

**Mezinárodní porovnání odlišností  
v poskytování náhrady příjmu  
v době nemoci pro malé  
a střední podniky, zejména  
v dávkových systémech zaměstnanců**

Iva Chvátalová

VÚPSV, v.v.i. Praha  
2007

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.  
Praha 2, Palackého náměstí 4  
Vyšlo v roce 2007, 1. vydání, počet stran 48  
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze Mgr. Jiří Král (MPSV)  
doc. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (JČU, České Budějovice)  
prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)

ISBN 978-80-87007-84-6

<http://www.vupsv.cz>

## **Abstrakt**

Předkládaná studie se zabývá právní úpravou postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců. Přednostně zkoumá, zda a jakým způsobem se zaměstnavatelé podílí na řešení výše uvedené sociální události, a to s přihlédnutím k jejich velikosti na malé a střední podniky. Zaměřuje se též na aspekt refundace vynaložených prostředků.

**Klíčová slova:** pracovní neschopnost, nemocenské, mzda, zaměstnavatel, zaměstnanec, členské státy Evropské unie, refundace, malé a střední podniky.

## **Abstract**

The submitted study deals with employers position legislation during their employees' incapacity for work. It primarily studies if and how the employers take part in the given social situation solving, taking into account firm size, especially small and medium-sized enterprises. It also focuses on refundment of the relevant expenditure.

**Key words:** work incapacity, sick leave, pay, employer, employee, EU member states, refundment, small and medium-sized enterprises



## Obsah

<b>Úvod</b> .....	6
<b>Postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců v členských státech Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku</b> .....	8
<b>Závěr</b> .....	20
<b>Seznam institucí, pojmů a zkratk</b> .....	23
<b>Literatura</b> .....	26
<b>Přílohová část</b> .....	28
Tabulka č. 1 – Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku .....	30
Tabulka č. 2 – Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku .....	37
Tabulka č. 3 – Přehled právní úpravy nemocenského a postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti .....	45

## Úvod

Česká republika řeší v posledních letech obdobné problémy sociálního zabezpečení jako řada dalších států Evropské unie. Jedná se především o způsob financování sociálních systémů, zneužívání sociálních dávek, včetně nemocenského aj. S tím je spojeno hodnocení dosavadní konstrukce dávek, postavení zaměstnavatele ve sledované oblasti, uspořádání a efektivnosti kontrolních mechanismů, posuzování práceneschopných a ostatních souvisejících aspektů.

Parlament České republiky v roce 2006 schválil nový zákon o nemocenském pojištění publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 187/2006 Sb., který měl, mimo jiné, přispět k řešení výše nastíněných problémů. Zákon nabyl platnosti dne 12.5.2006, jeho účinnost byla odložena. Již nyní však dochází k novelizacím vybraných ustanovení, naposledy zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, a jistě se nejedná o novelu poslední. Při hledání optimální varianty uspořádání nemocenského pojištění může být mezinárodní porovnání relevantních informací jedním z inspirativních zdrojů.

Předkládaná výzkumná studie se zabývá právním postavením zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců. Sleduje, zda zaměstnavatelé poskytují platby, jaký je jejich charakter (mzda, respektive náhrada mzdy nebo nemocenské) a zda jsou finanční částky refundovány příslušnou sociální institucí.

Předmětem výzkumu bylo také zjištění, zda se pro dané účely liší povinnosti zaměstnavatelů v pozici malých a středních podniků. Jedním z nejčastějších kritérií pro jejich členění je právě počet zaměstnanců. Doporučení Komise 2003/361/ES o definici mikropodniků, malých a středních podniků uvádí jako nejdůležitější následující faktory - počet zaměstnanců, roční obrát a roční bilanční sumu.

Výzkumná studie je rozdělena na část výkladovou a přílohovou, která se skládá ze tří tabulek - č. 1 Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku, č. 2 Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku, č. 3 Přehled právní úpravy nemocenského a postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku. Dále následuje závěr, seznam institucí, pojmů a zkratk a seznam použité literatury.

Při zpracování výzkumného úkolu jsem vycházela z materiálů Evropské unie. Na podzim roku 2007 vyšlo další vydání hlavního přehledu informací o sociálním zabezpečení v Evropské unii - „Mutual Information System on Social Protection“ (MISSOC). Změny obsažené v tomto přehledu zachycují stav k 1. 1. 2007 a jsou zahrnuty v části první a také zapracovány v přílohové části. Dále byly použity dokumenty Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení (ISSA), Úřadu sociálního zabezpečení v USA (U.S.-SSA), nakladatelství W. Mercer a webových stránek ministerstev a dalších sociálních institucí. Také jsem pracovala s odbornými publikacemi a studii, které mi byly na vyžádání zaslány z příslušných sociálních institucí v zahraničí. Obrátila jsem se s dotazníkem na sociální úřady všech členských států Evropské unie a dále na Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Podklady jsem obdržela z Belgie, Bulharska, Dánska, Finska, Itálie, Irska, Kypru, Lichtenštejnska, Litvy, Lotyšska, Malty, Německa, Nizozemska, Norska, Polska, Rakouska, Řecka, Slovenska, Slovinska, Španělska, Švédska a Velké Británie.

K hlavním výzkumným metodám patřila analýza, syntéza a komparace. Po prostudování všech shromážděných zdrojů jsem přistoupila k rozboru právní úpravy jednotlivých států a jejich vzájemnému porovnání. Po komplexním zhodnocení získaných informací jsem vypracovala závěrečnou studii.

## Postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců v členských státech Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku

### Belgie

Postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti upravují především zákony z roku 1978 a 1994. Povinnosti zaměstnavatelů se liší podle kategorie zaměstnanců. Právní úprava pro dělnické profese („blue-collar workers“) stanoví jiný postup než pro úředníky („white-collar workers“).

Zaměstnavatelé platí při pracovní neschopnosti po vymezenou dobu buď pouze mzdu, nebo mzdu a doplňkový příspěvek. Platba zaměstnavatele (nazývaná též garantovaná mzda) je upravena pro dělnické profese („blue-collar workers“) takto: je-li dělník zaměstnán po dobu kratší než jeden měsíc, nemá nárok na mzdu a musí žádat o dávku přímo svou pojišťovnu. Je-li zaměstnán po dobu delší než jeden měsíc, má právo na mzdu 1.-7. den ve výši 100%, mzdu a doplňkový příspěvek 8.-14. den celkem 85,88 %<sup>1</sup>, pouze doplňkový příspěvek 15.-30. den.

Pro nemanuální zaměstnance ("white-collar workers") platí: je-li zaměstnanec ve zkušební lhůtě anebo má smlouvu na dobu určitou kratší 3 měsíců, mohou nastat dvě situace. Při trvání zaměstnání po dobu kratší než jeden měsíc nemá zaměstnanec v případě pracovní neschopnosti právo na garantovaný plat. Musí se obrátit přímo na svou pojišťovnu, které doručí doklad o pracovní neschopnosti za účelem pobírání nemocenských dávek. V případě, že je zaměstnán po dobu delší než jeden měsíc, má právo na peněžitou odměnu, která je stanovena následovně: 1.-7. den mzda 100 %, 8.-14. den mzda a doplňkový příspěvek, celkem 86,93 %, 15.-30. den doplňkový příspěvek. Zaměstnanci na dobu neurčitou anebo se smlouvou na dobu určitou delší než tři měsíce mají právo na plat ve výši 100 % po dobu prvních 30 dnů pracovní neschopnosti<sup>2</sup>.

Zaměstnavatelé nemají nárok na refundaci mzdy vyplácené zaměstnancům v době pracovní neschopnosti. Nemocenské náleží poté, co zaměstnavatel ukončil výplatu mzdy.

Počet zaměstnaných osob má v Belgii význam pro oblast pojistného, jde-li o zaměstnavatele s 10 a více zaměstnanci.<sup>3</sup>

### Bulharsko

Postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti upravuje především zákoník sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel platí náhradu mzdy ve výši 100%, a to 1 pracovní den (maximálně 15 dní v roce). Od druhého dne vyplácí nemocenské sociální instituce.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Dle MISSOC 2007 60 % mzdy a doplňkový příspěvek, v dopise ze Správy sociálního zabezpečení v Belgii z roku 2007 je uvedena úhrnná částka, tj. mzda + příspěvek.

<sup>2</sup> Dopis ze Správy sociálního zabezpečení v Belgii z roku 2007.

<sup>3</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC, European Commission, 2007.



Postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců v členských státech Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku

---

Refundace se neprovádí.<sup>5</sup> Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## Dánsko

Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské nebo mzdu v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení a kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatelé vyplácí nemocenské. Je-li zaměstnanec jen částečně práceneschopný, obdrží snížené nemocenské. Závěr o částečné neschopnosti vyslovuje lékař.

Nemocenské platí zaměstnavatel prvních 15 dní nemoci<sup>6</sup>. Podmínkou je trvání zaměstnání alespoň osm týdnů před vznikem nemoci a v průběhu této doby musí být odpracováno 74 hodin. Současně je zaměstnanec povinen splnit podmínky stanovené zaměstnavatelem, např. včas nahlásit neschopnost. Zaměstnavatel má obdržet písemné oznámení o pracovní neschopnosti zaměstnance od druhého dne nemoci.

Zaměstnavateli je platba uhrazena v plném rozsahu, s výjimkou prvního dne pracovní neschopnosti. Je tedy pouze zprostředkovatelem platby.

Zaměstnanec má právo na mzdu od zaměstnavatele, pokud to vyplývá z kolektivní smlouvy s tím, že kolektivní smlouva uvádí buď plnou výši mzdy nebo doplatek (ve výši rozdílu mezi mzdou a nemocenským).

Jestliže zaměstnavatel platí mzdu, má právo na náhradu ve výši odpovídající nemocenskému. O náhradu je nutno požádat příslušný sociální úřad.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## Estonsko

Postavení zaměstnavatelů upravuje zákon o pracovních smlouvách, povinnost podílet se na náhradách v době pracovní neschopnosti však nestanoví.<sup>7</sup>

Plátcem nemocenského je příslušný pojistný fond na základě právních předpisů sociálního zabezpečení (zejm. zákona o zdravotním pojištění).

Zaměstnavatelé se na platbě v době pracovní neschopnosti svých zaměstnanců nepodílí.

## Finsko

Povinnost zaměstnavatelů platit v době pracovní neschopnosti svým zaměstnancům mzdu a právo na refundaci zakotvuje finský zákoník práce. Důležitou úlohu mají také kolektivní smlouvy.

---

<sup>4</sup> Internetové stránky bulharské sociální instituce uvádí, že v rámci změn právní úpravy dochází ke zrušení platby ze strany zaměstnavatele. MISSOC 2007 ani odpověď z bulharské instituce však tuto informaci neobsahuje. V dopise se hovoří o 1 dni. Upřesňující odpověď ze zahraničí nebyla ke dni odevzdání této výzkumné zprávy zaslána.

<sup>5</sup> Dopis z Bulharska z roku 2007.

<sup>6</sup> Dopis z Dánska (2007) uvádí délku platby 15 dní, MISSOC (2007) 2 týdny.

<sup>7</sup> Employment Contracts Act, 1992.

Postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců v členských státech Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku

---

Plátcem nemocenského je sociální instituce v souladu s právními předpisy sociálního zabezpečení (zejm. zákonem o nemocenském pojištění).

Zaměstnavatelé platí mzdu minimálně 9 dní ve výši 50 % nebo 100 %. Plná částka náleží, pokud je osoba zaměstnaná alespoň 1 měsíc. Delší dobu platby a vyšší částky stanoví kolektivní smlouvy. Obvykle se jedná o prodloužení o 1 až 2 měsíce.

V případě, že zaměstnavatel pokračuje v platbě mzdy, vyplácí instituce sociálního pojištění nemocenské přímo zaměstnavateli. Pokud je nemocenské větší než mzda, obdrží rozdíl nemocný zaměstnanec.<sup>8</sup>

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## **Francie**

Plátcem nemocenského je příslušná instituce sociálního pojištění. Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské nebo mzdu v době pracovní neschopnosti právní předpisy sociálního zabezpečení neupravují.<sup>9</sup> Zaměstnanec je v době nemoci zajištěn nemocenským od sociální instituce.

