

Problematika karenční doby při dočasné pracovní neschopnosti

V návaznosti na závěry jednání pracovního týmu RHSD ČR pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost ze dne 26. ledna 2015 předkládá Ministerstvo práce a sociálních věcí k projednání tento rozšířený materiál se záměrem pokračovat v diskusi o možném zrušení tzv. karenční doby. Materiál byl doplněn o některé požadované a zjištěitelné údaje týkající se možných dopadů zrušení karenční doby a případných kompenzací těchto dopadů. Nejsou v něm však uvedeny takové skutečnosti, které nelze hodnověrně ověřit a jejichž odhad by byl pouhou spekulací, jako je tomu například v případě, kdy zaměstnanci v době nemoci namísto dočasné pracovní neschopnosti s karenční dobou čerpají raději dovolenou, jejíž účel je samozřejmě zcela jiný.

I.

Právní úprava karenční doby a její ústavně právní dimenze

1.

Období prvních tří dnů, v němž nemocensky pojištěným zaměstnancům bezprostředně po vzniku dočasné pracovní neschopnosti nepřísluší nemocenské (dále jen „karenční doba“), bylo do našeho právního řádu **poprvé zavedeno zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů**, a to od 1. 1. 2008 - tedy ještě v rámci právní úpravy nemocenského pojištění zaměstnanců podle tehdy platného zákona č. 54/1956 Sb. Příslušné ustanovení tohoto zákona o karenční době bylo však již dnem 30. 6. téhož roku zrušeno nálezem Ústavního soudu ze dne 23. 4. 2008, vyhlášeným pod č. 166/2008 Sb. Ústavní soud - stručně shrnuto - dospěl tehdy k závěru, že:

- „stát kvůli neurčitému počtu zneuživatelů nemocenských dávek plošně postihuje všechny kategorie zaměstnanců, přičemž výsledkem je stav, kdy převážná většina zaměstnanců zůstává po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti bez jakýchkoliv prostředků, zatímco jejich povinnost platit pojistné zůstala nedotčena,
- je nepřijatelné, aby stát pouze vyžadoval splnění povinností ze strany zaměstnanců (v daném případě plnění pojistného), a nedbal přitom ochrany jejich zájmů, postihne-li je zmíněná událost v podobě pracovní neschopnosti,
- je-li většina běžných onemocnění krátkodobá, výsledkem může být, že zaměstnanci budou na svou nemoc čerpat dovolenou (na zotavenou!), což je ovšem v příkrém rozporu s jejím účelem. Dalším řešením bude zpravidla „přecházení nemoci“ bez návštěvy lékaře a pracovní neschopnosti. Tím se otevírají dveře jednak k šíření některých onemocnění mezi spoluzaměstnance, jednak k eventuálním větším škodám na zdraví v budoucnu a k vývoji zdravotních komplikací v důsledku neléčení původního onemocnění. Tím může dojít

i k nezanedbatelnému zvýšení nákladů na léčení v případě komplikací, které poté může i převýšit výši dávek nemocenského, které by mohly být či byly v prvních třech dnech vyplaceny.“.

2.

Karenční doba byla v právní úpravě **znovu prosazena současně s nabytím odložené účinnosti zákona č. 187/2006 Sb.**, o nemocenském pojištění, tedy již od 1. ledna 2009, nikoli však v rámci systému nemocenského pojištění, nýbrž - v souvislosti s přenesením povinnosti zabezpečit zaměstnance v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény na zaměstnavatele, a to na jejich náklady - **v jiných právních předpisech upravujících mimo jiné problematiku odměňování jednotlivých skupin zaměstnanců**. Nemocenské jako dávka nemocenského pojištění náleží zaměstnancům vždy až od 15. dne trvání uvedených sociálních událostí. Přitom výtce Ústavního soudu ohledně nezměněné výše pojistného placeného zaměstnanci na nemocenské pojištění na jedné straně a snížení úrovně hmotného zabezpečení v karenční době na straně druhé bylo vyhověno tím, že od 1. 1. 2009 došlo ke **zrušení povinnosti zaměstnanců platit pojistné** na nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti.

V současné době karenční dobu přímo upravují tyto právní předpisy:

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - § 192 odst. 1, § 370 odst. 1,

zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání - § 68 odst. 3 (od 1. 7. 2015 § 68k odst. 1),

zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů - § 124 odst. 5,

zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu - § 34 odst. 4,

zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení) - § 73 odst. 4,

zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení) - § 48 odst. 3,

zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze - § 53 odst. 4,

zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě - § 128 odst. 1.

Institut karenční doby dále souvisí s těmito právními předpisy:

zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů - § 35 odst. 2,

zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře - § 5 odst. 1 písm. b) bod 5,

zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění - § 65 odst. 1.

3.

Zatímco karenční doba je v rámci výše uvedených právních předpisů upravena ve stejné délce vůči všem skupinám zaměstnanců bez výjimky, úroveň a způsob jejich hmotného zabezpečení v prvním

období dočasné pracovní neschopnosti (neschopnosti k výkonu služby) se podstatně liší, a to též v závislosti na formě odměňování. Níže uvedeným skupinám zaměstnanců je tak poskytována:

- **redukováná náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody** podle § 192 a 194 zákoníku práce, jde-li o zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu (§ 3 téhož právního předpisu),
- **plat ve snížené výši** podle § 34 odst. 4 zákona č. 236/1995 Sb., jde-li o představitele státní moci a některých státních orgánů a soudce a poslance Evropského parlamentu, a podle § 128 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., jde-li o státní zaměstnance ve služebním poměru,
- **náhrada ve výši platu** podle § 68 odst. 3 - a s účinností od 1. 7. 2015 **služební plat** podle § 68k odst. 1) zákona č. 221/1999 Sb., jde-li o vojáky z povolání,
- **měsíční odměna ve snížené výši** podle § 73 odst. 4 zákona č. 128/2000 Sb., § 48 odst. 3 zákona č. 129/2000 Sb., § 53 odst. 4 zákona č. 131/2000 Sb., jde-li o uvolněné členy zastupitelstev územních samosprávných celků,
- **služební příjem** podle § 124 odst. 5 zákona č. 361/2003 Sb., jde-li o příslušníky ozbrojených sborů.

Rozdílné zabezpečení výše uvedených skupin zaměstnanců v prvním období dočasné pracovní neschopnosti (neschopnosti k výkonu služby) představuje pro ně přirozeně i **rozdílné dopady v oblasti finančního zajištění v důsledku uplatnění karenční doby**. Některým nepřisluší služební příjem nebo náhrada platu v plné výši, jiným nenáleží plat či odměna ve snížené výši, zaměstnancům v základních pracovněprávních vztazích nenáleží redukováná náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody.

4.

