

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Pracovněprávní a sociální důsledky dočasné pracovní neschopnosti

Joshua Petrov

Západočeská univerzita v Plzni

Obor Právo a právní věda

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Joshua PETROV
Osobní číslo:	R15M0227P
Studijní program:	M6805 Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Téma práce:	Pracovněprávní a sociální důsledky dočasné pracovní neschopnosti
Zadávací katedra:	Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení pojmu
3. Historický exkurz
4. Současná úprava
5. Vznik a průběh režimu dočasné pracovní neschopnosti
6. Důvodnost trvání dočasné pracovní neschopnosti
7. Hmotné zabezpečení dočasné pracovní neschopnosti
8. Pracovněprávní souvislosti dočasné pracovní neschopnosti
9. Pracovní neschopnost jako náhradní doba zaměstnání
10. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- SCHMIED, Z.; ŽENÍŠKOVÁ, M. a kol. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. Olomouc: Anag, 2018. ISBN 978-80-7554-119-2
- ŽENÍŠKOVÁ, M. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2019. 11. vydání. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-193-2
- VALENTOVÁ, K.; PROCHÁZKA, J.; JANŠOVÁ, M.; ODROBINOVÁ, V.; BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3
- BĚLINA, M.; PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8
- KOLDÍNSKÁ, K.; TRÖSTER, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0
- GREGOROVÁ, Z.; GALVAS, M.; KOMENDOVÁ, J.; STRÁNSKÝ, J.; ČERNÁ, J. Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie. Brno: Masarykova univerzita, 2018. ISBN 978-80-210-8842-9

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. et PaedDr. Jana Lindová, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **6. února 2019**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2020**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Pracovníprávní a sociální důsledky dočasné pracovní neschopnosti vypracoval sám a veškeré použité zdroje a literaturu jsem uvedl v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Plzni dne 15. dubna 2020

.....

Joshua Petrov

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucí této diplomové práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové Ph.D. za její přínosné a užitečné rady a připomínky, kritický pohled na věc a velmi vstřícný přístup a ochotu, a Ing. Aleně Šlégrové za věcné rady a erudovanou podporu.

Seznam použitých zkratk

COVID-19	Coronavirus disease 2019
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
koordinační nařízení	Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení ve znění pozdějších úprav
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSN	Organizace spojených národů
PO	Právnícká osoba
Starší zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce
Správní řád	Zákon č. 500/2004 Sb. Zákon správní řád
Vyhláška	Vyhláškou č. 31/1993 Sb. Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení
ÚS	Ústavní soud České republiky
ZNP	Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění
ZNPZ	Zákon č. 54/1956 Sb. Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců
Zákon o zdravotních službách	Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování
Zákon o zaměstnanosti	Zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce	Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zdravotním pojištění	Zákon č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Pojem dočasná pracovní neschopnost	3
3	Historický exkurz.....	5
3.1	Kořeny institutu pracovní neschopnosti	5
3.2	Vývoj v Rakousku-Uhersku po zrušení nevolnictví	5
3.3	Pracovní neschopnost za dob 1. republiky	7
3.4	Vývoj v období totalitních režimů.....	7
4	Současná právní úprava	9
4.1	Dopad Koronaviru na současnou právní úpravu.....	12
4.2	Mezinárodní úprava v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností.....	16
5	Vznik a průběh režimu dočasné pracovní neschopnosti	19
5.1	Vznik dočasné pracovní neschopnosti	19
5.2	Vymezení počátku dočasné pracovní neschopnosti a s ní spojených lhůt	20
5.3	Režim dočasné pracovní neschopnosti.....	21
5.4	Průběh režimu dočasné pracovní neschopnosti.....	26
5.5	Oprávnění k provedení kontroly zaměstnavatelem nebo orgánem nemocenského pojištění.....	27
5.6	Práva a povinnosti dočasně pracovní neschopného pojištěnce a zaměstnavatele.....	30
5.7	Práva a povinnosti ošetřujícího lékaře.....	31
6	Důvodnost trvání dočasné pracovní neschopnosti.....	34
7	Hmotné zabezpečení dočasné pracovní neschopnosti.....	37
7.1	Podmínky vzniku nároku na hmotné zabezpečení	37
7.2	Hmotné zabezpečení v rámci dočasné pracovní neschopnosti	40
7.2.1	Náhrada mzdy nebo platu.....	41
7.2.2	Hmotné zabezpečení nemocenského pojištění	45
8	Pracovněprávní souvislosti dočasné pracovní neschopnosti.....	51
9	Pracovní neschopnost jako náhradní doba zaměstnání	54
10	Závěr	57
11	Resumé	59
12	Seznam použitých zdrojů	60

