

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Michaela Křivůnková**

**System dávek nemocenského pojištění**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Roman Lang, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 18. 5. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 132 863 znaků včetně mezer.

Michaela Křiváňková

V Praze dne 18. 5. 2021

Tímto bych chtěla moc poděkovat panu doktoru Langovi, jakožto vedoucímu mé diplomové práce, za jeho podnětné připomínky a dobře míněné rady, které mi byly velkým přínosem. Ač celosvětová situace související s onemocněním COVID 19 neumožnila mé osobní setkání s vedoucím diplomové práce, chtěla bych moc ocenit jeho přístup při komunikaci na dálku.

# Obsah

Úvod.....	6
1 Význam nemocenského pojištění, vývoj a základní principy.....	8
1.1 Význam nemocenského pojištění .....	8
1.2 Vývoj nemocenského pojištění.....	11
1.3 Základní principy nemocenského pojištění .....	14
2 Účast na nemocenském pojištění .....	16
2.1 Účast zaměstnanců na nemocenském pojištění .....	17
2.1.1 Zaměstnání malého rozsahu .....	20
2.1.2 Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce .....	20
2.2 Účast osob samostatně výdělečně činných na nemocenském pojištění .....	21
3 Dávky nemocenského pojištění .....	24
3.1 Obecné podmínky nároku na dávky .....	24
3.2 Denní vyměřovací základ .....	27
3.3 Nemocenské.....	30
3.3.1 Podmínky nároku na nemocenské.....	31
3.3.2 Výše nemocenského .....	32
3.3.3 Podpůrčí doba.....	33
3.3.4 eNeschopenka.....	35
3.4 Peněžité pomoci v mateřství.....	37
3.4.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství .....	37
3.4.2 Výše peněžité pomoci v mateřství .....	39
3.4.3 Podpůrčí doba.....	39
3.5 Dávka otcovské poporodní péče.....	41
3.5.1 Podmínky nároku na dávku otcovské poporodní péče.....	42
3.5.2 Výše dávky otcovské poporodní péče .....	43
3.5.3 Podpůrčí doba.....	43
3.6 Ošetřovné.....	44
3.6.1 Podmínky nároku na ošetřovné .....	44
3.6.2 Výše ošetřovného .....	46
3.6.3 Podpůrčí doba.....	46
3.7 Dlouhodobé ošetřovné .....	47

3.7.1	Podmínky nároku na dlouhodobé ošetřovné .....	47
3.7.2	Výše dlouhodobého ošetřovného .....	49
3.7.3	Podpůrčí doba.....	50
3.8	Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	50
3.8.1	Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	50
3.8.2	Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.....	51
3.8.3	Podpůrčí doba.....	51
4	Mimořádná opatření při epidemii související s onemocněním COVID 19 .....	53
	Závěr.....	56
	Seznam použitých zdrojů .....	59
	Seznam příloh.....	64
	Příloha č. 1 – Redukce denního vyměřovacího základu .....	65
	Abstrakt .....	66
	Abstract .....	67

## Úvod

Dávky nemocenského pojištění tvoří ucelený systém, jehož hlavním cílem je poskytnout ekonomicky činným osobám zabezpečení při zpravidla krátkodobé ztrátě na výdělku v důsledku sociálních událostí, jako je nemoc, ošetřování člena rodiny, těhotenství či mateřství. Téma své diplomové práce jsem si vybrala zejména pro jeho praktičnost a aktuálnost. Myslím si, že každý z nás se v průběhu svého života setká nejméně jedenkrát s některou z dávek nemocenského pojištění, ať jako přímý příjemce dávky nebo nepřímo, kdy příjemcem dávky bude osoba v blízkém okolí. Pak je velmi užitečné orientovat se, alespoň částečně, v problematice dávek nemocenského pojištění, dokázat posoudit, zda mi na jednotlivé dávky vůbec vzniká nárok, případně co mám učinit pro to, aby mi nárok vznikl. V zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZNP“) je soustředěna kompletní právní úprava všech šesti dávek nemocenského pojištění, které jsou v současné době poskytovány.

Cílem této diplomové práce je poskytnout čtenáři ucelený přehled jednotlivých dávek nemocenského pojištění, přičemž hlavním záměrem je jasně a srozumitelně vysvětlit, k čemu jednotlivé dávky nemocenského pojištění slouží, kdy a za jakých podmínek na ně vznikne nárok, a v neposlední řadě vysvětlit i to, jak se určí jejich výše. Vzhledem k tomu, že téma dávek nemocenského pojištění je poměrně rozsáhlé a náročné, tato diplomová práce bude zaměřena především na hmotněprávní úpravu, respektive na část třetí ZNP.

K lepší orientaci v mnohdy komplikovaných výpočtech dávek nemocenského pojištění, a k orientaci v právní úpravě vůbec, by pak měly sloužit praktické příklady, které budou uváděny na vhodných místech v průběhu celé diplomové práce.

V diplomové práci budou rovněž rozebírány některé konkrétní otázky související s nemocenským pojištěním. Tyto otázky mi přijde vhodné, i vzhledem k jejich relativně nové právní úpravě, rozvést trochu detailněji a zhodnotit jejich význam. Jedná se například o následující:

- a) eNeschopenka – co přinesla za změny? Slouží tyto změny ku prospěchu pojištěnců?
- b) Dávka otcovské poporodní péče – bylo zavedení této dávky správnou volbou?
- c) Dlouhodobé ošetřovné – jsou podmínky pro vznik nároku na tuto dávku stanoveny účelně, v souladu se smyslem této dávky?

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol, přičemž tyto jsou, kromě čtvrté kapitoly, děleny na jednotlivé podkapitoly a některé podkapitoly jsou dále pro přehlednost a lepší orientaci v textu děleny na oddíly.

První kapitola se svým obsahem přímo nevěnuje dávkám nemocenského pojištění, ale má za cíl uvést čtenáře do celkové problematiky nemocenského pojištění, nastínit jeho vývoj a základní principy. Obsah této kapitoly je nepostradatelný pro správné porozumění obsahu následujících kapitol, neboť z postupného vývoje, základních principů a samotného významu nemocenského pojištění vychází současná právní úprava a aplikovatelnost jednotlivých ustanovení ZNP v praxi.

Druhá kapitola se zaměřuje na účast na nemocenském pojištění, a to jak zaměstnanců, tak osob samostatně výdělečně činných. Problematika účasti na nemocenském pojištění je velice významná z hlediska posuzování vzniku nároku na konkrétní dávky nemocenského pojištění, a to z toho důvodu, že účast na nemocenském pojištění je jednou ze základních podmínek pro to, aby osobě vznikl nárok na jakoukoliv z dávek nemocenského pojištění.

Jednotlivými dávkami nemocenského pojištění se zabývá třetí kapitola, která je rozdělena na osm podkapitol, přičemž posledních šest koresponduje s rozdělením na šest existujících dávek nemocenského pojištění (tj. nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství). První dvě podkapitoly se zabývají obecnými podmínkami nároku na dávky nemocenského pojištění a denním vyměřovacím základem. U jednotlivých dávek nemocenského pojištění jsou pak u každé z dávek zvlášť rozebrány zvláštní podmínky nároku na ně, jakož i určování jejich výše a podpůrná doba, což je doba, po kterou lze osobě při splnění zákonem stanovených podmínek dávku nemocenského pojištění poskytovat.

Čtvrtá a poslední kapitola přináší ucelený přehled nejdůležitějších změn právních předpisů v oblasti nemocenského pojištění, které byly provedeny v době mimořádných opatření při epidemii související s onemocněním COVID 19, a to od počátku epidemie až do současnosti.

# 1 Význam nemocenského pojištění, vývoj a základní principy

## 1.1 Význam nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění je součástí sociálního zabezpečení. Společně s důchodovým a zdravotním pojištěním tvoří nemocenské pojištění tzv. sociální pojištění, což je jeden z nástrojů sociálního zabezpečení založený na principu, že se sám občan povinně finančně zajišťuje pro případ budoucí sociální události, nebo že jej pro tento případ pojišťuje někdo jiný. Sociální událostí přitom můžeme v oblasti nemocenského pojištění chápat především nemoc, dále těhotenství a rané mateřství. Hlavní podstatou dávek nemocenského pojištění je pak to, že pokryjí ztrátu příjmu z výdělečné činnosti, k níž dojde právě v důsledku již zmíněných sociálních událostí, a to buď na straně osoby přímo stíženě výše uvedenými sociálními událostmi (např. zaměstnanec onemocní), nebo osoby, která o takovou osobu pečuje (např. zaměstnanci onemocní dítě mladší 10 let).<sup>1</sup>

Vzhledem k tomu, že nemocenské pojištění je nedílnou součástí systému sociálního zabezpečení, je na místě se pro správné pochopení významu nemocenského pojištění krátce věnovat i pojmu samotného sociálního zabezpečení. Tento úkol je však relativně obtížný, neboť definice pojmu sociálního zabezpečení je v odborné literatuře poměrně nejasná a dalo by se konstatovat, že tento pojem dosud nebyl úspěšně vymezen. Tato komplikace nepochybně souvisí s historickým vývojem tohoto pojmu. Můžeme jmenovat některé historické předchůdce pojmu sociálního zabezpečení, jako například chudinskou péči, sociální správu, sociální péči, které se postupně vytvářely v evropské společnosti od 16. století až do první světové války. Tyto historické systémy souvisely s postupným rozvojem a potřebou péče o chudé, a to zejména pro rychlý růst jejich počtu z důvodu rozkladu feudálních vztahů a zrušení nevolnictví, poddanství a roboty. Samotný pojem sociálního zabezpečení, respektive sociální bezpečnosti, se začal formovat až v průběhu 20. století. Poprvé v dějinách použil pojem sociální bezpečnost generál S. J. A. Bolívar y Ponte během svých reformních snah v Mexiku (1826), přičemž dnes bychom nahradili jeho pojetí pojmu sociální bezpečnost slovy jako záchranná sociální síť.<sup>2</sup> I v Evropě se zpočátku slovo „sociální“ vázalo se slovem „bezpečnost“. Samotné slovo „sociální“ je latinského

---

<sup>1</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 12-15, s. 137. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>2</sup>Záchrannou sociální síť můžeme chápat jako označení systémového uspořádání sociálního pojištění, sociálních podpor a sociální pomoci tak, aby žádný občan v důsledku ekonomické transformace neklesl pod hranice existenčního nebo sociálního minima.



původu a v praxi ho můžeme použít v různých významech, přičemž v této práci bude tento pojem vnímán jako něco, co se týká společnosti a zároveň konkrétního jedince ve společnosti, který se vlivem nepříznivých sociálních událostí dostal do situace, ve které potřebuje poskytnout hmotné zabezpečení od zbytku společnosti. Podle mého názoru se na tomto pojetí slova „sociální“ skvěle odráží zásada solidarity, o které bude blíže pojednáno níže, v podkapitole 1.3.

Co se týče záměn pojmů „bezpečnost“ a „zabezpečení“, tak zde, dle mého názoru, tkví jádro celého problému s definicí pojmu sociálního zabezpečení. Jak již bylo uvedeno výše, tak zpočátku se skutečně pojil pojem „sociální“ s pojmem „bezpečnost“, což vyplývá i ze starší odborné literatury. Pojem „zabezpečení“ je pravděpodobně převzatý z ruštiny ze slova „obespečenie“ a poprvé se v Evropě objevil v programu Všesvazové komunistické strany (1919). U nás se tento pojem rozšířil za vlády komunistické strany v době sovětizace, v letech 1954 – 1964. V roce 1964 obsahoval pojem „sociální zabezpečení“ i název zákona č. 101/1964, o sociálním zabezpečení,<sup>3</sup> který upravoval důchodové zabezpečení a sociální péči, což vedlo ke značnému zúžení obsahu samotného pojmu „sociálního zabezpečení“ a v této zúžené podobě se tak často chápe a používá dodnes. Oproti tomu pojem „sociální bezpečnost“, který je běžně používán v anglicky, německy, francouzsky a španělsky mluvících zemích, je vnímán šířeji a používá se pro označení soustav dávek, na které má občan právní nárok po splnění zákonem předepsaných podmínek. Proto se v odborné literatuře setkáváme často s nejednotnými názory a definicemi. V pojmech „zabezpečení“ a „bezpečnost“ je rozdíl nejen v jejich slovním vyjádření, ale i v jejich pojetí. Zatímco pojem „zabezpečení“ označuje výsledný stav, pojem „bezpečnost“ označuje činnost směřující k určitému výslednému stavu. Ač by bylo vzhledem k významu obou slov zřejmě vhodnější a přesnější používat pojem „sociální bezpečnost“, místo sociálního zabezpečení, je tento pojem v České republice natolik zakořeněný, že jakákoliv násilná snaha o změnu by mohla vyvolat nežádoucí zmatky ve výkladu. Obsahem pojmu sociálního zabezpečení, tak, jak je chápán dnes, a jak je vymezen v mezinárodních dokumentech, je poskytnutí pomoci lidem v případě nemoci, nezaměstnanosti, zdravotního poškození a invalidity, pracovního úrazu a nemoci z povolání, stáří, mateřství, rodičovství a úmrtí živitele.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Tento zákon byl zrušen k 1. 1. 1976.

<sup>4</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 3-9, s. 12-15. ISBN 978-80-7400-692-0; obdobně TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 4. přepracované a doplněné vydání. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckovy právnické učebnice, s. 1-8. ISBN 978-80-7400-032-4.

Prostřednictvím současného pojetí obsahu sociálního zabezpečení se vrátíme zpět k nemocenskému pojištění, neboť právě to zajišťuje v systému sociálního zabezpečení pomoc občanům v případě nemoci, úrazu, těhotenství a mateřství. Tato pomoc má základy již v samotné Listině základních práv a svobod,<sup>5</sup> konkrétně v čl. 30 odst. 1, který zní: „*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.*“<sup>6</sup> Pro oblast nemocenského pojištění je pak důležitá zejména ta část, kde je uvedeno přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. V souvislosti s čl. 30 Listiny základních práv a svobod je též důležité zmínit i jeho odstavec 3, podle kterého podrobnosti stanoví zákon.<sup>7</sup> Tento odstavec je společně s čl. 4 odst. 4 a čl. 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod východiskem pro to, že i u nemocenského pojištění (jako i u dalších hospodářských, sociálních a kulturních práv) se pro potřeby posouzení vhodnosti zákonné úpravy použije tzv. test rozumnosti. Tento test byl formulován již v mnoha nálezech Ústavního soudu,<sup>8</sup> vždy s nepatrnými odchylkami s přihlédnutím ke konkrétním případům, avšak podstata zůstala stejná. K výše uvedenému se vyjádřil Ústavní soud ve svém nálezu, sp. zn. Pl. ÚS 54/10, ze dne 24. 4. 2012, v němž uvádí: „*Ve vztahu k ustanovení čl. 30 odst. 1 Listiny pak Ústavní soud konkrétně uvedl, že ústavní úprava dává zákonodárci pravomoc stanovit konkrétní podmínky realizace sociálních práv v mezích naznačených Listinou prostřednictvím termínů "přiměřený rozsah", "nezbytné pro zajištění základních životních podmínek", "přiměřené hmotné zabezpečení" apod. Míru dodržení těchto principů je tedy třeba posuzovat zákonnou úpravou. Ústavní soud rovněž konstatoval, že specifický charakter sociálních práv, závislost zejména na ekonomické a životní úrovni dané hospodařením státu, znamená, že "již jednou přiznané nároky" nelze v případě sociálních práv brát jako statické a nedotknutelné; povinností státu je tudíž toliko zajistit subjektům těchto práv jistý minimální sociální standard.*“<sup>9</sup> V tomto nálezu Ústavní soud rovněž formuloval již zmíněný test rozumnosti, který pro potřebu přezkumu případného zásahu zákonodárce do oblasti ústavně garantovaných sociálních práv sestává ze čtyř kroků, které je třeba v každém individuálním případě postupně posoudit a tím určit, zda k případným

---

<sup>5</sup>Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup>Čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

<sup>7</sup>Čl. 30 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

<sup>8</sup>Například nálezu Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 16/14, ze dne 27. 1. 2015, či nálezu Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 54/10, ze dne 24. 4. 2012.

