povinnost ale stanovenou nemá. Lze se tak v praxi setkat v některých vnitropodnikových předpisech s právní úpravou tzv. „*sickness days*“ jakožto motivačních prvků využívaný uvědomělými zaměstnavateli. Ze studia právní úpravy německé a slovenské vyplynulo, že karenční dobu zakotvenou nemají.

---

<sup>24</sup> JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová, Dávky nemocenského poistenia, Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále mesačník č. 7-8/2011, ISSN 1337-060X (tisková verze), ISSN 1338-0923 (online verze), <http://www.i-poradca.sk>

## **Right of employee to social benefit also during the first three sickness days**

### **Summary**

Paid or not paid first three sickness days for employee? It is in practice the right of employee based on the Charter of basic rights but the concrete form is based on the form of labour law and social insurance law. There are two different decisions of the Czech Constitutional Court from the year 2008 and the year 2012, both will be described according to the valid law in the concrete period. The purpose of this article is to summarize the basic arguments of both Constitutional Decisions and to describe the role of the employer provide employees with wage compensation in accordance with the Labour Code, Act No. 262/2006 Collection. And the role of the public administration system of sickness insurance by the new Sickness Benefit Act, Act No. 187/2006 Collection from the year 2009 instead of the old Act N. 54/1956 Coll. until the end of the year 2008. There will be a short comparison with the Slovak and German legislation and some other national legislations and international documents.

---

#### **Použitá literatura česká:**

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6
- Flajšhansová, V., Nechutná, J., Kostadinovová, I. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti od 1.1.2009, Karlovarská první revue č. 1/20120, ISSN 1801-2193, str. 67-75
- Chvátalová, I. Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii, Praha: LINDE nakladatelství s. r. o. 2003, ISBN 80-86131-45-9
- Kodrová, J., Schmied, Z. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Olomouc: ANAG 2011, ISBN 978-80-7263-631-0
- Kottnauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012 včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: LEGES, s. r. o. 2012, ISBN 978-80-87576-08-3
- Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o. 2010, ISBN 978-80-7380-277-6
- Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck 2010, ISBN 978-80-7400-322-6
- Ženíšková, M., Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2011, Olomouc: ANAG 2011, ISBN 978-80-7263-642-6

**Prameny práva české:**

Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., platném znění/ZP

Zákon o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., v platném znění/ZNP

Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, z. č. 54/1956 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2008

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, z. č. 589/1992 Sb., v platném znění

Zákon č. 365/2011 Sb., novela zákoníku práce a zákona o nemocenském pojištění, účinná od 01.01.2012

Zákon č. 261/2007 Sb., zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů, novela zákoníku práce a zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců, z. č. 54/1956 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2008

**Nálezy Ústavního soudu České republiky:**

Nález ÚS ČR ze dne 24. dubna 2012 publikovaný pod č. 186/2012 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 54/10

Nález ÚS ČR ze dne 23. dubna 2008 publikovaný pod č. 166/2008 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 2/08 (N 73/49 SbNU)

**Použitá literatura slovenská:**

JUDr. Sandra Mrukviiová Tomiová, Dávky nemocenského poistenia, Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále mesačník č. 7-8/2011, ISSN 1337-060X (tisková verze), ISSN 1338-0923 (online verze), <http://www.i-poradca.sk>

**Prameny práva slovenské:**

Slovenský zákon o sociálním pojištění, z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.

Slovenský zákon č. 462/2003 Z. z. o poskytovaní náhrady příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatelem

**Použitá literatura německá:**

Pracovněprávní předpisy, Arbeitsgesetze, 80. Auflage 2012, Mnichov: Beck-Texte im dtv, Deutscher Taschenbuch Verlag, 2012, ISBN 978-3-423-05006-7 (dtv), ISBN 978-3-406-63543-4 (C.H.Beck)

### **Prameny práva německé:**

Zákon o náhradě mzdy/Entgeltfortzahlungsgesetz, Zákon z 26. května 1994 (BGBl. I S. 1014), v platném znění/Zákon o náhradě mzdy ve svátek a v případě nemoci/Gesetz über Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall

### **Nadnárodní dokumenty:**

**Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 130** o léčebně preventivní péči a dávkách v nemoci – čl. 26 odst. 3, Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 537/1990 Sb.

**Evropský zákoník sociálního zabezpečení**, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 90/2001 Sb. m. s.

---

### **Internetové zdroje:**

Oficiální webové stránky Ústavního soudu ČR, <http://www.usoud.cz>

Společný informační systém sociální ochrany, Mutual Information System on Social Protection/MISSOC, dostupné na webu:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social /missoc/db/public/compareTables.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social /missoc/db/public/compareTables.do?lang=en)

V Plzni dne 15. 11. 2012



**Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát**

**Kontaktní údaje na autora – E-mail:** [kostadinovova@gmail.com](mailto:kostadinovova@gmail.com)

**Tel. +420/ 777 57 40 16**

Západočeská univerzita v Plzni  
Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni  
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení  
<http://www.zcu.cz/fpr/kpp>  
Sady pětatřicátníků 14  
306 14 Plzeň, Česká republika

Vysoká škola Karlovy Vary, o. p. s.  
Katedra soukromého práva  
<http://www.vskv.cz/>  
T. G. Masaryka 3  
360 01 Karlovy Vary, Česká republika