

## ZMĚNY V NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ OD 1. 1. 2009 - ZAJINTERESOVANOST ZAMĚŠTNAVATELE

Dnem 1. 1. 2009 nabyl účinnosti nový zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Zároveň od tohoto dne nabývají účinnosti změny v dalších zákonech navazujících na nový zákon o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“), zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) a v zákoně č. 598/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „ZPSZ“).

Nový ZNP přináší proti stávající právní úpravě nemocenského pojištění celou řadu změn, z nichž pro účely tohoto výkladu je nutné vyzdvihnout právě **zvýšení zainteresovanosti zaměstnavatelů na náhradách příjmů zaměstnance v nemoci a na kontrole plnění povinností v pracovní neschopnosti na straně zaměstnanců.**

Plnění nemocenské náleží zaměstnanci až od 15. dne trvání pracovní neschopnosti. Za první tři dny nenáleží zaměstnanci žádná náhrada příjmů (není-li ujednáno jinak) a posléze počínaje čtvrtým dnem až do čtrnáctého dne pracovní neschopnosti poskytuje náhradu příjmů (platu) zaměstnavatel.

**⇒ Náhrady mzdy (platu) či náhrady odměny (dále jen „náhrada mzdy“) hradí zaměstnavatel.**

**Vyjma prvních 3 dnů dočasné pracovní neschopnosti, bude poskytována zaměstnavatelem náhrada mzdy ve výši 60 % upraveného (redukovaného) průměrného výdělku, jež se stanoví dle denního vyměřovacího základu dle § 21 ZNP. V případě karantény má zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši 25% upraveného průměrného výdělku i za prvé 3 dny a dále pak stejně jako při pracovní neschopnosti 60 % upraveného (redukovaného) průměrného výdělku.**

Průměrný výdělek se upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění. Zaměstnavatel má možnost dohodnout nebo vnitřním předpisem stanovit, že náhrada mzdy se bude poskytovat v rozsahu větším, než stanoví zákon. Pokud chtějí zaměstnavatelé svého zaměstnance odměnit, mohou mu zaplatit i první tři dny nemoci. Tuto náhradu však dávají zaměstnavatelé ze svého zisku s tím, že nemají nárok na žádné úlevy od státu. Nicméně ZP stanoví zároveň maximální výši takovéto náhrady mzdy tak, že náhrady mzdy za jakkoliv poskytovaná zaměstnavatelem za dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nesmí překročit zaměstnancům průměrný výdělek dle § 356 odst. 1 ZP. Od tohoto ustanovení se není možné odchýlit ani dohodou stran. Stejně tak je povinen zaměstnavatel snížit náhradu mzdy o 50% v případě, kdy se podle ZNP poskytuje nemocenské v poloviční výši.

**⇒ Zaměstnavatel může kontrolovat plnění povinností zaměstnance při pracovní neschopnosti.**

Zaměstnavatel může kontrolovat, zda zaměstnanec se v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zdržuje v místě pobytu a dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek (§ 65 ZNP). Zaměstnavatel může také požádat OSSZ o provedení kontroly dodržování léčebného režimu zaměstnance (§ 76 ZNP) a o ověření správnosti uznání pracovní neschopnosti u příslušného ošetřujícího lékaře. Zaměstnavatel může náhradu mzdy snížit,

**popř. ji neposkytnout, a to i zpětně, pokud zaměstnanec se nezdržoval v místě pobytu (§ 192 ZP).**

V případě, že zaměstnanec poruší v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti režim práce neschopného, může mu zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. V této souvislosti je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec se zdržuje v místě pobytu a dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek. Naopak ošetřující lékař je povinen sdělit zaměstnavateli dočasně práce neschopného pojištěnce (zaměstnance) na jeho žádost informace o místě pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a o rozsahu a době povolených vycházek.

Využije-li zaměstnavatel kontrolu zaměstnance v pracovní neschopnosti prostřednictvím orgánu správy sociálního zabezpečení, pak ZNP stanoví povinnost takového orgánu provést kontrolu do sedmi dnů.

Zjistí-li zaměstnavatel porušení povinnosti režimu práce neschopného, je povinen vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu. Stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Naopak zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování režimu práce neschopného. Porušení režimu práce neschopného nemůže být důvodem ke snížení poskytované náhrady mzdy, či jejímu nepřiznání v celé výši (§ 192 ZP) a zároveň ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 57 ZP - výpověď, § 55 ZP - okamžité zrušení pracovního poměru).

Prováděním kontrol může zaměstnavatel pověřit třetí osoby.

**⇒ Zaměstnavatelům se v roce 2009 bude refundovat formou odpočtu od odváděného**

**pojistného polovina z náhrady mzdy, kterou zaměstnancům vyplatili za trvání pracovní neschopnosti. Zaměstnavatelům se sníží o 50 % takové vyplacené náhrady mzdy odvody na nemocenském pojištění za zaměstnance (§ 9 ZPSZ). Od roku 2010 se mohou zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 zaměstnanců, rozhodnout zda budou využívat své účasti na systému nemocenského pojištění se sníženou sazbou odvodů na nemocenské pojištění, nebo naopak se přihlásí do systému, založeném na odpovědnosti státu za úhrady nemocenské i za dobu od čtvrtého dne nemoci, když v takovém případě bude povinen k vyšší sazbě pro odvod pojistného na nemocenské pojištění (§ 7 ZPSZ).**

Lze očekávat, že se v praxi budou zaměstnavatelé potýkat především s problémy týkající se kontroly režimu práce neschopného a jeho případného prokazování a dále s náklady, které mohou vzniknout zaměstnavatelům v souvislosti s výplatou náhrad mzdy, ačkoliv dojde ke snížení povinných odvodů na nemocenské pojištění.

Od zavedení nového systému si ministerstvo práce slibuje zejména zastavení zneužívání nemocenských dávek. Podle něj budou firmy motivované bojovat proti častému „marodění“ svých pracovníků, aby je zbytečně neplatily, a pohlídají si, zda se pacient opravdu léčí. Kontroly mohou zaměstnavatelé sami nebo prostřednictvím třetích osob. V neposlední řadě mohou zaměstnavatelé, na základě žádosti, zadat případnou kontrolu u místně příslušné správě sociálního zabezpečení, což je ovšem zdlouhavé a neefektivní řešení s ohledem na přetíženost této instituce, která se dá s účinností nového ZNP očekávat.