<sup>9</sup>Nálezu Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 54/10, ze dne 24. 4. 2012.

excesům zákonodárce došlo, či nikoliv. Pro podrobnější informace k jednotlivým krokům testu rozumnosti odkazují na příslušný náleží Ústavního soudu.<sup>10</sup>

V této podkapitole bych ještě ráda věnovala pozornost zařazení dávek nemocenského pojištění do kategorie dávek krátkodobých až střednědobých s možností jejich opakovaného pobírání. Dávky nemocenského pojištění jsou tu pro to, aby oprávněným osobám poskytly potřebné zabezpečení na krátkou až středně dlouhou dobu, aby kompenzovaly dočasně ušlý příjem, tedy zpravidla jejich pobírání nepřesáhne dobu jednoho roku. V praxi se může stát, že dávky nemocenského pojištění, poskytované na základě sociálních událostí spojených s nemocí, či úrazem, nahradí systém důchodového pojištění, a to například zjistí-li se u příjemce dávek trvalé následky (pak může pobírání nemocenské vystřídat pobírání invalidního důchodu). Dávky důchodového pojištění jsou totiž oproti dávám nemocenského pojištění řazeny k dávám dlouhodobým.<sup>11</sup> Dávky nemocenského pojištění jsou rovněž dávkami peněžitými, tj. poskytují peněžité plnění, nikoliv služby, jak je tomu například u veřejného zdravotního pojištění, na základě něhož jsou oprávněným osobám poskytovány zdravotní služby, které mají za cíl zachovat nebo zlepšit jejich zdravotní stav, případně zmírnit jejich utrpení.<sup>12</sup>

## 1.2 Vývoj nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění je v současné době upraveno v ZNP, který nabyl účinnosti 1. 1. 2009. V tomto zákoně nalezneme úpravu poměrně rozsáhlé materie, jejíž výčet je obsažen hned v § 1 ZNP. Nalezneme zde zejména úpravu jednotlivých druhů dávek nemocenského pojištění, které jsou poskytovány ze systému nemocenského pojištění, a s tím související úpravu podmínek nároku na ně, jejich výplaty, doby, po kterou náleží, výše, výpočtu a další související ustanovení. ZNP tedy upravuje celkem šest dávek nemocenského pojištění, konkrétně se jedná o nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, dávku otcovské poporodní péče, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, o kterých bude ve 3. kapitole této práce podrobně pojednáno. V ZNP nenalezneme jen hmotněprávní úpravu, ale i úpravu procesněprávní, přičemž v řízeních ve věcech nemocenského pojištění se subsidiárně

---

<sup>10</sup>Tamtéž.

<sup>11</sup>VESELÝ, J., a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde Praha a. s., 2013, s. 60-61. ISBN 978-80-7201-915-1, obdobně KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice, s. 25. ISBN 978-80-7179-620-6.

<sup>12</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 109-110, s. 137-138. ISBN 978-80-7400-692-0.

použije správní řád. Je zde totiž upraven i proces posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění, organizace a provádění nemocenského pojištění, jakož i řízení ve věcech pojištění.<sup>13</sup>

Před účinností ZNP upravoval nemocenské pojištění zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců<sup>14</sup> a mateřské dávky byly upraveny zákonem o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění.<sup>15</sup> Pokud bychom chtěli zapátrat ještě hlouběji v minulosti, tak zjistíme, že úplné počátky nemocenského pojištění je nutné hledat, společně s úrazovým pojištěním, již v 19. století. Úplně prvním zákonem, který systematicky upravil dávky nemocenského pojištění (a to jak peněžité, tak i věcné, které dnes řadíme do oblasti zdravotní péče), byl zákon o nemocenském pojištění dělníků,<sup>16</sup> který nabyl účinnosti 1. 8. 1889. Potřebu zákonné úpravy sociálního pojištění vyvolalo především zrušení nevolnictví v roce 1781 a následný přesun obyvatelstva z vesnic do měst, rozvoj industrializace a soustředění kapitálu.<sup>17</sup> Československá republika, po svém vzniku v roce 1918, zpočátku převzala právní předpisy upravující sociální pojištění od Rakouska-Uherska, avšak postupně se začaly vytvářet a přijímat nové právní předpisy. Z nejpodstatnějších můžeme jmenovat zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří<sup>18</sup> a zákon o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců.<sup>19</sup> Dle zákona o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří se poskytovala oprávněným osobám pomoc v nemoci (což konkrétně bylo nemocenské ošetřování a nemocenské, ale i léčiva a lékařská pomoc), pomoc v mateřství a pohřebné. Během druhé světové války prošla zákonná úprava sociálního pojištění též určitými změnami, avšak tyto nepřinesly žádná zlepšení. Poměrně průlomovým, pro oblast práva sociálního zabezpečení, se stal zákon o národním pojištění,<sup>20</sup> který byl přijat po druhé světové válce a přinesl řadu pokrokových změn. Vycházel totiž z anglického modelu národního pojištění, který vytvořil

---

<sup>13</sup>CHVÁTALOVÁ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s. 89-90. ISBN 978-80-7380-732-0, srov. zákon o nemocenském pojištění.

<sup>14</sup>Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

<sup>15</sup>Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění.

<sup>16</sup>Zákon č. 33/1888, ř. z., o nemocenském pojištění dělníků.

<sup>17</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 21-22, s. 137. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>18</sup>Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

<sup>19</sup>Zákon č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců.

<sup>20</sup>Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.

sir William Beveridge. Změnami, které tento zákon o národním pojištění přinesl, bylo například sjednocení právní úpravy sociálního pojištění a zvýšení všech dávek.<sup>21</sup>

Nemocenské pojištění je velice dynamicky se rozvíjející oblast práva. Na tomto místě je vhodné zmínit i aktuálnější vývoj nemocenského pojištění, a to zejména se zaměřením na rok 2017, ve kterém byly přijaty zákony, které do systému nemocenského pojištění vnesly hned dvě nové dávky, a to dávku otcovské poporodní péče a dlouhodobé ošetrovné. Dávka otcovské poporodní péče byla zavedena zákonem č. 148/2017 Sb.<sup>22</sup> s účinností od 1. 2. 2018 a dlouhodobé ošetrovné bylo zavedeno zákonem č. 310/2017 Sb.<sup>23</sup> s účinností od 1. 6. 2018. Podrobněji bude o těchto dávkách pojednáno v podkapitolách 3.3 a 3.5.

Významnou změnou v oblasti nemocenského pojištění, která se rovněž uskutečnila v roce 2017, je zvýšení nemocenského zákonem č. 259/2017 Sb.<sup>24</sup> s účinností od 1. 1. 2018. Došlo ke zvýšení sazby redukovaného denního vyměřovacího základu od 31. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti z 60% na 66% a od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti z 60% na 72%. Další změnou, kterou můžeme v oblasti nemocenského pojištění pozorovat, je snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění pro zaměstnavatele a OSVČ<sup>25</sup>, jakož i pro zahraniční zaměstnance, z 2,3% na 2,1% z vyměřovacího základu. K této změně došlo na základě zákona č. 32/2019 Sb.<sup>26</sup> s účinností od 1. 7. 2019. Ke snížení sazby pojistného došlo v souvislosti se zrušením karenční doby tímž zákonem.<sup>27</sup>

Co se týče celkového zhodnocení vývoje nemocenského pojištění, dalo by se říct, že nemocenské pojištění z dlouhodobého hlediska napomáhá k vyrovnávání postavení mužů a žen,

---

<sup>21</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 22-25.. ISBN 978-80-7400-692-0, obdobně KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice, s. 11-17. ISBN 978-80-7179-620-6.

<sup>22</sup>Zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>23</sup>Zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>24</sup>Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>25</sup>Osoby samostatně výdělečně činné.

<sup>26</sup>Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>27</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019, s. 8-9. [cit. 2021-1-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>.

a to zejména s ohledem na jejich pracovní nasazení v závislosti na potřebné (nutné) péči o rodinné příslušníky, a rovněž napomáhá k snazšímu spojení rodinného a pracovního života.<sup>28</sup>

### 1.3 Základní principy nemocenského pojištění

Právní principy jsou pro oblast práva velice důležité. Oproti právním normám nesou značnou míru obecnosti a obvykle z nich neplynou bezprostřední práva ani povinnosti. S jejich pomocí můžeme lépe pochopit podstatu a smysl právní úpravy a správně interpretovat právní normy. Právní principy musí vzít v potaz i zákonodárci, při tvorbě či změně stávajících právních norem. Právní principy jsou vůdčími zásadami, na kterých stojí celý právní systém, jakož i jednotlivá právní odvětví.<sup>29</sup> Pro právní odvětví nemocenského pojištění jsou podstatné zejména princip solidarity, jednotnosti, povinné účasti na pojištění, zásluhovosti, dynamičnosti, garance ze strany státu (po stránce finanční i právní) a financování ze státního rozpočtu, jakož i dodržování mezinárodních závazků.<sup>30</sup>

Princip solidarity je dle mého názoru jedním z nejzásadnějších principů nejen v oblasti nemocenského pojištění, ale v celém systému práva sociálního zabezpečení. Solidarita znamená vzájemnost, spoluúčast, soudržnost. Zabývá se jí celá řada vědních disciplín, od filozofie přes antropologii či ekonomii. Pro potřeby nemocenského pojištění je solidarita vnímána jako vzájemná podpora zdravých pojištěnců s nemocnými a vysokopříjmových pojištěnců s nízkopříjmovými, přičemž v nemocenském pojištění je solidarita koncipována jako povinná. S tím souvisí i další z principů, a to povinná účast na pojištění. Povinnost je zde dána pro potřebu nastolení sociální rovnováhy ve společnosti, pro potřebu péče o chudé a zamezení jejich úplného sociálního vyloučení.<sup>31</sup>

Povinná účast na pojištění je upravena v § 5 a následujících ZNP, přičemž zákon stanoví, že povinná účast na pojištění je stanovena všem zaměstnancům a příslušníkům ozbrojených sil

---

<sup>28</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 27, s. 152. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>29</sup>GERLOCH, A. *Teorie práva*. 6. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 34-36. ISBN 978-80-7380-454-1.

<sup>30</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019, s. 6. [cit. 2021-1-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>.

<sup>31</sup>TOMEŠ, I. a kol. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 47-48. ISBN 978-80-7478-941-0, srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019, s. 6. [cit. 2021-1-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>.

a bezpečnostních sborů (zákon konkrétně specifikuje velké množství druhů závislé činnosti). Naopak dobrovolná účast na pojištění je stanovena pro OSVČ a zahraniční zaměstnance.<sup>32</sup> Podrobněji bude tato problematika rozebrána v následující kapitole.

Co se týče principu jednotnosti, ten vyjadřuje sjednocený systém nemocenského pojištění pro všechny skupiny výdělečně činných osob, samozřejmě s některými odchylkami. Výše jsou zmíněny rovněž principy zásluhovosti a dynamičnosti. Princip zásluhovosti souvisí s výpočtem výše dávek nemocenského pojištění. Výše dávek se totiž odvíjí od výše redukovaného příjmu, jak bude u jednotlivých dávek níže vyjádřeno. Princip dynamičnosti vyjadřuje to, že nemocenské pojištění je rychle se vyvíjející oblast práva, reagující na aktuální vývoj ve společnosti, což můžeme aktuálně skvěle pozorovat na mimořádných opatřeních v oblasti nemocenského pojištění z důvodu epidemie související s onemocněním COVID 19, kterým je věnována kapitola č. 4 této práce. S principem dynamičnosti souvisí nepochybně i každoroční aktualizace výše redukčních hranic.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019, s. 6. [cit. 2021-1-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>, srov. § 5 a násl. zákona o nemocenském pojištění

<sup>33</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019, s. 6. [cit. 2021-1-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>.

## 2 Účast na nemocenském pojištění

Zákonnou úpravu účasti na nemocenském pojištění nalezneme v § 5 a následujících ZNP. Můžeme ji rozdělit na účast povinnou a dobrovolnou, přičemž povinně jsou nemocenského pojištění účastni zaměstnanci, s výjimkou tzv. zahraničních zaměstnanců, a dobrovolně pak OSVČ (podrobněji v následujících dvou podkapitolách 2.1 a 2.2).

Posuzování, zda osoba je či není účastna nemocenského pojištění, je základem pro řešení dalších konkrétních otázek. Účast na nemocenském pojištění je jednou ze základních podmínek pro to, aby osobě vznikl nárok na jakoukoliv dávku nemocenského pojištění. Samotnou účastí na nemocenském pojištění vznikají osobě určitá práva (např. právo na dávku), ale i povinnosti (např. platit pojistné na nemocenské pojištění). Oproti úpravě jednotlivých dávek nemocenského pojištění, úpravu pojistného na nemocenské pojištění nenalezneme v ZNP, nýbrž v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.<sup>34</sup>

Okruh osob, které mohou být účastny nemocenského pojištění, stanoví § 5 ZNP. Z jeho znění můžeme dovodit základní rozdělení okruhu pojištěných osob na zaměstnance a OSVČ, přičemž u kategorie zaměstnanců uvádí zákon o nemocenském pojištění velké množství druhů závislé činnosti. Můžeme jmenovat například státní zaměstnance podle zákona o státní službě, zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, soudce, poslance Poslanecké sněmovny a senátory Senátu Parlamentu České republiky a další.<sup>35</sup> U kategorie zaměstnanců je nutné si uvědomit, že všechny osoby uvedené v § 5 písm. a) ZNP pod body 1 – 22 se považují za zaměstnance pouze v případě, pokud splní i podmínky uvedené v dovětku na konci § 5 písm. a) ZNP, tedy pokud jim z jejich činnosti budou plynout příjmy podléhající zdanění podle zákona o daních z příjmů.<sup>36 37</sup>

V souvislosti s výše uvedeným je vhodné konkrétně zmínit i § 5 písm. a) bod 22 ZNP, který podstatně rozšiřuje zbývající body příslušného ustanovení. Na základě bodu 22 jsou totiž za zaměstnance při splnění stanovených podmínek považovány všechny osoby, které vstoupily

---

<sup>34</sup>Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

<sup>35</sup>§ 5 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

<sup>36</sup>Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

<sup>37</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 25-27. ISBN 978-80-7554-249-6, obdobně KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 139. ISBN 978-80-7400-692-0.



do zaměstnání a mají příjem ze závislé činnosti. Tudíž už nemusí být uvedeny v žádném z bodů 1 – 21. Bod 22 ale zároveň stanovuje jedinou výjimku z této zásady, a to pro neuvolněné členy zastupitelstva.<sup>38</sup>

## 2.1 Účast zaměstnanců na nemocenském pojištění

Výše byla rozebrána účast na nemocenském pojištění obecně a byly popsány kategorie osob, které mohou být nemocenského pojištění účastny. V této podkapitole bude detailněji pojednáno o účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Nejprve je nutné vymezit některé pojmy, které jsou pro danou oblast klíčové.

Pojem „zaměstnanec“ je vnímán jako osoba, která vykonává činnost pro zaměstnavatele, a z této činnosti jí plynou, nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by mohly být předmětem daně z příjmu a nejsou od této daně osvobozeny.<sup>39</sup> V této souvislosti si dovoluji uvést jeden příklad, na kterém je dobře patrný smysl ust. § 3 písm. g) ZNP. Učitelkou, pracující na základní škole pro první stupeň, byl se školou uzavřen pracovní poměr a rovněž dohoda o pracovní činnosti. Dohoda o pracovní činnosti byla posléze vyhodnocena jako neplatná, neboť byla sjednána na stejně druhově vymezené zaměstnání jako pracovní poměr.<sup>40</sup> Z pohledu nemocenského pojištění nicméně budou existovat dvě zaměstnání, přičemž neplatnost dohody o pracovní činnosti nemá žádný vliv na pojištění učitelky z této dohody. Ač pracovní vztah vzniklý na základě dohody o pracovní činnosti podle zákoníku práce neexistoval, podle ZNP je učitelka zaměstnancem, protože splňuje všechny podmínky uvedené v ust. § 3 písm. g) ZNP. Na tomto příkladu je patrné, že pro posouzení, zda je či není osoba zaměstnancem, už není důležitý právní vztah, na jehož základě zaměstnanec pracuje (jak tomu bylo v právní úpravě účinné do 31. 12. 2013), ale to, že osoba vykonává pro zaměstnavatele činnost, ze které jí plynou příjmy ze závislé činnosti.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup>ZENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 27, s. 30-32. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>39</sup>Srov. § 3 písm. g) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>40</sup>Dle ust. § 34b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nesmí zaměstnanec u téhož zaměstnavatele vykonávat další zaměstnání, které je stejně druhově vymezeno.

<sup>41</sup>Obdobně ZENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 20. ISBN 978-80-7554-249-6, srov. § 3 písm. g) zákona o nemocenském pojištění.

Účastní nemocenského pojištění jsou povinně též tzv. „smluvní zaměstnanci“. „Smluvním zaměstnancem“ je zaměstnanec, který je činný v České republice, ale jeho zaměstnavatel má sídlo na území státu mimo Evropskou unii a Česká republika s tímto státem nemá ani uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení. Tento zaměstnavatel je zákonem o nemocenském pojištění označován jako tzv. „zahraniční zaměstnavatel“. „Smluvní zaměstnanec“ je tzv. „pronajat“ svým zahraničním zaměstnavatelem zaměstnavateli, který má sídlo v České republice, na základě smlouvy, přičemž takový zaměstnavatel je zákonem o nemocenském pojištění označován jako „smluvní zaměstnavatel“.<sup>42</sup>

Pod pojmem „zahraniční zaměstnanec“ je třeba chápat zaměstnance, který je činný v České republice, ale na rozdíl od smluvního zaměstnance není „pronajat“ zahraničním zaměstnavatelem smluvnímu zaměstnavateli, nýbrž svou činnost odvádí ve prospěch zahraničního zaměstnavatele.<sup>43</sup> Účast na nemocenském pojištění je pro zahraniční zaměstnance dobrovolná a vzniká podáním přihlášky k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění zahraničního zaměstnance, která je dostupná na internetových stránkách České správy sociálního zabezpečení.<sup>44</sup> Dobrovolná účast na nemocenském pojištění zahraničnímu zaměstnanci vznikne jen tehdy, pokud je dobrovolně účasten i důchodového pojištění.<sup>45</sup>

O pojmu „započitatelný příjem“ se zmiňuje ZNP v § 3 písm. e). Nicméně znění tohoto ustanovení odkazuje na jiný zákon, a to zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pod pojmem „započitatelný příjem“ se totiž rozumí příjem, který se podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění.<sup>46</sup> Úpravu této problematiky pak nalezneme v § 5 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento paragraf stanoví, které příjmy zaměstnance se zahrnují do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění, přičemž v odstavci 2 tohoto paragrafu nalezneme příjmy, které se do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové

---

<sup>42</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Účast na pojištění* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/ucast-na-pojisteni>, srov. § 3 písm. o), p) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>43</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 23. ISBN 978-80-7554-249-6, srov. § 3 písm. q) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>44</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění zahraničního zaměstnance* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zazanp>.

