

Zákon o nemocenském pojištění

s komentářem a příklady
včetně problematiky náhrady
mzdy k 1. 2. 2022

včetně

- souhrnné informace
o nemocenském pojištění OSVČ

13. aktualizované vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

Komentář zpracovali:

Ing. Marta Ženíšková: komentář k § 1 až § 112, Nemocenské pojištění OSVČ

JUDr. Jan Příb: komentář k § 113 až § 167g

Mgr. Zdeněk Schmied: část druhá

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání

anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



Všechny právní předpisy, na které se v publikaci odkazuje, jsou míněny ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak.

© Ing. Marta Ženíšková, JUDr. Jan Příb, CSc., Mgr. Zdeněk Schmied, 2022

© Nakladatelství ANAG, 2022

ISBN 978-80-7554-352-3

Obsah

Seznam používaných zkratk	7
Přehled dalších použitých právních předpisů	7
Úvod	8
ČÁST PRVNÍ – Nemocenské pojištění	11
Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění	13
ČÁST PRVNÍ – ÚVODNÍ USTANOVENÍ (§ 1 – § 4)	13
ČÁST DRUHÁ – Účast na pojištění	25
HLAVA I – Okruh pojištěných osob (§ 5)	25
HLAVA II – Účast zaměstnanců na pojištění (§ 6 – § 10)	32
HLAVA III – Účast osob samostatně výdělečně činných na pojištění (§ 11 – § 13)	56
ČÁST TŘETÍ – Dávky	59
HLAVA I – Obecné podmínky nároku na dávky a jejich výplatu (§ 14 – § 17)	59
HLAVA II – Denní vyměřovací základ (§ 18 – § 22)	72
HLAVA III – Nemocenské (§ 23 – § 31)	95
HLAVA IV – Peněžité pomoci v mateřství (§ 32 – § 38)	112
HLAVA V – Otcovská (§ 38a – § 38d)	129
HLAVA VI – Ošetrovné (§ 39 – § 41)	135
HLAVA VII – Dlouhodobé ošetrovné (§ 41a – § 41f)	145
HLAVA VIII – Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (§ 42 – § 44)	155
HLAVA IX – Společná ustanovení o dávkách (§ 45 – § 52)	159
ČÁST ČTVRTÁ – Posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění	166
HLAVA I – Základní ustanovení (§ 53 – § 54)	167
HLAVA II – Posuzování dočasné pracovní neschopnosti (§ 55 – § 65)	168

HLAVA III	- Posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrní doby (§ 66)	193
HLAVA IV	- Posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování peněžité pomoci v mateřství, otcovské, ošetřovného, dlouhodobého ošetřovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství (§ 67 – § 73)	194
HLAVA V	- Kontrola posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění (§ 74 – § 75a).....	206
HLAVA VI	- Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 76)	209
HLAVA VII	- Součinnost poskytovatelů zdravotních služeb a fyzických a právnických osob (§ 77 – § 78)	210
HLAVA VIII	- Oprávnění orgánů nemocenského pojištění při porušování povinností lékařů při posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění (§ 79 – § 80)	212
ČÁST PÁTÁ	- ORGANIZACE A PROVÁDĚNÍ	213
HLAVA I	- Orgány nemocenského pojištění a jejich příslušnost k provádění pojištění (§ 81 – § 83)	213
HLAVA II	- Úkoly a oprávnění při provádění pojištění (§ 84 – § 107)	219
HLAVA III	- Vyláčení dávek (§ 108 – § 112)	244
HLAVA IV	- Sdělování údajů a informační systémy pojištění (§ 113 – § 123b).....	255
HLAVA V	- Odpovědnost, sankce a přestupky v pojištění (§ 124 – § 142)	274
HLAVA VI	- Řízení ve věcech pojištění (§ 143 – § 159)	290
ČÁST ŠESTÁ	- Společná ustanovení (§ 160 – § 167g).....	300
ČÁST SEDMÁ	- Přechodná a závěrečná ustanovení	308
HLAVA I	- Přechodná ustanovení (§ 168 – § 198)	308
HLAVA II	- Závěrečná ustanovení (§ 199 – § 201).....	308
Přechodná a závěrečná ustanovení z aktuálních novel		313
Nemocenské pojištění OSVČ (souhrn)		315