Ústavní soud se v roce 2012 znovu zabýval přípustností karenční doby v kontextu právní úpravy platné od roku 2009 z hlediska ústavněprávní konformity, a to k návrhu skupiny poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky na její zrušení a tentokrát dospěl k závěru, že

- „zákonné zakotvení třídní karenční doby spojené současně s osvobozením zaměstnanců od povinnosti platit pojistné na nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti, není protiústavním omezením práva na hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci garantovaného ustanovením čl. 30 odst. 1 Listiny. Ústavní úprava tohoto základního sociálního práva totiž ponechává zákonodárci poměrně (i když nikoli bezmezně) široké pole působnosti, pokud jde o nastavení jeho zákonných parametrů (ustanovení čl. 41 odst. 1 ve spojení s čl. 4 odst. 4 Listiny).
- Napadená úprava prošla testem rozumnosti, který je měřítkem ústavnosti při přezkumu práv vyjmenovaných v ustanovení čl. 41 odst. 1 Listiny, neboť nezasahuje do samotného jádra

práva na hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci, sleduje legitimní cíl a k dosažení tohoto cíle zvolila racionální a nikoliv svévolné prostředky.“.

- Karenční doba v délce 3 dnů „a s ní související výpadek příjmů je sice určitým zásahem do příjmů dotčených osob, avšak nejde o takový zásah, který by onemocnělým osobám okamžitě znemožnil dosažení hmotného standardu postačujícího k vedení důstojného života; dočasně neschopné nevystavuje bezvýchodné situaci“.

Nálezem Ústavního soudu ze dne 24. 4. 2012, vyhlášeným pod č. 186/2012 Sb. byl předmětný návrh na zrušení karenční doby zamítnut.

II.

Karenční doba z hlediska mezinárodněprávní úpravy sociálního zabezpečení

Problematika nemocenského pojištění je obsažena v úmluvě MOP č. 130 o léčebně preventivní péči a dávkách v nemoci (537/1990 Sb.) a Evropském zákoníku sociálního zabezpečení (90/2001 Sb. m. s.). Oba tyto mezinárodněprávní dokumenty **umožňují využít institutu karenční doby** (čl. 26 odst. 3 Úmluvy a čl. 18 Zákoníku), přičemž k jeho využití nejsou stanoveny jiné podmínky, než dodržení maximální doby tří dnů.

Identická úprava je i v Revidovaném zákoníku sociálního zabezpečení (čl. 17), který ČR neratifikovala, a v úmluvě MOP č. 102 o minimální normě sociálního zabezpečení (461/1991 Sb.; čl. 18 odst. 1), která je však pro tento případ neaplikovatelná s ohledem na pozdější ratifikaci úmluvy č. 130 (viz čl. 75 úmluvy č. 102 ve spojení s čl. 36 úmluvy č. 130). Karenční doba ovšem není omezena jen na dávky v nemoci, když je uplatňována např. i v případě dávek při pracovních úrazech (čl. 38 úmluvy č. 102 či čl. 9 odst. 3 úmluvy MOP č. 121 – tyto normy nejsou pro ČR závazné).

Vzhledem ke zcela přesnému znění příslušných ustanovení výše uvedených mezinárodněprávních dokumentů nebyla problematika karenční doby v posledních letech předmětem jakéhokoli výkladu kontrolních orgánů MOP či Rady Evropy. Všechny výše uvedené úmluvy MOP byly ostatně v letech 1997-2002 předmětem přezkoumání ze strany zvláštní tripartitní skupiny z hlediska jejich relevance a všechny byly shledány aktuálními.

Ani z hlediska komunitárního práva není karenční doba vyloučena. Nařízení Rady 1408/71 a nově platné Nařízení EP a Rady 883/04 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení neukládají, jakou podobu mají mít jednotlivé systémy členských států a co mají zahrnovat. Zakládají především **rovnost nakládání**, tedy zcela zjednodušeně řečeno, aby se se všemi občany EU/EHP a Švýcarska v daném členském státě, kde se nacházejí, zacházelo stejně jako by byli občany dané země.

Karenční doba, tzv. „waiting period“, je v EU/EHP a Švýcarsku **zcela běžným jevem**. Pokud mají členské státy zavedenou karenční dobu, jsou to většinou právě prvé 3 dny. Podle srovnávacích tabulek v systému MISSOC, který obsahuje pravidelně aktualizovaná obecná data o systémech sociálního zabezpečení členských států a států EHP, mají karenční dobu po délku 3 dnů následující státy: Řecko, Estonsko, Francie, Kypr, Itálie, Malta, Rakousko, Portugalsko, Španělsko, Irsko, Švýcarsko a Velká Británie. Finsko má karenční dobu dokonce 9 dní, Belgie a Švédsko 1 den.

III.

Předpokládané důsledky případného zrušení karenční doby

1. Možné věcné dopady zrušení karenční doby na další vývoj dočasné pracovní neschopnosti

Historicky došlo v rámci nemocenského pojištění nejprve ke snížení denní sazby nemocenského (z 50 % v roce 2003 na 25 % v roce 2004) a k redukci DVZ pro výpočet nemocenského; to s sebou přineslo snížení počtu případů dočasné pracovní neschopnosti o jednu čtvrtinu.

Samotná karenční doba v délce tří kalendářních dnů byla v nemocenském pojištění zavedena v souvislosti s reformou veřejných rozpočtů od 1. 1. 2008. Toto opatření však bylo od 1. 7. téhož roku zrušeno. Nicméně od 1. 1. 2009 byla zavedena náhrada mzdy za pracovní dny hrazená zaměstnavatelem v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti s tím, že se však po první tři pracovní dny neposkytuje. Současně s tím byl odvod zaměstnavatele na nemocenské pojištění snížen o 1 % (z 3,3 na 2,3). V období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 hradili zaměstnavatelé náhradu mzdy v období prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti. Důsledkem úsporných opatření, byl pokles počtu případů dočasné pracovní neschopnosti, zejména v letech 2008 a 2009, a poté se tento počet prakticky ustálil.

- Zatímco v roce 2007 bylo 2,865 mil. ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti, v roce 2014 to bylo jen 1,285 mil. případů.
- Krátkodobých pracovních neschopností v délce trvání 1 až 3 dnů bylo v roce 2007 cca 78 tisíc, v roce 2009 cca 93 tisíc a v roce 2014 cca 57 tisíc případů.

Krátkodobých pracovních neschopností v délce trvání 4 – 14 dnů bylo v roce 2007 cca 1 270 tisíc, v roce 2009 cca 538 tisíc a v roce 2014 pak asi 510 tisíc případů.

