

Praha 22. ledna 2016

Unie zaměstnavatelských svazů ČR zásadně nesouhlasí se zrušením karenční doby

Základní východiska:

Karenční doba, tedy tzv. čekací doba, která není hrazena, není novým institutem, má své kořeny historické (již od roku 1888), ale též geografické, kdy existuje v téměř celé Evropě. Dle víceméně politického vývoje je její podoba, či dokonce existence, různě upravována. Jedním z významných důvodů jejího opětovného zavedení v roce 2008 bylo značné zneužívání dočasné pracovní neschopnosti ze strany zaměstnanců a ani časem se tento stav nemění, ba naopak vztahy mezi lékaři a pacienty jsou spíše ještě užší, což v zemích Evropy nemá obdoby. Zavedením karenční doby, významně kleslo nadužívání DPN jako důvod absence.

Nesouhlas zaměstnavatelů vyjadřujeme zejména z těchto důvodů:

1. **Zavedení karenční doby v r. 2008 vedlo ke snížení počtu případů dočasné pracovní neschopnosti.** Zatímco v roce 2007 bylo 2,8 mil. ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti, v roce 2013 to bylo jen 1,3 mil. případů. Krátkodobých pracovních neschopností v délce trvání 1 až 3 dnů bylo v roce 2007 cca 78 tisíc, v roce 2009 cca 93 tisíc a v roce 2013 cca 54 tisíc případů. Krátkodobých pracovních neschopností v délce trvání 4 – 14 dnů bylo v roce 2007 cca 1 270 tisíc, v roce 2009 cca 538 tisíc a v roce 2013 pak asi 551 tisíc případů. K těmto údajům je nutné ještě uvést skutečnost, že **Česká republika patřila zejména před zavedením karenční doby ke státům s nejvyšší mírou pracovní neschopnosti v Evropě.**

Karenční doba, resp. nulová náhrada ušlé mzdy, za první tři dny pracovní neschopnosti je přitom běžná v celé řadě evropských zemí (Finsko, Francie, Itálie, Rakousko, Řecko, Estonsko, Kypr, Malta, Portugalsko, Španělsko, Irsko, Švýcarsko, Velká Británie).

Zrušení karenční doby by jistě vedlo ke zvýšení nemocnosti a tím ke zvýšení osobních nákladů a to i v případě, že by náhradu ušlé mzdy refundoval stát (přímo prostřednictvím sociálního pojištění či nepřímo snížením sazby sociálního pojištění za zaměstnavatele), neboť by pak zaměstnavatelé řešili náhrady či omezení aktivit.

2. Druhým důvodem odmítavého postoje zaměstnavatelů je **další navýšení nákladů na lidské zdroje.** Tyto náklady patří také mezi nejvyšší v Evropě a přímo ovlivňují konkurenceschopnost naší země. Pokud tedy má být na zaměstnavatele přenesen další a dodatečný požadavek hradit v nějakém parametru první tři dny nemocenské, pak očekáváme i **nastavení kompenzačního mechanismu** např. ve formě snížení odvodů zaměstnavatele na sociální pojištění či přímé úhrady prostřednictvím

sociálního pojištění. Jako nevhodnější nástroj této kompenzace navrhuje zvýšení solidarity zaměstnanců, tj. navýšení odvodů sociálního pojištění zaměstnanců.

V současné době řada firem nabízí týden dovolené nad rámec zákoníku práce, některé dokonce placené volno formou sick days, což jsou jedny z nejdražších benefitů pro zaměstnance. Oba tyto instituty jsou pro zaměstnance výhodnější než karenční doba a řada zaměstnanců právě tento týden dovolené navíc využívá pro nemoci, aby pak mohli řádně čerpat dovolenou pro odpočinek. Zavedení karenční doby, která v současném návrhu má být hrazena zaměstnavateli, povede k nárůstu nákladů a k možnému omezení již současně nízké konkurenceschopnosti českých firem. Pro srovnání - produktivita v ČR je o třetinu nižší než produktivita práce v Německu. Firmy budou hledat jak tyto náklady kompenzovat a jedním z kroků může být rušení právě dovolené nad rámec zákoníku práce, rušení sick days, či dalších výhod, které nyní mohou zaměstnancům poskytovat.

Možné důsledky zrušení karenční doby

Tyto důsledky popsal výstižně MPSV v jednom z podkladových materiálů: „Lze očekávat, že zrušením karenční doby by došlo k nárůstu počtu případů DPN a současně i počtu prostonaných dnů. Toto opatření by se tedy odrazilo ve výdajové stránce systému nemocenského pojištění. V návaznosti na nárůst výdajů by bylo nutné zabývat se příjmovou stránkou. Pokud by období karenční doby kryl systém nemocenského pojištění, může nastat nutnost zvýšení odvodů pojistného na nemocenské pojištění (případně znovuzavedení platby pojistného pro zaměstnance). Pokud by období karenční doby bylo pokryto náhradou mzdy poskytovanou zaměstnavatelem, může nastat nutnost dalšího snížení jeho odvodů do systému nemocenského pojištění, tj. došlo by k faktickému k poklesu příjmové stránky tohoto systému“.

Je třeba též vzít v potaz, že pro firmy se nejedná pouze o přímé finanční dopady hrazení karenční doby (které mohou být kompenzovány snížením odvodu sociálního pojištění pro zaměstnavatele), ale je též třeba nahradit chybějící práci, a to většinou formou přesčasů stávajících zaměstnanců, což je opět nákladné a náročné organizačně a samozřejmě tím bude dále snižována konkurenceschopnost českých firem.

Karenční doba má též významný preventivní dopad, který vede občany k větší zodpovědnosti o starání se o své zdraví. Je nepřijatelné, aby zodpovědnost za obecné zdraví byla přenášena na zaměstnavatele.

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA
prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR
tel. 234 633 210
www.uzs.cz, prezident@uzs.cz