Zaměstnavatel vyplácí rozdíl mezi mzdou a nemocenským, pokud tak plyne z kolektivních smluv. Kolektivní smlouva také stanoví délku a výši platby.

Údaj o refundaci a členění na malé a střední podniky nebyl k dispozici.

## **Irsko**

Plátcem nemocenského je příslušná sociální instituce v souladu s právními předpisy sociálního zabezpečení (zejména zákonem o sociální péči<sup>10</sup>). Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské nebo mzdu v době pracovní neschopnosti právní předpisy neupravují.<sup>11</sup>

Zaměstnavatelé platí v době pracovní neschopnosti mzdu pouze na základě dohody se zaměstnancem.<sup>12</sup> Refundace není prováděna.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## **Island**

Platby v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení a kolektivní smlouvy.

---

<sup>8</sup> Dopis z Finska z roku 2007. Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission 2007

<sup>9</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission, 2007

<sup>10</sup> Social Welfare Act lze též přeložit jako zákon o sociálním blahu a existují i jiné možnosti překladu pojmu „welfare“

<sup>11</sup> Illness Benefit. Dublin: Department of Social and Family Affairs, 2006. Guide to Social Welfare Services. Dublin: Department of Social and Family Affairs, 2006

<sup>12</sup> Dopis z Irska z roku 2006 a 2007.

Postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců v členských státech Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku

---

V souladu s právními předpisy zaměstnavatel pokračuje ve vyplácení mzdy minimálně 1 měsíc ve výši 100 %, pokud zaměstnání trvalo déle než rok. Kolektivní smlouva může stanovit delší dobu výplaty.<sup>13</sup> Refundace není zmíněna.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## **Itálie**

Postavení zaměstnavatelů upravují jak sociální předpisy, tak kolektivní smlouvy, které mohou zaměstnavatelům stanovit další povinnosti ve sledované oblasti.

Zaměstnavatelé se podílí na platbě po dobu pracovní neschopnosti zaměstnanců, a to v délce 180 dní v kalendářním roce. Povaha této platby je v odborných materiálech popisována odlišně, zpravidla jako mzda nebo nemocenské, popřípadě není její povaha zmíněna vůbec.<sup>14</sup> Podle odpovědi z italské sociální instituce, kterou považují za relevantní, se jedná o nemocenské a zaměstnavatelé si příslušnou platbu odečítají od pojistného.<sup>15</sup> Zaměstnavatelé jsou tedy zprostředkovatelem platby.

Sociální instituce je plátcem dávky pouze ve stanovených případech (např. jde-li o sezónní zaměstnance)<sup>16</sup>.

Specifika se vztahují na kategorii zaměstnanců označovanou jako „dirigenti“. Jedná se o manažery v soukromém sektoru, jejichž postavení je výhodnější, neboť se jim zachovává v době pracovní neschopnosti po stanovenou dobu mzda ve výši 100 %, popř. mají i další výhody. Podrobnosti zakotvuje zákon č. 138 z roku 1943 ve znění pozdějších předpisů a kolektivní smlouvy.<sup>17</sup>

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## **Kypr**

Platby v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení, kolektivní smlouvy a individuální pracovní smlouvy.

Plátcem nemocenského je příslušná sociální instituce v souladu se zákonem o sociálním pojištění. Tento zákon však neupravuje povinnost zaměstnavatele platit nemocenské nebo mzdu v době pracovní neschopnosti.

Zaměstnavatel platí mzdu pouze na základě dohody se zaměstnancem po ujednanou dobu. Kolektivní smlouvy mohou upravovat právo zaměstnance na doplacení rozdílu mezi nemocenským a mzdou, která by jinak náležela. Celková

---

<sup>13</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission 2007

<sup>14</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission 2007. Worldwide Benefit and Employment Guidelines 2006/2007, Western Europe. William Mercer Companies LLC, 2007

<sup>15</sup> Dopisy z Itálie z roku 2007.

<sup>16</sup> Dopisy z Itálie z roku 2007.

<sup>17</sup> tamtéž

platba, tj. nemocenské spolu s platbou od zaměstnavatele, nesmí být vyšší než plná mzda.

Refundace nenáleží a zaměstnavatelé se pro sledované sociální účely nečlení na malé a střední podniky.<sup>18</sup>

### **Lichtenštejnsko**

Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské nebo mzdu v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení a občanský zákoník.

Zaměstnavatel vyplácí mzdu povinně 2 dny ve výši 100 %, poté se může rozhodnout pro platbu až do 360. dne trvání pracovní neschopnosti (oproti snížení pojistného). Obvykle dochází k prodloužení na 1 - 2 měsíce.<sup>19</sup>

Pokud si zaměstnavatel prodloužení nezvolí, vyplácí nemocenské ve výši 80 % do doby uzdravení (max. 720 dní). Tuto částku mu plně proplácí fond nemocenského pojištění; zaměstnavatel je tedy zprostředkovatelem platby. Jestliže se však rozhodne vyplácené nemocenské zvýšit nad 80 %, není již tato přesahující částka fondem nemocenského pojištění refundována.<sup>20</sup>

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

### **Litva**

Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatelé zabezpečují nemocné zaměstnance vyplácením nemocenského po dobu 2 dní v minimální výši 80 % příjmu. Refundace nenáleží, z platby se však neodvádí pojistné.<sup>21</sup>

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

### **Lotyšsko**

Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení a pracovní zákon.

Zaměstnavatel se podílí na platbě od 2. do 14. dne pracovní neschopnosti. Pro první den je stanovena karenční doba. Zaměstnavatel platí 2. a 3. den ne méně než 75 % příjmu a od 4. do 14. dne ne méně než 80 %. Platbu provádí na vlastní náklady - bez refundace.<sup>22</sup>

Od 15. dne pracovní neschopnosti dostává zaměstnanec nemocenské od sociální instituce.

---

<sup>18</sup> Dopis z Kypru z roku 2007.

<sup>19</sup> Dopisy z Lichtenštejnska z roku 2007.

<sup>20</sup> Dopisy z Lichtenštejnska z roku 2007.

<sup>21</sup> Dopis z Litvy z roku 2007.

<sup>22</sup> Dopis z Ministerstva v Litvě z roku 2007.

Postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců v členských státech Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku

---

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

### **Lucembursko**

V souladu s právními předpisy platí zaměstnavatelé mzdu jen nemanuálním zaměstnancům („white-collar workers“) v soukromém sektoru. Kompenzaci představuje nižší pojistné.<sup>23</sup>

Mzda nemanuálním zaměstnancům náleží ve výši 100 % v měsíci, v němž pracovní neschopnost vznikla, a další tři následující měsíce. Ostatní zaměstnanci jsou v době pracovní neschopnosti zabezpečeni nemocenským od sociální instituce (podle zákoníku sociálního pojištění).<sup>24</sup>

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

### **Maďarsko**

Platby v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel se podílí na platbě v době nemoci 15 dní ve výši 80 % hrubé mzdy, poté vyplácí nemocenské příslušný fond ve výši 70 % nebo 60 % (dle délky předchozí účasti na pojištění).<sup>25</sup> Refundace není zmíněna.

Údaj o členění na malé a střední podniky nebyl k dispozici.

### **Malta**

Povinnost zaměstnavatele platit mzdu v době pracovní neschopnosti upravují kolektivní smlouvy a mzdový předpis.

Zaměstnavatelé zajišťují zaměstnance v době nemoci při každé pracovní neschopnosti, a to ve výši 100 %, zpravidla alespoň 21 dní.<sup>26</sup>

Zaměstnavatelé mají nárok na refundaci ve výši nemocenského (z refundace jsou stanoveny výjimky). Po ukončení náhrady mzdy v plné výši pokračuje zaměstnavatel v platbě ve výši 50 %, pokud tak stanoví kolektivní smlouva nebo právní předpis o mzdě. Refundace je řešena rovněž kolektivní smlouvou nebo předpisem o mzdě. V době, kdy zaměstnavatel platí částku ve výši 50 %, vyplácí sociální úřad zaměstnanci nemocenské.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

---

<sup>23</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission 2007.

<sup>24</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission 2007.

<sup>25</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission 2007. Worldwide Benefit and Employment Guidelines 2006/2007, Western Europe. William Mercer Companies LLC, 2007.

<sup>26</sup> Dopis z Malty z roku 2007.

## **Německo**

Povinnost zaměstnavatele platit mzdu v době pracovní neschopnosti upravuje zákon o výplatě pracovní odměny ve svátek a v době pracovní neschopnosti a také kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel vyplácí mzdu od prvního dne pracovní neschopnosti ve výši 100 % po dobu 6 týdnů. Refundace se v rámci zdravotního pojištění neprovádí.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky. Zaměstnavatelé se ale připojišťují na základě zákonného připojištění. To je upraveno zákonem o vyrovnávání (Aufwendungsausgleichsgesetz-AAG). Zaměstnavatelé, kteří mají do 30 zaměstnanců a jsou připojištěni u „Umlagekasse“, mohou žádat o úhradu mzdy, vyplacené v době pracovní neschopnosti. Úhrada náleží až do výše 80 %. Ostatní zaměstnavatelé jsou oprávněni tento proces („Umlageverfahren“) využít jen v případě, že získají souhlas příslušného úřadu.

## **Nizozemsko**

Povinnost zaměstnavatele platit mzdu v době pracovní neschopnosti upravuje občanský zákoník, zákon o prodloužení platby mzdy v době nemoci a také kolektivní smlouvy.

Zaměstnanci, kteří splní zákonné podmínky, obdrží mzdu, a to povinně ve výši 70 %. Na základě kolektivních smluv lze poskytnout plnění až do 100 %. Výše mzdy v době nemoci odpovídá počtu pracovních hodin. Zaměstnavatel musí platit po dobu až 104 týdnů. Sociální instituce refundaci neposkytuje, ovšem zaměstnavatelé se mohou pro tento účel soukromě pojistit.

Členění na malé a střední podniky není v této souvislosti zakotveno, ale v praxi je obvyklé, že komerční pojištění využívají zejména zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců.

## **Norsko**

Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské v době pracovní neschopnosti upravují sociální předpisy.

Zaměstnavatel platí nemocenské 16 kalendářních dní ve výši 100 % (do stanoveného limitu), a to bez nároku na refundaci prostředků. Z uvedeného pravidla existuje výjimka a týká se zaměstnavatelů, u nichž celkový úhrn mezd v uplynulém kalendářním roce nepřekročil určitou finanční částku. Zde vzniká nárok na proplacení ve výši odpovídající nemocenskému.

Zaměstnavatel se může placení nemocenského ve speciálních případech zprostit, a to na základě žádosti adresované sociální instituci. Takto postupuje například tehdy, má-li chronicky nemocného zaměstnance. Plátcem nemocenského je v takovém případě přímo příslušná sociální instituce.<sup>27</sup>

Po uplynutí 16 dní může zaměstnavatel vyplácet mzdu ve výši 100 % po dobu, kterou si určí, a sociální instituce zasílá nemocenské přímo jemu, nikoli zaměstnanci.

---

<sup>27</sup> Dopis z Norska z roku 2007.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## **Polsko**

Povinnost zaměstnavatele platit náhradu mzdy v době pracovní neschopnosti upravuje zákon o peněžitých dávkách sociálního pojištění a zákoník práce.

Zaměstnavatelé zajišťují nemocné zaměstnance mzdou od prvního dne nemoci po dobu 33 dní<sup>28</sup> ve výši 80 %, což představuje povinný limit. Zaměstnavatelé procentní sazbu zvýší, jestliže to stanoví pracovněprávní normy. Platba je uskutečňována na náklady zaměstnavatele, refundace se neprovádí.

Pokud má zaměstnavatel více než 20 zaměstnanců, je plátcem nemocenského od 34. do 182. dne, není-li stanovena doba delší s ohledem na druh onemocnění (u tuberkulózy se jedná o 270 dní). Nemocenské náleží ve výši 80 %, není-li stanovena vyšší sazba s ohledem na druh onemocnění nebo jiné relevantní skutečnosti. Zaměstnavatel má nárok na refundaci v plném rozsahu. Zaměstnavatel je tedy zprostředkovatelem platby.<sup>29</sup>

Pro sledované sociální účely je rozhodným limitem počet zaměstnanců.