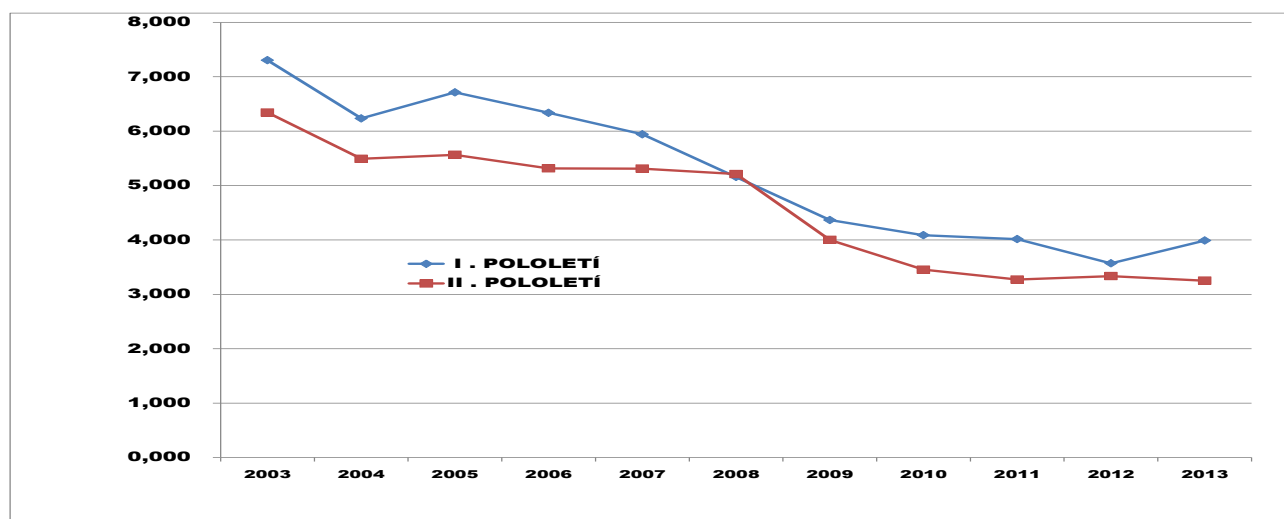
Dočasná pracovní neschopnost byla na historicky nejnižší úrovni v roce 2012 (průměrné procento pracovní neschopnosti bylo 3,452), tj. v době, kdy zaměstnavatelé hradili 4. až 21. den dočasné pracovní neschopnosti. V následujícím roce se téměř ve všech ukazatelích nemocnost mírně zvýšila a v roce 2014 bylo oproti předchozímu roku méně ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a více prostonaných dnů.

Z uvedených statistických údajů nelze jednoznačně stanovit, do jaké míry se karenční doba promítá do četnosti případů dočasné pracovní neschopnosti. Je však velmi pravděpodobné, že s jejím zrušením se míra dočasné pracovní neschopnosti zvýší.

2. Odhad vlivu karenční doby na změnu míry dočasné pracovní neschopnosti.

V prvním pololetí roku 2008 (při zavedení karenční doby) se průměrné procento pracovní neschopnosti meziročně snížilo o 0,78 p.b. (z 5,94 na 5,16). Ve druhém pololetí roku 2008 (při zrušení karenční doby) meziročně pokleslo jen 0,10 p.b., což je proti prvnímu pololetí 2008 o 0,68 p.b. méně. **Tento údaj (0,68 p.b. průměrného procenta pracovní neschopnosti) je výchozím ukazatelem pro odhad ekonomických dopadů pro zrušení karenční doby.**

Porovnání průměrného procenta pracovní neschopnosti za první a druhé pololetí roku.



3. Odhad finančního dopadu v případě zrušení karenční doby

K odhadu výdajů na náhrady mzdy je k dispozici pouze jediný údaj, a to, že v roce 2010 byla zaměstnavatelům refundována ½ náhrady mzdy ve výši 1,515 mld. Kč. Z toho lze usuzovat, že v uvedeném roce zaměstnavatelé vyplatili zaměstnancům za období od 4. do 14. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti celkem cca 3 mld. Kč.

Na straně poskytovatelů náhrady mzdy (tj. zaměstnavatelů) lze finanční dopady z titulu zrušení karenční doby za prvé tři dny trvání pracovní neschopnosti odhadnout ve dvou variantách.

- **Varianta A** - náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného hodinového výdělku, což je současná úroveň náhrady mzdy mezi 4. a 14. dnem trvání PN. Pro účely posouzení finančních dopadů lze uvést též údaje o těchto dopadech při poskytování náhrady ve snížené výši – viz var. B.
- **Varianta B** - náhrada mzdy ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, což představuje poloviční náhradu mzdy ve srovnání se současně uplatňovanou od 4. dne.

Následující uvedené částky finančního dopadu na zaměstnavatele při případném zrušení karenční doby jsou odhadovány podle počtu pojištěnců a počtu případů dočasné pracovní neschopnosti ze statistiky v roce 2014. Průměrná výše náhrady mzdy, kterou by platili zaměstnavatelé, je odvozena z výdajů na nemocenské, konkrétně podle počtu proplacených dnů a s přepočtem kalendářních dnů (uplatňují se u dávek nemocenské) na pracovní dny (uplatňují se u náhrady mzdy).

U obou variant (A i B) je uveden finanční dopad jak při stávající nemocnosti, tak i finanční dopad za předpokladu nárůstu počtu případů dočasné pracovní neschopnosti. Pro odhad ve variantě nárůstu počtu dnů dočasné pracovní neschopnosti se vychází ze zvýšení průměrného procenta pracovní neschopnosti o výše uvedených 0,68 p.b. a také jsou zohledněny meziroční změny počtu případů podle délky trvání dočasné pracovní neschopnosti při zahrnutí maximálně 14 kalendářních dnů na jeden případ. Tyto faktory představují zvýšení počtu prostonaných kalendářních dnů o cca 4,6 mil. dnů (obdobně jako v roce 2008).

Určitý sekundární dopad lze očekávat také v oblasti dani z příjmů u zaměstnavatelů.

Varianta A)

Předpokládá, že náhrada mzdy bude od prvního do třetího pracovního dne stanovena ve výši **60 % průměrného hodinového výdělku**. Zaměstnavatelé budou mít při odhadovaném zvýšení nemocnosti roční výdaje na náhradu mzdy oproti současnému právnímu stavu o **cca 3,3 mld. Kč vyšší, z toho cca 1,8 mld. Kč za náhradu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a cca 1,5 mld. Kč za vyšší míru nemocnosti. Nejnižší odhadovaný možný nárůst dočasné pracovní neschopnosti (o 1,8 mil. prostonaných dnů) by se promítl do nákladů částkou cca 0,6 mld. Kč a tím by se spolu s náhradou za první tři dny celkové výdaje zvýšily jen o 2,4 mld. Kč.**

Varianta B)

Předpokládá, že náhrada mzdy bude od prvního do třetího pracovního dne stanovena ve výši **30 % průměrného hodinového výdělku**. Zaměstnavatelé budou mít při odhadovaném zvýšení nemocnosti roční výdaje na náhradu mzdy oproti současnému právnímu stavu o **2,4 mld. Kč vyšší, z toho cca 0,9 mld. Kč za náhradu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a cca 1,5 mld. Kč za zvýšenou nemocnost. Nejnižší odhadovaný možný nárůst dočasné pracovní neschopnosti (o 1,8 mil. prostonaných dnů) by se promítl do nákladů částkou 0,6 mld. Kč a tím by se spolu s náhradou za první tři dny celkové výdaje zvýšily jen o 1,5 mld. Kč.**

Vezmeme-li v úvahu dopad zrušení karenční doby na dočasnou pracovní neschopnost ve druhém pololetí roku 2008, lze předpokládat spíše finanční dopad, který odpovídá zvýšené nemocnosti než takový, který by odpovídal její současné úrovni.

