



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko Svazu průmyslu dopravy ČR („SP ČR“) k návrhu poslanců Jana Hamáčka, Jana Birke, Kateřiny Valachové a Petra Dolínka na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk č. 109)
Č. J.	11/2018
DATUM ZPRACOVÁNÍ	8. března 2018
KONTAKTNÍ OSOBA	JUDr. Jitka Hejduková, Mgr. Renáta Zbranková
TELEFON	225 279 301
E-MAIL	jhejdukova@spcr.cz , rzbrankova@spcr.cz

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

SP ČR úvodem připomíná, že několik návrhů na zrušení tzv. karenční doby, bez kompenzace zaměstnavateli i s kompenzací v podobě různě vysoké slevy na pojistném na sociální pojištění, bylo předmětem jednání Poslanecké sněmovny i Senátu ČR již v minulém volebním období. Toto řešení zaměstnavatelé tehdy i nyní většinou odmítají, z níže uvedených důvodů. Tyto návrhy (včetně toho, který je nyní předmětem sněmovního tisku 109) nebyly přijaty popř. ani projednány mj. proto, že na tripartitě bylo dosaženo shody a následně i vtělen do zákona alternativní návrh, jmenovitě zvýšení dávky nemocenské u dlouhodobější pracovní neschopnosti, konkrétně její zvýšení od 31. dne ze 60 % na 66%, a od 61. dne až na 72% denního vyměřovacího základu. Tento návrh zaměstnavatelé podpořili, protože pomáhá řešit zabezpečení zaměstnanců při delší pracovní neschopnosti, u níž může být propad mezi příjmem z pracovněprávního vztahu a sociální dávkou nemocenské daleko citelnější a může zaměstnance dostat do podstatně tíživější situace než třídní výpadek představovaný karenční dobou.

SP ČR doporučuje vládě přijmout nesouhlasné stanovisko.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

SP ČR odmítá navrhované zrušení karenční doby z těchto důvodů:

- vedlo by k opětovnému zneužívání dočasné pracovní neschopnosti („DPN“)**
- zejména za současné situace na trhu práce by negativně postihlo jiné zaměstnance a zcela pomíjí existující benefity poskytované mnoha zaměstnavateli**
- i přes navržené snížení pojistného odváděného zaměstnavatelem by přineslo zaměstnavatelům zvýšené náklady**

Ad 1.

Právě zneužívání ze strany zaměstnanců bylo jedním z hlavních důvodů pro zavedení karenční doby. Zrušení karenční doby by mělo za následek opětovné zneužívání DPN a s tím i výrazné zvýšení nákladů na pracovní sílu. Dosud v praxi nefunguje tzv. e-neschopenka, která by z pohledu zaměstnavatelů měla nejen zjednodušit administrativu související s evidencí DPN a vyplácením náhrady mzdy za ni, ale současně umožnit i efektivnější kontrolu možného zneužívání DPN. Karenční doba by minimálně do té doby rozhodně neměla být rušena.

Ad 2.

Český trh práce zažívá zásadní nedostatek pracovních sil, mnoho podniků funguje s výrazně nižším než potřebným počtem zaměstnanců, mnohdy na hraně pracovního vytížení souladného s příslušnými pracovněprávními předpisy o pracovní době a dobách odpočinku. Výpadek konkrétního zaměstnance zejména ve výrobní sféře zpravidla není možné vykrýt jinak než zvýšeným pracovním zatížením jeho kolegů. Vedlejším důsledkem očekávaného opětovného výskytu zneužívání DPN v případě zrušení karenční doby by tak bylo ještě vyšší zatížení ostatních zaměstnanců přesčasovou prací, prací ve dnech pracovního klidu či omezeními při čerpání dovolené. V nedávné době přitom nabyla účinnosti další opatření v oblasti nemocenského pojištění s potenciálním negativním vlivem na personální kapacity firem, jmenovitě zavedení dlouhodobého ošetrového a otcovské poporodní péče.