## **Portugalsko**

Plátcem nemocenského je příslušná sociální instituce v souladu s právními předpisy sociálního zabezpečení. Zaměstnavatelé se na výplatě mzdy ani nemocenského nepodílí.

## **Rakousko**

Povinnost zaměstnavatele platit náhradu mzdy v době pracovní neschopnosti upravuje zákon o pokračování platby mezd a platů, občanský zákoník, zákon o úřednících (jedná se o „White-collar Workers Act“), kolektivní smlouvy; navazující úpravu nemocenského nalezneme v právních předpisech sociálního zabezpečení (zákon o sociálním pojištění).

Zaměstnavatel pokračuje ve výplatě mzdy, přičemž existují dílčí rozdíly v postavení dělníků a nemanuálních zaměstnanců (úředníků) v soukromém sektoru. Obecně lze konstatovat, že zaměstnavatelé platí mzdu ve výši 100 % po dobu 6 až 12 týdnů, a to v závislosti na délce zaměstnání. Po 5 letech se jedná o 8 týdnů, po 15 letech o 10 týdnů a po 25 letech o 12 týdnů<sup>30</sup>. Poté zaměstnavatel vyplácí 50 % mzdy ještě 4 týdny a současně má zaměstnanec nárok na nemocenské v poloviční výši (tj. 25 % příjmu) od nemocenské pokladny, celkem tedy dostává 75 % příjmu.

Malé podniky (s trvale méně než 51 zaměstnanci) dostávají částečnou úhradu ve výši 50 % plateb zaměstnavatele od všeobecného úrazového fondu. Úhrada nepřesahuje šest týdnů ročně.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Comparative tables of Social Protection systems in 21 member states of the Council of Europe, Australia, Canada and New Zealand. 11 th edition, Council of Europe Publishing, 2007.

<sup>29</sup> Dopis z Ministerstva v Polsku z roku 2007.

<sup>30</sup> Dopis z Ministerstva hospodářství a práce v Německu z roku 2007.

<sup>31</sup> Dopis z University v Rakousku z roku 2007.

Pro výše sledované účely (částečnou úhradu) je tedy rozhodným limitem počet zaměstnanců.

## **Rumunsko**

Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské v době pracovní neschopnosti upravují sociální předpisy. Postavení zaměstnavatele je dále upraveno v zákoníku práce, ten však platbu nemocenského neupravuje.<sup>32</sup>

Zaměstnavatelé se podílejí na zajištění svých nemocných zaměstnanců v době nemoci ve výši 75 % nebo 100 % (při onemocnění tuberkulózou aj.). Doba výplaty dříve závisela na počtu zaměstnanců a byla stanovena takto: do 20 zaměstnanců 7 dní, do 100 zaměstnanců 12 dní a nad 100 zaměstnanců 17 dní. Po přijetí změny právní úpravy došlo k podstatnému zásahu do sledované oblasti a zaměstnavatelé vyplácí nemocenské jednotně po dobu 5 dní.<sup>33</sup> Refundace není zmíněna.

Podle platné právní úpravy se zaměstnavatelé pro sociální účely nečlení na malé a střední podniky.

## **Řecko**

Zaměstnanci mají v souladu s právními předpisy sociálního zabezpečení nárok na nemocenské od sociální instituce.

Zaměstnavatelé jsou povinni hradit mzdu ve výši zpravidla 50% po dobu prvních tří dní trvání pracovní neschopnosti (tj. po karenční dobu).<sup>34</sup> Kromě toho hradí, v souladu s občanským zákoníkem, rozdíl mezi mzdou a nemocenským během prvního měsíce trvání pracovní neschopnosti (popř. i déle), pokud je dané zaměstnání delší než 1 rok. Je-li zaměstnání kratší, platí pouze 2 týdny.<sup>35</sup> Refundace nenáleží.

Zaměstnavatelé se pro sociální účely nečlení na malé a střední podniky.

## **Slovenská republika**

Povinnost zaměstnavatele platit náhradu mzdy v době pracovní neschopnosti upravuje zákon o náhradě příjmů při dočasné pracovní neschopnosti a kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel platí mzdu první 3 dny pracovní neschopnosti ve výši 25 % vyměřovacího základu, tj. průměrného denního příjmu za předchozí rok. Maximální výše je stanovena jako 1,5násobek průměrného národního měsíčního příjmu. Od 4. do 10. dne vyplácí zaměstnavatel mzdu ve výši 55 % vyměřovacího základu.

V souvislosti se zavedením povinnosti platit mzdu došlo od roku 2004 ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění ze 4,4% na 1,4 %.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

---

<sup>32</sup> zákoník práce, 2003

<sup>33</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission, 2007.

<sup>34</sup> Dopis z Řecka z roku 2007.

<sup>35</sup> Social Security Programs Throughout the World. Greece. US SSA - SSA 2007. Dopis z Řecka z roku 2007.



## **Slovinsko**

Povinnost zaměstnavatele platit mzdu v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel vyplácí mzdu po dobu 30 dní až do výše 100 %. Výše platby závisí na příčině pracovní neschopnosti. Refundace není zmíněna.

Údaj o členění na malé a střední podniky nebyl k dispozici.

## **Španělsko**

Povinnost zaměstnavatele platit nemocenské v době pracovní neschopnosti upravují právní předpisy sociálního zabezpečení a kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatelé platí svým zaměstnancům nemocenské ve výši 60 % mzdy, a to na své náklady od 4. do 15. dne nemoci, celkem tedy 12 dní<sup>36</sup>. Při pracovních úrazech je výše výplaty 75 %.

Podmínkou nároku na dávku je potvrzení pracovní neschopnosti, které musí být zaměstnavateli včas doručeno (do pěti dní od jeho vystavení) a uvádí se v něm předpokládaná délka nemoci. Dalším předpokladem je splnění čekací doby, která činí 180 dní placení pojistného v období předchozích pěti let před nemocí. Zaměstnavatel musí příslušný formulář vyplnit a během pěti dnů zaslat Národnímu institutu sociálního zabezpečení nebo příslušnému orgánu úrazového pojištění. Formulář o pracovní neschopnosti musí být zasílán každý sedmý den trvání nemoci. Tento postup souvisí s lékařskými kontrolami.

Ve stanovených případech náleží refundace formou odpočtu z pojistného<sup>37</sup> a zaměstnavatel s méně než 10 zaměstnanci může podat písemnou žádost o přímé vyplacení dávek z INSS (Národní institut sociálního zabezpečení).<sup>38</sup>

Pro sledované sociální účely je tedy rozhodným limitem počet zaměstnanců.

## **Švédsko**

Povinnost zaměstnavatele platit mzdu v době pracovní neschopnosti upravuje zákon o platbě při nemoci („Sick Pay Act“) a kolektivní smlouvy.

Ve Švédsku zaměstnavatelé vyplácí mzdu po zákonem stanovenou dobu, poté následuje platba nemocenského příslušným sociálním úřadem. Mzdu poskytuje zaměstnavatel od 2. do 14. dne pracovní neschopnosti, tedy 13 dní. Karenční doba 1 den činí v úhrnu maximálně 10 dní ročně - jakmile zaměstnanec z důvodu opakovaných nemocí dosáhne 10 dní, dostává mzdu již od 1. dne pracovní neschopnosti.

---

<sup>36</sup> Comparative Tables on Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and Switzerland. MISSOC European Commission, 2007.

<sup>37</sup> Dopis ze Španělska z roku 2007.

<sup>38</sup> tamtéž

Mzda náleží ve výši 80 %. Pokud platbu pobírají zaměstnanci, kteří podléhají dle rozhodnutí sociální instituce specifické ochraně (např. při darování orgánů aj.), proplácí instituce zaměstnavateli celou vyplacenou částku a zaměstnavatel je pouze zprostředkovatelem platby.

Pro vznik nároku na peněžité plnění není obecně požadována určitá čekací doba. V případě zaměstnání kratších než 1 měsíc však musí zaměstnanec pracovat alespoň 14 dní, aby měl na mzdu nárok.

Pro sledované sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

## **Švýcarsko**

Postavení zaměstnavatelů upravuje občanský zákoník, kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel vyplácí mzdu 3 týdny během prvního roku zaměstnání ve výši 100 %. Doba výplaty se prodlužuje v závislosti na dohodě. Podrobnosti upravují kolektivní smlouvy. Refundace není zmíněna.

Údaj o členění na malé a střední podniky nebyl k dispozici.

## **Velká Británie**

Povinnost zaměstnavatele platit náhradu v době pracovní neschopnosti (mzdu) upravuje zákon o zákonné platbě při nemoci („Statutory Sick Pay Act“) a kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatelé jsou povinni vyplácet tzv. "Statutory Sick Pay" (dále též "SSP") jen těm zaměstnancům, kteří splňují stanovené podmínky (viz další text). Pro ostatní zaměstnance je plátcem tzv. "Short-term Incapacity Benefit", tj. nemocenského, příslušný sociální úřad.

„Statutory Sick Pay“ náleží zaměstnancům ve věku od 16-65 let, kteří dosáhli určený příjmový limit. Podmínkou je také předložení žádosti o „SSP“ a oznámení pracovní neschopnosti zaměstnavateli. Lékařské potvrzení se vyžaduje v případě nemoci delší než sedm dní.

Platba je stanovena zákonem jako paušální (104 eur týdně pro rok 2007), zaměstnavatelé mohou hradit i více. "SSP" je vyplácena po dobu 28 týdnů. Refundace nenáleží. Jedinou výjimkou je případ, kdy úhrn „SSP“ v příslušném kalendářním měsíci je vyšší než 13 % úhrnu pojistného v tomto měsíci. Tehdy lze nárokovat rozdíl obou částek.

Je obvyklé, že zaměstnavatelé ve Velké Británii vytváří vlastní zaměstnanecká schémata nemocenského pojištění. Právní povinnost platit „SSP“ zaměstnavatelé nemají, pokud svým zaměstnancům poskytují platbu alespoň ve výši „SSP“ nebo více.<sup>39</sup>

Pokud je zaměstnanec i nadále v pracovní neschopnosti a splní podmínky, má nárok na nemocenské od sociálního úřadu.

---

<sup>39</sup> Dopis z Ministerstva ve Velké Británii z roku 2007.

Postavení zaměstnavatelů v době pracovní neschopnosti zaměstnanců v členských státech Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku

---

Do konce roku 2007 platila karenční doba 3 dny, po kterou nebylo „SSP“ poskytováno; ta však bude od 1. ledna 2008 zrušena.<sup>40</sup>

Pro sociální účely se zaměstnavatelé nečlení na malé a střední podniky.

---

<sup>40</sup> Dopis z Ministerstva ve Velké Británii z roku 2007.

## Závěr

### **Malé a střední podniky ve vazbě na zabezpečení zaměstnanců v době pracovní neschopnosti**

Termíny „malé a střední podniky, popř. mikropodniky“ jsou používány zejména Evropskou unií, Světovou bankou, Spojenými národy a Světovou obchodní organizací (WTO). Podle Evropské unie jsou společnosti s méně než 50 zaměstnanci považovány za „malé“, s méně než 250 zaměstnanci za „střední“. V USA jsou společnosti s méně než 100 zaměstnanci považovány za „malé“, s méně než 500 zaměstnanci za „střední“. „Mikropodniky“ jsou chápány stejně pro EU i USA, jedná se o společnosti s méně než 10 zaměstnanci.

Nejčastější kritérium pro členění podniků je počet zaměstnanců, dalším je roční obrat nebo aktiva a třetím obvyklým kritériem je nezávislost na jiných obchodních společnostech. Doporučení Komise 2003/361/ES o definici mikropodniků, malých a středních podniků uvádí jako nejdůležitější následující faktory - počet zaměstnanců, roční obrat a roční bilanční sumu.

Ze závěrů výzkumu plyne, že právní předpisy členských států EU stanoví odlišnou právní úpravu týkající se postavení zaměstnavatele v době pracovní neschopnosti zaměstnanců ve vazbě na jejich počet jen v několika sledovaných státech, konkrétně v České republice, Belgii, Německu (ale zde jen v rámci zákonného připojištění), Polsku, Španělsku a Rakousku. Ostatní státy toto členění nepoužívají (nebo je do dotazníku nevedly).