ČÁST DRUHÁ – Náhrada mzdy, platu, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo sníženého platu, snížené odměny v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	319
1. Právní úprava hmotného zabezpečení zaměstnanců v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	320
2. Podmínky pro vznik práva na náhradu mzdy a na její poskytování při DPN	323
2.1 Podmínka účasti zaměstnance na nemocenském pojištění	324
2.2 Právo na náhradu mzdy	326
2.3 Právo na poskytování náhrady mzdy	327
3. Období, v němž náhrada mzdy přísluší	329
3.1 Období, v němž náhrada mzdy přísluší	329
3.2 Dny (směny), za které se náhrada mzdy poskytuje	331
3.3 Určení směn pro účely náhrady mzdy ve zvláštních případech	335
4. Ostatní podmínky rozhodné pro poskytování náhrady mzdy	341
4.1 Náhrada mzdy a skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce	341
4.2 Náhrada mzdy a skončení podpůrčí doby pro výplatu nemocenského	344
4.3 Náhrada mzdy a další dočasná pracovní neschopnost	345
4.4 Souběh náhrady mzdy a nemocenského nebo peněžité pomoci v mateřství	346
4.5 Náhrada mzdy a jiné překážky v práci	347
4.6 Náhrada mzdy a dovolená	348
5. Problematika souběhu dočasné pracovní neschopnosti s dalšími překážkami v práci podle § 191 ZP	350
5.1 Dočasná pracovní neschopnost a mateřská (rodičovská) dovolená	350
5.2 Dočasná pracovní neschopnost a ošetřování dítěte nebo jiné fyzické osoby	352

6. Výše náhrady mzdy a její výpočet (základní a zvýšená náhrada)	352
6.1 Náhrada mzdy v základní výši	352
6.2 Možnost zvýšení náhrady mzdy.....	357
7. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance související s náhradou mzdy	360
7.1 Práva a povinnosti v souvislosti s dodržováním režimu dočasně práce neschopného pojištěnce	360
7.2 Porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a důsledky z toho vyplývající pro zaměstnance.....	366
7.3 Uplatňování práva na náhradu mzdy, splatnost a výplata náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)	369
8. Přehled právní úpravy hmotného zabezpečení zaměstnanců podle zvláštního předpisu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.....	373

Úvod

Tato publikace je již třináctým aktualizovaným vydáním komentáře k zákonu o nemocenském pojištění a druhým vydáním rozšířeným i o komentář k zákoníku práce, a to k těm jeho částem, které souvisejí s poskytováním náhrady mzdy v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, neboť náhrada mzdy a nemocenské spolu úzce souvisejí. Náhrada mzdy zaměstnanci náleží, pokud splňuje ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění.

Zákon o nemocenském pojištění nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2009. K jeho rozsáhlé novelizaci došlo od 1. ledna 2012; rozšířil se okruh osob účastných nemocenského pojištění, např. o jednatele s. r. o., členy představenstva a členy dalších kolektivních orgánů, zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce. Od 1. ledna 2014 se rozšířil okruh osob, které jsou povinně účastny nemocenského pojištění při splnění podmínek účasti na tomto pojištění, ještě o další osoby.

Tato publikace zahrnuje změny v zákoně o nemocenském pojištění, které nastaly v průběhu let 2020 a 2021 a změny, které nabývají účinnosti v roce 2022 a byly schváleny ke dni vydání této publikace. V roce 2020 a 2021, tj. v době velmi nepříznivé pandemické situace, bylo třeba zjednodušit předávání údajů mezi zaměstnavateli a OSSZ s cílem urychlit rozhodování o nároku na dávky a jejich výši. Zavedl se elektronický přenos údajů od zaměstnavatelů na OSSZ (ČSSZ), včetně povinnosti zaměstnavatelů převádět žádosti o dávky nemocenského pojištění do elektronické podoby. Od 1. ledna 2022 se mění podmínky nároku a poskytování u otcovské, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného. Příručka obsahuje rovněž změny, které navazují na výši průměrné mzdy a nastávají vždy k 1. lednu daného kalendářního roku. Od výše průměrné mzdy se odvozuje výše redukčních hranic pro výpočet základu pro stanovení výše dávek nemocenského pojištění a průměrné mzdy za dobu prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, rozhodný příjem pro posuzování zaměstnání jako zaměstnání malého rozsahu a posouzení účasti na nemocenském pojištění a dále výše maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Od 1. dubna 2022 musí zaměstnavatelé na novém tiskopise zasílat OSSZ spolu s oznámením o skončení zaměstnání údaje potřebné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a pro výpočet její výše.

Všechny výše uvedené změny jsou již zohledněny v textu zákona a v příslušných komentářích.

Na konci výkladu k zákonu o nemocenském pojištění je uvedena souhrnná informace o nemocenském pojištění OSVČ.