Návrh pomůže, že dnes mnoho zaměstnavatelů nabízí alternativu ke karenční době formou firemních benefitů, ať už ve formě tzv. sick-days, umožněním práce z domova, delší výměrou dovolené nad zákonnou mez, nebo poskytováním náhrady mzdy i za první tři pracovní dny DPN (mnohdy v návaznosti na dobře nastavenou spolupráci s ošetřujícími lékaři minimalizující riziko zneužití). Tato dobrovolná úprava by při zrušení karenční doby v podstatě ztratila smysl. Služební volno ze zdravotních důvodů v rozsahu 5 dnů využívají od 1.1.2016 na základě kolektivní dohody vyššího stupně i státní zaměstnanci podřízeni režimu služebního zákona. Každé z těchto řešení kompenzuje zaměstnancům ztrátu příjmu způsobenou zavedením karenční doby více než kdyby byla zrušena. SP ČR se domnívá, že daleko lepší alternativou než plošné zrušení karenční doby, byť se slevou z pojistného, by bylo např. zavést odpovídající slevu na pojistném pro ty zaměstnavatele, kteří tyto benefity svým zaměstnancům nabízejí, tedy pozitivně motivovat další zaměstnavatele k autonomnímu řešení výpadku příjmu zaměstnance v případě krátkodobé pracovní neschopnosti.

Ad 3.

V odůvodnění návrhu chybí vyčíslení finančních dopadů zrušení karenční doby na zaměstnavatele, a to včetně státu; dopad návrhu na státní rozpočet nespočívá jen ve sníženém výběru pojistného. Podle zjištění SP ČR na základě dotazníkového šetření mezi členskou základnou **navrhované snížení pojistného o 0,2 % rozhodně nepokryje předpokládané zvýšené náklady spojené s vyplácením náhrady mzdy již od prvního dne DPN.** Ve vazbě na očekávané zvýšení četnosti DPN je potřeba zkoumat i rozsah nákladů na konkrétní pracovní neschopnost zaměstnance. Nejde jen o náhradu mzdy vyplácenou nemocnému zaměstnanci, ale také

zvýšené náklady na práci ostatních zaměstnanců (mzda a příplatky za práci přesčas, za práci v sobotu a v neděli apod., popř. i náklady spojené s rušením dovolené některých zaměstnanců) nebo náklady na přijetí a zaškolení dalších záložních zaměstnanců popř. na práci agenturních zaměstnanců k vykrytí dočasného výpadku, je-li to možné. Lze také připomenout, že v souvislosti se zavedením povinnosti zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy za prvních 14 dnů DPN od 1.1.2009 došlo kromě níže zmíněného zrušení pojistného na straně zaměstnanců také ke snížení pojistného na straně zaměstnavatelů o 1 % (z 3,3 % na 2,3 %). Nepoměr nyní navrhovaného snížení o 0,2 % za 3 (pracovní) dny DPN vůči 1 % za 11 dnů (resp. za 7 pracovních dnů, protože náhrada mzdy se platí za pracovní dny) je zřejmý na první pohled.

Připomeňme také několik dalších skutečností:

- a) návazně na zavedení karenční doby bylo zrušeno pojistné na nemocenské pojištění odváděné zaměstnanci, které činilo 1,1% z hrubé mzdy. Předpokládáme-li hrubou mzdu zaměstnance např. ve výši 20 tisíc Kč měsíčně, zůstává tomuto zaměstnanci ročně 2640 Kč, které by byl odvedl na pojistném na nemocenské pojištění. V případě, že by náhrada mzdy vyplácená zaměstnavatelem podle §192 zákoníku práce za 4. - 14. den DPN náležela i za první tři dny DPN, činila by v tomto hypotetickém případě cca 1500 Kč za každé takové tři dny¹. I zaměstnancům s nižšími příjmy tedy v důsledku zrušení odvodů pojistného zůstává dostatečná částka na to, aby byli schopni pokrýt případný výpadek příjmu v prvních třech dnech nemoci, a to více než 1,5x ročně. Tento závěr potvrdil i Ústavní soud, když zavedení karenční doby v délce trvání 3 dnů a s tím související výpadek příjmů shledal jistým zásahem do příjmů dotčených osob, ale současně dovodil, že „*nejde (i s ohledem na další garance obsažené v právu sociálního zabezpečení) o takový zásah, který by onemocnělým osobám okamžitě znemožnil dosažení hmotného standardu postačujícího k vedení důstojného života; jinak řečeno, nemá taková úprava charakter rdousícího efektu; dočasně nemocné nevystavuje bezvýhodné situaci /.../*“². Ústavní soud dále vyslovil souhlas s vyjádřením vlády, že drobné újmy si v pojistných systémech nese pojištěnec sám a pojistný systém jej pojišťuje pouze od újmy určitého rozsahu;
- b) před zavedením výplaty náhrady mzdy za prvních 14 dnů DPN zaměstnavatelem činilo nemocenské za první tři dny DPN pouze 25%. Také poté, do zavedení karenční doby, byla náhrada mzdy za první 3 dny pouze 30% (tj. poloviční proti tomu, co nyní navrhuje poslanci ČSSD). Ve výše uvedeném hypotetickém

¹ Podle § 192 odst. 2 ZP se provede redukce obdobně úpravě denního vyměřovacího základu pro nemocenské, s tím, že se příslušná redukční hranice vynásobí koeficientem 0,175 (poměr kalendářních dnů k pracovním, dále dělený standardním počtem pracovních hodin ve směně, tj. 7:5:8) a zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Od 1.1.2018 činí 1. redukční hranice 175 Kč (do této částky se do vyměřovacího základu započítává 90 %), 2. redukční hranice 262,33 Kč (do této částky se započítává 60%) a 3. redukční hranice 524,65 Kč za hodinu (do této částky se započítává 30%, k vyšší částce se nepřihlíží). Příjem 20 tis. Kč měsíčně (tj. 115 Kč/hod) je nižší než 1. redukční hranice, započítává se tedy ve výši 90 %, tj. ve výši 103,50 Kč/hod, z toho 60 % činí 62,10 Kč/hod, tj. při standardní směně 8 hod je to 496,80 Kč za 1 den a 1490,40 Kč za tři dny karenční doby.

² Nález pléna Ústavního soudu Pl. ÚS 54/10 ze dne 24.4.2012, dostupný na www.usoud.cz; bod 60. odůvodnění nálezu.

případě by tedy zaměstnanci náleželo pouze cca 750 Kč za první tři dny každé nemoci a na pojistném ušetří na 3,5 takové pracovní neschopnosti ročně.

SP ČR zastává názor, že pokud by měly být první tři dny DPN opět placené, měl by se zaměstnanec na pojistném na nemocenské pojištění opět podílet a výše náhrady mzdy za první tři dny by měla být výrazně nižší, maximálně 30%.

V této souvislosti je nutno poukázat na zásadní problém aktuálního ekonomického nastavení pojištění krátkodobé pracovní neschopnosti zaměstnanců a případného zrušení karenční doby, a to, že nositelem „pojistných nákladů“ prvních 14 dnů nemoci zaměstnance je zaměstnavatel - platí zaměstnanci náhradu mzdy. Případné znovuzavedení pojistného na straně zaměstnanců na opětovné „pokrytí“ prvních tří dnů nemoci, odváděného státu, tedy nekompenzuje náklady konkrétního zaměstnavatele v souvislosti s DPN konkrétního zaměstnance. Alternativou je započtení proti odváděnému pojistnému (další možnost - zpětné proplácení vyplacené náhrady mzdy – je příliš administrativně zatěžující), nikoliv snížení pojistného na straně zaměstnavatele o určité procento. Výše uvedené o potřebě zajištění řádné kontroly možného zneužívání však platí i zde.

Ze všech výše uvedených důvodů SP ČR s předloženým poslaneckým návrhem nesouhlasí a navrhuje, aby vláda k němu přijala negativní stanovisko.