<sup>45</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Účast na pojištění* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/ucast-na-pojisteni>, srov. § 10 odst. 8 zákona o nemocenském pojištění, § 6 odst. 1 písm. e) zákona o důchodovém pojištění.

<sup>46</sup>Srov. § 3 písm. e) zákona o nemocenském pojištění.

pojištění nezahrnují, jako například náhrada škody, odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné a jednorázová sociální výpomoc. Pro bližší informace si dovoluji odkázat na výše zmíněné ustanovení.<sup>47</sup>

Důležitým pojmem a zároveň jednou ze základních podmínek pro založení účasti zaměstnance na nemocenském pojištění je „rozhodný příjem“. Jedná se o minimální výši sjednané částky započitatelného příjmu za kalendářní měsíc, které zaměstnanec musí dosahovat, aby byla založena jeho účast na nemocenském pojištění. V současné době se částka rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění od 1. 1. 2021 zvýšila z částky 3 000 Kč na částku 3 500 Kč, a to dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) č. 436/2020 Sb.<sup>48</sup> Úpravu rozhodného příjmu nalezneme v § 6 ZNP, přičemž odstavec 2 tohoto paragrafu počítá se zvyšováním částky rozhodného příjmu. Zvyšování částky rozhodného příjmu probíhá na základě vývoje průměrné mzdy.<sup>49</sup>

Zaměstnanec, který má zájem být účasten nemocenského pojištění, musí kromě rozhodného příjmu splňovat ještě jednu podmínku a tou je výkon zaměstnání na území České republiky, přičemž tato podmínka neplatí doslovně. Za výkon činnosti na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, pokud je místo výkonu práce trvale v České republice.<sup>50</sup> Druhou, řekněme, částí podmínky výkonu zaměstnání je výkon zaměstnání v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky. Z této zásady rovněž plynou některé výjimky, které vyplývají jednak ze samotného znění § 6 odst. 1 písm. a), ale které jsou upraveny i v mezinárodních smlouvách a koordinačních nařízeních EU<sup>51</sup>, kterými je Česká republika vázána. Například zaměstnanec, který pracuje na území České republiky, není nemocenského pojištění účasten, pokud podle koordinačních nařízeních EU je pojištěn v jiném státě EU.<sup>52</sup>

V této části diplomové práce si ještě dovolím krátkou zmínku o souběhu pojištění z více zaměstnání, který upravuje § 8 a též § 14 odst. 2 ZNP. Neznamená totiž, že pokud zaměstnanec

---

<sup>47</sup>Srov. § 5 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

<sup>48</sup>Sdělení č. 436/2020 Sb., sdělení MPSV, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

<sup>49</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Účast na pojištění* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/ucast-na-pojisteni>, srov. § 6 odst. 1 písm. b), odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>50</sup>Srov. § 6 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>51</sup>Evropská unie.

<sup>52</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 32-33. ISBN 978-80-7554-249-6, srov. § 6 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

vykonává více zaměstnání, z nichž každé mu založí účast na nemocenském pojištění, má nárok na výplatu stejné dávky nemocenského pojištění z více zaměstnání (pokud splní podmínky pro vznik nároku na dávku). Tato dávka se zaměstnanci vyplácí pouze jednou, avšak její výše se vypočítá z úhrnu denních vyměřovacích základů ze všech zaměstnání.<sup>53</sup> Tato zákonná úprava má ovšem jednu výjimku, a to u dávky vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, která náleží z každého zaměstnání zvlášť a nemusí být vyplácena jen jednou.<sup>54</sup> Jinak je tomu u pojištění, kdy vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání a každé mu založí účast na nemocenském pojištění, je pojištěn z každého takového zaměstnání (např. zaměstnanec může být nemocensky pojištěn u téhož zaměstnavatele na základě uzavřeného pracovního poměru a současně na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti).<sup>55</sup>

### 2.1.1 Zaměstnání malého rozsahu

V podkapitole, která se věnuje účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění, je dle mého názoru nezbytné se krátce věnovat i zaměstnání malého rozsahu. Jedná se o zaměstnání, v němž není splněna podmínka rozhodného příjmu, o které již bylo pojednáno výše. V praxi to tedy znamená, že zaměstnání, u něhož byl sjednán měsíční příjem menší než 3 500 Kč (což je částka rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění, viz výše) nebo nebyl měsíční příjem sjednán vůbec, nezaloží účast na nemocenském pojištění. Pokud ovšem zaměstnanec vykonával u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci více zaměstnání malého rozsahu, je účasten nemocenského pojištění v případě, že úhrn započitatelných příjmů ze všech takových zaměstnání činí alespoň 3 500 Kč. Úpravu této problematiky nalezneme v § 7 ZNP.<sup>56</sup>

### 2.1.2 Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce

Specifickou právní úpravu mají rovněž zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce. Úpravu pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce nalezneme

---

<sup>53</sup>O denním vyměřovacím základu blíže viz kapitola č. 3 této práce „Nemocenské dávky“.

<sup>54</sup>Srov. § 14 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>55</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 46-47. ISBN 978-80-7554-249-6, obdobně ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 58. ISBN 978-80-7380-700-9.

<sup>56</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 34-35. ISBN 978-80-7554-249-6.

v § 7a ZNP. Podle tohoto ustanovení je zaměstnanec, který je činný na základě dohody provedení práce, účasten nemocenského pojištění v tom kalendářním měsíci, ve kterém jeho započitatelný příjem dosáhne částky vyšší než 10 000 Kč. Obdobně jako u zaměstnání malého rozsahu i zde platí, že pokud zaměstnanec vykonal více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci, je účasten nemocenského pojištění ze všech těchto dohod o provedení práce, pokud je úhrn započitatelných odměn vyšší než 10 000 Kč.<sup>57</sup>

Pro účast na nemocenském pojištění je u dohody o provedení práce důležitý zúčtovaný započitatelný příjem a den nástupu do zaměstnání, jakož i den, do kdy byla dohoda o provedení práce uzavřena. Účast na nemocenském pojištění na základě dohody o provedení práce totiž nemůže trvat v době, kdy samotná dohoda o provedení práce již netrvá. Pokud bude zaměstnanci zúčtována odměna do kalendářního měsíce, ve kterém již dohoda o provedení práce netrvá, pro účely účasti na nemocenském pojištění bude tato odměna brána za odměnu zúčtovanou do posledního kalendářního měsíce, ve kterém dohoda o provedení práce trvala.<sup>58</sup>

K tomuto tématu bych ráda zmínila návrh novely zákona o nemocenském pojištění, který učinila skupina poslanců dne 24. 5. 2018.<sup>59</sup> Tento poslanecký návrh zákona navrhuje zvýšení částky zúčtovaného započitatelného příjmu, od které jsou zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce účastni nemocenského pojištění, z částky 10 000 Kč na částku 11 500 Kč. Ke zvýšení této částky by mělo dojít pro to, aby reflektovala vývoj výše mezd a inflaci, potažmo výkonnost české ekonomiky.<sup>60</sup> Dle mého názoru by tato novela měla být schválena, neboť skutečnost, že částka započitatelného příjmu pevně stanovena v § 7a odst. 1 ZNP je nezměněna již od roku 2011, kdy byla stanovena, zcela určitě nasvědčuje tomu, že tato částka nemůže odpovídat vývoji, kterým si prošla jak výše mezd, tak i výše životních nákladů.

## **2.2 Účast osob samostatně výdělečně činných na nemocenském pojištění**

Účast OSVČ na nemocenském pojištění je dobrovolná. Pro to, aby byla OSVČ účastna nemocenského pojištění, musí splnit zákonné podmínky, které upravuje § 11 a následující ZNP. OSVČ musí podat přihlášku k účasti na nemocenském pojištění na předepsaném tiskopisu, který

---

<sup>57</sup>Tamtéž, s. 42-44.

<sup>58</sup>Tamtéž.

<sup>59</sup>Tisk Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 182/0, VIII. volební období.

<sup>60</sup>Tamtéž.

nalezneme na stránkách České správy sociálního zabezpečení.<sup>61</sup> Rovněž musí OSVČ vykonávat samostatnou výdělečnou činnost na území České republiky nebo mimo ni s tím, že ji vykonává na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů České republiky.<sup>62</sup> Poslední podstatnou podmínkou je, že OSVČ platí pojistné na nemocenské pojištění ve stanovené lhůtě a alespoň v minimální výši. Minimální výše platby pojistného na nemocenské pojištění pro OSVČ je od ledna 2021 stanovena na 147 Kč.<sup>63</sup> Co se týče lhůty pro platbu pojistného na nemocenské pojištění, ta je stanovena od prvního do posledního dne kalendářního měsíce, za který je pojistné placeno.<sup>64</sup>

Účast OSVČ na nemocenském pojištění vzniká dnem, který OSVČ uvedla ve své přihlášce k účasti na nemocenském pojištění. Tento den však nesmí předcházet dni, ve kterém byla samotná přihláška podána a ani dni, kdy OSVČ zahájila svou činnost.<sup>65</sup>

Pojištění OSVČ zaniká několika možnými způsoby, jejichž výčet je uveden v ustanovení § 13 odst. 2 ZNP. Ze své vůle může OSVČ zapříčinit zánik pojištění buď podáním odhlášky, nebo nezaplacením pojistného za příslušný kalendářní měsíc. Ostatní důvody uvedené v § 13 odst. 2 ZNP jsou objektivní, jedná se například o pozastavení výkonu samostatné výdělečné činnosti, či o nástup výkonu trestu odnětí svobody.<sup>66</sup>

Na rozdíl od souběhu pojištění z více zaměstnání (viz výše), pokud OSVČ vykonává souběžně několik samostatně výdělečných činností, je z nich pojištěna jen jednou. V praxi to znamená, že podává jen jednu přihlášku k účasti na nemocenském pojištění za všechny tyto vykonávané samostatně výdělečné činnosti.<sup>67</sup>

Okruh OSVČ i pro účely zákona o nemocenském pojištění stanovuje § 9 zákona o důchodovém pojištění<sup>68</sup>. Za OSVČ je považována osoba, která ukončila povinnou školní

---

<sup>61</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/dnposvc>.

<sup>62</sup> § 11 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>63</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Minimální platba pojistného na nemocenské pojištění bude od ledna činit 147 Kč*. [online]. © 2021. [cit. 2021-2-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/minimalni-platba-pojistneho-na-nemocenske-pojisteni-bude-od-ledna-cinit-147-kc>.

<sup>64</sup>Tamtéž.

<sup>65</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 59-60. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>66</sup>Tamtéž.

<sup>67</sup>§ 12 zákona o nemocenském pojištění, srov. ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 58. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>68</sup>Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

docházku a dosáhla alespoň 15 let věku, vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo při této spolupracuje, pokud podle § 13 zákona o daních z příjmu lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení.<sup>69</sup>

OSVČ po splnění zákonných podmínek není z nemocenského pojištění poskytováno všech šest existujících dávek. OSVČ je poskytováno pouze nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská a dlouhodobé ošetřovné.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> § 9 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění.

<sup>70</sup> Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské pojištění OSVČ* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-osvc>.

### 3 Dávky nemocenského pojištění

Dávky nemocenského pojištění se poskytují ekonomicky činným osobám, které jsou účastny nemocenského pojištění, a u kterých došlo k dočasné ztrátě příjmu v důsledku nemoci, úrazu, těhotenství a mateřství nebo z důvodu ošetřování člena rodiny. Podle těchto sociálních událostí se dají dávky nemocenského pojištění rozdělit do tří skupin, tj. dávky z důvodu nemoci (nemocenské, ošetrovné, dlouhodobé ošetrovné), dávky z důvodu těhotenství a mateřství (vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství) a dávky z důvodu otcovské poporodní péče (otcovská).<sup>71</sup> Všechny dávky nemocenského pojištění upravuje ZNP v části třetí.

Pro účely této práce, a zejména této kapitoly, je třeba definovat pojem „pojištěnec“ tak, jak bude následně vnímán a užíván. Význam pojmu „pojištěnec“ bude pro účely této diplomové práce totožný se zákonnou úpravou.<sup>72</sup> Pod tímto pojmem tedy bude chápán jak zaměstnanec, tak OSVČ, kteří budou účastni nemocenského pojištění, respektive jim bude plynout ochranná lhůta.

Rovněž upozorňuji, že dávky nemocenského pojištění obsažené v této kapitole budou rozebírány podle právní úpravy účinné v době před změnami, které zapříčinila pandemie COVID-19. Těmto změnám bude věnována pozornost v následující kapitole č. 4 této práce, a to především pro větší přehlednost a orientaci v textu.

#### 3.1 Obecné podmínky nároku na dávky

Podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění můžeme dělit na obecné a zvláštní, přičemž obecné podmínky, které platí pro všech šest dávek nemocenského pojištění, jsou konkrétně označeny v § 14 a následujících ZNP a jedná se o existenci nemocenského pojištění, nebo ochrannou lhůtu.<sup>73</sup> V této části diplomové práce bude pojednáno o obecných podmínkách nároku na dávky, přičemž ty zvláštní budou rozebrány níže u každé konkrétní dávky zvlášť.

---

<sup>71</sup>Obdobně KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 141. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>72</sup>§ 3 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>73</sup>CHVÁTALOVÁ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s. 98-99. ISBN 978-80-7380-732-0.



Co se týče podmínky existence nemocenského pojištění, tak tato je upravena v § 14 ZNP, který stanoví, že nárok na dávku vznikne, pokud v den, kdy vznikla sociální událost<sup>74</sup>, je osoba účastna nemocenského pojištění. Tato podmínka je ovšem zmírněna existencí ochranné lhůty (viz níže).<sup>75</sup> K této problematice si dovoluji citovat z rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 11. 2017, č. j. 78 Ad 26/2017-23, na jehož rozhodnutí lze spolu s existencí § 15a ZNP demonstrovat jistý vývoj co se týče podmínky existence nemocenského pojištění zejména v oblasti zaměstnání malého rozsahu, jakož i zaměstnání na základě dohody o provedení práce. Výše zmíněný rozsudek ze dne 30. 11. 2017 uvádí: „*Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn pouze v těch měsících, ve kterých dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání minimálně ve výši rozhodného příjmu [.....] v případě vzniku sociální události při výkonu zaměstnání malého rozsahu musí pojištěnec i v měsíci jejího vzniku dosáhnout částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání minimálně ve výši rozhodného příjmu (alespoň 2 500 Kč), tak aby došlo k naplnění podmínek pro vznik nároku na dávku nemocenského pojištění.*“<sup>76</sup> V současné době by nicméně rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem zněl jinak. Zavedením § 15a ZNP<sup>77</sup> byla zmírněna podmínka existence nemocenského pojištění u zaměstnanců činných na základě zaměstnání malého rozsahu, jakož i na základě dohody o provedení práce, i v měsíci, ve kterém došlo k sociální události. Podmínka existence nemocenského pojištění i v těchto případech se totiž jevila jako příliš tvrdá, neboť zaměstnanec, který několik měsíců splňoval podmínky účasti na nemocenském pojištění, ale v měsíci, ve kterém vznikla sociální událost, podmínky účasti nesplnil, neboť vlivem sociální události se stal práce neschopným třeba hned v počátku tohoto měsíce, nebyl účasten nemocenského pojištění a nevznikl mu tak nárok na dávky nemocenského pojištění. Se zavedením § 15a ZNP budou tomuto zaměstnanci náležet dávky nemocenského pojištění, i když v měsíci, ve kterém došlo k sociální události, není účasten nemocenského pojištění, za předpokladu, že v předchozích alespoň třech kalendářních měsících byl účasten nemocenského pojištění. Je ovšem třeba zdůraznit, že z § 15a ZNP nenáleží zaměstnanci všechny dávky, ale

---

<sup>74</sup> § 3 písm. l) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>75</sup> ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 61. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>76</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 11. 2017, č. j. 78 Ad 26/2017-23.

<sup>77</sup> § 15a zákona o nemocenském pojištění byl zaveden zákonem č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. 2. 2018.

pouze nemocenské a peněžité pomoci v mateřství.<sup>78</sup> S ohledem na výše uvedené je tedy zřejmé, že podmínka existence nemocenského pojištění uvedená v § 14 odst. 1 ZNP rozhodně neplatí neomezeně.