Druhá část publikace se věnuje výkladu k poskytování náhrady mzdy v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti podle zákoníku práce, který zahrnuje podmínky nároku na náhradu a její poskytování, podrobně je vysvětleno, kdy se vychází z kalendářních dnů a kdy ze směn, zohledňování

rozvržení pracovní doby, přesčasů, náhradního volna apod. Komentář se rovněž věnuje délce podpůrní doby, postupům při souběhu dočasné pracovní neschopnosti s dalšími překážkami v práci, právům a povinnostem zaměstnavatelů v souvislosti s poskytováním náhrady mzdy, včetně postupu při kontrole práce neschopných zaměstnanců a při zjištění porušení režimu dočasné práce neschopného a neposledně uplatňování nároku na náhradu mzdy v systému eNeschopenky. V závěru této části je zařazen Přehled zaměstnání, z nichž mají zaměstnanci po stanovenou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nárok na náhradu mzdy či jiné plnění nahrazující ztrátu příjmu z důvodu této sociální události.

Praha, leden 2022

Ing. Marta Ženíšková

- *ostatní – 72 zaměstnanců (69 z pracovního poměru, 2 jednatelé, 1 osoba pověřená obchodním vedením),*
- *malého rozsahu – 18 zaměstnanců (1 z pracovního poměru, 10 z DPČ, 2 společníci, 5 členů dozorčí rady).*

Podle zařazení zaměstnání do jedné z těchto skupin bude zaměstnavatel po nástupu zaměstnance do zaměstnání už vědět, kdy musí oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání. Oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání musí po vzniku účasti na NP. Podle toho, kdy lze zjistit, zda zaměstnanec je účasten NP, jsou stanoveny lhůty pro oznámení vstupu do zaměstnání (viz § 94 odst. 1). Lhůta je 8 dnů od vstupu do zaměstnání ostatního; u zaměstnání malého rozsahu se nástup do zaměstnání oznamuje do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž poprvé vznikla účast na NP.

Zaměstnání ostatní

Podle § 6 odst. 1 písm. b) je zaměstnání zaměstnáním ostatním, pokud **sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku rozhodnou pro účast na pojištění**, tj. alespoň rozhodný příjem. Rozhodný příjem v roce 2021 a 2022 činí 3 500 Kč. Z těchto podmínek vyplývá, že musí být sjednán:

- příjem,
- započitatelný příjem - započitatelným příjmem je příjem, který se u zaměstnance započte do vyměřovacího základu a bude z něj odvedeno pojistné na sociální pojištění,
- započitatelný příjem z tohoto zaměstnání - to znamená, že bude-li zaměstnanec pracovat ve stanoveném rozsahu, tak tento sjednaný příjem z vykonávaného zaměstnání obdrží, bude mu zúčtován do kalendářního měsíce,
- příjem za kalendářní měsíc,
- příjem za kalendářní měsíc ve výši alespoň rozhodné částky, tj. ve výši alespoň 3 500 Kč.

Z uvedeného vyplývá, že pro účast na nemocenském pojištění je rozhodující pouze příjem ze sjednaného zaměstnání za kalendářní měsíc. Pro zařazení mezi zaměstnání ostatní není vůbec důležité, na základě jakého vztahu je činnost pro zaměstnavatele vykonávána a jakou pracovní dobu má zaměstnanec sjednanou. Má-li zaměstnanec sjednán příjem za kalendářní měsíc ve výši 3 500 Kč, není rozhodující, zda je stanoveno, kolik dnů má v měsíci odpracovat, nebo je pouze stanoveno, že musí v každém měsíci vykonat určitou práci. Pro posuzování splnění podmínek účasti na NP není vůbec důležité, zda má tuto práci vykonat např. za 1 den nebo v 7 dnech kalendářního měsíce. Toto zaměstnání je zaměstnáním ostatním jen z toho důvodu, že sjednaný započitatelný příjem z tohoto zaměstnání činí za kalendářní měsíc alespoň 3 500 Kč.

Komentář k § 16

Nemocenské, otcovská, ošetřovné a PPM se neposkytují (nevyplácí) za období, v němž pojištěnec pracoval v tom zaměstnání, z něhož mu dávka náleží. Z této zářady platí výjimky uvedené v § 17 v odst. 2 a 3.

Nemocenské nenáleží za dobu, po kterou podle zákonů upravujících odměňování zaměstnanců ve služebním poměru (vojáků, policistů apod.) náleží v době DPN započitatelný příjem, s výjimkou příspěvku na bydlení.

Dlouhodobé ošetřovné zde není uvedeno, protože jednou z podmínek pro poskytování této dávky je, že ošetřující osoba není výdělečně činná. Je-li vykonáváno jakékoliv zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost, tak bez ohledu na to, zda z této činnosti je, či není ošetřující osoba účastna nemocenského pojištění, nemá na poskytování dlouhodobého ošetřovného nárok. Není-li nárok na dlouhodobé ošetřovné při jakékoliv výdělečné činnosti bez ohledu na to, zda je z ní zaměstnanec účasten NP nebo OSVČ účastna důchodového pojištění nebo zda byl, či nebyl z této činnosti uplatněn nárok na tuto dávku, nemůže být tato dávka poskytována (vyplácena) za dobu, za kterou byl výdělečně činný.

