



# Lidské zdroje pod lupou

## Pozor na novinky v zákoníku práce!

*Pojďme se spolu podívat na změny v zákoníku práce, které pro nás naši zákonodárci připravili. Dočtete se, že stát je jednoznačně na straně zaměstnance a zaměstnavatelé budou mít zase o něco těžší situaci. Jak zmínil jeden přednášející na konferenci AHR: „Nebojím se krize, ale ještě většího blahobytu, který by vedl další kroky zákonodárců.“*

### Změna v proplácení nemocenské – zrušení karenční doby

Karenční doba (nebo také karenční lhůta) je pevně stanovená doba, která musí uběhnout, aby nastala nějaká právní skutečnost, jež by se stala dříve. V souvislosti s nemocenskou znamená karenční doba lhůtu, po kterou nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy.

Nyní má zaměstnanec během prvních 3 dnů nemocenské nulový příjem. Od 4. do 14. dne nemoci poskytuje náhradu mzdy zaměstnavatel, od 15. dne stát. Výše náhrady je 60 procent mzdy po prvních 30 dnech nemocenské, od 30. do 60. kalendářního dne nemoci pak 66 procent mzdy. V případě dlouhodobé nemoci (tedy delší než 60 dnů) bude zaměstnanec pobírat 72 procent denního vyměrovacího základu. Maximální délka nemocenské je 380 dní. Nemocenské je vypláceno za každý kalendářní den. Podmínkou je, že zaměstnanec je v pracovním vztahu účasten nemocenského pojištění. Nárok tedy nemají zejména lidé pracující na takzvané dohody, nezaměstnaní nebo podnikatelé. Živnostník, který si pojištění hradí, má nárok na nemocenskou od státu od 15. dne své nemoci.

Výše nemocenské dávky (od 15. dne pracovní neschopnosti) se odvíjí od mzdy, která je však redukována a zastropována. Podíl nemocenské ke mzdě je tak u lidí s podprůměrnými výdělky vyšší než u lidí s nadprůměrnými příjmy.

A v čem spočívá změna? Od července 2019 se bude vyplácet mzda od prvního dne nemocenské a to na 60 % denního výdělku zaměstnance, zruší se tedy karenční doba.

Názory na tento staronový zákon se liší. Někteří vidí opětovný nárůst fiktivních

nemocí a to, že i zdraví jedinci budou zůstávat doma. Na druhou stranu řada zodpovědných zaměstnanců, kteří nemoc přecházeli i z důvodu nulového výdělku, nebudou nyní svůj nežádoucí zdravotní stav přecházet.

Jen pro doplnění informací, karenční dobu uplatňuje více než polovina zemí Evropské unie. Náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu přitom už nyní patří v České republice v rámci Evropské unie k nejvyšším. Tímto krokem náklady opět vzrostou a sníží se tím celková konkurenceschopnost tuzemských firem a podniků.

### Změny v dovolené

Plánují se koncepční změny týkající se zejména zaměstnanců, kteří mají kratší pracovní dobu, případně odpracují vyšší počet hodin za směnu.

Nově se bude dovolená odvozovat od týdenní pracovní doby zaměstnance. Stanoví se tak, že se týdenní pracovní doba vynásobí celkovým počtem týdnů dovolené za kalendářní rok. Dojde tak k vyjádření dovolené v hodinách namísto dosavadního půl či celého dne. Takže zaměstnanec může mít nárok třeba na tři nebo šest hodin dovolené.

Nově se započítá do výkonu práce i nemocenská, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené či kratší pracovní doby. Stále bude platit, že za výkon práce pro účely dovolené se považuje v celém rozsahu například mateřská dovolená, ošetřování dítěte mladšího 10 let či ošetřování jiného člena domácnosti. Tento zákon je pro zaměstnavatele často nepopulární.

Novela nijak nemění právo zaměstnavatele nařídít zaměstnanci čerpání dovolené. Zůstává tedy zachováno pravidlo, kdy

zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci čerpání dovolené v případě, že tak učiní alespoň 14 dní předem.

### Navýšení minimální mzdy

Minimální mzda se od 1. ledna 2019 zvýšila na 13 350 Kč hrubého měsíčně nebo 79,80 Kč za hodinu. Nově se řeší nároky v souvislosti s minimální a zaručenou mzdou. Nedosáhne-li mzda zaměstnance minimální výše, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou. Použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije hodinová minimální mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, případně za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Toto pravidlo se týká nejen zaměstnanců v pracovním poměru, ale vztahuje se i na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. V případě dohody se však hovoří pouze o minimální hodinové mzdě, nikoli o mzdě měsíční.

Změn je plánováno mnoho. Dalším se budeme věnovat v následujících článcích. Přeji vám úspěšný start do roku 2019, bez ohledu na změny zákonů. ■

AUTORKOU TEXTU JE  
**Ing. Pavla Hodinková,**  
managing director  
Agentura Dream Job s.r.o.  
pavla@dream-job.cz  
Tel.: +420 602 723 046