Zvláštnosti se týkají např. možnosti refundace, povinností spojených s pojistným, povinnosti zaměstnavatele platit v době pracovní neschopnosti mzdu nebo nemocenské apod.

V České republice je rozhodující počet zaměstnanců 25 (k tomu přistupuje další kritérium) a jedná se o základní hledisko pro členění zaměstnavatelů na „malé organizace“ a „organizace“. Má význam z hlediska povinnosti provádět nemocenské pojištění. Má-li zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců, je v postavení „organizace“ a provádí nemocenské pojištění svých zaměstnanců. V Belgii je rozhodující počet zaměstnanců 10. Specifika se týkají pojistného pro zaměstnavatele s 10 a více zaměstnanci. Pro zaměstnavatele v Německu je rozhodující počet zaměstnanců 30. Němečtí zaměstnavatelé, kteří mají do 30 zaměstnanců, se mohou připojistit u „Umlagekasse“ a zaplatí-li mzdu v době pracovní neschopnosti, žádají o úhradu vyplacené mzdy až do výše 80 %. Ostatní zaměstnavatelé jsou oprávněni tento proces („Umlageverfahren“) využít jen v případě, že získají souhlas Ministerstva zdravotnictví. V Polsku je rozhodný počet zaměstnanců 20. Zaměstnavatel je od 34. dne trvání pracovní neschopnosti plátcem nemocenského, pokud má více než 20 zaměstnanců. Rakousko stanoví specifika pro malé podniky s trvale méně než 51 zaměstnanci. Tzv. „malé podniky“ obdrží částečnou úhradu, 50 % vyplacených částek od Všeobecného úrazového fondu. Ve Španělsku je rozhodný počet zaměstnanců 10. Španělští zaměstnavatelé, kteří mají méně než 10 zaměstnanců, mohou požádat, aby sociální úřad nemocenské vyplácel zaměstnancům přímo.

V Rumunsku délka výplaty nemocenského zaměstnavatelem závisela, podle předchozí právní úpravy, na počtu zaměstnanců a byla stanovena takto: do 20 zaměstnanců 7 dní, do 100 zaměstnanců 12 dní a nad 100 zaměstnanců 17 dní. Podle platného právního stavu se uplatňuje jednotný postup bez ohledu na počet zaměstnanců.

Pro zajímavost ještě uvádím situaci v Nizozemsku, ve kterém zaměstnavatelé platí mzdu až v trvání 104 týdnů a mohou se pro tento účel soukromě pojistit. Oficiální členění na malé a střední podniky není v této souvislosti zakotveno, ale v praxi je obvyklé, že komerční pojištění využívají zejména zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců.

Některé státy zakotvují odlišná pravidla nikoli podle počtu, ale podle kategorií zaměstnanců, na zaměstnance v soukromém a veřejném sektoru. V rámci soukromého sektoru pak typicky na manuální zaměstnance (dělníky), administrativní (úřednické) profese apod. (v Belgii). Setkáváme se též se členěním podle výše úhrnu mezd za předchozí období. To má vliv na možnost refundace nemocenského vyplaceného zaměstnavatelem (v Norsku).

## **Platba nemocenského nebo mzdy zaměstnavatelem v době pracovní neschopnosti zaměstnanců**

### **Nemocenské**

Nemocenské platí v členských státech EU obvykle příslušná sociální instituce, jen výjimečně zaměstnavatel (např. v Dánsku, Lichtenštejnsku, Polsku, Rumunsku). Pokud je plátcem zaměstnavatel, jeho **role je obvykle pouze zprostředkující**, protože platba je příslušným způsobem kompenzována sociální institucí (typicky v České republice, Dánsku, Itálii, Lichtenštejnsku, Polsku a Norsku, je-li splněno příjmové kritérium). Jen v několika státech zaměstnavatel příslušnou platbu realizuje z vlastních prostředků (v Litvě, Lotyšsku a Norsku, až na výše uvedenou výjimku).

### **Mzda**

Zaměstnavatelé, kteří nejsou plátcem nemocenského, se podílejí na řešení finanční situace svých praceneschopných zaměstnanců dvěma základními způsoby. Buď po určitou dobu vyplácí mzdu namísto nemocenského (např. Belgie, Bulharsko, Finsko, Itálie pro určenou kategorii zaměstnanců, Island, Kypr, Lichtenštejnsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Norsko - dle rozhodnutí zaměstnavatele) a/nebo doplácí k nemocenskému určitou částku, zpravidla do výše průměrné mzdy, pokud to vyplývá z právního předpisu, individuální nebo kolektivní smlouvy (zejm. v Dánsku, Finsku, Řecku, Švédsku, Francii).

Obdobně jako u nemocenského, i v souvislosti s výplatou mzdy mohou zaměstnavatelé obdržet příslušnou náhradu za vyplacené částky nebo získat jinou kompenzaci, pokud tak stanoví právní předpisy. Sociální instituce vyplácí nemocenské přímo zaměstnavatelům v Dánsku, Finsku, Maltě, dále v Norsku, jsou-li splněny požadované finanční předpoklady, a výjimečně ve Švédsku (týká se zaměstnanců, kteří podléhají specifické ochraně). Snížení pojistné sazby zvolilo např. Slovensko, Lucembursko a Lichtenštejnsko. Uzavření pojištění, z něhož by byly pokryty vynaložené prostředky nebo alespoň jejich podstatná část, umožňuje Nizozemsko a Německo (viz předchozí pasáž).

Je obvyklé, že členské státy umožňují, aby kolektivní, popřípadě individuální pracovní smlouvy stanovily jak délku, tak vyšší finanční platby a právní předpisy upravují povinný limit (např. ve Finsku), nebo je úprava obsažena pouze ve výše zmíněných smlouvách (např. v Norsku, Francii).

### **Shrnutí**

Zaměstnavatelé se na platbě v době pracovní neschopnosti podílí konkrétně takto (dále též „finanční náhrady“):

Povinnost platit mzdu nebo doplatek ke mzdě zakotvuje Belgie, Bulharsko, Finsko, Island, Lichtenštejnsko, Lucembursko, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Polsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko, Švýcarsko. Mzdu nebo doplatek obdrží praceneschopní zaměstnanci od svého zaměstnavatele v Dánsku a na Maltě, pokud tato povinnost plyne z kolektivních smluv. Obdobně to platí o doplatku ke mzdě ve Francii a Itálii. Norští zaměstnavatelé se mohou rozhodnout, že poté, co přestanou být plátcí nemocenského, začnou poskytovat nemocným zaměstnancům mzdu.

Povinnost vyplácet nemocenské zakotvuje Česká republika, Dánsko, Litva, Lotyšsko, Norsko (ve stanovených případech se však platby může zprostit), Rumunsko a Španělsko.

Finanční náhrady vyplácí zaměstnavatelé po stanovenou dobu, která je vymezena takto: 1 den Bulharsko, 2 dny Lichtenštejnsko a Litva, 5 dní Rumunsko, 9 dní Finsko, 10 dní Slovensko, 12 dní Španělsko, 13 dní Švédsko, 14 dní Lotyšsko, 15 dní Dánsko a Maďarsko, 2 týdny Řecko, 3 týdny Švýcarsko, 1 měsíc Řecko (pokud zaměstnání trvalo déle než rok) a Belgie, 30 dní Island a Slovinsko, 33 dní Polsko, 6 týdnů Německo, 6 - 12 týdnů Rakousko, 3 měsíce a také v měsíci vzniku pracovní neschopnosti Lucembursko, 180 dní Itálie, 104 týdnů Nizozemsko. Kolektivní smlouvy nebo individuální pracovní smlouvy mohou uvádět dobu delší.

Popsaný rozbor ukazuje, že několik členských států zakotvuje povinnost nebo alespoň možnost, aby se zaměstnavatelé podíleli jak formou nemocenského, tak mzdy (Dánsko, Lichtenštejnsko, Norsko, Polsko).

Mzdou ani nemocenským nejsou od svého zaměstnavatele zajištěni v době nemoci zaměstnanci v Irsku a Kypru (ovšem lze se setkat s tím, že zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo její část, pokud se dohodne se zaměstnancem), Estonsku a Portugalsku.

Česká republika přijala v roce 2006 v sociální oblasti, mimo jiné, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a další s tím související zákony. Zákoník práce upravuje nové povinnosti a práva zaměstnavatele v době pracovní neschopnosti zaměstnanců. Účinnost zákona o nemocenském pojištění, příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů byla odložena do konce roku 2008.

Zvolené řešení, zakotvení povinnosti zaměstnavatele platit po určenou dobu mzdu (resp. náhradu mzdy), se v členských státech Evropské unie vyskytuje nejčastěji. § 192 a následující zákoníku práce zakotvují právo dočasně praceneschopného zaměstnance (nebo zaměstnance, kterému byla nařízena karanténa) na náhradu mzdy od zaměstnavatele po dobu 14 kalendářních dní ve výši 60 % průměrného výdělku. Zmíněná povinnost je kompenzována formou snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění a právní předpisy pamatují i na další specifika.

Do budoucna lze předpokládat schválení novel výše citovaných zákonů, ale nelze vyloučit ani přehodnocení původního přístupu k nemocenskému pojištění a postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti. To může vyústit ke schválení zcela nové právní úpravy. Předkládaná výzkumná studie by proto mohla představovat jeden z odborných podkladů pro rozhodování.

## Seznam institucí, pojmů a zkratk

### Seznam institucí

Belgie

Federální správa sociálního zabezpečení

Bulharsko

Ministerstvo práce a sociální politiky

Národní institut sociálního zabezpečení

Česká republika

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Dánsko

Ministerstvo sociálních věcí a rovných příležitostí

Estonsko

Ministerstvo sociálních věcí

Fond zdravotního pojištění

Finsko

Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví

Ministerstvo práce

Instituce sociálního pojištění (Kela)

Francie

Ministerstvo zdravotnictví a solidarity

Irsko

Ministerstvo sociálních a rodinných věcí

Itálie

Ministerstvo práce a sociálního zabezpečení

Kypr

Ministerstvo práce a sociálního pojištění

Litva

Ministerstvo sociálního zabezpečení a práce

Lotyšsko

Ministerstvo sociální péče

Lucembursko

Ministerstvo sociálního zabezpečení

Maďarsko

Ministerstvo zdravotnictví

Ministerstvo sociálních věcí a práce

Malta

Ministerstvo rodiny a sociální solidarity

Německo

Ministerstvo zdravotnictví

Nizozemsko

Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti  
Ministerstvo zdravotnictví, sociální péče a sportu

Polsko

Ministerstvo práce a sociální politiky

Portugalsko

Ministerstvo práce a sociální solidarity

Rakousko

Federální ministerstvo pro zdravotnictví a záležitosti žen  
Federální ministerstvo pro ekonomiku a práci

Rumunsko

Ministerstvo práce, sociální solidarity a rodiny  
Ministerstvo veřejného zdraví

Řecko

Ministerstvo zaměstnanosti a sociální ochrany

Slovensko

Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny

Slovinsko

Ministerstvo zdravotnictví

Španělsko

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Švédsko

Ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí  
Švédský úřad sociálního pojištění

Velká Británie

Odbor (ministerstvo) práce a důchodů

Island

Ministerstvo zdravotnictví a sociálního zabezpečení

Lichtenštejnsko

Ministerstvo zdravotnictví  
Úřad pro zdravotnictví – Lichtenštejnská zemská správa

Norsko

Ministerstvo práce a sociální inkluze  
Ministerstvo zdravotnictví a pečovatelských služeb

Švýcarsko

Federální úřad veřejného zdraví



### Seznam pojmů a zkratk

členské státy EU	pro účely výzkumné zprávy jsou zahrnuty též Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko
EU	Evropská unie
„FA“	zaměstnavatel
İKA	hlavní pojistný fond pro zaměstnance v Řecku
ISSA	Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení
MISSOC	Mutual Information System on Social Protection
MERCER	Mercer Human Resource LLC
"N"	nemocenské
"NP"	nemocenské pojištění
„PN“	pracovní neschopnost
U.S. SSA	United States Social Security Association