Příklad 1

Zaměstnankyně pracuje v pracovním poměru jako mzdová účetní. Od 30. května ošetřuje nemocné dítě, má nárok na ošetřovné po dobu 9 dnů. Dne 3. června zpracuje v práci část mzdové agendy, odpracovala 3 hodiny.

Jako zaměstnankyně v pracovním poměru má za práci vždy nárok na mzdu, dne 3. června pracovala, za tento den nemá nárok na výplatu ošetřovného. Od 4. června se opět obnoví výplata ošetřovného, aniž musí znovu o dávku žádat, poněvadž nárok na ošetřovné trvá po celou dobu potřeby ošetřování v prvních 9 kalendářních dnech. Za den, v němž pracovala, ztrácí nárok jen na poskytování (výplatu) dávky. Oznamovací povinnost vůči OSSZ o výkonu činnosti v tomto dni má zaměstnankyně i zaměstnavatel.

Příklad 2

Řediteli akciové společnosti, jehož mzda činí 200 000 Kč měsíčně, náleží podle pracovní smlouvy i po dobu prvních 2 měsíců DPN nadále plnění v této výši. Toto plnění se považuje za náhradu mzdy v prvních 14 dnech trvání DPN.

Toto plnění není plněním podle zvláštního právního předpisu, proto vedle „mzdy“ náleží i nemocenské.

V prvních 14 dnech DPN náleží náhrada mzdy, která nepodléhá zdanění a odvodu pojistného jen do její minimální výše stanovené podle zákoníku práce. Z částky, kterou zaměstnavatel poskytuje dobrovolně nad stanovenou minimální výši, musí být placena daň z příjmů ze závislé činnosti i placeno pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Od 15. dne trvání DPN náleží řediteli nemocenské od OSSZ a „mzda“ od zaměstnavatele. Celá částka vyplácené mzdy podléhá zdanění a odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. To platí za předpokladu, že ředitel vůbec nevykonává funkci ředitele po dobu DPN.

Odměnu 15 000 Kč nelze považovat za příjem zúčtovaný do července, proto se k příjmům zúčtovaným po skončení zaměstnání při výpočtu DVZ nepřihlíží. Přesouvání příjmů se týká pouze posuzování účasti na NP v měsíci, v němž skončilo zaměstnání. Pokud by do července nebyl zúčtován žádný příjem (do září by bylo zúčtováno 20 000 Kč), byl by zaměstnanec sice v červenci účasten NP, ale nemocenské by nebylo poskytováno, započítatelným příjmem by byl „nulový příjem“.

K vyplňování tiskopisu „Příloha k žádosti o...“

- Je-li RO kalendářní rok s alespoň 30 započítatelnými dny, nemusí být vyplňovány všechny řádky podle jednotlivých měsíců, ale lze uvést souhrnný údaj až v řádku „celkem“. Kalendářní rok je RO v případě, kdy v posledních 12 kalendářních měsících před vznikem sociální události není ani 1 započítatelný den nebo v nich není započítatelný příjem. Vznikne-li sociální událost v lednu a RO je 12 kalendářních měsíců (nebo i méně než 12 měsíců), v nichž jsou započítatelné příjmy i započítatelné dny, musí být vyplněny údaje podle jednotlivých měsíců.
- V písm. a) musí být uvedeno, jestli zaměstnanec v prvním dni DPN odpracoval celou směnu nebo její část. Má-li zaměstnanec v prvním dni DPN odpracovanou směnu, pro účely NP začíná DPN až od následujícího dne. Zaměstnavatel vyplněním písm. a) např. tak, že zaměstnanec odpracoval 8 hodin a rozvržená pracovní doba činila 8 hodin, sděluje OSSZ, že musí 15. den trvání DPN začít počítat až ode dne následujícího po dni, od něhož byl zaměstnanec uznán práce neschopným. Odpracoval-li jen část směny, poskytují se dávky NP, vyjma nemocenského, za tento den úměrně snížené.
- Údaj v písm. b) musí zaměstnavatel vyplnit jen u zaměstnance, jehož zaměstnání označil za zaměstnání malého rozsahu nebo DPP. Činí-li započítatelný příjem méně než 3 500 Kč u zaměstnání malého rozsahu a nečiní více než 10 000 Kč u DPP, nemá zaměstnanec při DPN nárok na náhradu mzdy, ani na nemocenské, nelze mu přiznat ani PPM; to neplatí, pokud splňuje podmínku uvedenou v § 15a - byl účasten NP z takového zaměstnání po dobu alespoň 3 předcházejících kalendářních měsíců. Vykonává-li zaměstnanec pro téhož zaměstnavatele více činností na základě DPP nebo více zaměstnání malého rozsahu v kalendářním měsíci, u nichž se sčítají započítatelné příjmy pro posouzení účasti na NP v takovém měsíci, uvádí se zde součet příjmů.