Důležitou problematikou, kterou je třeba rozebrat detailněji, je problematika ochranné lhůty. Ochranná lhůta má zejména za úkol nahradit podmínku existence nemocenského pojištění v situacích, kdy nemocenské pojištění pojištěnci zaniklo. Jedná se o určitý časový úsek, který vznikne právě po zániku nemocenského pojištění a trvá zákonem stanovenou dobu.<sup>79</sup> Ochranná lhůta má velmi důležitý význam, neboť svým použitím napomáhá zmírnit podmínku existence nemocenského pojištění a zajišťuje nárok na dávku i v případech sociálních událostí vzniklých po skončení nemocenského pojištění. Ochranná lhůta se ovšem týká pouze dvou dávek nemocenského pojištění, a to nemocenského a peněžité pomoci v mateřství, tedy dávek, které náleží osobě přímo stížené sociální událostí (dočasná pracovní neschopnost, nástup na peněžitou pomoc v mateřství).<sup>80</sup> Zjednodušeně lze uvést, že ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů pro nemocenské a 180 kalendářních dnů pro peněžitou pomoc v mateřství, ale rozhodně tomu tak není ve všech případech. Například zaměstnání zaměstnanci skončilo dne 31. března. Zaměstnanec hned od 1. dubna nastoupil do jiného zaměstnání k jinému zaměstnavateli, se kterým uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou se zkušební dobou 2 měsíce. Zaměstnanci byl ode dne 4. dubna tento pracovní poměr zrušen. Ochranná lhůta v tomto případě z předchozího zaměstnání zanikla (resp. nezačala vůbec běžet), protože zaměstnanec vstoupil od 1. dubna do nového zaměstnání, tedy mu vzniklo nové pojištění.<sup>81</sup> Z tohoto nového zaměstnání byl ovšem zaměstnanec účasten nemocenského pojištění pouze tři dny, tedy ochranná lhůta z tohoto zaměstnání nečiní sedm dnů, ale pouze tři dny a trvá od 4. do 6. dubna. Pokud by tedy zaměstnanec byl uznán práce neschopným od 7. dubna, nemocenské by mu nenáleželo.<sup>82</sup> Ochranná lhůta rovněž neplyne z každého zaměstnání. Důvody, kvůli kterým ochranná lhůta

---

<sup>78</sup>Důvodová zpráva k zákonu č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, srov. § 15a zákona o nemocenském pojištění.

<sup>79</sup>CHVÁTALOVÁ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s. 98-99. ISBN 978-80-7380-732-0.

<sup>80</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 139-140. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>81</sup>§ 15 odst. 5 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>82</sup>ZENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 63-65. ISBN 978-80-7554-249-6, srov. § 15 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

neplyne, jsou taxativně uvedeny v § 15 odst. 4 ZNP. Ochranná lhůta tak neplyne například ze zaměstnání malého rozsahu nebo ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce. Dovolím si zde k této problematice uvést ještě jeden praktický příklad. Zaměstnanec uzavřel pracovní poměr, který trval od 1. 5. do 31. 8. Tento zaměstnanec byl následně uznán práce neschopným s datem vzniku ode dne 6. 9. Nemocenské by zaměstnanci náleželo, neboť sociální událost (pracovní neschopnost) vznikla v ochranné lhůtě sedmi dnů, tj. do 7. 9. Nicméně bylo zjištěno, že tento zaměstnanec uzavřel s tímž zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti na dobu ode dne 2. 9. do 30. 11. Kdyby z této dohody o pracovní činnosti vznikla zaměstnanci účast na nemocenském pojištění, ochranná lhůta z původního zaměstnání by v souladu s ustanovením § 15 odst. 5 písm. a) ZNP zanikla a zaměstnanec by měl na nemocenské nárok z nového pojistného vztahu z dohody o pracovní činnosti. Bylo ovšem zjištěno, že zaměstnanec z dohody o pracovní činnosti dosáhl částky započitatelného příjmu pouze ve výši 2 350 Kč a tato dohoda mu tak nezaložila účast na nemocenském pojištění, neboť nebylo dosaženo částky rozhodného příjmu ve výši 3 500 Kč (viz výše v podkapitole 2.1). Nárok na dávku nemocenského pojištění tak zaměstnanci vznikl z původního zaměstnání v sedmidenní ochranné lhůtě.<sup>83</sup>

### 3.2 Denní vyměřovací základ

Správné stanovení denního vyměřovacího základu je základem pro správný výpočet výše jednotlivých dávek nemocenského pojištění. Právní úprava denního vyměřovacího základu je uvedena v § 18 a následujících ZNP. Pro značnou rozsáhlost a komplikovanost problematiky denního vyměřovacího základu bude v této podkapitole pojednáno o denním vyměřovacím základu, jakož i o informacích s tím souvisejících, pouze v pro účely této práce postačujícím základu.

Denní vyměřovací základ, jakož i přesný výpočet výše dávek nemocenského pojištění provádí příslušné okresní správy sociálního zabezpečení na základě doručených údajů od zaměstnavatelů na předepsaném tiskopise.<sup>84</sup> Zaměstnavatel nejprve stanoví tzv. rozhodné období, což je období, ze kterého se zjišťují relevantní údaje pro výpočet dávky, tedy konkrétně

---

<sup>83</sup>Srov. § 7 odst. 2, § 15 odst. 1, odst. 5 písm. a) zákona o nemocenském pojištění; sdělení č. 436/2020 Sb., sdělení MPSV, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

<sup>84</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 75. ISBN 978-80-7554-249-6.

započitatelný příjem, přičemž definice započitatelného příjmu je obsažena již v podkapitole 2.1 této diplomové práce, a vyloučené dny.<sup>85</sup>

Rozhodným obdobím je zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (např. uznání pracovní neschopnosti), nicméně zákon stanoví výjimky z tohoto pravidla.<sup>86</sup>

Rozhodným obdobím u zaměstnání, které netrvalo 12 kalendářních měsíců, je období od vstupu do zaměstnání do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, ve kterém vznikla sociální událost.<sup>87</sup>

Rozhodným obdobím je dále první předcházející kalendářní rok s alespoň 30 započitatelnými dny, pokud zaměstnanec nemá v rozhodném období 12 kalendářních měsíců (§ 18 odst. 3 ZNP) alespoň 30 započitatelných dnů, nebo nemá žádný započitatelný příjem.<sup>88</sup> Například pokud byl zaměstnanec uznán práce neschopným od 17. 2. 2019 do 31. 1. 2020 a v únoru 2020 pobíral ošetrovné, nebude rozhodným obdobím období od 1. 2. 2019 do 1. 1. 2020, neboť zde existuje pouze 16 započitatelných dní (ostatní jsou vyloučeny z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, viz níže). Rozhodným obdobím v tomto případě bude předcházející kalendářní rok, tedy období od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019, neboť v tomto období existuje alespoň 30 započitatelných dnů (od 1. 1. 2019 do 16. 2. 2019).<sup>89</sup>

Poslední situací, která může ohledně rozhodného období nastat, je situace uvedená v § 18 odst. 5 ZNP. Jedná se o případ, kdy sociální událost nastala v tom samém měsíci, ve kterém zaměstnanec vstoupil do zaměstnání. V tomto případě se bude za denní vyměřovací základ považovat jedna třetina pravděpodobného započitatelného příjmu.<sup>90</sup>

Rozhodné období u OSVČ činí vždy 12 kalendářních měsíců před vznikem nároku na příslušné dávky nemocenského pojištění, přičemž z tohoto období se odečítají všechny dny, za

---

<sup>85</sup>Tamtéž.

<sup>86</sup>Srov. § 18 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>87</sup>Srov. § 18 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>88</sup>Srov. § 18 odst. 6 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>89</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 76. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>90</sup>Tamtéž, srov. § 18 odst. 5 zákona o nemocenském pojištění.

kteře OSVČ neplatí pojistné na nemocenské pojištění, a ve kterých nebyla OSVČ účastna nemocenského pojištění.<sup>91</sup>

Rozhodné období se vždy zkracuje o tzv. vyloučené dny, pokud takové dny v příslušném rozhodném období existují. Vyloučené dny jsou taxativně stanoveny v ustanovení § 18 odst. 7 ZNP. U zaměstnanců se jedná například o kalendářní dny, kdy zaměstnanci byly vypláceny dávky nemocenského pojištění (s výjimkou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství), kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, v nichž zaměstnanci náleží náhrada mzdy, platu nebo odměny za dobu prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, nebo dny neplaceného volna poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci dobrovolně nebo povinně.<sup>92</sup> Například zaměstnankyně byla od 1. 9. 2019 do 10. 10. 2019 uznána práce neschopnou a bylo jí vypláceno nemocenské, od 1. 12. 2019 do 10. 12. 2019 bylo zaměstnankyni zaměstnavatelem poskytnuto neplacené volno. V březnu 2020 byla tato zaměstnankyně uznána práce neschopnou na dobu 45 dnů. Pro výpočet nemocenského, na které vznikl nárok v roce 2020, je nutné určit vyloučené dny z rozhodného období. V tomto případě musí zaměstnavatel na předepsaném tiskopise uvést 30 vyloučených dnů za měsíc září 2019, 10 vyloučených dnů za měsíc říjen 2019 a 10 vyloučených dnů za měsíc prosinec 2019.<sup>93</sup>

Denní vyměřovací základ se vypočítá tak, že započitatelný příjem zjištěný z rozhodného období se vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období a snížených o vyloučené dny. Vyjde tak v podstatě průměrný denní příjem za rozhodné období. Denní vyměřovací základ se zaokrouhluje s přesností na dvě desetinná místa. Takto vypočítaný denní vyměřovací základ se ale dále redukuje prostřednictvím tzv. redukčních hranic.<sup>94</sup> Úpravu způsobu stanovení redukčních hranic nalezneme v § 22 ZNP. Aktuální výše redukčních hranic platná od 1. 1. 2021 je stanovena ve sdělení MPSV č. 435/2020 Sb.<sup>95</sup> Pro lepší orientaci v této

---

<sup>91</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 78. ISBN 978-80-7554-249-6, srov. § 18 odst. 7 písm. d), e) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>92</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 76-77. ISBN 978-80-7554-249-6, srov. § 18 odst. 7 písm. a), b), c) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>93</sup>Obdobně ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 78. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>94</sup>ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 62. ISBN 978-80-7380-700-9.

<sup>95</sup>Sdělení č. 435/2020 Sb., sdělení MPSV, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2021.

problematice odkazují na „Přílohu č. 1 – Redukce denního vyměřovacího základu“, kde je pro účely této diplomové práce k nalezení tabulka, ve které jsou přehledně uvedeny jak konkrétní částky redukčních hranic platných pro rok 2021, tak i procentuální započítávání pro jednotlivé dávky nemocenského pojištění. Vzhledem ke značné složitosti právní úpravy redukce denního vyměřovacího základu uvádím k této problematice praktický příklad. Denní vyměřovací základ před redukcí činí 3 600 Kč. Denní vyměřovací základ po redukcí a zaokrouhlení činí pro dávky nemocenské, ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné celkem 1 950 Kč, tj. 90 % z částky 1 182 Kč (1.063,80) + 60 % z rozdílu mezi 1 773 Kč a 1 182 Kč (354,60) + 30 % z rozdílu mezi 3 545 Kč a 1 773 Kč (531,60). Tedy úhrn jednotlivých částek 1 063,80 + 354,60 + 531,60 zaokrouhlených s přesností na dvě desetinná místa činí celkem 1 950 Kč (v případě potřeby zaokrouhleno na celé koruny nahoru, ale v tomto výpočtu vyšlo přesně). V tom samém případě bude denní vyměřovací základ po redukcí a zaokrouhlení činit pro dávky peněžité pomoci v mateřství, otcovská a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství celkem 2 069 Kč (zaokrouhleno na celé koruny nahoru), tj. 100 % z částky do první redukční hranice (1 182 Kč) + 60 % z rozdílu mezi 1 773 Kč a 1 182 Kč (354,60) + 30 % z rozdílu mezi 3 545 Kč a 1 773 Kč (531,60). Tedy pro dávky peněžité pomoci v mateřství, otcovská a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je výpočet totožný s tím rozdílem, že do částky první redukční hranice se počítá 100 %, nikoliv 90 %. Co se týče příjmů nad třetí redukční hranicí, tak k těmto se nepřihlíží.<sup>96</sup>

### 3.3 Nemocenské

Nemocenské slouží k tomu, aby vyrovnalo zpravidla krátkodobou ztrátu na výdělku způsobenou nemocí či úrazem. Zákonná úprava této dávky je obsažena v § 23 a následujících ZNP. Nemocenské je jednou z nejvíce využívaných dávek nemocenského pojištění a též jednou z nejstarších.<sup>97</sup> To, že je nemocenské jednou z nejvíce využívaných dávek nemocenského pojištění, lze dovést i ze skutečnosti, že výdaje na tuto dávku představují zhruba dvě třetiny výdajů na dávky nemocenského pojištění. Vývoj výdajů na nemocenské je poměrně dynamický, ovlivněný legislativními změnami, ale i vývojem mezd a změnami v oblasti dočasné pracovní

---

<sup>96</sup>Obdobně ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 95. ISBN 978-80-7554-249-6. Zde uveden příklad vycházející z redukčních hranic platných v roce 2020. Srov. § 21 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>97</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 141. ISBN 978-80-7400-692-0.

neschopnosti. Například v období let 2011 až 2013 lze pozorovat pokles výdajů na nemocenské a to zejména proto, že nemocenské bylo vypláceno až od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (od roku 2014 je nemocenské opět vypláceno od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti, viz níže v podkapitole 3.4.1 této práce).<sup>98</sup>

### 3.3.1 Podmínky nároku na nemocenské

Kromě obecných podmínek nároku na dávky nemocenského pojištění, které byly popsány výše v podkapitole 3.1 této práce, musí být pro vznik nároku na nemocenské splněny další podmínky upravené v § 23 a následujících ZNP. Na nemocenské vznikne pojištěnci nárok, pokud byl uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa dle zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>99</sup>. Dočasná pracovní neschopnost či nařízená karanténa však musí trvat déle než 14 kalendářních dní, neboť nemocenské se vyplácí až od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Za prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (nebo karantény) poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel tzv. náhradu mzdy<sup>100</sup>, pokud se jejich pracovní vztah řídí zákoníkem práce. U dalších skupin zaměstnanců, jako jsou například vojáci z povolání, je náhrada mzdy, respektive platu, upravena ve zvláštních právních předpisech (například zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání).<sup>101</sup>

Pro OSVČ, kromě podmínek uvedených výše, kdy je třeba zdůraznit, že i OSVČ náleží nemocenské až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény, stanovuje zákon v § 24 ZNP ještě jednu podmínku, a to účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu alespoň 3 měsíců bezprostředně předcházejících dní, kdy vznikla dočasná pracovní neschopnost (nebo karanténa).<sup>102</sup>

Důvody, za kterých pojištěnec nemá nárok na nemocenské, jsou uvedeny v § 25 ZNP. Jedná se například o situaci, kdy si pojištěnec dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně, nebo mu byl přiznán starobní důchod a nemocenské pojištění zaniklo z důvodu skončení zaměstnání

---

<sup>98</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019, s. 19-20. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>.

<sup>99</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

<sup>100</sup> § 192 až 194 zákoníku práce.

<sup>101</sup> KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 141. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>102</sup> ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 97. ISBN 978-80-7554-249-6.

nebo samostatné výdělečné činnosti. Například v témže kalendářním roce zaměstnanec skončil pracovní poměr ke dni 30. 4. Od 15. 5. je mu přiznán starobní důchod. Od 10. 4. byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, přičemž pracovní neschopnost by trvala do 30. 5. Nemocenské v tomto případě zaměstnanci náleží naposledy za 14. 5., neboť od 15. 5. je mu přiznán starobní důchod a nárok na nemocenské zaniká.<sup>103</sup>

### 3.3.2 Výše nemocenského

Výše nemocenského se stanoví z redukovaného denního vyměřovacího základu (viz výše v podkapitole 3.2 této diplomové práce). Právní úprava výše nemocenského je obsažena v § 29 a následujících ZNP. Výše nemocenského za kalendářní den činí do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (nebo karantény) činí výše nemocenského 66 % redukovaného denního vyměřovacího základu a od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény činí výše nemocenského 72 % redukovaného denního vyměřovacího základu.<sup>104</sup> Takto určená výše nemocenského se ovšem za určitých okolností může snížit až o 50 %, a to například z toho důvodu, že si pojištěnec přivodil dočasnou pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce, nebo jako bezprostřední následek své opilosti, či při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku. V těchto případech na nemocenské vznikne nárok, ovšem náleží pojištěnci pouze v poloviční výši.<sup>105</sup> Existují i případy, kdy nemocenské naopak náleží ve výši 100 % redukovaného denního vyměřovacího základu, a to například v situacích, kdy byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa v důsledku toho, že se prokazatelně podílel na hašení požáru, nebo na plnění úkolů ochrany obyvatelstva jako člen dobrovolných hasičů.<sup>106</sup>

Pro snazší orientaci v právní úpravě výše nemocenského uvádím praktický příklad výpočtu této dávky. Zaměstnanec v pracovním poměru je ošetřujícím lékařem uznán dočasně práce neschopným od 14. 1. 2021 do 29. 1. 2021 včetně (tedy celkem 16 kalendářních dnů). Za prvních

<sup>103</sup>Tamtéž, s. 98-99, srov. § 25 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>104</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>, srov. § 29 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>105</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 112-113. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>106</sup>Srov. § 29 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.