4. Možnosti finančního krytí zrušení karenční doby jednotlivými subjekty

Výdaje na zrušení karenční doby se odhadují pro variantu A ve výši cca 3,3 mld. Kč, což představuje cca 0,3 % z objemu vyměřovacích základů, pro variantu B ve výši cca 2,4 mld. Kč, což představuje cca 0,2 % z objemu vyměřovacích základů, ze kterých se hradí pojistné.

Varianta I) Finanční dopady navrhovaného opatření by nesl státní rozpočet:

Procesně jsou možné dva přístupy. Ve státním rozpočtu by se o částku 3,3 mld. Kč (var. A), resp. o 2,4 mld. Kč (var. B)

- bud' zvýšily výdaje, v případě, že by byla zaměstnavatelům ze státního rozpočtu refundována celá náhrada mzdy za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a tuto částku by si zaměstnavatelé odečetli od odváděného pojistného.
- nebo snížily příjmy, v případě, že by zaměstnavatelé odváděli pojistné s nižší procentní sazbou o 0,3 (var. A) nebo 0,2 (var. B) procentního bodu nižší.

Varianta II) Finanční dopady navrhovaného opatření by nesli zaměstnanci:

- byla by zavedena pojistná sazba na nemocenské pojištění 0,3% (var. A) 0,2% (var. B) pro zaměstnance s tím, že o tuto výši by se snížila sazba zaměstnavatelům.

Varianta III) Navrhované opatření by hradili zaměstnavatelé:

- výdaje za náhradu mzdy při zrušení karenční doby tří dnů ve výši cca 3,3 mld. Kč (var. A) nebo 2,4 mld. Kč (var. B) by zaměstnavatelům nebyly kompenzovány.

Je třeba dodat, že případné zrušení karenční doby by mělo vliv na zvýšení výdajů na straně všech zaměstnavatelů, ať již jimi jsou podnikatelé, stát či kraje nebo obce.

Protože se karenční doba týká všech skupin pojištěných osob odměňovaných podle právních předpisů uvedených v části I. bodě 3., měly by také důsledky jejího případného zrušení dopadat stejnou měrou na všechny skupiny zaměstnanců. Byla-li by tedy v prvních 3 dnech dočasné pracovní neschopnosti poskytována zaměstnancům v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce pouze snížená náhrada oproti úrovni jejich zabezpečení po zbývajícím období prvních 14 dnů trvání nemoci (např. ve výši 30 % namísto 60 % průměrného redukovaného výdělku), odpovídalo by zásadě proporcionality, aby se takové snížení uplatnilo přiměřeně i u všech ostatních skupin zaměstnanců, jejichž odměňování se řídí jinými právními předpisy.

5. Dočasná pracovní neschopnost podle odvětví (skupiny CZ - NACE)

Nejvyšší roční počet hlášených případů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz na 100 pojištěnců vykazuje odvětví těžby a dobývání (38,9), za ní následuje zpracovatelský průmysl (37,6) a administrativní a podpůrná činnost (36,1). Na tato odvětví dopadne zrušení karenční doby nejvíce, ostatní odvětví mají nemocnost nižší, než je průměrná hodnota 30 případů na 100 pojištěnců. Nejnižší hodnoty vykazují činnosti exterritoriálních organizací, činnosti v oblasti nemovitostí a profesní a vědeckotechnická činnost. Podrobné údaje o počtu hlášených případů podle CZ-NACE jsou v Příloze č. 4. Zda a jakým způsobem by bylo vhodné zohlednit zvýšené náklady na zrušení karenční doby zaměstnavatelům se zaměstnanci diferencovaně v jednotlivých odvětvích, zůstává otázkou.

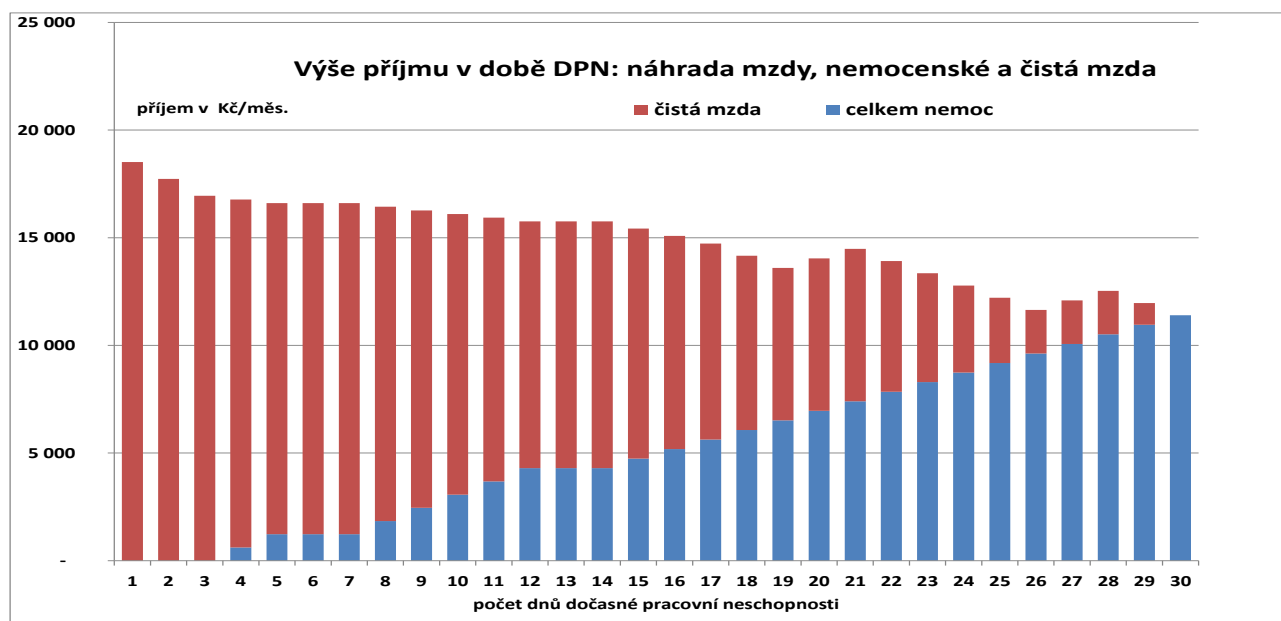
6. Vliv zrušení karenční doby na příjem zaměstnance

Finanční rozdíl náhrady mzdy podle současného právního stavu a náhrady mzdy při zrušení karenční doby, závisí na výši hrubé mzdy a na počtu dnů dočasné pracovní neschopnosti. Při porovnání čistých příjmů v době nemoci závisí také na výši daně z příjmu.