RO u osob, kterým je vyplácena odměna pěstouna

Osobě pečující nebo osobě v evidenci uvedené v § 5 písm. a) bodě 13 (dále jen „pěstoun“) náleží nemocenské až ode dne následujícího po dni, v němž mu naposledy náležela odměna pěstouna. Pro stanovení RO pěstouna pro nemocenské platí zvláštní úprava. RO není 12 kalendářních měsíců před vznikem DPN, ale kalendářní měsíc před měsícem, v němž DPN vznikla. DVZ se stanoví tak, že výše této odměny se vždy dělí 30 bez ohledu na počet kalendářních dnů v takovém měsíci. Neměl-li pěstoun v předchozím měsíci nárok na odměnu, zjišťuje se výše odměny v nejbližším předchozím kalendářním měsíci. Nebyl-li v žádném měsíci před vznikem DPN

Díl 2 Podpůrčí doba u otcovské

§ 38b

(1) Podpůrčí doba u otcovské činí 2 týdny.

(2) Podpůrčí doba u otcovské začíná nástupem na otcovskou. Nástup na otcovskou nastává dnem, který pojištěnec určí v období podle § 38a odst. 3. Jestliže hospitalizace dítěte vznikla nebo trvá v den dosažení šestého týdne ode dne narození dítěte, nástup na otcovskou nastává též dnem, který pojištěnec určí v období počínajícím propuštěním dítěte z hospitalizace; délka tohoto období odpovídá počtu dnů hospitalizace, které připadly do období 6 týdnů ode dne narození dítěte. Nastoupit na otcovskou podle věty druhé lze nejdéle do jednoho roku věku dítěte.

(3) Jestliže je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky, podpůrčí doba u otcovské končí dnem umístění dítěte do takového zařízení. Obdobně se postupuje v případě, pokud rodiče o dítě přestali pečovat a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů.

(4) Podpůrčí doba u otcovské se nepřerušuje. Otcovská náleží po celou podpůrčí dobu i v případě úmrtí dítěte před uplynutím podpůrčí doby.

(5) Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se pojištěnci vyplácí otcovská, vznikne nárok na další otcovskou z téhož pojištění, nevypláčí se další otcovská po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí otcovskou; podpůrčí doba u této další otcovské se však stanoví ode dne nástupu na otcovskou. Otcovská se dále nevypláčí za dny pracovního klidu, pokud pojištěnci nevznikl nárok na výplatu otcovské alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem.

Komentář k § 38b

Otcovská náleží po dobu podpůrčí doby, která činí 2 týdny vcelku. Nepřerušuje se ani při úmrtí dítěte. Poskytování otcovské má proto přednost i před poskytováním nemocenského (náhrady mzdy), ošetřovným a dlouhodobým ošetřovným (§ 48 odst. 1 písm. a)). Nárok na otcovskou končí v případě, kdy příjemce této dávky o dítě řádně nepečoval, a proto muselo být svěřeno do péče zařízení pro takové děti nebo do péče nahrazující péči rodičů.

Nástup na otcovskou si pojištěnec určuje sám v období ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí do péče a koncem 6. týdne od této události, popř. prodlouženého o dobu hospitalizace dítěte. Zaměstnanci, kterým je zaměstnavatel povinen umožnit čerpat rodičovskou dovolenou, pobírají otcovskou zpravidla v době rodičovské dovolené.

Příklad 2

Zaměstnanci se narodilo dítě v říjnu 2018, požádal zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou od narození dítěte do 3 let jeho věku, tj. do října 2021. Další dítě se mu narodilo 15. ledna 2020. O otcovskou nepožádal, domníval se, že na tuto dávku nemá nárok, protože nepracuje.

Nástup na otcovskou musí připadnout do období od 15. ledna do 25. února 2020. Nejpozději 24. února 2023 musí být doručena OSSZ žádost o otcovskou; jako den nástupu na otcovskou musí být v tomto případě uvedeno datum 25. února 2020. Pokud by nárok na otcovskou byl uplatněn kdykoliv do 14. ledna 2023, může si otec dítěte určit datum nástupu na otcovskou na kterýkoliv den od 15. ledna do 25. února 2020.