## Literatura

1. Doporučení Komise 2003/361/ES o definici mikropodniků, malých a středních podniků. Ústřední věstník L 124.
2. EUROPEAN COMMISSION. *MISSOC – Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland – Situation on 1 January 2006*. Luxembourg: Office for Publications of the European Communities, 2006.
3. EUROPEAN COMMISSION. *MISSOC – Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland – Situation on 1 January 2006*. Luxembourg: Office for Publications of the European Communities, 2007.
4. *E-Health 2010*. Slovenia, Ministry of Health, 2006.
5. *Guide to Benefits*. Helsinky: *The Social Insurance Institution of Finland*, 2007.
6. *Národné poistenie*. Bratislava: Versus, a.s., ročník 38/2006 a 39/2007. Vychází měsíčně. ISSN 1335-4795
7. *National Strategic Report concerning Social Protection and Social Inclusion*. Bucharest : Ministry of Labour, Social Solidarity and Family, Romania, 2006.
8. Nová definice malých a středních podniků. Uživatelská příručka a vzor prohlášení. Evropská komise. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky, 2006.
9. Social Insurance in Sweden. Stockholm: Ministry of Health and Social Affairs, 2007.
10. *Social Security Programs Throughout the World*. Europe, US SSA, 2006.
11. *Social Security Programs Throughout the World*. Europe, US SSA, 2007.
12. The Scope and Financing of Social Insurance in Sweden. Annual Report. Stockholm Försäkringskassan, 2006.
13. Trends in Social Security, No 1. Geneva: ISSA, 2006.
14. Trends in Social Security, No 2. Geneva: ISSA, 2006.
15. Trends in Social Security, No 3. Geneva: ISSA, 2006.
16. Trends in Social Security, No 4. Geneva: ISSA, 2006.
17. Trends in Social Security, No 1. Geneva: ISSA, 2007.
18. Trends in Social Security, No 2. Geneva: ISSA, 2007.
19. Trends in Social Security, No 3. Geneva: ISSA, 2007.
20. Trends in Social Security, No 4. Geneva: ISSA, 2007.
21. *Worldwide Benefit & Employment Guidelines 2006/2007: Central & Eastern Europe*. Geneva: Mercer Human Resource LLC, 2006.
22. *Worldwide Benefit & Employment Guidelines 2006/2007: Western Europe*. Geneva: Mercer Human Resource LLC, 2006.
23. Zákon o všeobecném sociálním pojištění, 1955, ve znění pozdějších předpisů. (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG, Rakousko*).

24. Zákoník práce, 1974, ve znění pozdějších předpisů (Polsko).
25. Zákoník práce, 1986, ve znění pozdějších předpisů (Bulharsko).
26. Zákon o pracovních smlouvách, 1992, ve znění pozdějších předpisů (Estonsko).
27. Zákoník sociálního pojištění, 1999, ve znění pozdějších předpisů (Bulharsko).
28. Zákon o sociálním pojištění, 1999, ve znění pozdějších předpisů (Švédsko).
29. Zákon č. IX - 110 o nemocenském a mateřském sociálním pojištění, 2000, ve znění pozdějších předpisů (Litva).
30. Zákoník práce, 2001, ve znění pozdějších předpisů (Lotyšsko).
31. Zákoník práce, 2001, ve znění pozdějších předpisů (Slovensko).
32. Zákoník práce, 2002, ve znění pozdějších předpisů (Litva).
33. Zákon o zdravotním pojištění, 2002, ve znění pozdějších předpisů (Estonsko).
34. Zákoník práce, 2003, ve znění pozdějších předpisů (Rumunsko).
35. Zákon č. 461, o sociálním pojištění, 2003, ve znění pozdějších předpisů (Slovensko).
36. Zákon č. 462, o náhradě příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, 2003, ve znění pozdějších předpisů (Slovensko).
37. Zákon o pracovních vztazích, ve znění pozdějších předpisů (Slovinsko).
38. Dopisy zaslány z příslušných ministerstev a jiných institucí Belgie, Bulharska, Dánska, Finska, Itálie, Irska, Kypru, Lichtenštejnska, Litvy, Lotyšska, Malty, Německa, Nizozemska, Norska, Polska, Rakouska, Řecka, Slovenska, Slovinska, Španělska, Švédska a Velké Británie.
39. Internetové stránky příslušných ministerstev a dalších institucí.

## **Přílohová část**

Tabulka č. 1 – **Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Tabulka č. 2 – **Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Tabulka č. 3 – **Přehled právní úpravy nemocenského a postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti**



**Tabulka č. 1 – Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců  
v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**



Tabulka č. 1 **Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

	Postavení zaměstnavatele v nemocenském pojištění (ve vazbě na nemoc zaměstnance)			
Stát	Platí plat/mzdu	Doba platby	Výše platby	Refundace
<b>Belgie</b>	Ano	1 měsíc, viz "výše platby"	Manuální zaměstnanci - 7 dní 100 %, od 8. do 14. dne 60 % a doplňkový příplatek (celkem 85,88 %), poté do konce měsíce pouze doplňkový příplatek; nemanuální zaměstnancům 100 % celý měsíc.	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Bulharsko</b>	Ano	1 den (maximálně 15 dní v roce)	100%	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Dánsko</b>	ano - jen pokud tak stanoví kolektivní smlouva.	viz kolektivní smlouva	Buď doplatek do plné mzdy, nebo plná mzda, viz kolektivní smlouva.	Pokud platí plnou mzdu, je zaměstnavateli vypláceno sociální institucí nemocenské.
<b>Estonsko</b>	Ne	x	x	x
<b>Finsko</b>	Ano	9 dní (kolektivní smlouva může stanovit delší dobu).	100 % mzdy (pokud je osoba zaměstnaná aspoň 1 měsíc, jinak 50% - kolektivní smlouva může stanovit vyšší částku).	Pokud platí mzdu, je zaměstnavateli vypláceno sociální institucí nemocenské. Je-li nemocenské vyšší než mzda, obdrží rozdíl zaměstnanec.
<b>Francie</b>	Ano - zpravidla rozdíl mezi mzdou a nemocenským (pokud to vyplývá z kolektivních smluv).	Délku stanoví kolektivní smlouvy.	Výši stanoví kolektivní smlouvy.	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Irsko</b>	ne (možné dobrovolně)	x	x	Ne
<b>Itálie</b>	Podle kolektivní smlouvy hradí rozdíl mezi mzdou a nemocenským (zdroj MERCER 2007); (pozn.: specifika platí pro tzv. "dirigenti" - viz výkladová část).	Podle kolektivní smlouvy.	Rozdíl mezi mzdou a nemocenským.	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Kypr</b>	Zaměstnavatel platí pouze na základě dohody se zaměstnancem, popř. podle kolektivních smluv.	Podle dohody se zaměstnancem, popř. dle kolektivních smluv.	V době nemoci platí buď část mzdy, nebo plnou výši. Celková platba, tj. nemocenské + náhrada od zaměstnavatele, nesmí být vyšší než plná mzda. Podle kolektivních smluv vyplácí rozdíl mezi mzdou a nemocenským.	Ne
<b>Litva</b>	x	x	x	x
<b>Lotyšsko</b>	Ne	x	x	x
<b>Lucembursko</b>	Ano (pouze pro nemanuální zaměstnance v soukromém sektoru).	V měsíci vzniku nemoci a následující 3 měsíce.	100 % mzdy	Zaměstnavatelé nemanuálních zaměstnanců platí nižší pojistné (srov. s tabulkou č. 2).
<b>Maďarsko</b>	Ano	Max. po dobu 15 pracovních dnů ročně.	80 % denního hrubého příjmu. Při výpočtu se vychází z průměrných denních hrubých příjmů dosažených v průběhu předchozího kalendářního roku.	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Malta</b>	Ano (upraveno hlavně kolektivními smlouvami).	Zaměstnavatel platí plný plat/ mzdu po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance tak, jak je vymezeno pracovním právem /kol. smlouvou/. Zaměstnavatel dále hradí zaměstnanci případný rozdíl mezi dávkou v nemoci vymezenou právem soc. zabezpečení a mzdou, jestliže je dávka nižší než mzda.	100 % mzdy (případně méně-) 50 %) a dále rozdíl mezi výší mzdy a nemocenského.	Ano - sociální instituce platí zaměstnavatelům přímo nemocenské v době, kdy vyplácí zaměstnancům plnou náhradu.



Tabulka č. 1 **Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

	Postavení zaměstnavatele v nemocenském pojištění (ve vazbě na nemoc zaměstnance)			
Stát	Platí plat/mzdu	Doba platby	Výše platby	Refundace
<b>Německo</b>	Ano	6 týdnů (kolektivní smlouva může stanovit více).	100 % mzdy	Zaměstnavatelé se připojišťují u "Umlagekasse"; týká se zejm. podniků do 30 zaměstnanců a na základě tohoto připojištění jim pak může být proplaceno až 80 % vynaložených prostředků.
<b>Nizozemsko</b>	Ano	104 týdnů	70 % (kolektivní smlouva může stanovit více).	Zaměstnavatelé se mohou pro sledovaný účel pojistit u komerční pojišťovny.
<b>Polsko</b>	Ano	33 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovní neschopnosti (resp. jedná se o celkový součet dnů pracovní neschopnosti zaměstnance za kalendářní rok).	80 % měsíčního referenčního příjmu (tj. průměrný hrubý příjem za stanovené období). Z pracovně-právních norem může plynout povinnost hradit částku vyšší.	Ne
<b>Portugalsko</b>	Ne	x	x	Ne, protože zaměstnavatelé se na platbě nepodílí.
<b>Rakousko</b>	Ano	6-12 týdnů podle délky zaměstnání, poté další 4 týdny.	100 % prvních 6-12 týdnů, pak 50 % 4 týdny (během této doby dostává zaměstnanec polovinu dávky v nemoci).	Refundace se poskytuje pouze v důsledku úrazu v rámci úrazového pojištění – u Všeobecného úrazového fondu.
<b>Rumunsko</b>	Ne	x	x	x
<b>Řecko</b>	Ano	První 3 dny PN. Dále 1 měsíc (pokud je dané zaměstnání delší než 1 rok, jinak 2 týdny).	První tři dny zpravidla 50 % mzdy. Poté rozdíl mezi mzdou a nemocenským.	Ne
<b>Slovinsko</b>	Ano	Prvních 30 kalendářních dní trvání pracovní neschopnosti.	Závisí na příčině pracovní neschopnosti.	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Španělsko</b>	Ne	x	x	x

Tabulka č. 1 **Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Stát	Postavení zaměstnavatele v nemocenském pojištění (ve vazbě na nemoc zaměstnance)			
	Platí plat/mzdu	Doba platby	Výše platby	Refundace
<b>Švédsko</b>	Ano	Od 2. do 14. dne, tj. 13 dní.	80 %; vyšší částku platí, pokud tak stanoví kolektivní smlouva.	Ano, pokud je placena mzda zaměstnancům, kteří podléhají, dle rozhodnutí sociální instituce, specifické ochrany (např. při darování orgánů aj.). Instituce proplácí zaměstnavateli celou vyplacenou částku.
<b>Velká Británie</b>	Tzv. " Statutory Sick Pay" ("SSP"), (Pozn.: zaměstnavatel nemusí respektovat úpravu SSP, pokud poskytuje stejnou nebo vyšší úroveň plnění.	28 týdnů (neplatí však po karenční dobu 3 dny), popř. dobu kratší, pokud skončí zaměstnání dříve. (pozn.: od 1.1.2008 má být zrušena karenční doba u SSP, takže zaměstnavatelé budou platit od 1.dne (pracovní neschopnosti).	Paušální výše	Ano (rozdíl plateb v případě, že úhrn SSP je vyšší než 13% úhrnu pojistného v příslušném kalendářním měsíci).
<b>Island</b>	Ano	Minimálně 1 měsíc, pokud zaměst. trvalo déle než 1 rok; kolektivní smlouva může stanovit delší dobu.	100%	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Lichtenštejnsko</b>	Ano	Povinně 2 dny, po té se může zaměstnavatel rozhodnout pro platbu až do 360. dne (a je odložena výplata nemocenského).	100%	Ne – první 2 dny, ano - od 3. dne, kdy se snižuje pojistné.
<b>Norsko</b>	Ano - může platit po ukončení platby nemocenského.	Podle rozhodnutí zaměstnavatele.	100%	Pokud zaměstnavatel vyplácí mzdu po dobu nemoci, je dávka v nemoci vyplácena sociální institucí přímo zaměstnavateli.
<b>Švýcarsko</b>	Ano	3 týdny během prvního roku zaměstnání, pak se prodlužuje v závislosti na dohodě (upraveno kolek. sml. nebo smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.	100%	x
<b>Česká republika</b>	Ne	x	x	x