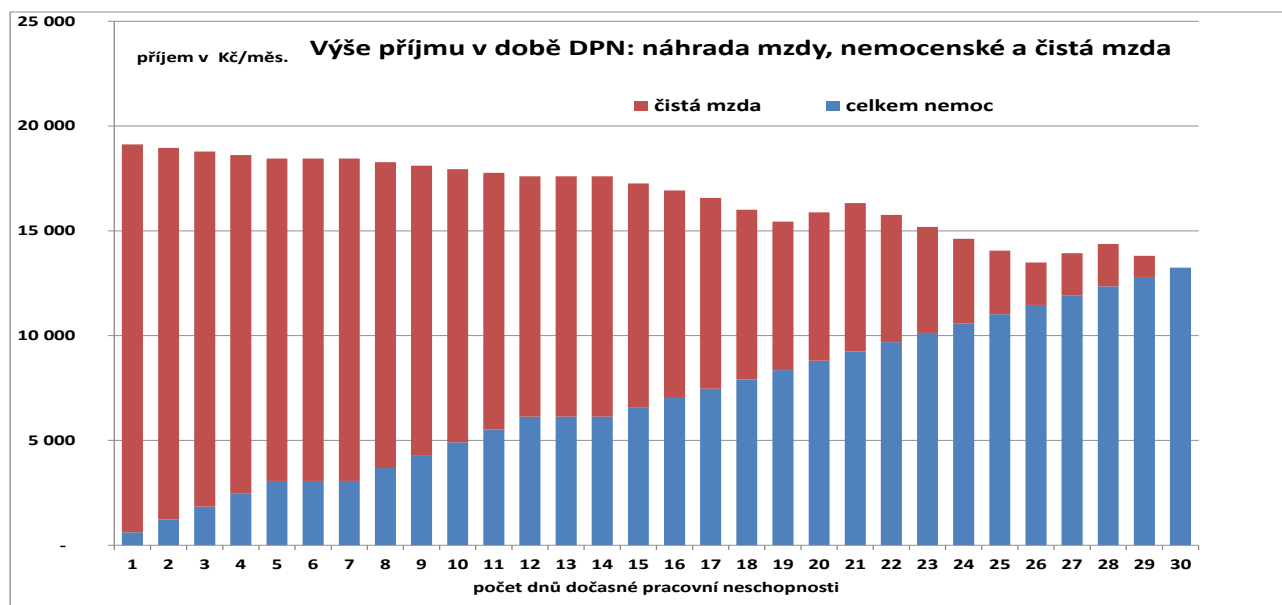
V následujících dvou grafech je porovnání čistého měsíčního příjmu, tj. součtu čisté mzdy a dávky za dočasnou pracovní neschopnost při jednom až třiceti dnů dočasné pracovní neschopnosti, a to podle současného právního stavu a při zrušení karenční doby.

Uvedený příklad je pro hrubou mzdu 25 tis. Kč měsíčně, tj. 19 295 Kč čistého, kdy první den dočasné pracovní neschopnosti je pondělí.

Současný právní stav – celkový měsíční příjem zaměstnance podle délky trvání PN



Zrušení karenční doby – celkový měsíční příjem zaměstnance podle délky trvání PN (předpoklad poskytování náhrady mzdy ve výši 60 % bttto mzdy)



V tomto případě by podle současného právního stavu měl pojištěnec při třech dnech dočasné pracovní neschopnosti příjem 18 512 Kč, což je 88 % čisté mzdy. Při zrušení karenční doby by dostal o 1 473 Kč více, což je 97 % čisté mzdy.

V případě jednodenní pracovní neschopnosti by při zrušení karenční doby činil náhradový poměr 99 %.

Podíl příjmu v době dočasné pracovní neschopnosti (čistá mzda a dávky) k předchozí čisté měsíční mzdě v %.

délka DPN	Hrubá mzda 25 tis. Kč		Hrubá mzda 10 tis. Kč	
	současný stav	zrušení karenční doby	současný stav	zrušení karenční doby
1	96	99	95	98
2	92	98	90	96
3	88	97	86	94
4	87	96	84	92
5	86	96	82	90
10	83	93	77	85
15	80	89	71	79
20	73	82	63	71
25	63	73	55	63
30	59	69	51	59

Nižší čistý příjem v případě pracovní neschopnosti je u osob s nízkou sjednanou mzdou, který je způsoben odpočitatelnou položkou u daně z příjmu (položka se odečítá pouze do výše daně z příjmu)

a u nízkých daní nelze odečíst celou položku). Podrobné tabulky s údaji o čistém měsíčním příjmu (mzda a dávky v nemoci) při různé době dočasné pracovní neschopnosti jsou uvedeny v Příloze č. 5 a 6.

IV.

Vliv předpokládané zvyšování minimální mzdy v letech 2015 až 2017 Na celkové zatížení zaměstnavatelů z hlediska jejich nákladů na zaměstnance

1. Minimální mzda v Programovém prohlášení vlády ČR

V Programovém prohlášení vlády je uvedeno, že „Vláda zvýší minimální mzdu po projednání se sociálními partnery tak, aby zajišťovala důstojný život zaměstnanců nezávislý na sociálních dávkách. Její úroveň bude dostatečně motivační a měla by se postupně s ohledem na ekonomické a sociální souvislosti přiblížit 40 % průměrné mzdy.“

2. Situace k 1. lednu 2015 a aktuální dostupné údaje

Základní sazba minimální mzdy činí 9 200 Kč za měsíc (resp. 55,00 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin).

Podle posledních dostupných údajů bylo v 1. pololetí 2014 odměňováno minimální mzdou 2,3 % zaměstnanců.

Podíl minimální a průměrné mzdy by mohl v roce 2014 činit 33,1 % a v roce 2015 by tento podíl mohl podle současné prognózy vývoje průměrné mzdy dosáhnout 34,5 %.

3. Cílový stav v roce 2017, resp. k 1. lednu 2018

Minimální mzda by podle záměrů vlády měla být upravována každý kalendářní rok. K úpravě nařízení vlády o minimální mzdě by mělo dojít s účinností od 1. ledna 2016, 1. ledna 2017 a 1. ledna 2018.

Předtím, než bude návrh na úpravu minimální mzdy předkládán vládě ČR, dojde vždy k projednání jednotlivých návrhů na změnu minimální mzdy se sociálními partnery v Radě hospodářské a sociální dohody ČR (jak v příslušných pracovních týmech, tak i na Plenární schůzi).

Podle současné prognózy MPSV by měla **úroveň průměrné mzdy** v národním hospodářství v **roce 2017 činit cca 28 000 Kč**.

Aby minimální mzda dosáhla **40 % průměrné mzdy** (za předpokladu výše uvedené prognózy průměrné mzdy), měla by:

- **od 1. ledna 2018 činit cca 11 200 Kč,**
- **ročně se zvyšovat průměrně o cca 700 Kč** (celkem tedy o 2 000 Kč).

Zvýšení minimální mzdy v následujících jednotlivých letech se bude odvíjet zejména od aktuálního a očekávaného vývoje ekonomiky, růstu míry inflace, vývoje průměrné mzdy, situace na trhu práce, opatřeních v oblasti zdanění a odvodů z mezd a dalších opatřeních v oblasti sociální politiky.