14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele. Od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci výplata nemocenského, tj. v daném případě od 28. 1. 2021 (15. kalendářní den trvání dočasné pracovní neschopnosti). Rozhodným obdobím v daném případě je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (§ 18 odst. 3 ZNP), tj. období od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020. Vyměřovací základ zaměstnance za rozhodné období je 387 153 Kč. Dle ustanovení § 18 odst. 7 ZNP bylo určeno 10 kalendářních dnů jako dnů vyloučených. Denní vyměřovací základ před redukcí činí 1 087,51 Kč [387 153 : (366-10)]. Do výše první redukční hranice (1 182 Kč) se započítává 90 % (tj. 90 % z 1 087,51). Redukovaný denní vyměřovací základ tak činí 979 Kč (zaokrouhлено na celé koruny nahoru). Denní výše nemocenského bude v daném případě 60% redukovaného denního vyměřovacího základu (60% z 979 Kč), tedy 588 Kč (zaokrouhлено na celé koruny nahoru). Nemocenské, které zaměstnanec v tomto případě za 2 kalendářní dny (28. 1. 2021 až 29. 1. 2021 včetně) obdrží, činí 1 176 Kč (588 x 2).<sup>107</sup>

### 3.3.3 Podpůrčí doba

Podpůrčí doba je časový úsek, po který lze poskytovat dávky nemocenského pojištění podle ZNP.<sup>108</sup> Je proto dobré podpůrčí dobu znát, aby pojištěnec věděl, od kdy případně mu vznikl nárok na dávku nemocenského pojištění a do kdy tento nárok trvá. U každé z dávek nemocenského pojištění jsou, co se týče podpůrčí doby, zákonem stanovena určitá specifika a rozdíly, proto bude o podpůrčí době pojednáno u každé dávky zvlášť.

Zákonnou úpravu podpůrčí doby u nemocenského obsahuje § 26 a následující ZNP. Podpůrčí doba u nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti (nebo nařízené karantény) a končí dnem, kterým končí dočasná pracovní neschopnost (nebo karanténa). Avšak je třeba zdůraznit, že podpůrčí doba u nemocenského trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti (nebo nařízené karantény). Maximální doba trvání podpůrčí doby u nemocenského je stanovena z logických důvodů. Pokud by totiž pracovní neschopnost měla trvat déle než stanovených 380 kalendářních dnů, ztrácí již přívlastek dočasné pracovní neschopnosti a může se stát trvalou, či dlouhodobou pracovní

---

<sup>107</sup>Obdobně ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 66. ISBN 978-80-7380-700-9.

<sup>108</sup>§ 3 písm. k) zákona o nemocenském pojištění.

neschopností a v takovém případě se může přejít z pobírání dávek nemocenského pojištění na pobírání dávek důchodového pojištění (invalidní důchod).<sup>109</sup>

V souvislosti s podpůrčí dobou u nemocenského je třeba též zmínit tzv. zápočet předchozích období pracovní neschopnosti upravený v § 26 odst. 2 ZNP. Do podpůrčí doby u nemocenského z důvodu dočasné pracovní neschopnosti se totiž započítávají doby přechodných dočasných pracovních neschopností (i když při nich nemocenské nenáleželo) spadajících do období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti. Tento zápočet se však nepoužije, pokud bude pojištěnec účasten nemocenského pojištění alespoň po dobu 190 kalendářních dnů od ukončení poslední dočasné pracovní neschopnosti. Například zaměstnanec, který má uzavřen pracovní poměr od 1. 2. 2001, je uznán dočasně práce neschopným od 1. 6. 2020. V období 380 kalendářních dnů před vznikem pracovní neschopnosti byl dočasně práce neschopným též od 1. 9. 2019 do 31. 10. 2019. Podpůrčí doba v tomto případě činí celých 380 kalendářních dnů od 1. 6. 2020, neboť se do ní nebude započítávat předchozí pracovní neschopnost v roce 2019 (tedy 61 kalendářních dnů). Od skončení předchozí pracovní neschopnosti (od 31. 10. 2019) do vzniku poslední pracovní neschopnosti (do 1. 6. 2020) byl totiž zaměstnanec účasten nemocenského pojištění po dobu alespoň 190 kalendářních dnů (přesně 213 kalendářních dnů). Pokud by zaměstnanec nebyl účasten nemocenského pojištění po dobu alespoň 190 kalendářních dnů, započítala by se předchozí pracovní neschopnost do podpůrčí doby (tedy 380 kalendářních dnů by se zkrátilo o 61 kalendářních dnů, ve kterých trvala předchozí pracovní neschopnost).<sup>110</sup>

Ač bylo výše uvedeno, že podpůrčí doba trvá nejdéle 380 kalendářních dnů, v § 27 ZNP je upravena možnost vyplácení nemocenského po po uplynutí podpůrčí doby na základě žádosti pojištěnce. Avšak takto vyplácené nemocenské lze vyplácet nejdéle po dobu 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrčí doby. Poskytování nemocenského tedy nemůže být delší než 2 roky, tj. 380 kalendářních dnů podpůrčí doby + 350 kalendářních dnů prodlouženého poskytování nemocenského.<sup>111</sup> O tom, zda bude vypláceno nemocenské po uplynutí podpůrčí doby, rozhoduje příslušný správní orgán na základě vyjádření lékaře tohoto orgánu. Před vydáním

---

<sup>109</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 142. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>110</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 99-101. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>111</sup>Tamtéž, s. 102, srov. § 27 zákona o nemocenském pojištění.

nálezu Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014, bylo v § 158 písm. a) ZNP stanoveno, že rozhodnutí o výplatě nemocenského po uplynutí podpůrní doby je vyloučeno ze soudního přezkumu.<sup>112</sup> Nicméně Ústavní soud ve svém nálezu, sp. zn. Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014, toto ustanovení § 158 písm. a) ZNP s účinností od 16. 12. 2014 zrušil a uvedl následující: „Rozhodnutí o výplatě nemocenského po uplynutí podpůrní doby podle § 27 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, je rozhodnutím, které se týká základního práva zakotveného v čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, popř. v čl. 26 odst. 1 a 3 Listiny základních práv a svobod. Výluka soudního přezkumu takového rozhodnutí je proto v rozporu s ustanovením čl. 36 odst. 2 věty druhé Listiny základních práv a svobod ve spojení s čl. 4 Ústavy České republiky.“<sup>113</sup>

Podpůrní doba u nemocenského má v určitých případech specifická omezení, jejichž úprava je obsažena v § 28 ZNP. Tato specifická omezení se týkají například uživatelů starobního a invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, kdy podpůrní doba u takovýchto osob činí pouze 70 kalendářních dnů.<sup>114</sup>

### 3.3.4 eNeschopenka

Nemocenské prošlo relativně novým a dlouho očekávaným vývojem v oblasti elektronického předávání údajů potřebných v řízení ohledně této dávky. Samotné počátky zavedení elektronické neschopenky sahají zhruba do jara roku 2010, kdy skupina expertů vypracovala návrh na implementaci tzv. „nulté etapy elektronické neschopenky“. Jednalo se o zavedení elektronického předávání údajů od lékařů (Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, Ukončení dočasné pracovní neschopnosti a Hlášení ošetřujícího lékaře), přičemž elektronická forma komunikace byla pro lékaře dobrovolná. Tato etapa eNeschopenky byla zahájena v lednu roku 2011, nicméně významný nárůst elektronicky komunikujících lékařů nebyl zaznamenán. Vývoj a postupné zdokonalování eNeschopenky bylo náročné a vyžadovalo zapojení mnoha expertů

---

<sup>112</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 142. ISBN 978-80-7400-692-0.

<sup>113</sup>Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014.

<sup>114</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 142-143. ISBN 978-80-7400-692-0, srov. § 28 zákona o nemocenském pojištění.

z nejrůznějších oblastí (např. odborníci na integrované systémy, analytici, programátoři, datoví specialisté a další).<sup>115</sup>

Kompletní, plně funkční a povinný systém eNeschopenky byl zaveden od 1. 1. 2020 přijatými zákony č. 259/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb.<sup>116</sup> Tím nejpodstatnějším, co přineslo zavedení eNeschopenky, bylo zjednodušení a tím i urychlení předávání informací mezi pojištěnci, zaměstnavateli, lékaři a Českou správou sociálního zabezpečení.<sup>117</sup>

Původní postup spojený s rozhodováním o dočasné pracovní neschopnosti byl poměrně komplikovaný. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti sestávalo z 5 dílů, přičemž lékař při vzniku dočasné pracovní neschopnosti předal pojištěnci 3 díly, a to sice II. díl – Průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, III. díl - Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a IV. díl – Žádost o nemocenskou. Zbýlými dvěma díly pojištěnec prokazoval trvání pracovní neschopnosti k určitému dni, jednalo se o díly V. díl – Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti – hlášení zaměstnavateli a Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (tzv. lístek na peníze). Všech 5 dílů existovalo v tištěné podobě a v průběhu řízení o dávku nemocenského pojištění kolovaly určené díly mezi pojištěncem, ošetřujícím lékařem, zaměstnavatelem a příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení.<sup>118</sup>

Zavedení elektronické neschopenky přineslo významné změny v procesu rozhodování o dočasné pracovní neschopnosti. Z původních 5 dílů rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti existují již pouze 3 díly, a to I. díl – Hlášení ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, II. díl – Průkaz dočasné práce neschopného pojištěnce a III. díl - Hlášení ošetřujícího lékaře o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.<sup>119</sup> V papírové podobě pojištěnci

---

<sup>115</sup>LANGOVÁ, P. *Jak se implementovala eNeschopenka*. Národní pojištění, 2020, č. 10, s. VII – X. ISSN 0323-2395.

<sup>116</sup>Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon č. 164/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>117</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *eNeschopenka*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/uvod>.

<sup>118</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>.

<sup>119</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *eNeschopenka: Základní informace pro lékaře a zdravotnická zařízení*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-lekare-a-zdravotnicka-zarizeni>.

zůstává pouze Průkaz dočasně práce neschopného pojištěnce. Pojištěnec již nemusí zaměstnavateli doručovat tzv. „papírovou neschopenku“, ani nemusí sám žádat o náhradu mzdy ani o nemocenské. Mezi těmito třemi subjekty, tj. ošetřujícím lékařem, zaměstnavatelem a Českou správou sociálního zabezpečení, resp. okresní správou sociálního zabezpečení, funguje již veškerý proces předávání informací elektronicky.<sup>120</sup>

Dle mého názoru z výše uvedeného vyplývá, že zavedení eNeschopenky přispělo ke značnému usnadnění a urychlení procesu předávání informací v souvislosti s rozhodováním o dočasné pracovní neschopnosti. Díky takovému urychlení mohou pojištěnci výplatu nemocenského obdržet rychleji a mohou tak být lépe a efektivněji zabezpečeni v případě krátkodobé ztráty příjmů.

### **3.4 Peněžítá pomoc v mateřství**

Peněžítá pomoc v mateřství je jednou z dávek nemocenského pojištění, kterou můžeme dle sociálních událostí řadit mezi dávky z důvodu těhotenství a mateřství, resp. rodičovství (ve smyslu péče o dítě). Tato dávka nahrazuje příjem pojištěnce ušlý v důsledku závěrečné fáze těhotenství a raného mateřství, kdy pojištěnec pečuje o narozené dítě. Je chybné domnívat se, že peněžítá pomoc v mateřství náleží pouze pojištěnkám<sup>121</sup> (tedy ženám účastným nemocenského pojištění). Tato dávka za splnění určitých zákonných podmínek náleží jak ženám, tak i mužům.<sup>122</sup>

#### **3.4.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství**

Zvláštní podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství jsou upraveny v § 32 a následujících ZNP. Kromě trvání účasti na nemocenském pojištění nebo existence ochranné lhůty, je podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství to, že pojištěnec musí získat alespoň 270 kalendářních dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. V této souvislosti je dobré vědět, že potřebnou dobu pojištění

---

<sup>120</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *eNeschopenka: Základní informace pro zaměstnance a OSVČ*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnance-a-osvc>.

<sup>121</sup>Pojem „pojištěnka“ bude v této podkapitole 3.4 použit pro rozlišení výhradně ženského pohlaví, přičemž pojem „pojištěnec“ zahrnuje nadále obě pohlaví, tj. mužské i ženské.

<sup>122</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 143-144. ISBN 978-80-7400-692-0.

není třeba získat u jednoho zaměstnavatele. Do doby 270 kalendářních dnů se započítává i doba pojištění z předchozích zaměstnání, ale i doba úspěšně ukončeného studia, nebo doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento odňat a zároveň vznikla, či dále trvala pojištěná činnost.<sup>123</sup> U OSVČ a též zahraničních zaměstnanců k této podmínce § 32 odst. 3 ZNP stanoví ještě další podmínku, kterou musí OSVČ a zahraniční zaměstnanci pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství splnit, a to je účast na pojištění jako OSVČ nebo jako zahraniční zaměstnanec po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce před počátkem podpůrní doby.<sup>124</sup>

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má zejména pojištěnka, která porodila dítě, tedy její těhotenství skončilo porodem. Pro účely ZNP se porodem rozumí takové ukončení těhotenství, při kterém je do matriky narození zapsáno narození dítěte.<sup>125</sup> Tento nárok jí vzniká nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu.<sup>126</sup> Dále jsou v § 32 odst. 1 písm. b) až e) ZNP stanoveny další situace, za kterých pojištěnci vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jedná se například o situaci, kdy pojištěnec pečuje o dítě, jehož matka zemřela, nebo situaci, kdy pojištěnec (ať je to otec dítěte, nebo manžel ženy, která dítě porodila) pečuje o dítě na základě písemné dohody uzavřené s matkou. Dohodu s matkou lze uzavřít nejdříve s účinkem po skončení šesti týdnů ode dne porodu a na dobu nejméně sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. Muž se může na základě této dohody střídat v péči o dítě s matkou a pobírat peněžitou pomoc v mateřství, i když matka nepobírala peněžitou pomoc v mateřství po dobu 14 týdnů (viz níže), nebo nepobírala tuto dávku vůbec, protože ji na ni nevznikl nárok.<sup>127</sup> K samotné písemné dohodě s matkou, jejíž patřičné náležitosti určuje § 32 odst. 8 ZNP musí být připojena i „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče“ na předepsaném tiskopise, který je k nalezení na internetových stránkách České správy sociálního zabezpečení.<sup>128</sup>

---

<sup>123</sup>Srov. § 32 odst. 4, 5 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>124</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-8]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>, srov. § 32 odst. 2, 3 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>125</sup>Srov. § 3 písm. m) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>126</sup>Srov. § 32 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>127</sup>ZENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 116-117. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>128</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-8]. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zppmpd>.

### 3.4.2 Výše peněžité pomoci v mateřství

Pro určení výše u peněžité pomoci v mateřství je podstatný § 37 ZNP, který stanoví, že výše peněžité pomoci v mateřství činí za kalendářní den 70 % denního vyměřovacího základu. V souvislosti s výpočtem výše peněžité pomoci v mateřství je nutné připomenout, že na rozdíl od výpočtu výše nemocenského, se u peněžité pomoci v mateřství částka do první redukční hranice započítává v celkové výši 100 %. Dovoluji si uvést praktický příklad pro výpočet výše peněžité pomoci v mateřství. Zaměstnankyně v pracovním poměru žádá o dávku peněžité pomoci v mateřství od 17. 1. 2021, přičemž předpokládaný datum porodu dle potvrzení ošetřujícího lékaře je 28. 2. 2021. Zaměstnankyně tedy na peněžitou pomoc v mateřství nastupuje v době 6 týdnů před očekávaným termínem porodu. Rozhodným obdobím v daném případě je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, tj. období od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020. Vyměřovací základ zaměstnankyně za rozhodné období činí celkem 392 498 Kč a vyloučených dnů připadajících na toto rozhodné období je 39. Denní vyměřovací základ před redukcí činí 1 200,30 Kč [ $392\,498 : (366-39)$ ]. Do výše první redukční hranice (1 182 Kč) se započítává 100 %, tj. 1 182 Kč. Do výše druhé redukční hranice (1 773 Kč) se započítává 60 %, tj. 10,98 Kč ( $60\% \text{ z } 1\,200,30 - 1\,182$ ). Redukovaný denní vyměřovací základ tak v tomto případě činí 1 193 Kč ( $1\,182 + 10,98$ , zaokrouhлено na celé koruny nahoru). Denní výše peněžité pomoci v mateřství bude v daném případě činit 836 Kč, tedy 70% redukovaného denního vyměřovacího základu ( $70\% \text{ z } 1\,193 \text{ Kč}$ , zaokrouhlováno na celé koruny nahoru). Peněžítá pomoc v mateřství za období od 17. 1. 2021 do 31. 1. 2021 včetně, tedy za 15 kalendářních dnů, činí 12 540 Kč ( $836 \times 15$ ). Peněžítá pomoc v mateřství bude vyplácena 28 týdnů (viz níže), tj. do 31. 7. 2021.<sup>129</sup>

### 3.4.3 Podpůrčí doba

Podpůrčí doba u této dávky začíná vždy nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, přičemž tento nastává buď dnem, který si sama pojištěnka v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu určí (pokud si tento den neurčí, nastává nástup na

---

<sup>129</sup>Obdobně ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 70. ISBN 978-80-7380-700-9.

peněžitou pomoc v mateřství počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu), nebo dnem porodu, pokud k němu došlo dříve, anebo dnem převzetí dítěte do péče.<sup>130</sup>

Délka podpůrní doby u peněžité pomoci v mateřství je v závislosti na konkrétních situacích různá, přičemž tyto situace stanoví § 33 ZNP. Délka podpůrní doby je 28 týdnů u pojištěnky, která porodila dítě a 37 týdnů u pojištěnky, která zároveň porodila dvě a více dětí (po uplynutí 28 týdnů podpůrní doba dále náleží jen, pokud pojištěnka pokračuje v péči alespoň o dvě z narozených dětí). Dále je v § 33 písm. c) a d) ZNP upravena délka podpůrní doby v situacích, kdy bylo dítě převzato do péče. Tato podpůrní doba je zkrácena o dobu šesti týdnů (tj. o dobu, která je poskytována těhotným ženám před porodem) a činí tak buď 22 týdnů, nebo 31 týdnů v závislosti na počtu dětí převzatých do péče.<sup>131</sup>

Délka podpůrní doby u pojištěnky, která dítě porodila, nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Tato zákonná úprava obsažená v § 35 odst. 1 ZNP cílí především na situace, kdy pojištěnka porodí mrtvé dítě, nebo o dítě odmítne pečovat. Například pojištěnka nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství počátkem osmého týdne před očekávaným dnem porodu a následně porodila dítě jeden týden po očekávaném dni porodu. Ihned po porodu se pojištěnka dítěte vzdala a odmítla o ně pečovat. V tomto případě činí podpůrní doba 15 týdnů, respektive 9 týdnů před porodem, kdy pojištěnka nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství, a povinných 6 týdnů po porodu.<sup>132</sup>

Podpůrní doba končí uplynutím doby stanovené v § 33 ZNP, ovšem též dosažením určitého věku dítěte (viz § 32 odst. 7 ZNP). V souvislosti s tímto je nicméně nutné uvědomit si, že podpůrní doba je pouze doba, po kterou má pojištěnec na dávku nárok. Neznamená to, že po celou dobu musí být dávka peněžité pomoci v mateřství vyplácena. Rozhodne-li se například pojištěnka, že nastoupí zpět do zaměstnání po pobírání peněžité pomoci v mateřství po dobu 20 týdnů, bude jí náležet výplata peněžité pomoci v mateřství pouze po dobu těchto 20 týdnů, a nikoliv 28 týdnů, jak je stanovena podpůrní doba.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup>Srov. § 34 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>131</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 144-145. ISBN 978-80-7400-692-0, srov. § 33 ZNP.