Tabulka č. 1 Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku

Stát	Členění zaměstnavatelů				Členění zaměstnavatelů pro účely nemocenského (malé/střední podniky aj.)
	Platí nemocenské	Doba platby	Výše platby	Refundace	
<b>Belgie</b>	Ne	x	x	x	Specifika se týkají pojistného pro zaměstnavatele s 10 a více zaměstnanci.
<b>Bulharsko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Dánsko</b>	Ano	15 dní dle dopisu z dánské soci. instituce (2 týdny dle MISSOC 07).	Výše nemocenského závisí na hodinové mzdě a počtu odpracovaných hodin.	Zaměstnavatelé jsou hrazeny náklady na vyplácené dávky v nemoci v plné výši kromě 1. dne nemoci.	Ne
<b>Estonsko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Finsko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Francie</b>	Ne	x	x	x	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Irsko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Itálie</b>	Ano	Max. 180 dní v kalendářním roce.	Do 20. dne 50 %, poté 66,66 %.	Ano. INPS (the National Social Security Institute) proplácí zaměstnavatelům dávky v nemoci v plné výši.	Ne
<b>Kypr</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Litva</b>	Ano	2 dny	Min. 80 %, ne více než 100 % referenčního příjmu.	Ne	Ne
<b>Lotyšsko</b>	Ano	Max. 14 po sobě jdoucích kalendářních dnů.	2. a 3. den pracovní neschopnosti: ne méně než 75 % průměrného výdělku; 4. až 14. den pracovní neschopnosti: ne méně než 80% průměrného výdělku (maximum není stanoveno).	Ne	Ne
<b>Lucembursko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Maďarsko</b>	Ne	x	x	x	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Malta</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Německo</b>	Ne	x	x	x	Zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců do 30 se mohou pojistit u "Umlagekasse"; větší podniky také, ale potřebují souhlas MZ ČR
<b>Nizozemsko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Polsko</b>	Je plátcem nemocenského, pokud má více než 20 zaměstnanců.	Od 34. do 182. dne (pokud není stanovena doba delší s ohledem na druh onemocnění).	80 % (pokud není stanovena vyšší sazba s ohledem na druh onemocnění).	Ano. Zaměstnavatel má nárok na plnou úhradu od Sociálního pojistného fondu ("ZUS").	Ano, má-li zaměstnavatel více než 20 zaměstnanců, vyplácí zaměstnancům od 34. dne nemocenské. Protože je pouze zprostředkovatelem platby, má nárok na plnou úhradu příslušných částek od sociálního fondu.
<b>Portugalsko</b>	Ne	x	x	x	Ne

Tabulka č. 1 **Postavení zaměstnavatelů v době nemoci zaměstnanců v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Stát	Členění zaměstnavatelů				Členění zaměstnavatelů pro účely nemocenského (malé/střední podniky aj.)
	Platí nemocenské	Doba platby	Výše platby	Refundace	
<b>Rakousko</b>	Ne	x	x	x	Malé podniky (s trvale méně než 51 zaměstnanci) dostávají částečnou úhradu ve výši 50 % plateb zaměstnavatele od všeobecného úrazového fondu. V případě úrazu začíná úhrada první den pracovní neschopnosti, v případě nemoci 11. den pracovní neschopnosti. Úhrada nepřesahuje šest týdnů ročně.
<b>Rumunsko</b>	Ano	Od 1. do 5. dne (zdroj MISSOC 07).	Nemocenské je 75 % (100 % při pracovních úrazech a v dalších stanovených případech).		Ne (pozn.: Podle původní právní úpravy měl počet zaměstnanců v podniku vliv na podpůrčí dobu.)
<b>Řecko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Slovensko</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Slovinsko</b>	Ne	x	x	x	x
<b>Španělsko</b>	Ano	Od 4. do 15. dne nemoci, tj. 12 dní.	Nemocenské je 60 % (při pracovních úrazech 75 %).	x	Zaměstnavatel s méně než 10 pracovníky může podat písemnou žádost o přímé vyplácení dávek z INSS (Národní institut sociálního zabezpečení).
<b>Švédsko</b>	Ne (pozn.: Spoluúčast zaměstnavatele na nákladech na vyplácení nemocenského sociální institucí ve výši 15 % byla od 1. 1. 2007 zrušena.)	x	x	x	Ne
<b>Velká Británie</b>	viz SSP	x	x	x	Ne
<b>Island</b>	Ne	x	x	x	Ne
<b>Lichtenštejnsko</b>	Ano, je zprostředkovatelem platby.	Po ukončení výplaty mzdy až do 720. dne trvání PN.	80 % povinně, zaměstnavatel se však může rozhodnout pro platbu vyšší (do 100 %).	Ano, sociální instituce vyplácí zaměstnavateli celou povinnou částku, tj. 80 %.	Ne
<b>Norsko</b>	Ano, ale může se povinnosti zprostit na základě žádosti, např. zaměstnává-li chronicky nemocného zaměstnance apod.	16 kalendářních dní.	Nemocenské 100 % (do stanoveného limitu).	Ano, zaměstnavatel obdrží částku odpovídající nemocenskému, pokud celková výše mezd v uplynulém roce nepřekročila stanovený limit (2 672 480,-NOK/2007).	Členění z hlediska výše úhrnu mezd za předchozí kalendářní rok - má vliv na možnost refundace nemocenského vypláceného zaměstnavatelem za dobu 16 dní.
<b>Švýcarsko</b>	Ne	x	x	x	Údaj nebyl k dispozici.
<b>Česká republika</b>	Stát platí nemocenské prostřednictvím "organizací".	Po celou podpůrčí dobu.	60, 66 nebo 72 % - podle délky pracovní neschopnosti.	Ano. Plný odpočet z pojistného.	Ano, podle počtu zaměstnanců na "malé organizace" a "organizace".

**Tabulka č. 2 – Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**



Tabulka č. 2 **Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Princip financování NP zaměstnanců						
Země	Princip financování	Pojistné od zaměstnanců a zaměstnavatelů		Účast státu na financování	Charakteristika systému	Zdanění nemocenského a mezd v době nemoci, placení pojistného
		Výše a maximální limit				
	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Všeobecné pojistné	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství		
<b>Belgie</b>	Pojistné, státní podpora a alternativní financování (ze zdrojů DPH).	Všeobecná správa: základní pojistné je 37,84 % z toho 24,77 % zaměstnavatel a 13,07 % zaměstnanci; pojistné pro podniky s 10 a více zaměstnanci: 1,69 % zaměstnavatel; pojistné na zdrav. péči státních zaměstnanců: 3,55 % státní zaměstnanci a 3,8 % stát; není stanoven max. limit (dále jen "strop").	Součást všeobecného pojistného.	Dotace poskytované všeobecné správě pojistného dle potřeb.	Povinné pojištění financované převážně z pojistného, pokrývající aktivní populaci. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Ano; zdanění nižší v určitých specifických případech. Z dávek není placeno pojistné.
<b>Bulharsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé).	Státní veřejné pojištění nezahrnuje pouze zdravotní pojištění, které je samostatné. Pojistné se odvozuje z hr. mzdy a liší se pro jednotlivé kategorie zaměstnání.	Patří pod státní veřejné pojištění (3,5 % hrubé mzdy).	Stát platí pojistné za některé skupiny obyvatel (např. státní zaměstnance).	Sociální pojištění pro aktivní populaci, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tab. č. 1.	Dávky v nemoci nepodléhají zdanění ani odvodu příspěvků na sociální pojištění.
<b>Dánsko</b>	Peněžité dávky financovány z daní, avšak státní výdaje jsou propláceny z Fondu trhu práce (financovaného mj. pojistným od zaměstnanců).	Pojistné od zaměstnanců do Fondu trhu práce 8 % z platu nebo hrubých výdělků.	Financováno z daní (viz též princip financování).	Účast místních úřadů; stát jim proplácí 50 % výdajů na dávky v nemoci (kromě prvních 4 týdnů, kdy výdaje kryje stát, a nemoci překračující 52 týdnů) a 100 % výdajů v případě mateřství.	Daňově financovaný ochranný systém pro zaměstnance, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Ano, je z nich také placeno pojistné na doplňkové důchodové pojištění a příspěvky do zvláštního spořicího systému.
<b>Estonsko</b>	„Sociální daň“ (je tvořena též pojistným od zaměstnavatelů).	Zaměstnavatel: všeobecná sazba sociální daně 33 % celkových hrubých příjmů a není pro ně stanoven strop; zaměstnanci neplatí.	Zahrnuto v celkovém pojistném (13 % alokováno na zdravotní péči a NP).	Ne. (pozn. Stát platí „sociální daň“ pouze za některé neaktivní osoby).	Povinné pojištění pro aktivní populaci (včetně zaměst.), dávky odvozené z příjmů. Zaměstnavatelé se na finan. zab. praceneschopných zam. nepodílí.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální zabezpečení.
<b>Finsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé); stát financuje peněžité dávky v minimální výši a příspěvky na rehabilitaci.	Žádné všeobecné pojistné.	Pojistné je 2,83 %, z toho zaměstnanci 0,77 % zdanitelných příjmů a zaměstnavatelé 2,06 % z celkových mezd/měsíc.	Stát platí náklady na minimální denní výši peněžité dávky a dále příspěvek na krytí schodku.	Univerzální poj. pro všechny obyvatele, dávky odvozené z příjmů (v některých příp. stanovena minimální/pausální dávka). Postavení zaměstn. viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány a je z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Francie</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé) a daně.	Žádné všeobecné pojistné.	Celkově 13,55 % z toho 0,75 % zaměstnanec a 12,8 % zaměstnavatel (redukce pojistného pro zaměstnav. v případě nízkých mezd); není stanoven strop.	Ano, stát provádí kompenzaci, jsou-li stanoveny výjimky z placení pojistného ve vazbě na zaměstnání.	Povinné pojištění s dávkami odvozenými z pojistného nebo z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány a je z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění (ve zvláštní výši).
<b>Irsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé).	Všeobecné soc. poj. (kromě zdrav.): celkem 12,5 %, respektive 14,75 %, z toho zaměstnanci: 4 % (osoby s příjmy do 339 €/týden vyloučeny z placení poj.), prvních 127 €/týden osvobozeno od poj., strop 48.800 €/rok; zaměstnavatel 8,5 % z příjmů do 356 €/týden a 10,75 % nad 356 €/týden; není stanoven strop.	Zahrnuto v celkovém pojistném.	Stát kryje případný schodek.	Povinné pojištění pro zaměstnance s paušální dávkou v neschopnosti a dopl. dávkami pro závislé osoby. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky vyplácené po dobu překračující 6 týdnů za rok podléhají zdanění; nepodléhají pojistnému.