4. Dopady zvýšení minimální mzdy v roce 2015

Zvýšením minimální mzdy od 1. ledna 2015 o 700 Kč za měsíc došlo k nárůstu mzdových nákladů na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) **o 11 256 Kč za rok. V celé podnikatelské (mzdové) sféře lze předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů o cca 1,2 mld. Kč.** Finanční dopady doplatků do výše zaručené mzdy nelze v podnikatelské sféře zjistit, protože není známo zařazení všech pracovních činností do jednotlivých skupin prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

V nepodnikatelské (platové) sféře lze předpokládat zvýšení ročních nákladů zaměstnavatelů v důsledku doplatků do úrovně zaručené mzdy celkem ve výši cca **200,7 mil. Kč** a včetně odvodů pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění celkem ve výši cca **268,9 mil. Kč.**

5. Dopady zvýšení minimální mzdy v roce 2016

V případě nárůstu minimální mzdy od 1. ledna 2016 o 700 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly rovněž o 11 256 Kč za rok. V celé podnikatelské (mzdové) sféře lze z dostupných zdrojů předpokládat dopad zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů až o cca **1,5 mld. Kč.**

V nepodnikatelské (platové) sféře lze předpokládat zvýšení ročních nákladů zaměstnavatelů v důsledku doplatků do úrovně zaručené mzdy celkem ve výši cca **327 mil. Kč** a včetně odvodů pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění celkem ve výši cca **438,3 mil. Kč.**

Při zvýšení minimální mzdy na 9 900 Kč měsíčně by nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu činily:

Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	58,70	9 900
2.	64,80	10 900
3.	71,60	12 100
4.	79,00	13 300
5.	87,20	14 700
6.	96,30	16 200
7.	106,30	17 900
8.	117,40	19 800

V. Závěr

Negativa i pozitiva karenční doby jsou souhrnně vyjádřena v obou nálezech Ústavního soudu vyhlášených pod č. 166/2008 Sb. a č. 186/2012 Sb. a v zásadě shrnuta v části I. bodech 1. a 4. tohoto materiálu. Jak z jeho obsahu vyplývá, představovalo by zrušení karenční doby určitou **preferenci sociálních aspektů před hledisky ryze ekonomickými**. Je proto otázkou politické dohody, zda lze v současných podmínkách k takovému opatření přikročit.

Co se týká finančních aspektů, lze dopady na státní rozpočet nebo na zaměstnavatele odhadnout v rozmezí 3 – 4 mld. Kč. Pouze pokud by bylo obnoveno pojistné placené zaměstnanci, bylo by možné tyto dopady snížit či eliminovat.

V Praze dne 16. února 2015

Tab. č 1**Počet ukončených případů DPN podle délky doby trvání 1 případu za období 2007 – 2014**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 - 3 dní	77 575	115 058	93 450	66 209	53 081	52 388	53 955	57 578
4 - 14 dní	1 269 764	1 038 159	537 596	510 094	534 876	475 278	551 464	510 183
15 - 21 dní	432 532	363 923	175 418	173 952	178 568	162 377	186 851	170 135
22 - 35 dní	378 442	348 186	185 795	185 156	123 766	112 879	117 014	119 715
36 - 63 dní	291 768	290 479	176 668	163 711	183 629	170 296	172 183	177 857
64 - 91 dní	127 071	134 983	93 053	81 982	86 882	79 166	80 450	82 574
92 - 182 dní	138 904	152 756	126 249	108 019	103 520	92 846	95 780	95 790
183 - 273 dní	50 460	55 785	50 966	39 388	37 949	34 352	34 483	34 194
274 - 364 dní	26 316	32 512	35 859	20 226	19 926	17 542	18 407	18 766
365 a více dní	13 991	13 896	8 247	15 753	15 935	16 027	16 303	17 271
celkem	2 806 823	2 545 737	1 483 301	1 364 490	1 338 132	1 213 151	1 326 890	1 284 063

Zdroj: 2007 - 2010 ÚZIS, od roku 2011 - ČSÚ

Tab. č. 2**Počet dnů dočasné pracovní neschopnosti podle délky trvání za období 2011 až 2014**

	2011	2012	2013	2014
1 - 3 dní	123 119	121 787	124 971	133 487
4 - 14 dní	4 831 469	4 247 374	4 958 975	4 553 237
15 - 21 dní	3 171 705	2 878 289	3 298 286	3 010 242
22 - 35 dní	3 181 095	2 902 027	2 985 983	3 057 163
36 - 63 dní	7 929 147	7 344 529	7 430 016	7 657 089
64 - 91 dní	6 426 183	5 847 756	5 959 715	6 104 840
92 - 182 dní	13 242 627	11 876 103	12 273 056	12 245 495
183 - 273 dní	8 079 897	7 317 763	7 356 027	7 303 210
274 - 364 dní	6 367 993	5 591 083	5 877 695	6 013 164
365 a více dní	6 588 085	6 775 465	6 868 599	7 374 473
celkem	59 941 320	54 902 176	57 133 323	57 452 400

Tab. č. 3

ZÁKLADNÍ UKAZATELE PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

ROK	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet kalendářních dnů DPN	110 306 289	94 083 080	99 346 161	95 428 077	94 274 008	86 756 565	64 955 994	59 208 352	55 924 016	56 492 864	58 586 690
Počet nově hlášených případů DPN	3 621 995	2 705 662	3 029 448	2 706 725	2 726 634	2 221 739	1 441 516	1 324 926	1 268 761	1 226 869	1 331 477
Průměrný počet nemocensky pojištěných	4 435 434	4 389 251	4 442 703	4 497 033	4 597 021	4 572 443	4 253 139	4 310 960	4 211 549	4 471 889	4 440 326
Počet nově hl. případů DPN na 100 pojištěnců	81,66	61,64	68,19	60,19	59,31	48,59	33,89	30,73	30,13	27,44	29,99
Počet kalendářních dnů DPN na 1 nově hlášený případ	30,45	34,77	32,79	35,26	34,58	39,05	45,06	44,69	44,08	46,05	44,00
Průměrné procento pracovní neschopnosti (PN)	6,814	5,857	6,126	5,814	5,619	5,184	4,184	3,763	3,638	3,452	3,615

I. POLOLETÍ	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Počet kalendářních dnů DPN	58 022 493	49 299 251	53 270 294	50 712 836	48 575 269	42 927 802	34 202 484	31 320 743	30 387 558	28 972 756	31 875 421	30 512 184
Počet nově hlášených případů DPN	2 027 573	1 449 006	1 768 758	1 472 728	1 475 846	1 125 585	767 745	702 785	710 475	607 363	754 580	664 119
Průměrný počet nemocensky pojištěných	4 389 949	4 345 750	4 384 982	4 421 899	4 517 584	4 573 398	4 328 247	4 233 672	4 181 133	4 459 018	4 415 445	4 413 503
Počet nově hl. případů DPN na 100 pojištěnců	46,19	33,34	40,34	33,31	32,67	24,61	17,74	16,60	16,99	13,62	17,09	15,05
Počet kalendářních dnů DPN na 1 nově hlášený případ	28,62	34,02	30,12	34,43	32,91	38,14	44,55	44,57	42,87	47,70	42,24	45,94
Průměrné procento pracovní neschopnosti	7,302	6,233	6,712	6,336	5,941	5,157	4,366	4,087	4,015	3,570	3,988	3,820