§ 47**Vzdání se nároku na výplatu dávky**

(1) Pojištěnec se může na základě písemného prohlášení podaného plátcí dávky vzdát nároku na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, otcovské, ošetřovného a dlouhodobého ošetřovného. Pojištěnka, která dítě porodila, se může vzdát nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství nejdříve po uplynutí 14 týdnů podpůrcí doby, ne však dříve, než uplyne 6 týdnů ode dne porodu. V prohlášení podle věty první musí být uveden den, od kterého se pojištěnec vzdává nároku na výplatu dávky. Vzdáním se nároku podle věty první zaniká nárok na výplatu dávky až do konce podpůrcí doby. Za vzdání se nároku podle věty první se však nepovažuje uzavření dohody podle § 32 odst. 1 písm. e) nebo její zrušení podle § 36 odst. 2 věty třetí.

(2) Nároku na výplatu dávky se nelze vzdát za období, za které již byla dávka vyplacena, a v případech, kdy jsou z dávky prováděny srážky podle správního nebo soudního rozhodnutí nebo na základě dohody o srážkách na úhradu přelátku na dávce nebo regresní náhrady (§ 126).

Komentář k § 47

Jakákoliv dávka (příjem) by neměla být nikomu vnučována, proto se zavedl institut vzdání se nároku na výplatu dávky. Po vzdání se nároku na výplatu již nelze výplatu dávky obnovit.

Příklad

Zaměstnanec byl uznán práce neschopným, vzdal se výplaty nemocenského od 15. dne DPN, DPN měla trvat alespoň 30 dnů.

Nárok na nemocenské má zaměstnanec sice po celou dobu trvání DPN, ale nárok na výplatu tímto písemným vzdáním se nároku na nemocenské zanikl na celou dobu trvání nároku na dávku.

- b) předat ošetřované osobě, jejímu zákonnému zástupci, opatrovníkovi nebo osobě určené ošetřovanou osobou podle § 72b odst. 2 rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobé péče a příslušné díly rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče,
- c) při propuštění z hospitalizace, k níž došlo v průběhu trvání poskytování dlouhodobé péče, stanovit ošetřované osobě termín, do kterého je povinna dostavit se ke kontrole zdravotního stavu a potřeby dlouhodobé péče u ošetřujícího lékaře poskytovatele zdravotních služeb ambulantní péče, a to nejdéle do 15 dnů ode dne tohoto propuštění, a předat ji do péče tohoto poskytovatele zdravotních služeb ambulantní péče,
- d) odeslat příslušné okresní správě sociálního zabezpečení příslušný díl tiskopisu rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobé péče, a to nejpozději třetí pracovní den následující po dni, v němž bylo rozhodnutí vydáno,
- e) písemně potvrdit na žádost ošetřované osoby, jejího zákonného zástupce, opatrovníka, osoby určené ošetřovanou osobou nebo orgánu nemocenského pojištění přijetí ošetřované osoby k hospitalizaci u tohoto poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče a dobu trvání této hospitalizace.

⁵⁾ § 10 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ § 93 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Komentář k § 72f

V tomto ustanovení jsou vyjmenovány povinnosti nemocnice v souvislosti s dlouhodobým ošetřovným. Nemocnice:

- na žádost rozhodne o potřebě dlouhodobé péče a vydá příslušné tiskopisy,
- předá příslušné tiskopisy v den propuštění nebo do 3 pracovních dnů po obdržení žádosti o jejich vydání; rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče lze vydat ošetřované osobě nebo jiné příslušné osobě na žádost podanou nejpozději do 8 dnů po dni propuštění,
- odešle OSSZ příslušný tiskopis,
- je povinna potvrdit dobu hospitalizace v případě, kdy je ošetřovaná osoba v průběhu poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí hospitalizována.

Pokud by o vydání rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče bylo požádáno až 9. den po dni propuštění ošetřované osoby z nemocnice, nebo později, nemocnice by rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobého ošetřování neměla vydat, takové rozhodnutí je neplatné. Například ošetřovaná osoba by byla propuštěna z nemocnice v pondělí 1. dne měsíce a žádost podaná ošetřovanou osobou o vydání rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče by byla podána až ve čtvrtek 10. dne tohoto měsíce. Dlouhodobé ošetřovné by v tomto případě přiznáno nebylo, protože nemocnice nepotvrdí potřebu dlouhodobé péče nebo, pokud by ji potvrdila, žádost by zamítla OSSZ. Lhůta 8 dnů pro podání žádosti běží od 2. do 9. dne tohoto měsíce.

Nemocenské pojištění OSVČ (souhrn)

Okruh OSVČ

Nemocensky může být pojištěna jen osoba vykonávající samostatnou výdělečnou činnost nebo spolupracující osoba (OSVČ). Kdo se považuje za OSVČ, je uvedeno v § 9 zákona o důchodovém pojištění.