<sup>132</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 126. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>133</sup>Tamtéž.



### 3.5 Dávka otcovské poporodní péče

Dávka otcovské poporodní péče (jinak též „otcovská“) je společně s dlouhodobým ošetrovným nejnovější dávkou nemocenského pojištění. Otcovská byla zavedena zákonem č. 148/2017 Sb.<sup>134</sup> s účinností od 1. 2. 2018. Dle mého názoru je zavedení této dávky krokem vpřed, co se týče vývoje nemocenského pojištění v České republice. Dávka otcovské poporodní péče nahrazuje pojištěnci příjem, který mu uchází v důsledku péče o narozené dítě, nebo dítě převzaté do péče. I na tuto dávku, ač se i dle názvu může zdát, že náleží pouze mužům (tedy otcům), vzniká nárok za splnění určitých podmínek jak mužům, tak i ženám. Z roku 2018, kdy byla tato dávka zavedena, je dokonce evidován jeden případ výplaty otcovské ženě, která převzala dítě do péče. Ze statistických údajů z roku 2018 též vyplynulo, že bylo vyplaceno celkem 43 442 dávek otcovské poporodní péče, z toho pouhých 474 dávek bylo vyplaceno OSVČ.<sup>135</sup>

Smyslem této dávky je zejména pokračovat v podpoře sladění pracovního života s životem rodinným a též dát prostor muži, respektive otci, pro to, aby se mohl aktivně zapojit do počáteční péče o nově narozené dítě bez toho, aby musel řešit případný nedostatek dovolené, nebo nedostatečné finanční zabezpečení. Zavedení této dávky rovněž podporuje boj proti společenskému stereotypu, kterým je, že o dítě pečuje převážně žena.<sup>136</sup> Důvodová zpráva k nově zavedené dávce otcovské poporodní péče dále uvádí: „*Cílem nově zaváděné dávky je především přispět k vytvoření pozitivní vazby mezi dítětem a otcem dítěte. [...]* Smyslem otcovské je zapojení otce do péče o novorozené dítě v době krátce po porodu, získávání nových zkušeností a posilování rodinných vazeb.“<sup>137</sup> Dle mého názoru je z výše uvedeného jednoznačně patrné, že zavedení dávky otcovské poporodní péče má velmi pozitivní význam pro rodinný život, zejména pak pro budování vztahu mezi dítětem a oběma jeho rodiči v raných týdnech života dítěte. Otec se díky této dávce může snáze zapojit do péče o dítě a o domácnost, tím rozvíjet své rodičovské kompetence, a to vše při zachování jistoty zaměstnání a výdělku.

---

<sup>134</sup>Zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>135</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019, s. 26-27. [cit. 2021-4-8]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>.

<sup>136</sup>Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>137</sup>Tamtéž.

### 3.5.1 Podmínky nároku na dávku otcovské poporodní péče

Na dávku otcovské poporodní péče vznikne nárok jen tehdy, pokud na ni pojištěnec nastoupí nejpozději v poslední den šestého týdne ode dne narození nebo převzetí dítěte do péče. Otcovskou lze přiznat i od toho dne, v němž se dítě narodilo. Na tuto dávku tedy pojištěnec musí nastoupit v období prvních šesti týdnů ode dne narození či převzetí dítěte do péče, a to včetně tohoto dne. Co je důležité si též uvědomit, je, že u otcovské nevzniká ochranná lhůta, tedy v době nástupu pojištěnce na tuto dávku musí být tento účasten nemocenského pojištění. U OSVČ a též zahraničních zaměstnanců je navíc dána ještě další podmínka pro vznik nároku na otcovskou, a to je účast na nemocenském pojištění po dobu alespoň tří měsíců bezprostředně předcházejících dni, kdy OSVČ, resp. zahraniční zaměstnanec, nastoupí na otcovskou.<sup>138</sup>

Na otcovskou má nárok otec dítěte, přičemž otcem dítěte se pro účely ZNP rozumí muž, který je zapsán jako otec do knihy narození<sup>139</sup>, a též pojištěnec (tedy muž i žena), který převzal do péče nahrazující péči rodičů dítě do sedmi let jeho věku na základě příslušného rozhodnutí.<sup>140</sup>

Dovolím si zde krátkou úvahu v souvislosti s návrhem novely ZNP skupiny poslanců, který byl poslancům doručen dne 8. 1. 2020.<sup>141</sup> Tento návrh se mimo jiné týká i novely dávky otcovské poporodní péče, kde je v souvislosti s touto dávkou navrhováno, aby došlo ke změně, co se týče období, ve kterém je nutné na otcovskou nastoupit (tedy prvních šest týdnů ode dne narození dítěte, nebo jeho převzetí do péče). Návrh novely cílí na to, aby byla doba prvních šesti týdnů od narození dítěte, ve které je třeba na otcovskou nastoupit, prodloužena o kalendářní dny, po které bylo dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů dítěte nebo matky a tyto dny spadají právě do období šesti týdnů od narození dítěte. V návrhu se uvádí, že díky této novele bude mít otec na vybranou, zda využije nástup na otcovskou v době, kdy bude matka s dítětem hospitalizována ve zdravotnickém zařízení a v této době naváže vztah s dítětem v raném stádiu jeho života a zároveň podpoří matku v mnohdy nelehkých životních situacích, nebo nastoupí na otcovskou až v době po ukončení hospitalizace a využije k navazování vztahů s dítětem rodinné domácí prostředí.<sup>142</sup> Dle mého názoru jde poněkud proti smyslu dávky otcovské poporodní péče,

---

<sup>138</sup>ZENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 131-132. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>139</sup>Srov. § 3 písm. u) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>140</sup>Srov. § 38a odst. 1, § 38d zákona o nemocenském pojištění.

<sup>141</sup>Tisk Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 695/0, VIII. Volební období.

<sup>142</sup>Tamtéž, s. 1-2, 13, 15.

aby byl otec nucen nastoupit na tuto dávku pouze v období prvních šesti týdnů života dítěte. Může se stát, že po dobu těchto šesti týdnů zůstane dítě i s matkou hospitalizováno v nemocnici a pak by, dle mého názoru, bylo dobré dát otci možnost nastoupit na otcovskou až po propuštění dítěte s matkou do domácího prostředí, kde by měl otec více času a prostoru na vytváření si vztahu s dítětem. Samozřejmě by záleželo na posouzení každého konkrétního případu. Někdy by naopak otec mohl ocenit nástup na otcovskou v době, kdy bude dítě s matkou hospitalizováno ve zdravotnickém zařízení, aby jim mohl být nablízku a poskytnout jim patřičnou oporu. Myslím si ale, že by v této souvislosti bylo dobré mít možnost volby.

### **3.5.2 Výše dávků otcovské poporodní péče**

Výše otcovské se stanoví totožně jako u peněžitě pomoci v mateřství. Výši otcovské upravuje § 38c ZNP, kde je uvedeno, že výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den. I zde, jako u peněžitě pomoci v mateřství, se příjem do výše první redukční hranice započítává v plné výši 100 %. Pro lepší představu výpočtu výše otcovské uvádím i zde praktický příklad. Zaměstnanec v pracovním poměru žádá o dávku otcovské poporodní péče od 11. 1. 2021 na dítě narozené 13. 12. 2020. Rozhodným obdobím je v daném případě období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, tj. období od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020. Vyměřovací základ zaměstnance za rozhodné období je 300 464 Kč. Denní vyměřovací základ před redukcí tak činí 820,94 Kč (300 464 : 366). Do výše první redukční hranice (1182 Kč) se započítává 100 %, tj. celých 820,94 Kč. Redukovaný denní vyměřovací základ v tomto případě činí 821 Kč (zaokrouhлено na celé koruny nahoru). Denní výše otcovské činí 575 Kč, tj. 70% redukovaného denního vyměřovacího základu (70% z 821, zaokrouhлено na celé koruny nahoru). Celková výše otcovské za 7 kalendářních dnů (tj. od 11. 1. 2021 do 17. 1. 2021 včetně) činí 4 025 Kč (575 x 7).<sup>143</sup>

### **3.5.3 Podpůrčí doba**

Podpůrčí doba u otcovské činí jeden týden vcelku. Zákonnou úpravu podpůrčí doby u otcovské obsahuje § 38b ZNP. Podpůrčí doba začíná dnem nástupu na otcovskou, který pojištěnec zvolil v období šesti týdnů od narození, resp. převzetí dítěte do péče. Důležitou

---

<sup>143</sup>Obdobně ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 70-72. ISBN 978-80-7380-700-9.

skutečností v souvislosti s podpůrnou dobou u otcovské je, že se tato doba nepřerušuje. Otcovská náleží po celou podpůrnou dobu, a to i v případě, že dojde k úmrtí dítěte před uplynutím této doby. Podstatné je i to, že otcovská nebude pojištěnci náležet, pokud by se měla poskytovat jen za dny pracovního klidu, pojištěnec musí mít nárok na poskytování otcovské alespoň za jeden jeho pracovní den.<sup>144</sup>

### 3.6 Ošetřovné

Ošetřovné je jednou z dávek nemocenského pojištění, které se poskytuje z důvodu potřeby ošetřování člena rodiny nebo potřeby péče o dítě mladší 10 let. Zákonná úprava této dávky je obsažena v § 39 a následujících ZNP. Dalo by se říci, že ošetřovné je dávkou, která je poskytována osobě nepřímo stíženou sociální událostí. V tomto případě příjemce dávky nepotřebuje sám péči, resp. není sám nemocen (jak je tomu například u nemocenského), ale existuje osoba, která péči od příjemce dávky potřebuje, protože buď onemocněla, nebo utrpěla úraz, nebo má nízký věk (mladší 10 let) na to, aby se o sebe postarala sama.<sup>145</sup> Na ošetřovné nevzniká nárok OSVČ, ani dalším osobám uvedeným v § 39 odst. 5 ZNP. Je též na místě připomenout, že pro ošetřovné neplatí ochranná lhůta.

#### 3.6.1 Podmínky nároku na ošetřovné

Nárok na ošetřovné vzniká zaměstnanci, který nemůže vykonávat zaměstnání v souvislosti s ošetřováním dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti, pokud tito onemocněli nebo utrpěli úraz, případně v souvislosti s nezbytným ošetřováním členky domácnosti, která je bezprostředně po porodu. Ošetřovné rovněž náleží v situacích, kdy je potřeba pečovat o dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školského zařízení (nebo jiného obdobného zařízení), a též za situace, kdy byla takovému dítěti nařízena karanténa, či pokud osoba, která se o dítě jinak stará, toho momentálně není schopná.<sup>146</sup> Pokud náleží ošetřovné za péči o dítě mladší 10 let, je důležité si uvědomit, že ne za všech situací je péče o zdravé dítě mladší 10 let potřeba, tedy ne za všech

---

<sup>144</sup>ZENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 133-135. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>145</sup>KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck), s. 143. ISBN 978-80-7400-692-0, srov. § 39 ZNP.

<sup>146</sup>Tamtéž, srov. § 39 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

situaci vzniká nárok na výplatu ošetřovného. Proto je dobré znát situace uvedené v § 39 odst. 1 písm. b) ZNP, za kterých tato dávka za péči o dítě mladší 10 let náleží.

Aby vznikl nárok na ošetřovné, je též nezbytné, aby osoby výše uvedené, které potřebují ošetřování nebo péči, žily se zaměstnancem v domácnosti. Výjimku z této zásady tvoří ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let jeho rodičem.<sup>147</sup> Domácností se pro účely ZNP rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Co se týče rozvedených rodičů, kteří mají soudem stanovenou střídavou nebo společnou péči o dítě, za domácnost se považuje domácnost každého z nich.<sup>148</sup>

V pobírání dávky ošetřovného se v témže případě mohou oprávněné osoby vystřídat, ale nanejvýš jednou. Například pokud budou mít rodiče nemocné sedmileté dítě, může matka toto dítě ošetřovat od prvního do čtvrtého dne potřeby ošetřování, a následně se může vystřídat s otce, který bude dítě ošetřovat od pátého dne. Pro uplatnění nároku na tuto dávku, resp. na takovéto střídání se v ošetřování, je nutné vyplnit a odevzdat příslušný tiskopis, kterým se jedna osoba vzdává nároku na ošetřovné a druhá osoba tento nárok uplatňuje.<sup>149</sup> Tento tiskopis je k nalezení na internetových stránkách České správy sociálního zabezpečení.<sup>150</sup>

V určitých zákonem stanovených případech zaměstnanci nárok na ošetřovné nevzniká. Jsou to případy uvedené v § 39 odst. 3 a 6 ZNP. Jedná se například o situaci, kdy na dítě, na které by zaměstnanec chtěl uplatňovat ošetřovné, někdo jiný uplatňuje nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek. Je přitom důležité věnovat pozornost slovům „někdo jiný“. V situaci, kdy například zaměstnankyně nastoupí ve dvou letech věku dítěte do zaměstnání na poloviční úvazek a dítě onemocní, i když pobírá rodičovskou dovolenou, může s ním zaměstnankyně zůstat doma a pobírat ošetřovné. Nárok na ošetřovné by nevznikl jiným osobám (ani otci dítěte).<sup>151</sup>

---

<sup>147</sup>Srov. § 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>148</sup>Srov. § 3 písm. v) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>149</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 136-138. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>150</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-9]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zoookpo>.

<sup>151</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 138-139. ISBN 978-80-7554-249-6, srov. § 39 odst. 3, 6 zákona o nemocenském pojištění.

### 3.6.2 Výše ošetřovného

Výše ošetřovného činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu.<sup>152</sup> Takto určená výše prošla (a možná ještě projde) relativně dynamickým vývojem v období pandemie způsobené onemocněním COVID 19. O tomto vývoji bude pojednáno níže, v kapitole č. 4 této diplomové práce, kde bude rovněž uveden praktický příklad s aktuálním výpočtem výše ošetřovného.

### 3.6.3 Podpůrčí doba

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů, respektive 16 kalendářních dnů v případě osamělého zaměstnance<sup>153</sup>, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě do 16 let věku bez ukončené povinné školní docházky. Začátek podpůrčí doby připadá na první den, od kterého vznikla potřeba ošetřování nebo péče, což platí i v případě střídání se v ošetřování, resp. péči. Pokud ale v tento den zaměstnanec již odpracoval celou svoji směnu, počíná podpůrčí doba až následující kalendářní den.<sup>154</sup>

V souvislosti s podpůrčí dobou u ošetřovného je též dobré vědět, že se tato doba staví o dobu, po kterou je ošetřovaná osoba v nemocnici. Ošetřovné se neposkytuje pouze za celé kalendářní dny, ale i za část neodpracované pracovní doby z důvodu potřeby ošetřování, a to v první a poslední den této potřeby ošetřování, přičemž toto platí obdobně i u dnů přijetí a propuštění z nemocnice. Například potřeba ošetřování dítěte vznikla v pondělí odpoledne. Matka v tento den odpracovala čtyři hodiny z osmihodinové pracovní doby. Nárok na ošetřovné vznikl v pondělí, kdy matce bude za tento den náležet ošetřovné za čtyři neodpracované hodiny.<sup>155</sup>

---

<sup>152</sup>Srov. § 41 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>153</sup>Osamělým zaměstnancem je pro účely ošetřovného svobodný, ovdovělý nebo rozvedený zaměstnanec, pokud nežije s druhem/družkou nebo v registrovaném partnerství. Podrobněji ust. § 40 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>154</sup>Srov. § 40 odst. 1, 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>155</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 140-143. ISBN 978-80-7554-249-6.