1 Úvod

Dočasná pracovní neschopnost je institutem, který se dotýká několika právních odvětví, zejména pracovního práva a práva sociálního zabezpečení a v jisté míře zasahuje do života všech občanů. Pro stabilní vývoj a fungování státní ekonomiky, a rovněž tak pro obstarání základních potřeb člověka pro řádný život, je důležitá schopnost člověka zajistit si takovéto prostředky vykonáváním práce. Avšak v životě každého člověka nastane situace, kdy na základě sociální události není schopen se pracovního procesu zúčastnit a je odkázán na pomoc státu či jiné osoby. Stav zapříčiněný negativními vlivy nemoci či jiné události, která zabraňuje výkonu pojištěné činnosti, označujeme termínem dočasná pracovní neschopnost.

Cílem této diplomové práce je podat komplexní přehled o stavu dočasné pracovní neschopnosti a vytvořit ucelený obraz o tomto institutu a o souvislostech z pohledu nejen pracovního práva, ale i práva sociálního zabezpečení. Jedním z hlavních impulzů ke zpracování výše uvedeného byla pro mě nejen novela zákoníku práce, která zrušila institut karenční doby u dočasné pracovní neschopnosti¹, ale i skutečnost, že situace, kdy ekonomicky aktivní člověk z důvodu nemoci, úrazu či jiné události, nemůže dočasně vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, je zcela běžná, a považuji tudíž za nezbytné být seznámen s právní úpravou institutu dočasné pracovní neschopnosti.

V první části této diplomové práce usiluji o základní zařazení institutu z pohledu současné právní úpravy a o analyzování vývoje právní úpravy dočasné pracovní neschopnosti a její komparaci s předešlou úpravou. V rámci textu se pokouším též zachytit aktuální vývoj právní úpravy v návaznosti na šíření virového onemocnění Covid-19. Dalším prvkem zakomponovaným do struktury této práce jsou novely směřující k elektronizaci, a tudíž ke zrychlení nejen procesu vydávání rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, ale i celkové komunikace mezi zúčastněnými osobami. Stěžejní část této studie se zabývá jednotlivými úseky dočasné pracovní neschopnosti, a to od jejího vzniku na základě rozhodnutí vydaném orgánem nemocenského pojištění nebo ošetřujícím lékařem, přes lékařem nastavený režim, který je pojištěnec povinen v rámci trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat, až k důvodům ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

¹ Zákon č. 32/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Neodmyslitelnou součástí výše uvedeného je rozbor jednotlivých práv a povinností pojištěnce, ošetřujícího lékaře, zaměstnavatele a orgánů nemocenského pojištění, jejichž analýzu poskytuji v další části této vědecké práce.

Pozornost rovněž věnuji různým formám hmotného zabezpečení, tedy náhradě mzdy nebo platu a nemocenské, u nichž uvádím nejen jednotlivé podmínky pro vznik nároku na konkrétní formu hmotného zabezpečení, ale i postup uplatnění takového nároku. Na praktických případech popisuji jednotlivé kroky vedoucí k vypočítání náležející náhrady mzdy nebo platu, i nemocenské, jelikož i přesto, že se nacházíme v době pohlcené elektronickými přístroji a výtěžky moderního světa, kdy pouze stačí potřebné údaje zadat do systému ke zjištění výše hmotného zabezpečení, považuji za vhodné znát i postup výpočtu a k tomu potřebné údaje. V neposlední řadě poukazuji na rozdíly mezi těmito formami hmotného zabezpečení. V závěrečných kapitolách se věnuji v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností dalším právním institutům, jako například výpovědi z pracovního poměru.