Tabulka č. 2 **Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Princip financování NP zaměstnanců						
Země	Princip financování	Pojistné od zaměstnanců a zaměstnavatelů		Účast státu na financování	Charakteristika systému	Zdanění nemocenského a mezd v době nemoci, placení pojistného
		Výše a maximální limit				
	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Všeobecné pojistné	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	
<b>Itálie</b>	Pojistné (zaměstnavatelé); zaměstnanci neplatí.	Žádné všeobecné pojistné.	Zahrnuto v pojistném na zdravotní pojištění: za manuální pracovníky: 2,88 % zaměstnavatel (z toho pojistné na peněžité dávky v nemoci 2,22 % v průmyslu a 2,44 % v obchodě); není strop; za administrativní pracovníky: zaměstnavatel platí v průmyslu 0,66 % a v obchodě 0,44 %; není strop		Povinné pojištění pro zaměstnance s dávkami odvozenými od příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Kypr</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé) a státní rozpočet	Celkem: 12,6 %, z toho zaměstnavatel: 6,3 % „pojistitelných výdělků“; zaměstnanci: 6,3 % „pojistitelných výdělků“; Definice: „pojistitelné výdělků“ – hrubé výdělků, ze kterých je počítáno pojistné, do výše max. 6x základního pojistitelného výdělků, což je 139 € za týden (určováno ročně nařízením).	Zahrnuto v celkovém pojistném.	Účast státu ve výši 4 % z pojistných výdělků až do stropu 858 €/týden nebo 3717 €/měsíc pro všechny dávky v rámci všeobecného pojistného systému.	Povinné pojištění financované příspěvků, zahrnující aktivní populaci; dávky odvozené z příjmů, případně z pojistného a doby pojištění. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci nepodléhají zdanění ani odvodu příspěvků na sociální pojištění.
<b>Litva</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé) a daně.	Základní pojistné: 33,7 % hrubých výdělků, z toho 30,7 % zaměstnavatel a 3 % zaměstnanec.	3,3 %, z toho 0,5 % zaměstnanec a 2,8 % zaměstnavatel; není stanoven strop.	Státní dotace pro krytí deficitu.	Povinné pojištění pro zaměstnance a začleněné skupiny; financováno z pojistného; dávky odvozené z příjmů. Zvláštní schémata pro policisty, příslušníky státní bezpečnosti, obrany a obdobných služeb financované státem. Postavení zaměstnav. viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Lotyšsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé).	Pojistné celkem 33,09 % hrubých výdělků, z toho zaměstnanec 9%, zaměstnavatel 24,09 %; strop: 34.078 €/rok.	Zahrnuto v celkovém pojistném (4 % hrubých výdělků).	Ne	Povinné pojištění, dávky odvozené od příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn přísp. na sociální pojištění.
<b>Lucembursko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé) a státní dotace.	Žádné všeobecné pojistné.	Manuální prac.: celkem 4,7 %, z toho 2,35 % zaměstnanec a 2,35 % zaměstnavatel; admin. prac.: celkem 0,2 %, z toho 0,1 % zaměstnanec, 0,1 % zaměstnavatel (pojistné je zde nižší, protože zaměstnavatel pokračuje ve výplatě mzdy v měsíci vzniku PN a násl. 3 měsíce); strop: 7.851,40 €/měsíc.	Stát kryje 10 % z pojistného dluženého na peněžítých dávkách; (pozn.: plně kryje příspěvek v mateřství).	Povinné pojištění pro aktivní osoby financované z pojistného, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány a jsou z nich odváděny některé příspěvky na sociální pojištění.
<b>Maďarsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé) a daně.	Žádné všeobecné pojistné.	Součást pojistného na zdravotní pojištění; celkem 18 %, z toho 7 % zaměstnanci a 11 % zaměstnavatelé (plus fixní částka 7,76 € za zaměstnance a měsíc).	Stát kryje deficit.	Povinné pojištění pro aktivní osoby financované z pojistného, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tab. č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Malta</b>	Pojistné (zaměstnanci, zaměstnavatelé, stát).	Pojistné se liší podle výše příjmů. Nejnižší sazba 6,62 €/týden a nejvyšší 32 €/týden, počítáno ze základní týdenní mzdy, což je hrubá mzda bez započítání stanovených příjmů, např. příspěvků za práci přesčas, odměn aj.	Zahrnuto v celkovém pojistném.	Stát přispívá 50 % pojistného a také kryje deficit.	Povinné pojištění pro aktivní osoby financované z pojistného, paušální dávky. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.



Tabulka č. 2 **Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Princip financování NP zaměstnanců						
Země	Princip financování	Pojistné od zaměstnanců a zaměstnavatelů		Účast státu na financování	Charakteristika systému	Zdanění nemocenského a mezd v době nemoci, placení pojistného
		Výše a maximální limit				
	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Všeobecné pojistné	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	
<b>Německo</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé) a daně.	Žádné všeobecné pojistné.	Rozdílné pojistné podle příslušného nemocenského fondu; průměrné pojistné pro rok 2007: 13,30 % z toho 6,65 % zaměstnanec a 6,65 % zaměstnavatel; strop: 47.700 € za rok.	Paušální účast státu na výdajích nemocenských fondů na dávky, které nejsou kryty pojištěním.	Povinné pojištění financované z pojistného pro zaměstnance a jiné kategorie osob, do určité maximální výše příjmů; dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Platba mzdy od zam. v případě nemoci je zdaněna; nemocenské dávky se nedaní, ale jsou zahrnuty do výpočtu celkového příjmu pro určení progresivní sazby daně.
<b>Nizozemsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé), ale týká se pouze nemocenského poskytovaného sociální institucí.	Žádné všeobecné pojistné.	Poskytování nemocenského podle zákona o nemocenském (tj. nejedná se o platbu mzdy zaměstnavatelem) je financováno z "Redundancy Payment Fund" (1,75 % zaměstnavatel) a z Všeobecného fondu nezaměstnanosti (8,25 % celkem, z toho zaměstnanci 3,85 % a zaměstnavatelé 4,4 %); max. 172,48 €/den;	Ne	pozn.: Státní systém funguje jako záchranná síť v několika stanovených případech (např. pro bývalé zaměstnance), jinak má zaměstnanec nárok nikoli na nemocenské, ale na mzdu, podrobnosti viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány a jsou z nich odváděny některé příspěvky na sociální pojištění.
<b>Polsko</b>	Pojistné (zaměstnanci) a daně.	Žádné všeobecné pojistné.	Zaměstnanci platí 2,45 % hrubé mzdy, není stanoven strop.	Stát kryje deficit.	Povinné pojištění pro zaměstnance, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány. Ze mzdy, která je placena zam. po dobu prac. nesch. zaměstnance, jsou odváděny příspěvky na zdravotní péči.
<b>Portugalsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé).	Všeobecné pojistné (s výjimkou pracovních úrazů a nemocí z povolání). Celková sazba: 34,25 %, z toho 11 % zaměstnanci a 23,25 % zaměstnavatelé, slevy ve stanovených příp. (např. pro neziskové organizace, mladé lidi v prvním zaměstnání aj.); není stanoven strop.	Zahrnuto v celkovém pojistném.	Ne	Povinné pojištění pro zam, dávky odvozené z registr. příjmů a závisí také na délce pracovní neschopnosti. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci nepodléhají zdanění ani odvodu příspěvků na sociální pojištění.
<b>Rakousko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé).	Žádné všeobecné pojistné.	Pojistné závisí na kategorii zaměstnanců, např. manuální prac.: 7,5 %, z toho 3,95 % zaměstnanec a 3,55 % zaměstnavatel; administrativní prac.: 7,5 % z toho 3,75 % zam. a 3,75 % zaměstnavatelé; dodatečné pojistné pro určité závislé osoby: 3,4 % zaměstnanec; strop: 3.840 € za měsíc, 7.680 € za rok pro zvláštní platby (13. a 14. plat).	Ne u nemocenského. (Pozn.: 70 % výdajů na dávky v mateřství proplaceno Fondem rodinné kompenzace).	Povinné pojištění pro zaměstnance, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Pokračování výplaty mzdy podléhá dani a pojistnému; dávky v nemoci podléhají dani, ale ne pojistnému.
<b>Rumunsko</b>	Pojistné (zaměstnavatelé).	Žádné všeobecné pojistné.	0,75 % zaměstnavatel, zaměstnanec pojistné neplatí; strop není stanoven.	Ne	Soc. pojištění, dávky odvozené z příjmů. Post. zaměstnavatele viz tab. č. 1.	Dávky v nemoci nep. zdanění; je z nich pl. pojistné na soc. poji.
<b>Řecko</b>	Osoby pojištěné před 1. 1. 93 – poji. (zam. a zaměstnavatelé); po 1.1.93 – pojistné (zam., zaměstnavatelé, stát); pravid. st. dotace institucím soc. pojištění.	Žádné všeobecné pojistné.	Pojistné je 1,2 %, z toho 0,4 % zaměstnanci a 0,8 % zaměstnavatel; strop: pro osoby pojištěné před 1. 1. 93 ve výši 2.226 €/měsíc, po 1.1.93 ve výši 5.076,51 €/měsíc	Osoby pojištěné po 1. 1. 93 – zaručené roční dodatečné příspěvky státu do systému IKA odpov. 1 % HDP v letech 2003 - 2032. (pozn.: IKA je hlavní poji. fond pro zam.)	Povinné pojištění pro zaměstnance s dávkami odvozenými z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.

Tabulka č. 2 **Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Princip financování NP zaměstnanců						
Země	Princip financování	Pojistné od zaměstnanců a zaměstnavatelů		Účast státu na financování	Charakteristika systému	Zdanění nemocenského a mezd v době nemoci, placení pojistného
		Výše a maximální limit				
	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Všeobecné pojistné	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	
<b>Slovensko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé) a státní podpora.	Žádné všeobecné pojistné.	Pojistné 2,8 % z vyměřovacího základu (hrubý příjem), z toho 1,4 % zaměstnanci, 1,4 % zaměstnavatelé; strop: min. je 7.600 SKK/měsíc (221 €), max. 25.911 SKK/ za měsíc (754 €), nižší minimální pojistné je stanoveno pro nezletilé a zdravotně postižené zaměstnance.	Stát kryje deficit.	Povinné pojištění pro zaměstnance, dávky odvoz. z příjmu. Speciální systém pro policisty, vojáky a celní úředníky. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci nepodléhají zdanění ani odvodu příspěvků na sociální pojištění.
<b>Slovinsko</b>	Nemocenské – pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé), dávky v mateřství – pojistné (zam. a zaměstnavatelé) a daně.	Žádné všeobecné pojistné.	Nemocenské: zaměstnanci celkem 12,92 % hrubé mzdy nebo nemocenského, z toho 6,36 % zaměstnanec a 6,56 % zaměstnavatel; není stanoven strop.	Stát většinou financuje dávky v mateřství (92 % stát a 8 % pojistné); stát dále platí ve prospěch některých skupin obyvatelstva.	Povinné pojištění pro aktivní osoby financované z pojistného, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány a je z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Španělsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé).	Celkové pojistné pro sociální zabezpečení (s výjimkou nezaměstnanosti) 28,3 %, z toho 4,7 % zaměstnanec a 23,6 % zaměstnavatel; strop 2.996,10 €/měsíc (pro většinu zaměstnanců).	Zahrnuto v celkovém pojistném.	Progresivní příspěvky státu placené pravidelně do rozpočtu pro případ mimořádných výdajů a speciálních okolností způsobených ekonomickou situací.	Povinné pojištění pro zaměstnance a obdobné skupiny s dávkami v případě dočasné pracovní neschopnosti odvozenými z pojistného. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány a je z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Švédsko</b>	Pojistné (zaměstnavatelé).	Žádné všeobecné pojistné.	Pojistné na nemocenské pojištění: 8,78 % zaměstnavatelé. Zaměstnanci neplatí.	Ne	Povinné pojištění pro aktivní populaci (včetně zaměstnanců), dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Velká Británie</b>	Financováno z pojistného (zaměstnanci a zaměstnavatelé), daní a zaměstnavateli.	Celkové pojistné pro peněžité dávky v nemoci, mateřství, invaliditě, stáří, pro pozůstalé a v nezaměstnanost: pojistné se mění s výší výdělku; zaměstnanci 11 % z výdělku mezi 97 GBP (144 €) a 645 GBP (958 €); 9,4 % pokud jsou členy schváleného penzijního systému; žádné pojistné po dosažení věku odchodu do důchodu); zaměstnavatelé 12,8 % ze všech týdenních výdělků nad 97 GBP (144 €).	Zahrnuto v celkovém pojistném.	"Statutory Sick Pay" je placeno zaměstnavatelem a stát pomáhá jen ve stanovených případech. (Pozn.: oproti tomu zákonné dávky v mateřství-"Statutory Maternity Pay" jsou ve výši 92% zaměstnavateli uhrazeny a jsou zakotvena i další specifika vůči podnikům s málo zaměstnanci.)	Povinné sociální pojištění pro zaměstnance, paušální dávky. "Statutory Sick Pay" (zákonná dávka v nemoci) je placena zaměstnavatelem, podrobnosti viz tabulka č. 1.	"Statutory Sick Pay" (placené zaměstnavatelem) podléhá zdanění a pojistnému; "Short-term incapacity benefit", tj. nem. placené sociální institucí, pokud náleží ve vyšší částce, podléhá zdanění, ale ne pojistnému; nem.placené v nižší sazbě nepodléhá zdanění ani pojistnému.
<b>Island</b>	Nemocenské: z daní; (dávky v mateřství: z daní a pojistného, které platí zaměstnavatelé).	Celkové pojistné na sociální zabezpečení: 5,34 % (platí zaměstnavatel), vyměřovacím základem je celková odměna zaměstnance.	Nemocenské: financováno z daní.	Nemocenské financováno státem (viz předchozí informace); (pozn.: dávky v mateřství částečně financovány státem).	Daňově financovaný systém pro aktivní populaci s paušálními dávkami. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.