### 3.7 Dlouhodobé ošetřovné

Dlouhodobé ošetřovné je dávkou, která je do systému dávek nemocenského pojištění zařazena nejnověji. Dlouhodobé ošetřovné bylo zavedeno zákonem č. 310/2017 Sb.<sup>156</sup> s účinností od 1. 6. 2018. Zákonná úprava této dávky je obsažena v § 41a a následujících ZNP. Dlouhodobé ošetřovné bylo zavedeno proto, aby na přechodnou dobu řešilo dlouhodobou potřebu ošetřování o osobu potřebující péči a s tím související hmotné zajištění ošetřující osoby. U této dávky oproti již existujícímu ošetřovnému byl především rozšířen okruh osob s nárokem na dávku, byla znatelně prodloužena podpůrná doba a byly stanoveny i odlišné podmínky pro vznik nároku na dlouhodobé ošetřovné.<sup>157</sup>

#### 3.7.1 Podmínky nároku na dlouhodobé ošetřovné

Pro vznik nároku na dlouhodobé ošetřovné je třeba splnit celou řadu podmínek, a to nejen na straně pojištěnce, který o dávku žádá, ale i na straně ošetřované osoby.

V samotném počátku tohoto oddílu je nutné vymežit, co znamená potřeba dlouhodobé péče. Toto vymezení obsahuje § 72a ZNP. Dlouhodobou péčí je myšleno poskytování celodenní péče ošetřované osobě (detailněji viz příslušné ustanovení). Potřeba dlouhodobé péče vzniká dnem propuštění ošetřované osoby z hospitalizace. O potřebě dlouhodobé péče rozhoduje při splnění podmínek ošetřující lékař zdravotnického zařízení (poskytovatele lůžkové péče) a jen, pokud o to ošetřovaná osoba nebo případná ošetřující osoba požádají.<sup>158</sup>

Podmínky stanovené na straně ošetřované osoby jsou vymezeny v § 41a odst. 2 ZNP. K tomu, aby osoba mohla být pro účely ZNP chápána jako ošetřovaná osoba, u ní musí dojít k závažné poruše zdraví, která si vyžádala hospitalizaci s léčebnou péčí alespoň po dobu 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích a je předpoklad, že zdravotní stav této osoby bude vyžadovat dlouhodobou péči alespoň po dobu 30 kalendářních dnů po propuštění z hospitalizace.<sup>159</sup>

---

<sup>156</sup>Zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>157</sup>Důvodová zpráva k zákonu č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>158</sup>Srov. § 72b zákona o nemocenském pojištění.

<sup>159</sup>Srov. § 41a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

Podmínky pro vznik nároku na dlouhodobé ošetřovné u ošetřujících osob jsou upraveny v § 41a odst. 3 až 8 ZNP. Je stanoveno v jakém příbuzenském, resp. partnerském, vztahu musí ve vztahu k ošetřované osobě ošetřující osoba být (§ 41a odst. 3 ZNP). Dále je stanovena podmínka účasti na nemocenském pojištění v posledních čtyřech měsících po dobu alespoň 90 kalendářních dnů u zaměstnanců a u OSVČ účast na pojištění po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku nebo dni prvního převzetí dlouhodobé péče. Na další dlouhodobé ošetřovné může pojištěnci vzniknout nárok nejdříve po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne posledního nároku na výplatu dlouhodobého ošetřovného.<sup>160</sup>

Další z podmínek nároku na dlouhodobé ošetřovné je to, že ošetřovaná osoba udělila pojištěnci písemný souhlas k poskytování dlouhodobé péče, který bude uveden na žádosti o dlouhodobé ošetřovné, přičemž tato žádost je k dispozici na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení<sup>161</sup>, tak i v papírové podobě na okresních správách sociálního zabezpečení. V poskytování dlouhodobého ošetřovného se nelze střídat v průběhu kalendářního dne, tudíž na jeden kalendářní den lze udělit souhlas jen jednomu pojištěnci v poskytování dlouhodobé péče. Souhlas ošetřované osoby je i odvolatelný, přičemž pro detailnější informace odkazují na § 41b odst. 4 ZNP.<sup>162</sup>

V § 41c ZNP jsou vymezeny osoby, které nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají. Jedná se například o zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, či o pojištěnce, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin.

V období poskytování péče ošetřované osobě je možné se v této péči vystřídat a to i opakovaně, přičemž toto střídání není nijak omezené, tudíž není vyloučeno, že by se o ošetřovanou osobu starala každý den jiná ošetřující osoba. Dlouhodobé ošetřovné náleží za kalendářní den jen jedné osobě a jen jednou. Tedy pokud by se ošetřující osoba starala najednou o více ošetřovaných osob, náleželo by jí ošetřovné jen jednou.<sup>163</sup>

---

<sup>160</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 146-150. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>161</sup>Česká správa sociálního zabezpečení. *Žádost o dlouhodobé ošetřovné*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-12]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zodo>.

<sup>162</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 150-151. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>163</sup>Tamtéž, s. 153.



V kontextu se zákonem stanovenými podmínkami pro vznik nároku na dlouhodobé ošetrovné si dovolím krátkou úvahu v souvislosti s návrhem novely ZNP skupiny poslanců<sup>164</sup>. Tento návrh vymezuje některé změny, které by bylo vhodné přijmout. Navrhuje se zkrácení podmínky délky hospitalizace ze 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů na 4, a to především proto, že délka sedmi dnů se jeví jako neúměrně dlouhá a to i s ohledem na stále se snižující průměrnou dobu hospitalizace. Co též považuji za dobrý návrh na změnu, je úplné zrušení podmínky hospitalizace osob, které se například nachází v terminální fázi onkologického onemocnění, nebo jim selhávají životně důležité orgány. Takové osoby většinou touží dožít doma a nemusí vždy dojít k jejich hospitalizaci.<sup>165</sup>

Dle mého názoru nejsou všechny podmínky pro vznik nároku na dlouhodobé ošetrovné stanoveny účelně, v souladu se smyslem této dávky, a bylo by vhodné v tomto ohledu přijmout určité změny právní úpravy dlouhodobého ošetrovného. Dle mého názoru by bylo dobré se, mimo výše zmíněné návrhy novely ZNP, zaměřit též na délku podpůrní doby, která činí 90 dnů. Tato doba se mi jeví jako velmi krátká s ohledem na životní situace, ve kterých by se mělo dlouhodobé ošetrovné poskytovat. Za vhodné bych považovala například i zavedení nepojistné dávky pro tyto případy, kdy by tato nepojistná dávka mohla navazovat na dlouhodobé ošetrovné (tak, jak je to například u peněžité pomoci v mateřství a na ni navazující rodičovský příspěvek).

### **3.7.2 Výše dlouhodobého ošetrovného**

Výše dlouhodobého ošetrovného za kalendářní den je stanovena v § 41f ZNP a tvoří 60 % denního vyměřovacího základu. Uvádím praktický příklad výpočtu výše dlouhodobého ošetrovného. Otec byl hospitalizován od 1. 12. 2020 do 12. 1. 2021 (více než 7 kalendářních dnů). Dcera uplatnila dlouhodobé ošetrovné od 12. 1. 2021 do 28. 2. 2021. Rozhodné období je v tomto případě od 1. 7. 2020, což je den vzniku pojištění z důvodu nástupu do nového zaměstnání (§ 10 odst. 1, § 18 odst. 4 ZNP), do 31. 12. 2020. Vyměřovací základ za toto období činí 226 852 Kč, přičemž nebyly zjištěny žádné vyloučené dny. Denní vyměřovací základ činí 1 232,89 Kč (226 852 : 184). Do první redukční hranice se započítá 90 % z 1 182, což je 1 063,80 Kč. Do druhé redukční hranice se započítá 60 % z částky 50,89 (1 232,89 – 1 182), tj. 30,53 Kč. Redukovaný denní vyměřovací základ v tomto případě činí 1 095 Kč

---

<sup>164</sup>Tisk Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 695/0, VIII. volební období.

<sup>165</sup>Tamtéž, s. 9-11.

(1 063,80 + 30,53, zaokrouhlo na celé koruny nahoru). Výše dlouhodobého ošetřovného za kalendářní den činí 60 % z 1 095 Kč, což je 657 Kč. Celková výše dlouhodobého ošetřovného za období od 12. 1. 2021 do 28. 2. 2021 (tj. 48 kalendářních dnů) činí 31 536 Kč (48 x 657). Podpůrčí doba v tomto případě končí dnem 11. 4. 2021, tedy devadesátým kalendářním dnem od propuštění otce z nemocnice (viz níže v oddílu 3.7.3 této práce).<sup>166</sup>

### 3.7.3 Podpůrčí doba

U dlouhodobého ošetřovného činí podpůrčí doba 90 kalendářních dnů. Počíná dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče a končí uplynutím podpůrčí doby či ukončením potřeby této péče. Dlouhodobé ošetřovné se poskytuje za kalendářní dny, ve kterých potřeba péče trvala, a zároveň pojištěnec tuto péči poskytoval. Tato dávka nenáleží za kalendářní dny, kdy ošetřovaná osoba byla hospitalizována, nicméně za první a poslední den hospitalizace již dlouhodobé ošetřovné vyplaceno být může.<sup>167</sup>

## 3.8 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství slouží k tomu, aby vyrovnal ztrátu na výdělku zaměstnankyni, která bez svého zavinění musela být z důvodu těhotenství a mateřství převedena na jinou práci (nebo ustanovena na jiné služební místo), ze které jí náleží nižší výdělek. Zákonnou úpravu této dávky obsahuje § 42 a následující ZNP.

### 3.8.1 Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má nárok těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, která kojí. Všechny tyto zaměstnankyně má zaměstnavatel povinnost převést na jinou práci<sup>168</sup>, pokud je jim ta, co vykonávaly dosud, zakázána<sup>169</sup>, nebo pokud je lékařským posudkem prokázáno, že by jim dosud

---

<sup>166</sup>Obdobně ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 75-76. ISBN 978-80-7380-700-9.

<sup>167</sup>ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 154-155. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>168</sup>Srov. § 41 odst. 1 písm. c), g), § 239 zákoníku práce.

<sup>169</sup>Seznam zakázaných prací viz vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o

vykonávaná práce mohla zhoršit zdravotní stav nebo ohrozit zdraví dítěte. V ustanovení § 42 odst. 4 ZNP je uveden taxativní výčet případů, kdy zaměstnankyně nárok na tuto dávku nemá. Jedná se například o situace, kdy je zaměstnankyně činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce, nebo je zahraničním zaměstnancem. Je třeba si též uvědomit, že na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemají nárok OSVČ.<sup>170</sup>

### 3.8.2 Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl redukovaného denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení, přičemž průměr těchto příjmů se zjistí vydělením započitatelného příjmu za jednotlivé kalendářní měsíce počtem kalendářních dnů v tomto měsíci. Zákonnou úpravu určování výše této dávky obsahuje § 44 ZNP. Pro představu uvádím praktický příklad. Zaměstnankyně byla dne 15. 6. 2019 převedena na jinou práci. Redukovaný denní vyměřovací základ zjištěný ke dni jejího převedení činí 750 Kč. V měsíci červnu 2019 dosáhla zaměstnankyně započitatelného příjmu 12 000 Kč. Průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v červnu 2019 činí 400 Kč (12 000 : 30). Dávka za jeden kalendářní den činí 350 Kč (750 – 400). Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží zaměstnankyni za měsíc červen, resp. za období od 15. 6. 2019 do 30. 6. 2019 (tj. 16 kalendářních dnů), v celkové výši 5 600 Kč (350 x 16).<sup>171</sup>

### 3.8.3 Podpůrčí doba

Podpůrčí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je upravena v § 43 ZNP, kde je stanoveno, že tato dávka náleží za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci (nebo ustanovení na jiné služební místo), přičemž je tato dávka těhotné zaměstnankyni vyplácena nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu (od této doby již

---

pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

<sup>170</sup>ZENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 156-158. ISBN 978-80-7554-249-6.

<sup>171</sup>Obdobně ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 77. ISBN 978-80-7380-700-9.

náleží peněžité pomoci v mateřství, viz výše v podkapitole 3.4). V § 43 odst. 2 ZNP je též uveden výčet kalendářních dnů, za které vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nenáleží. Jedná se například o kalendářní dny, kdy byla zaměstnankyně dočasně práce neschopná, ošetřovala dítě mladší 10 let, nebo byla účastnicí stávky.<sup>172</sup>

---

<sup>172</sup>Srov. § 43 zákona o nemocenském pojištění.

## 4 Mimořádná opatření při epidemii související s onemocněním COVID 19

Od jara roku 2020 se celý svět potýká s nelehkou pandemií zapříčiněnou onemocněním COVID 19, které způsobuje nový a dosud nepopsaný koronavirus SARS-CoV-2. Poprvé se tento koronavirus oficiálně objevil na konci roku 2019 ve Wu-chanu v Číně a následně se během velmi krátké doby rozšířil do celého světa. Dne 11. 3. 2020 prohlásila Světová zdravotnická organizace šíření koronaviru za pandemii<sup>173</sup>. První případy onemocnění COVID 19 byly v České republice zaznamenány v březnu 2020.<sup>174</sup>

V souvislosti s pandemií bylo nutné přijmout řadu mimořádných opatření, která se dotkla i oblasti práva nemocenského pojištění. V této kapitole budou uvedeny podstatné změny související s některými dávkami nemocenského pojištění, které se od počátku pandemie až do současnosti uskutečnily.

Rozsáhlých změn se dočkalo především ošetřovné. Zákonem č. 133/2020 Sb.<sup>175</sup> byly změněny podmínky pro poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii.<sup>176</sup> Byla zejména prodloužena doba poskytování dávky z 9 kalendářních dnů, resp. 16 kalendářních dnů, na celou dobu trvání mimořádného opatření o uzavření školských a dětských zařízení, přičemž na ošetřovné vznikl nárok i v případě, že o uzavření zařízení z důvodu epidemie rozhodl sám zřizovatel.<sup>177</sup>

Zákon č. 230/2020 Sb.<sup>178</sup> s účinností od 6. 5. 2020 stanovil, že podpůrčí doba, tak jak je popsána výše, se prodlužuje nejdéle do 30. 6. 2020. Tento zákon zároveň zvýšil výši ošetřovného z 60 % denního vyměřovacího základu na 80 % denního vyměřovacího základu, a to od 1. 4. 2020 do 30. 6. 2020 s tím, že ošetřovné vyplacené od 1. 4. 2020 v nižší výši bude bez žádosti doplaceno ve lhůtě 30 dnů od nabytí účinnosti tohoto zákona.

---

<sup>173</sup>Pandemie je epidemie infekčního onemocnění, které se šíří obyvatelstvem napříč velmi rozsáhlými oblastmi.

<sup>174</sup>Národní zdravotnický informační portál. *Covid-19: úvod, inkubační doba, původce a sezónnost onemocnění*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-26]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/447-covid-19-zakladni-informace>.

<sup>175</sup>Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, jak vyplývá ze změn provedených zákony č. 230/2020 Sb. a č. 255/2020 Sb.

<sup>176</sup>Co se rozumí mimořádnými opatřeními při epidemii pro účely zákona č. 133/2020 Sb., viz § 1 zákona č. 133/2020 Sb.

<sup>177</sup>Srov. § 4 odst. 1, § 2 odst. 1 zákona č. 133/2020 Sb.

<sup>178</sup>Zákon č. 230/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.

Též byla v souvislosti s podpůrnou dobou zavedena možnost i opakovaného střídání v péči (ošetřování), ne však v rámci jednoho kalendářního dne.<sup>179</sup>

Zákon č. 255/2020 Sb.<sup>180</sup> s účinností od 27. 5. 2020 stanovil, že ošetřovné tak, jak je uvedeno výše, bude náležet v období do 30. 6. 2020 i v případě, že zaměstnanec dítě do školského nebo zvláštního dětského zařízení neumístí.<sup>181</sup> Tato změna cílila hlavně na rodiny, které žijí ve společné domácnosti s osobami, jejichž zdraví by mohlo být v důsledku přenesení nákazy koronavirem SARS CoV-2 v ohrožení.

Dále byl zákonem č. 133/2020 Sb. zvýšen věk dítěte, na které bylo možné ošetřovné čerpat. Bylo stanoveno, že ošetřovné náleží též zaměstnanci v péči o dítě starší 10 let, které nedovršilo 13 let věku, nebo zaměstnanci v péči o osobu ve věku nad 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni I (lehká závislost).