2 Pojem dočasná pracovní neschopnost

Nejdříve je dle mého uvážení, než se začneme zabývat samotným pojmem jako takovým, vhodné zařadit institut pracovní neschopnosti do příslušné právní úpravy. Tento pojem je upraven v rámci Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“) a Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZNP“). Podstatným rysem pracovněprávního vztahu bývá smluvní závazek, kdy na jedné straně vystupuje zaměstnanec, který se zavázal k výkonu dohodnuté práce, a na straně druhé stojí zaměstnavatel a jeho povinnost přidělovat zaměstnanci sjednanou práci a vyplácet za její provedení mzdu nebo plat. V rámci uskutečnění vzájemných práv a povinností dochází často jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance k okolnostem, které zcela znemožňují či ztěžují výkon práce a plnění výše uvedených práv a povinností. Mluvím zde o právních skutečnostech, které jsou respektovány právním řádem a jsou s nimi spojovány různé následky, a jako takové jsou komplexně označovány za překážky v práci. Překážky v práci jsou v Zákoníku práce rozděleny na následující dvě skupiny, a to důležité osobní překážky, které jsou upraveny v § 191 až § 199 a je mezi ně řazena i dočasná pracovní neschopnost, a na překážky v práci z důvodů obecného zájmu.²

Výše uvedené zařazení však podává pohled pouze z hlediska pracovního práva. Právo sociálního zabezpečení má velmi rozmanitou strukturu, ale i tak je děleno na do tří základních subsystémů. Jedná se o státní sociální podporu, sociální pomoc a sociální pojištění, jehož složkou je i nemocenské pojištění. Ve světle práva sociálního zabezpečení a nemocenské pojištění je institut dočasné pracovní neschopnosti chápán jako sociální událost. Zákonnou definici sociální události dle ZNP najdeme v úvodních ustanovení, a to konkrétně v § 3 písm. 1), který ji popisuje jako událost, se kterou spojuje například vznik nároku na dávku nebo vznik dočasné pracovní neschopnosti. Existuje však široké spektrum definic sociální události jako právního pojmu, ale de facto lze konstatovat, že se jedná o právem uznanou událost, jejíž následkem je změna, zánik nebo vznik práv a povinností. Tomeš například definuje sociální událost následovně: „sociální riziko, které je společensky uznáno za závažné, ekonomicky i sociálně ohrožuje existenci člověka a jeho řešení vyžaduje

² Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7 doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, Str. 259.

společenskou ochranu, neboť postižená osoba nebo její rodina nejsou s to jeho následky odvrátit vlastními silami“³

Důležitým ustanovením pro definici samotného pojmu dočasné pracovní neschopnosti je § 191 Zákoníku práce, který uvádí, že zaměstnavatel má povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, která je definována ve zvláštním právním předpisu. Zvláštním právním předpisem, na který odkazuje výše uvedené ustanovení je ZNP, kde na rozdíl od Zákoníku práce je daný pojem přesně definován. Konkrétně ZNP podává 2 varianty dočasné pracovní neschopnosti, obsažené v ustanovení 55 tohoto zákona. Zaprvé za dočasnou pracovní neschopnost označuje stav, který pro poruchu zdraví nebo pro jiné zákonem o nemocenském pojištění stanovené důvody neumožňuje vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost. Za druhou variantu pokládá stav zabraňující plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání dle Zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“), vznikla-li dočasná pracovní neschopnosti v ochranné lhůtě nebo trvá-li dočasná pracovní neschopnost po skončení dosavadní pojištěné činnosti, a to i v případě, že pojištěnec není uchazečem o zaměstnání. Povinnostmi uchazeče o zaměstnání dle Zákona o zaměstnanosti jsou například podrobení se lékařskému či psychologickému vyšetření, nebo dostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu či prodiskutování doporučeného zaměstnání s případným budoucím zaměstnavatelem v úřadem práce stanovené lhůtě.⁴