Účast na nemocenském pojištění

OSVČ se musí k NP přihlásit, chce-li být účastna NP, protože NP je nadále pro tyto osoby dobrovolné. Přihlásit se může nejdříve ode dne, v němž podává přihlášku. Nelze se k NP přihlásit zpětně. Přihláška musí být podána na předepsaném tiskopise.

Příklad

OSVČ podniká od roku 2021. K NP se chce přihlásit od 1. června 2022.

Přihlášku k NP musí podat před 1. červnem, nejpozději 1. června 2022. Pokud by přihlášku podala po 1. červnu 2022, nemůže se k NP přihlásit od 1. června 2022, a to ani v případě, kdyby dne 1. června byla sobota nebo neděle.

Za den podání přihlášky k NP je považován den, v němž byla přihláška podána v podatelně OSSZ nebo na poště (§ 161 ZNP).

OSVČ může být nemocensky pojištěna jen v měsíci, za který bylo zaplaceno pojistné ve stanovené lhůtě a alespoň v minimální výši 147 Kč.

Pojistné na nemocenské pojištění

OSVČ si určuje měsíční základ, z něhož platí pojistné. Minimální výše měsíčního základu v letech 2021 a 2022 činí 7 000 Kč. Měsíční základ v kalendářním měsíci nemůže být vyšší než vypočtený nebo určený vyměřovací základ uvedený na posledním Přehledu, který připadá v průměru na kalendářní měsíce, v nichž OSVČ vykonávala činnost v tom roce, za který Přehled podala.

Příklad 1

OSVČ podniká od ledna 2021. Je OSVČ vedlejší, je studentem (nezaopatřeným dítětem). K NP se přihlásila od 1. června 2021. Přehled za rok 2021 podala v dubnu 2022. Na Přehledu za rok 2021 uvedla:

- a) 48 000 Kč jako vypočtený i určený vyměřovací základ
V průměru na měsíc činí vyměřovací základ 4 000 Kč, za červen a následující měsíce 2022 si nemůže určit měsíční základ pro pojistné na NP vyšší než 7 000 Kč.
- b) 36 000 Kč jako vypočtený a 120 000 Kč jako určený vyměřovací základ
V průměru na měsíc činí vyměřovací základ 3 000 Kč z 36 000 Kč a 10 000 Kč ze 120 000 Kč. Za červen a následující měsíce 2022 si může určit měsíční základ pro pojistné na NP

až § 22 ZNP) a konečně také **na konkrétní podmínky** nároku na nemocenské a jeho výplatu (viz komentář zejm. k § 23 až § 26, § 28 odst. 5 a § 31 ZNP). Z těchto všech podmínek jsou z hlediska práva na náhradu mzdy rozhodující tyto:

- **uznání DPN** podle ZNP nebo nařízení karantény podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (k tomu viz zejm. komentář k § 55 až § 59 a § 167 ZNP);
- **vznik DPN (nařízení karantény) v době trvání nemocenského pojištění** – s výjimkou stanovenou pro zaměstnání malého rozsahu nebo na DPP v § 15a ZNP;
- **nárok na nemocenské nemá** zaměstnanec, který si DPN přivodil úmyslně.

Pro posouzení vzniku práva na náhradu mzdy v konkrétním pracovněprávním vztahu se splnění podmínek nároku na nemocenské zkoumá právě jen s ohledem na tento pracovněprávní vztah – tedy bez ohledu na případná jiná souběžná zaměstnání. Bude-li zaměstnanec uznán DPN pro více souběžných pracovněprávních vztahů zakládajících účast na nemocenském pojištění, bude se právo na náhradu mzdy z více souběžných zaměstnání posuzovat v každém z nich samostatně a tato náhrada bude také příslušet z každého samostatně.

2.3 Právo na poskytování náhrady mzdy

Právo na poskytování náhrady mzdy má zaměstnanec splňující podmínky podle předchozích podkapitol 2.1 a 2.2 této kapitoly, jestliže v jednotlivých dnech, za které právo na náhradu mzdy přísluší, splňuje také podmínky pro výplatu nemocenského stanovené v ZNP.

Přestože jsou splněny podmínky nároku na nemocenské (na náhradu mzdy) podle předchozí podkapitoly, nemá zaměstnanec v některých případech „ze zákona“ nárok na poskytnutí nemocenského (na výplatu náhrady mzdy) **buď v plné výši, nebo dokonce vůbec**.

Právo na náhradu mzdy, avšak pouze ve výši 50 %, má zaměstnanec v případech, kdy je podle § 31 ZNP nárok na nemocenské v poloviční výši.