II. POLOLETÍ	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet kalendářních dnů DPN	52 283 796	44 783 829	46 075 867	44 715 241	45 698 739	43 828 763	30 753 510	27 887 609	25 536 458	27 520 108	26 711 269
Počet nově hlášených případů DPN	1 594 422	1 256 656	1 260 690	1 233 997	1 250 788	1 096 154	673 771	622 141	558 286	619 506	576 897
Průměrný počet nemocensky pojištěných	4 480 919	4 432 752	4 500 424	4 572 167	4 676 458	4 571 488	4 178 031	4 388 248	4 241 965	4 484 760	4 465 207
Počet nově hl. případů DPN na 100 pojištěnců	35,58	28,35	28,01	26,99	26,75	23,98	16,13	14,18	13,16	13,81	12,92
Počet kalendářních dnů DPN na 1 nově hlášený případ	32,79	35,64	36,55	36,24	36,54	39,98	45,64	44,83	45,74	44,42	46,30
Průměrné procento pracovní neschopnosti	6,341	5,491	5,564	5,315	5,311	5,211	4,000	3,454	3,272	3,335	3,251

Zdroj ČSÚ

Statistika pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz byla až do roku 2011 prováděna statistickým zjišťováním v oblasti pracovní neschopnosti a úrazovosti, státním statistickým výkazem Nem Úr 1-02, jehož výsledky byly doplněné údaji z administrativního zdroje Informačního systému České správy sociálního zabezpečení (CSSZ). V důsledku snižování administrativní náročnosti a zátěže zpravodajských jednotek, již Výkaz o pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz Nem Úr 1-02 nebyl pro rok 2012 zařazen do Programu statistických zjišťování. Srovnatelnost časových řad a údajů sledovaných Statistickým zjišťováním pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz Nem Úr 1-02 proto končí rokem 2011. Počínaje rokem 2012 zajišťuje Český statistický úřad (ČSÚ) údaje pro statistiku dočasně pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz zpracováním dat z administrativního zdroje Informačního systému CSSZ. Data jsou zjišťována a publikována vždy za 1. pololetí a v kumulaci za celý rok.

Tab. č. 4

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz - absolutní údaje, počet případů na 100 pojištěnců podle skupin CZ-NACE

leden až prosinec 2013

	Počet subjektů Number of establishments	Průměrný počet nemocensky pojištěných celkem Average No. of sickness insured persons, total	Počet pracovně právních pojistných vztahů	Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti na 100 pojištěnců pro Number of newly notified cases of incapacity for work per 100 sickness insured persons			
			Number of labor relations, insurance law	nemoc Disease	pracovní úraz Occupational injury	ostatní úraz Other injury	celkem Total
a	1	2	3	12	13	14	15
Čin.exteritoriál.org.	15	83	111	6,02	-	2,41	8,43
Čin.v obl.nemovitostí	19 103	75 414	95 101	13,03	0,30	1,37	14,70
Profes.,věd.a tech.čin	41 263	198 016	242 786	17,77	0,20	1,41	19,38
Výr.a rozv.el.a.j.energ	1 024	32 581	37 500	17,93	0,44	1,82	20,19
Kultur,zábav.a rekr.čin	5 380	64 251	81 548	18,78	0,48	1,67	20,94
Info.a komunik.činnosti	8 025	115 889	138 642	21,77	0,10	1,14	23,01
Ostatní činnosti	15 643	64 037	82 858	21,40	0,30	1,75	23,46
Ubyt.,strav.a pohost.	25 730	138 365	186 995	20,46	0,61	2,65	23,72
Vzdělávání	12 615	336 146	461 075	23,50	0,33	1,41	25,24
Zdravotní a soc.péče	22 299	330 374	396 882	22,99	0,55	1,97	25,51
VO,MO;opravy motor.voz.	79 993	602 371	771 370	23,49	0,71	2,36	26,56
Peněžnictví a pojišťov.	4 753	93 202	109 387	25,09	0,10	1,39	26,58
Zeměd',lesnic.,rybářství	13 746	113 919	136 458	22,07	2,33	2,98	27,38
Doprava a skladování	15 681	276 347	351 395	23,24	1,46	2,84	27,54
Veř.spr. obrana;soc.zab	6 244	252 043	293 630	25,87	0,47	1,81	28,14
Stavebnictví	46 247	251 220	307 059	23,83	1,31	3,73	28,86
Zás.vodou;čin.s odpady	2 733	56 987	67 679	25,07	1,60	3,14	29,81
Celkem	400 070	4 440 326	5 583 651	26,31	0,97	2,71	29,99
Administr.a podpūr.čin.	9 528	238 014	382 980	32,27	0,84	2,94	36,05
Zpracovatelský průmysl	54 119	1 144 478	1 365 698	32,20	1,58	3,84	37,62
Těžba a dobývání	238	33 786	39 905	33,04	1,51	4,33	38,88
Činnosti domácností	1	1	1	-	-	-	-

Zdroj ČSÚ

Tab. č. 5 a) současný právní stav

Čistý měsíční příjem (mzda a dávky v nemoci) při různé době dočasné pracovní neschopnosti
Mzda 25 tis. Kč hrubého, tj, 19 295 Kč čistého.

Výše příjmu v době DPN : náhrada mzdy, nemocenské a čistá mzda						
počet kalendářních dnů za měsíc	30	počet pracovních dnů	22			
průměrná měsíční mzda v rozhodném období	25 000	čistá mzda : zdravotní 4,5%, sociální pojištění 6,5%, daň 15%, sleva na poplatníka	19 295			
průměrný hodinový výdělek	142,05					
počet dnů DPN	náhrada mzdy	nemocenské	celkem nemoc	čistá mzda	příjem celkem	příjem/ČM
1	-		-	18 512	18 512	96%
2	-		-	17 729	17 729	92%
3	-		-	16 946	16 946	88%
4	614		614	16 163	16 777	87%
5	1 228		1 228	15 380	16 608	86%
6	1 228		1 228	15 380	16 608	86%
7	1 228		1 228	15 380	16 608	86%
8	1 841		1 841	14 597	16 438	85%
9	2 455		2 455	13 814	16 269	84%
10	3 069		3 069	13 031	16 100	83%
11	3 682		3 682	12 248	15 930	83%
12	4 296		4 296	11 465	15 761	82%
13	4 296		4 296	11 465	15 761	82%
14	4 296		4 296	11 465	15 761	82%
15	4 296	444	4 740	10 683	15 423	80%
16	4 296	888	5 184	9 900	15 084	78%
17	4 296	1 332	5 628	9 102	14 730	76%
18	4 296	1 776	6 072	8 091	14 163	73%
19	4 296	2 220	6 516	7 080	13 596	70%
20	4 296	2 664	6 960	7 080	14 040	73%
21	4 296	3 108	7 404	7 080	14 484	75%
22	4 296	3 552	7 848	6 068	13 916	72%
23	4 296	3 996	8 292	5 057	13 349	69%
24	4 296	4 440	8 736	4 045	12 781	66%
25	4 296	4 884	9 180	3 034	12 214	63%
26	4 296	5 328	9 624	2 023	11 647	60%
27	4 296	5 772	10 068	2 023	12 091	63%
28	4 296	6 216	10 512	2 023	12 535	65%
29	4 296	6 660	10 956	1 011	11 967	62%
30	4 296	7 104	11 400	-	11 400	59%

Tab 5 b) současný právní stav

Čistý měsíční příjem (mzda a dávky v nemoci) při různé době dočasné pracovní neschopnosti
Mzda 10 tis. Kč hrubého, tj, 8 960 Kč čistého.