S účinností od 30. 10. 2020 byl přijat zákon č. 438/2020 Sb.<sup>182</sup>, který řeší vzniklou situaci v souvislosti s další vlnou epidemie způsobené onemocněním COVID 19 po letních prázdninách v roce 2020, přičemž nároky podle tohoto zákona vznikají a trvají jen za mimořádných opatření při epidemii, nejdéle do 30. 6. 2021. Tento zákon stanovil vyšší ošetřovného na 70 % denního vyměřovacího základu, ovšem zároveň v případě zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru stanovil minimální vyšší ošetřovného za kalendářní den na 400 Kč. Podle tohoto zákona se zpětně postupovalo od 5. 10. 2020, přičemž ošetřovné vyplacené v nižší výši se opět bez žádosti doplatilo, tentokrát ale s delší lhůtou do 90 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

Zákon č. 173/2021 Sb.<sup>183</sup>, který byl přijat s účinností od 23. 4. 2021 zavedl další změny v oblasti ošetřovného. Výše této dávky byla opětovně zvýšena v období od 1. 3. 2021 na 80 % denního vyměřovacího základu s tím, že ošetřovné vyplacené od 1. 3. 2021 v nižší výši se bez žádosti doplatí nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který ošetřovné náleží.

---

<sup>179</sup>Srov. § 4 odst. 3 zákona č. 133/2020 Sb.

<sup>180</sup>Zákon č. 255/2020 Sb., o snížení penále z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně některých zákonů.

<sup>181</sup>Srov. § 7 zákona č. 255/2020 Sb.

<sup>182</sup>Zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>183</sup>Zákon č. 173/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Vzhledem k tomu, že tato zákonná úprava je v současné době aktuální, uvádím praktický příklad výpočtu výše tohoto ošetřovného. Materská škola byla rozhodnutím vlády uzavřena od 1. 3. 2021. Zaměstnanec žádá o ošetřovné od 1. 3. 2021 do 31. 3. 2021, tedy po celý kalendářní měsíc. Rozhodné období je v tomto případě od 1. 3. 2020 do 28. 2. 2021. Počet vyloučených kalendářních dnů v rozhodném období je 196. Vyměřovací základ činí 231 972 Kč. Denní vyměřovací základ před redukcí v tomto případě činí 1 372,62 Kč ( $231\,972 : (365-196)$ ). Do první redukční hranice (1 182 Kč) se započítá 90% z 1 182, tj. 1 063,80 Kč. Do druhé redukční hranice (1 773 Kč) se započítá 60 % z 190,62, tj. 114,37 Kč. Redukovaný denní vyměřovací základ činí 1 179 Kč (1 063,80 + 114,37, zaokrouhloeno na celé koruny nahoru). Od 1. 3. 2021 náleží 80 % z denního vyměřovacího základu. V tomto případě denní výše dávky činí 944 Kč (80 % z 1 179). Pojištěnec z důvodu uzavření mateřské školy, a s tím související potřebou péče o dítě mladší 10 let, obdrží za měsíc březen, tj. 31 kalendářních dnů, ošetřovné v celkové výši 29 264 Kč (31 x 944).

Jako poslední uvádím zákon č. 121/2021 Sb.<sup>184</sup> účinný od 5. 3. 2021, který zavedl tzv. „mimořádný příspěvek zaměstnanci při nařízené karanténě“, a rovněž stanovil, že nárok na tento příspěvek trvá nejdéle do 30. 4. 2021. Příspěvek ve výši 370 Kč náleží zaměstnanci za každý kalendářní den, nejdéle po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény, přičemž tento mimořádný příspěvek vyplácí zaměstnanci zaměstnavatel spolu s náhradou příjmu. Pokud by součet příspěvku a náhrady příjmu přesáhl 90 % průměrného výdělku za odpovídající počet zameškaných hodin, příspěvek se o tento rozdíl sníží. Mimořádný příspěvek nepodléhá dani z příjmu fyzických osob a též nelze postihnout výkonem rozhodnutí ani exekucí. Na příspěvek vzniká nárok, pokud byla zaměstnanci nařízena karanténa po 28. 2. 2021.

---

<sup>184</sup>Zákon č. 121/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě.

## Závěr

V této diplomové práci jsem se zaměřila na dávky nemocenského pojištění, se kterými se, dle mého názoru, setká ve svém životě téměř každý. Jedná se tak o téma velmi aktuální, s jehož zákonnou úpravou je dobré se, alespoň v základu, seznámit. V souvislosti s dávkami nemocenského pojištění jsem se zaměřila především na problematiku vzniku nároku na tyto dávky a též na určování jejich výše.

V práci byla kromě samotných dávek nemocenského pojištění krátce zpracována i jiná témata, která sloužila pro lepší uvedení čtenáře do problematiky nemocenského pojištění. První kapitola této práce se tak zabývala ve třech samostatných podkapitolách významem, vývojem a základními principy nemocenského pojištění.

V druhé kapitole byla rozebrána účast na nemocenském pojištění, což je velice důležité téma, bez kterého by nešlo posuzovat vznik nároku na jednotlivé dávky nemocenského pojištění, neboť účast na pojištění je jednou ze základních podmínek pro vznik tohoto nároku.

Třetí kapitola této práce se zabývala jednotlivými dávkami nemocenského pojištění, tj. nemocenským, peněžitou pomocí v mateřství, otcovskou, ošetřovným, dlouhodobým ošetřovným a vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství. Postupné řazení dávek nemocenského pojištění do jednotlivých podkapitol jsem zvolila podle toho, jak jsou dávky řazeny v ZNP, nikoliv dle sociálních událostí.

Ve čtvrté kapitole byly zpracovány zákony, které zavedly podstatné změny podmínek pro poskytování ošetřovného a další související změny. Těmito mimořádnými opatřeními stát reagoval na vyvíjející se celosvětovou pandemií způsobenou onemocněním COVID 19. Nejdynamičtější vývoj zažilo ošetřovné, jehož výše a podmínky pro vznik nároku na tuto dávku se velmi často měnily. Od jara roku 2020, kdy jsou známy první případy nákazy v České republice, až do současnosti se tak ošetřovné vyplácelo v 80 % výši denního vyměřovacího základu, v 70 % výši a znovu v 80 % výši, přičemž byla stanovena u zaměstnanců minimální výše ošetřovného za kalendářní den ve výši 400 Kč.

Ve své práci jsem se na některých místech zabývala i návrhy novel ZNP<sup>185</sup>, které ještě neprošly celým legislativním procesem, a není tak jasné, zda vůbec budou přijaty a v jakém

---

<sup>185</sup>Tisk Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 182/0, VIII. volební období, tisk Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 695/0, VIII. Volební období.



konečném znění. Těmito návrhy jsem se zabývala z toho důvodu, abych u některých zákonných ustanovení otevřela otázku, či spíše úvahu, zda by nebylo vhodné přijmout některé změny těchto ustanovení, které by více odrážely současný stav společnosti, a následně by i díky těmto změnám v praktickém užití lépe plnily svůj smysl a účel.

V úvodu této práce jsem si stanovila některé otázky, související s relativně novými změnami v nemocenském pojištění, které jsem ve své práci rozebírala. V následujícím textu bude každá z těchto otázek stručně okomentována a bude odkázáno na příslušnou část diplomové práce, která se tímto tématem zabývá.

První z mnou položených otázek se týkala eNeschopenky, tedy konkrétně toho, co přineslo její zavedení za změny, a zda jsou tyto ku prospěchu pojištěnců. eNeschopenka byla zavedena s účinností od 1. 1. 2020 a největší změnou, kterou do systému nemocenského pojištění přinesla, bylo elektronického předávání údajů potřebných v řízení ohledně nemocenského. Tato problematika je detailněji rozebrána v oddílu 3.3.4, na který si dovoluji odkázat. Zavedení eNeschopenky přineslo zjednodušení administrativní náročnosti, a tím přispělo k urychlení a usnadnění procesů ohledně nemocenského. Celkově se mi elektronizace v oblasti nemocenského jeví jako velmi pozitivní změna, která má na pojištěnce dopad jedině pozitivní.

Další otázka, kterou jsem si v úvodu práce položila, souvisí s poměrně nově zavedenou dávkou nemocenského pojištění, a to sice s otcovskou poporodní péčí. Její zavedení hodnotím více než pozitivně. Tato dávka nejen, že podporuje sjednocování rodinného a pracovního života, ale též umožňuje otcům zapojit se do péče o novorozence, a tím podporuje budování vztahů mezi otcem a dítětem v rané fázi života dítěte. Otcovské je věnována podkapitola 3.5, přičemž v oddílu 3.5.1 je mimo jiné uvažováno, zda by v souvislosti s touto dávkou nemělo dojít ke změně, co se týče období, ve kterém je nutné na otcovskou nastoupit.

Poslední stanovená otázka se týkala dlouhodobého ošetřovného, které je v systému dávek nemocenského pojištění zavedeno nejnověji. V této souvislosti jsem se zaměřila na podmínky pro vznik nároku na tuto dávku a jejich účelnost, a to i s ohledem na smysl dlouhodobého ošetřovného. Této problematice se věnuje oddíl 3.7.3 této práce. Při hodnocení právní úpravy dlouhodobého ošetřovného jsem dospěla k závěru, že ne všechny podmínky pro vznik nároku na tuto dávku jsou stanoveny účelně. V této souvislosti již byl podán návrh novely ZNP skupiny poslanců a změny právní úpravy dlouhodobého ošetřovného v něm navržené hodnotím jako velmi prospěšné. Nicméně došla jsem k závěru, že by bylo dobré se zaměřit i na délku podpůrní doby u dlouhodobého ošetřovného. Stanovená doba 90 kalendářních dnů se mi jeví jako nedostačující vzhledem ke smyslu této dávky.



## Seznam použitých zdrojů

### 1 Seznam použité literatury

KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 4. přepracované a doplněné vydání. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-032-4.

VESELÝ, J., a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde Praha a. s., 2013. ISBN 978-80-7201-915-1.

CHVÁTALOVÁ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-732-0

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 6. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1.

KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7179-620-6.

TOMEŠ, I. a kol. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0.

ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J., SCHMIED, Z. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-249-6.

ŠTANGOVÁ, V., LANG, R. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-700-9.

### 2 Seznam použitých odborných publikací

LANGOVÁ, P. *Jak se implementovala eNeschopenka*. Národní pojištění, 2020, č. 10, s. VII-X. ISSN 0323-2395.

### 3 Seznam použitých elektronických zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2019* [online]. 2019. [cit. 2021-1-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>

Česká správa sociálního zabezpečení. *Účast na pojištění* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/ucast-na-pojisteni>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění zahraničního zaměstnance* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zazanp>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/dnposvc>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské pojištění OSVČ* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-2]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni-osvc>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Minimální platba pojistného na nemocenské pojištění bude od ledna činit 147 Kč.* [online]. © 2021. [cit. 2021-2-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/minimalni-platba-pojistneho-na-nemocenske-pojisteni-bude-od-ledna-cinit-147-kc>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *eNeschopenka*. [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/uvod>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *eNeschopenka: Základní informace pro lékaře a zdravotnická zařízení.* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-lekare-a-zdravotnicka-zarizeni>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *eNeschopenka: Základní informace pro zaměstnance a OSVČ.* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-6]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnance-a-osvc>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Peněžitá pomoc v mateřství.* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-8]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče.* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-8]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zppmpd>.

Národní zdravotnický informační portál. *Covid-19: úvod, inkubační doba, původce a sezónnost onemocnění.* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-26]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/447-covid-19-zakladni-informace>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči).* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-9]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zoopko>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Žádost o dlouhodobé ošetřovné.* [online]. © 2021. [cit. 2021-4-12]. Dostupné z: <https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zodo>.

#### **4 Seznam použitých právních předpisů**

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění.

Zákon č. 33/1888, ř. z., o nemocenském pojištění dělníků.

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

Zákon č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců.

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.

Zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

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

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Sdělení č. 436/2020 Sb., sdělení MPSV, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Sdělení č. 435/2020 Sb., sdělení MPSV, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2021.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 164/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, jak vyplývá ze změn provedených zákony č. 230/2020 Sb. a č. 255/2020 Sb.

Zákon č. 255/2020 Sb., o snížení penále z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně některých zákonů.

Zákon č. 230/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.

Zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 173/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## **5 Seznam použité judikatury**

Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 54/10, ze dne 24. 4. 2012.

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 11. 2017, č. j. 78 Ad 26/2017-23.

Nález Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 9/14, ze dne 16. 12. 2014.

## **6 Seznam ostatních zdrojů**

Tisk Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 182/0, VIII. volební období.

Důvodová zpráva k zákonu č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Tisk Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 695/0, VIII. Volební období.

Důvodová zpráva k zákonu č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 - Redukce denního vyměřovacího základu



## Příloha č. 1 – Redukce denního vyměřovacího základu

Výše redukčních hranic v roce 2021	Nemocenské Ošetřovné Dlouhodobé ošetřovné	Peněžitá pomoc v mateřství Dávka otcovské poporodní péče Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství
Do částky první redukční hranice: <b>0 – 1 182 Kč</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>
Z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice: <b>1 183 – 1 773 Kč</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>
Z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice: <b>1 774 – 3 545 Kč</b> (k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží)	<b>30%</b>	<b>30%</b>

### Zdroje:

Sdělení č. 435/2020 Sb., sdělení MPSV, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2021.

§ 21 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

# **System davek nemocenskeho pojisteni**

## **Abstrakt**

Tématem této diplomové práce jsou dávky nemocenského pojištění, které tvoří ucelený systém, jehož hlavním cílem je poskytnout ekonomicky činným osobám zabezpečení při zpravidla krátkodobé ztrátě na výdělku v důsledku sociálních událostí, jako je nemoc, ošetřování člena rodiny, těhotenství či mateřství. V práci jsou zejména rozebírány podmínky pro vznik nároku na jednotlivé dávky, jakož i určování jejich výše. Vzhledem ke značné komplikovanosti některých výpočtů souvisejících s dávkami nemocenského pojištění, jsou v průběhu celé práce na vhodných místech uváděny praktické příklady. Pozornost je rovněž věnována některým konkrétním oblastem nemocenského pojištění, a to zejména pro jejich relativně novou právní úpravu.

Text diplomové práce je, kromě úvodu a závěru, rozdělen do čtyř kapitol. První kapitola se svým obsahem přímo nevěnuje dávkám nemocenského pojištění, ale má za cíl uvést čtenáře do celkové problematiky nemocenského pojištění, nastínit jeho vývoj a základní principy. Druhá kapitola se zaměřuje na účast na nemocenském pojištění, a to jak zaměstnanců, tak osob samostatně výdělečně činných. Problematika účasti na nemocenském pojištění je velice významná z hlediska posuzování vzniku nároku na konkrétní dávky nemocenského pojištění, a to z toho důvodu, že účast na nemocenském pojištění je jednou ze základních podmínek pro to, aby osobě vznikl nárok na jakoukoliv z dávek nemocenského pojištění. Třetí kapitola se již zabývá samotnými dávkami nemocenského pojištění, tj. nemocenským, peněžitou pomocí v mateřství, dávkou otcovské poporodní péče, ošetřovným, dlouhodobým ošetřovným a vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství. U jednotlivých dávek nemocenského pojištění jsou pak u každé z dávek zvlášť rozebrány zvláštní podmínky nároku na ně, jakož i určování jejich výše a podpůrná doba, což je doba, po kterou lze osobě při splnění zákonem stanovených podmínek dávku nemocenského pojištění poskytovat. Čtvrtá a poslední kapitola přináší ucelený přehled nejdůležitějších změn právních předpisů v oblasti nemocenského pojištění, které byly provedeny v době mimořádných opatření při epidemii související s onemocněním COVID 19, a to od počátku epidemie až do současnosti.

**Klíčová slova:** sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, dávky nemocenského pojištění

## **The sickness insurance benefits system**

### **Abstract**

This diploma thesis deals with sickness insurance benefits, which create a comprehensive system, whose main goal is to provide social security to economically active people, especially in the case of short term loss of income, due to social incidents, such as sickness, sickness attendance, pregnancy or maternity. This thesis analyses conditions of entitlement of the particular benefits, as well as the calculation of their sum. Due to significant complexity of certain calculations related to sickness insurance benefits, this thesis also contains practical examples. Attention is also paid to some specific areas of sickness insurance, because of their relatively new legislation.

The text of the thesis, except for the introduction and conclusion, is divided into four chapters. The first chapter does not deal with the sickness insurance benefits, but rather introduces the concerns of the sickness insurance; outline its development and basic principles. The second chapter focuses on participation in sickness insurance in both employees and self-employed people. The subject of participation in sickness insurance is significant in terms of the assessment of the conditions of entitlement to insurance benefits; due to the participation in sickness insurance being one of the primary conditions of entitlement to any of the sickness insurance benefits. The third chapter deals with the sickness insurance benefits in and of themselves, i. e. sickness benefits, maternity benefits, paternity benefits, short and long term attendance allowance and compensatory benefits in pregnancy and maternity. Every benefit is analysed in terms of its specific entitlement conditions and determination of its sum and support period, which is a period during which is a person entitled to benefits, if legal conditions are met. The fourth chapter offers comprehensive overview of the most important changes in the legislation of sickness insurance benefits, which were made during the emergency measures related to the Covid-19 pandemics, since its beginning to present day.

**Keywords:** social security, sickness insurance, sickness insurance benefits