Jedná se o případy, kdy si **zaměstnanec přivodil DPN**:

- a) **zaviněnou účastí ve rvačce**; rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o případ uvedený v písmenu c),
- b) **jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek**; musí existovat přímá a příčinná souvislost mezi opilostí zaměstnance a skutečností vedoucí ke vzniku jeho DPN (ta není dána např. tehdy, jestliže zaměstnanec, který je pod vlivem alkoholu, utrpí úraz, kterému by nemohl zabránit ani jako střízlivý),

Zaměstnavatel však v tomto případě již náhradu mzdy poskytovat nebude, neboť se jedná o pokračování původní DPN, v níž období pro poskytování náhrady mzdy již 15. března uplynulo, a od 16. března bude proto poskytováno nemocenské, a to až do 1. dubna 2022.

Podle § 57 odst. 6 ZNP se za pokračování předchozí DPN považuje rovněž DPN uznaná podle § 57 odst. 1 písm. g), tj. v případě pojištěnce, který byl uznán invalidním v prvním nebo druhém stupni nebo byl uznán invalidním ve vyšším stupni z důvodu změny stupně invalidity, pokud u tohoto pojištěnce v den, který bezprostředně následuje po dni, jímž byla ukončena DPN podle § 59 odst. 2 ZNP (tj. třicátým dnem ode dne následujícího po dni, v němž byl pojištěnec posudkem OSSZ uznán invalidním), nastala nebo trvá jiná porucha zdraví, než která byla důvodem uznání DPN, anebo nastaly nebo trvají jiné důvody, které by odůvodňovaly uznání DPN, a tato porucha nebo tyto důvody neumožňují pojištěnci vykonávat pojištěnou činnost.

4.4 Souběh náhrady mzdy a nemocenského nebo peněžité pomoci v mateřství

Náhrada mzdy nepřisluší, jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN nebo karantény náleží nemocenské (§ 48 odst. 2 ZNP) nebo peněžitá pomoc v mateřství (§ 33 ZNP).

Tato situace přichází v úvahu v případě souběhu nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění z různých titulů a práva na náhradu mzdy při DPN (karanténě), a to:

- **u nemocenského** tehdy, jestliže z jednoho nemocenského pojištění vznikne nárok na výplatu této dávky z důvodu DPN v době, kdy zaměstnanci trvá nárok na výplatu nemocenského z důvodu karantény (to platí i opačně); v takovém případě se vyplácí náhrada mzdy až po skončení podpůrní doby u nemocenského z důvodu karantény, pokud od vzniku DPN ještě neuplynulo 14 kalendářních dnů (viz příklad 1),
- **u peněžité pomoci v mateřství** tehdy, vznikne-li nárok na její poskytování (výplatu) v období prvních 14 kalendářních dnů DPN (karantény); v takovém případě má přednost před náhradou mzdy (viz příklad 2).

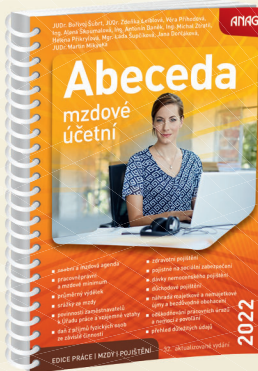
Příklad 7

Zaměstnanci byla od 7. května 2022 nařízena karanténa, která trvala do 8. června. Zaměstnavatel tomuto zaměstnanci poskytoval v době prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény náhradu mzdy a toto období skončilo 20. května. Od 21. května zaměstnanci náleželo nemocenské z důvodu karantény. V době trvání karantény byl tentýž zaměstnanec od 31. května uznán dočasně práce neschopným a tato DPN trvala do 23. června 2022.

Období 14 kalendářních dnů pro náhradu mzdy z titulu této nové sociální události (DPN) trvá od 31. května do 13. června. Protože však zaměstnanec v době vzniku DPN ještě pobírá nemocenské z titulu trvající karantény, a to až do jejího skončení 8. června, bude mu zaměstnavatel



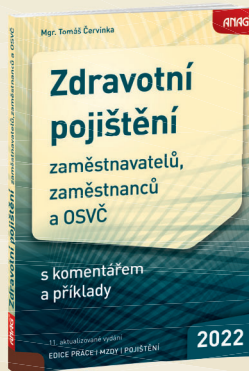
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



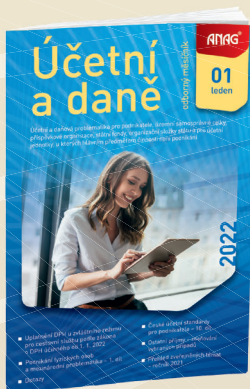
EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



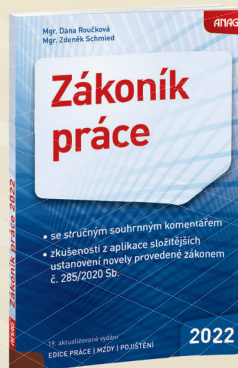
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