Výše příjmu v době DPN : náhrada mzdy, nemocenské a čistá mzda						
počet kalendářních dnů za měsíc	30	počet pracovních dnů	22			
průměrná měsíční mzda v rozhodném období	10 000	čistá mzda : zdravotní 4,5%, sociální pojištění 6,5%, daň 15%, sleva na poplatníka	8 960			
průměrný hodinový výdělek	56,82					
počet dnů DPN	náhrada mzdy	nemocenské	celkem nemoc	čistá mzda	příjem celkem	příjem/ČM
1	-		-	8 495	8 495	95%
2	-		-	8 091	8 091	90%
3	-		-	7 686	7 686	86%
4	246		246	7 282	7 528	84%
5	491		491	6 877	7 368	82%
6	491		491	6 877	7 368	82%
7	491		491	6 877	7 368	82%
8	737		737	6 473	7 210	80%
9	982		982	6 068	7 050	79%
10	1 228		1 228	5 664	6 892	77%
11	1 473		1 473	5 259	6 732	75%
12	1 719		1 719	4 855	6 574	73%
13	1 719		1 719	4 855	6 574	73%
14	1 719		1 719	4 855	6 574	73%
15	1 719	178	1 897	4 450	6 347	71%
16	1 719	356	2 075	4 045	6 120	68%
17	1 719	534	2 253	3 641	5 894	66%
18	1 719	712	2 431	3 236	5 667	63%
19	1 719	890	2 609	2 832	5 441	61%
20	1 719	1 068	2 787	2 832	5 619	63%
21	1 719	1 246	2 965	2 832	5 797	65%
22	1 719	1 424	3 143	2 427	5 570	62%
23	1 719	1 602	3 321	2 023	5 344	60%
24	1 719	1 780	3 499	1 618	5 117	57%
25	1 719	1 958	3 677	1 214	4 891	55%
26	1 719	2 136	3 855	809	4 664	52%
27	1 719	2 314	4 033	809	4 842	54%
28	1 719	2 492	4 211	809	5 020	56%
29	1 719	2 670	4 389	405	4 794	53%
30	1 719	2 848	4 567	-	4 567	51%

Tabulka č. 6 a) zrušení karenční doby

Čistý měsíční příjem (mzda a dávky v nemoci) při různé době dočasné pracovní neschopnosti
Mzda 25 tis. Kč hrubého, tj, 19 295 Kč čistého

Výše příjmu v době DPN : náhrada mzdy, nemocenské a čistá mzda						
počet kalendářních dnů za měsíc	30	počet pracovních dnů	22			
průměrná měsíční mzda v rozhodném období	25 000	čistá mzda : zdravotní 4,5%, sociální pojištění 6,5%, daň 15%, sleva na poplatníka		19 295		
průměrný hodinový výdělek	142,05					
počet dnů DPN	náhrada mzdy	nemocenské	celkem nemoc	čistá mzda	příjem celkem	příjem/ČM
1	614		614	18 512	19 126	99%
2	1 228		1 228	17 729	18 957	98%
3	1 841		1 841	16 946	18 787	97%
4	2 455		2 455	16 163	18 618	96%
5	3 069		3 069	15 380	18 449	96%
6	3 069		3 069	15 380	18 449	96%
7	3 069		3 069	15 380	18 449	96%
8	3 682		3 682	14 597	18 279	95%
9	4 296		4 296	13 814	18 110	94%
10	4 910		4 910	13 031	17 941	93%
11	5 523		5 523	12 248	17 771	92%
12	6 137		6 137	11 465	17 602	91%
13	6 137		6 137	11 465	17 602	91%
14	6 137		6 137	11 465	17 602	91%
15	6 137	444	6 581	10 683	17 264	89%
16	6 137	888	7 025	9 900	16 925	88%
17	6 137	1 332	7 469	9 102	16 571	86%
18	6 137	1 776	7 913	8 091	16 004	83%
19	6 137	2 220	8 357	7 080	15 437	80%
20	6 137	2 664	8 801	7 080	15 881	82%
21	6 137	3 108	9 245	7 080	16 325	85%
22	6 137	3 552	9 689	6 068	15 757	82%
23	6 137	3 996	10 133	5 057	15 190	79%
24	6 137	4 440	10 577	4 045	14 622	76%
25	6 137	4 884	11 021	3 034	14 055	73%
26	6 137	5 328	11 465	2 023	13 488	70%
27	6 137	5 772	11 909	2 023	13 932	72%
28	6 137	6 216	12 353	2 023	14 376	75%
29	6 137	6 660	12 797	1 011	13 808	72%
30	6 137	7 104	13 241	-	13 241	69%

Tabulka č. 6 b) zrušení karenční doby

Čistý měsíční příjem (mzda a dávky v nemoci) při různé době dočasné pracovní neschopnosti
Mzda 10 tis. Kč čistého, tj, 8 960 Kč hrubého

Výše příjmu v době DPN : náhrada mzdy, nemocenské a čistá mzda						
počet kalendářních dnů za měsíc	30	počet pracovních dnů	22			
průměrná měsíční mzda v rozhodném období	10 000	čistá mzda : zdravotní 4,5%, sociální pojištění 6,5%, daň 15%, sleva na poplatníka	8 960			
průměrný hodinový výdělek	56,82					
počet dnů DPN	náhrada mzdy	nemocenské	celkem nemoc	čistá mzda	příjem celkem	příjem/ČM
1	246		246	8 495	8 741	98%
2	491		491	8 091	8 582	96%
3	737		737	7 686	8 423	94%
4	982		982	7 282	8 264	92%
5	1 228		1 228	6 877	8 105	90%
6	1 228		1 228	6 877	8 105	90%
7	1 228		1 228	6 877	8 105	90%
8	1 473		1 473	6 473	7 946	89%
9	1 719		1 719	6 068	7 787	87%
10	1 964		1 964	5 664	7 628	85%
11	2 210		2 210	5 259	7 469	83%
12	2 455		2 455	4 855	7 310	82%
13	2 455		2 455	4 855	7 310	82%
14	2 455		2 455	4 855	7 310	82%
15	2 455	178	2 633	4 450	7 083	79%
16	2 455	356	2 811	4 045	6 856	77%
17	2 455	534	2 989	3 641	6 630	74%
18	2 455	712	3 167	3 236	6 403	71%
19	2 455	890	3 345	2 832	6 177	69%
20	2 455	1 068	3 523	2 832	6 355	71%
21	2 455	1 246	3 701	2 832	6 533	73%
22	2 455	1 424	3 879	2 427	6 306	70%
23	2 455	1 602	4 057	2 023	6 080	68%
24	2 455	1 780	4 235	1 618	5 853	65%
25	2 455	1 958	4 413	1 214	5 627	63%
26	2 455	2 136	4 591	809	5 400	60%
27	2 455	2 314	4 769	809	5 578	62%
28	2 455	2 492	4 947	809	5 756	64%
29	2 455	2 670	5 125	405	5 530	62%
30	2 455	2 848	5 303	-	5 303	59%