Tabulka č. 2 **Financování nemocenského pojištění v členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku a Švýcarsku**

Princip financování NP zaměstnanců						
Země	Princip financování	Pojistné od zaměstnanců a zaměstnavatelů		Účast státu na financování	Charakteristika systému	Zdanění nemocenského a mezd v době nemoci, placení pojistného
		Výše a maximální limit				
	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Všeobecné pojistné	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	Peněžité dávky v nemoci a mateřství	
<b>Lichtenštejnsko</b>	Nemocenské: pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé); (dávky v mateřství: z daní).	Žádné všeobecné pojistné.	Zaměstnanci: odvádí stanovené % ze mzdy nebo fixní částku; zaměstnavatel: platí polovinu z pojistného jeho zaměstnanců; je stanoven strop: 66.319 € za rok.	Ne (pozn.: stát plně kryje dávky v mateřství.)	Povinné pojištění pro osoby s bydlištěm nebo výdělečnou činností v Lichtenštejnsku. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění. Náhrada mzdy podléhá pojistnému.
<b>Norsko</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé).	Zaměstnanci: 7,8 % z hrubého příjmu; zaměstnavatelé 14,1%, různé nižší pojistné pro určité kategorie osob; není strop	Zahrnuto v celkovém pojistném.	(Jen jednorázová dávka v mateřství pro neaktivní osoby, je financována z daní.)	Povinné pojištění pro aktivní osoby financované z pojistného, dávky odvozené z příjmů. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány a jsou z nich odváděny příspěvky na sociální pojištění.
<b>Švýcarsko</b>	Nemocenské: (tzv. „premiums“) – pojistné; (dávky v mateřství: pojistné).	Žádné všeobecné pojistné.	"Premiums" na nemocenské: stanoveno pojistitelem; možnost třídění např. podle věku vstupu do systému; (dávky v mateřství: 0,3 % hrubé mzdy, z toho zaměstnanci 0,15 % a zaměstnavatel 0,15 %).	Ne	Volitelné pojištění, které poskytuje dávky v případě nemoci, úrazu (pokud není kryt úrazovým pojištěním) a mateřství. Financováno z pojistného. Povinná účast na pojištění může vzniknout na základě individuální pracovní smlouvy, standardní pracovní smlouvy nebo kolektivní smlouvy. V posledním případě může být použito pojištění denních dávek jako součást kolektivní smlouvy. Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci jsou zdaňovány, avšak není z nich odváděn příspěvek na sociální pojištění.
<b>Česká republika</b>	Pojistné (zaměstnanci a zaměstnavatelé)	Žádné všeobecné pojistné ("Pojistné" se člení na pojistné na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.	Zaměstnanci: 4,4 % z toho 1,1 % zaměstnanec a 3,3 % zaměstnavatel.	Přímá účast ne (v případě peněžitých dávek), ovšem napojení financování na státní rozpočet.	Povinné pojištění pro zaměstnance (dávky odvozené z příjmů). Postavení zaměstnavatele viz tabulka č. 1.	Dávky v nemoci nepodléhají zdanění ani odvodu příspěvků na sociální pojištění.



**Tabulka č. 3 – Přehled právní úpravy nemocenského a postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti**



Tabulka č. 3 – Přehled právní úpravy nemocenského a postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti

Státy	Právní úprava nemocenského u zaměstnanců	Právní úprava postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti
<b>Belgie</b>	Health Care and Sickness Benefit Compulsory Insurance Act ( <i>Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités</i> ), co-ordinated on 14 July 1994. Royal Decree on the execution of this Act, 1996. Regulation of 16 April 1997 on the execution of Article 80-85 of this Act. Hospital Act ( <i>Loi sur les hôpitaux/Wet op de ziekenhuizen</i> ), co-ordinated on 7 August 1987. Law of 27 June 1969.	Act, 1978.
<b>Bulharsko</b>	Social Insurance Code, 1999 Law on Health, 2004	Social Insurance Code, 1999.
<b>Dánsko</b>	Act No. 1047 on Sickness Benefit Act ( <i>om lov nr. 852 om dagpenge ved sygdom og fødsel</i> ), 2004. Act No. 563 on Benefits in connection with Sickness, 2006	Act No. 1047 on Sickness Benefit Act, 2004. Act No. 563 on Benefits in connection with Sickness, 2006. Collective Agreements
<b>Estonsko</b>	Health Insurance Act ( <i>Ravikindlustuse seadus</i> ), 2002. Estonian Health Insurance Fund (Act <i>Eesti Haigekassa seadus</i> ), 2000.	Zaměstnavatelé se na platbě v době pracovní neschopnosti nepodílí.
<b>Finsko</b>	Sickness Insurance Act ( <i>Sairausvakuutuslaki</i> ), 2004.	Labour Code Collective Agreements
<b>Francie</b>	Social Security Code ( <i>Code de la sécurité sociale</i> ), Articles L 323-1.	Collective Agreements
<b>Irsko</b>	Social Welfare (Consolidation) Act, 1993.	Zaměstnavatelé se na platbě v době pracovní neschopnosti nepodílí, pokud smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nestanoví jinak.
<b>Itálie</b>	Law No. 833 instituting the National Health Service ( <i>Servizio Sanitario Nazionale, S.S.N.</i> ), 1978.  Act No 33, 1980 Implementing Act. No. 833, 1978.	Law No. 833 instituting the National Health Service, 1978. Act No 33, 1980 implementing Act. No. 833, 1978. Collective Agreements Act No. 138, 1943 (týká se „dirigenti“)
<b>Kypr</b>	Social Insurance Law ( <i>Νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων</i> ): No. 31/56 of 1957 (and amendments); Law No. 41/80 of 1980-2006. The Social Insurance (Benefit) Regulations. The Social Insurance (Contribution) Regulations.	Collective Agreements Labour Code Pozn.: Zaměstnavatelé se na platbě v době pracovní neschopnosti nepodílí, pokud pracovní smlouva nebo kolektivní smlouva nestanoví jinak.
<b>Litva</b>	Law on Sickness and Maternity Social Insurance ( <i>Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas</i> ) (No. IX-110), 2000.	Law on Sickness and Maternity Social Insurance, 2000.
<b>Lotyšsko</b>	Law on State Social Insurance ( <i>Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu"</i> ), 1997. Law on Maternity and Sickness Insurance ( <i>Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"</i> ), 1995.	Law on Maternity and Sickness Insurance, 1997. Labour Code, 2001.
<b>Lucembursko</b>	Social Insurance Code, Book I ( <i>Code des assurances sociales</i> ) in the terms following the Law of 27 July 1992.	x
<b>Maďarsko</b>	Act LXXXIII of 1997 on the benefits of Compulsory Health Insurance ( <i>törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól</i> ).	x
<b>Malta</b>	Social Security Act ( <i>Att dwar is- Sigurta' Socjali</i> ) (Cap. 318), 1987.	Wage Regulation Order. Collective Agreements
<b>Německo</b>	Social Code ( <i>Sozialgesetzbuch</i> ), Book IV, 1976. Social Code ( <i>Sozialgesetzbuch</i> ), Book V, introduced by the Health Reform Act ( <i>Gesundheits-Reformgesetz</i> ) of 20 December 1988, Social Code, Book XI, 1994.	„Entgeltfortzahlungsgesetz“ (Zákon o výplatě pracovní odměny ve svátek a po dobu pracovní neschopnosti, 1994.) Collective Agreements „Aufwendungsausgleichsgesetz“ (Zákon o vyrovnávání)
<b>Nizozemsko</b>	Sickness Benefit Act ( <i>Ziektewet, ZW</i> ), 1913.	Act on Lengthening Payment of Wages in Case of Sickness, 2004 Civil Code

Tabulka č. 3 – Přehled právní úpravy nemocenského a postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti

Státy	Právní úprava nemocenského u zaměstnanců	Právní úprava postavení zaměstnavatelů ve sledované oblasti
		Collective Agreements
<b>Polsko</b>	Law on Social Insurance Cash Benefits in Cases of Sickness and Maternity ( <i>Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa</i> ), 1999. Law on the social insurance system	Law on Social Insurance Cash Benefits in Cases of Sickness and Maternity, 1999. Labour Code, 1974.
<b>Portugalsko</b>	Statutory Decree No. 28, 2004, modified by the Statutory Decree 146, 2005.	Zaměstnavatelé se na platbě v době pracovní neschopnosti nepodílí.
<b>Rakousko</b>	General Social Insurance Act ( <i>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG</i> ), 1955.	Employees Act ( <i>Angestelltengesetz</i> ) 1921. Continued Payment of Wages and Salaries Act ( <i>Entgeltfortzahlungsgesetz, EFZG</i> ), 1974. The White-Collar Workers Act.
<b>Rumunsko</b>	Law on Public Pension System and other Social Insurance Rights No. 19, 2000. Emergency Ordinance of Government ( <i>Ordonanta de urgenta a Guvernului</i> ), No. 158, 2005.	Law on Public Pension System and other Social Insurance Rights No. 19, 2000.
<b>Řecko</b>	Legislative Decree No. 1846, 1951 on Social Insurance as amended.	Civile Code
<b>Slovensko</b>	Zákon o sociálnom poistení č. 461, 2003.	Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca č. 462, 2003. Collective Agreements
<b>Slovinsko</b>	Health Care and Health Insurance Act ( <i>Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju</i> ), Official Gazette No. 100, 2005. Rules on Compulsory Health Insurance ( <i>Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja</i> ) No. 30, 2003.	x
<b>Španělsko</b>	Royal Legislative Decree No. 1,1994, in which the amended version of the Social Security General Act ( <i>Ley General de Seguridad Social</i> ) is approved. Social Security General Act, 1994 Decreases and Ministerial Orders.	Social Security General Act, 1994. Collective Agreements
<b>Švédsko</b>	National Insurance Act ( <i>Lag om allmän försäkring</i> ), 1962. Sick Pay Act ( <i>Lag om sjuklön</i> ), 1991.	Sick Pay Act, 1991. Collective Agreements
<b>Velká Británie</b>	Social Security Contributions and Benefits Act, 1992. Social Security (Incapacity for work) Act, 1994. Social Security Act, 1998.	Statutory Sick Pay (General) Regulations, 1982.
<b>Island</b>	Social Security Act ( <i>Lög um almannatryggingar</i> ) No. 117, 1993.	Collective Agreements
<b>Lichtenštejnsko</b>	Sickness Insurance Act ( <i>Gesetz über die Krankenversicherung</i> ) LGBl, No. 50, 1971.	Sickness Insurance Act, No. 50, 1971. Civil Code
<b>Norsko</b>	National Insurance Act ( <i>folketrygdløven</i> ), Chapters 8 and 9, 1997.	National Insurance Act, February 1997.
<b>Švýcarsko</b>	Federal Law on Sickness Insurance, 1994 (section 3) ( <i>Bundesgesetz über die Krankenversicherung, KVG/Loi fédérale sur l'assurance-maladie, LAMal</i> ). Federal Law on General Provisions concerning Legislation on Social Insurances of 6 October 2000 ( <i>Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG/Loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, LPGA</i> ).	Civil Code Collective Agreements Labour contracts
<b>Česká republika</b>	Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, 1956.	Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, 1991.

Poznámka: Citace právních předpisů není v jednotlivých členských státech zcela jednotná, některé dostupné prameny navíc neobsahují potřebné údaje. V tabulce je proto uveden název právního předpisu, a to zpravidla v angličtině, a dále číslo a rok vydání, pokud byly k dispozici.