ZNP dále stanovuje i negativní definici v § 55 odst. 2, obsahující výčet situací, které nejsou považovány za dočasnou pracovní neschopnost: ošetřování pojištěnce v nočním sanatoriu, ošetření v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění. Poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem není také považováno za stav dočasné pracovní neschopnosti.⁵

³ Tomeš, I. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. 1. vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2010, ISBN 978-80-7367-680-3, Str. 185.

⁴ Příb, J., Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 134.

⁵ §55, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

3 Historický exkurz

3.1 Kořeny institutu pracovní neschopnosti

První zmínky o institutu, který obsahově naplňuje znaky pracovní neschopnosti a náhrady mzdy při pracovní neschopnosti, zasahují do doby starší než období antického Říma. Při archeologických vykopávkách v oblasti blízko egyptské vesnice Deir el-Medina byly objeveny texty pocházející z období historiky označovaného jako Nová říše. Texty obsahovaly seznamy pracovníků podílejících se na výstavbě královských hrobek v nedalekém Údolí králů. Byly zde vyznačeny nejen dny, kdy daný pracovník nemohl vykonávat svoji práci, ale i příčina jeho absence na pracovišti. Zhruba třetina zaznamenaných případů nepřítomnosti v práci bylo z důvodu nemoci. I přesto se měsíční příjmy neměnily a byla poskytována výplata v rámci pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Plat však nebyl jedinou formou zaopatření. Ve vesnici byla zřízena i funkce lékaře, kterému byl přidělen asistent. Jeho úkolem bylo léčit nemocné za účelem co nejbržčího uzdravení. Právým záměrem pro náhradu mzdy a léčby bylo zajištění co nejvyšší efektivity práce.⁶

3.2 Vývoj v Rakousku-Uhersku po zrušení nevolnictví

Rozvoj moderních forem zajištění při dočasné pracovní neschopnosti a nemocenského pojištění lze spojit s rokem 1781 a zrušením nevolnictví, které vedlo k přesunu velké části venkovského obyvatelstva do měst, rozvoji kapitalismu a průmyslové výroby. To vše zapříčinilo posílení potřeby regulace pracovních vztahů. Počátky postupného zavedení ochrany zaměstnanců spatřujeme již ve dvorském dekretu Josefa II z roku 1786, ve kterém byly stanoveny základní nutné požadavky pro hygienu dětí v práci. Tento dekret je někdy označován odbornými autory za základ ochranného zákonodárství.⁷

Dalším důležitým bodem ve vývoji institutu je dvorský dekret z roku 1837, jímž bylo chráněno dělnictvo a pomocnictvo v případě nemoci. Tento dekret ukládal povinnost továrníkům, živnostníkům a obchodníkům platit ochořelým

⁶ Woollaston, Victoria. Ancient Egyptians had an NHS too! Papyri reveals workers received medical treatment and paid sick leave 3,600 years ago [online], 1 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2955864/Ancient-Egyptians-NHS-Papyri-reveals-workers-received-medical-treatment-paid-sick-leave-3-600-years-ago.html>

⁷ Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-473-5, Str. 21.

stravné po dobu čtyř týdnů.⁸ Založení nemocenského pojištění, byť jen pro dělníky vykonávající práci v dolech, přinesl Horní zákon č. 146/1854 ř. z., nařizující majitelům dolů, aby za účelem ochrany a podpory dělníků u svého podniku zřídili samostatnou bratrskou pokladnu, nebo se za tímto účelem spojili s jinými zaměstnavateli a vytvořili tzv. hornické bratrské pokladny. Na ustanovení horního zákona navázal živnostenský řád č. 227/1859 ř. z., jenž ukládal obdobnou povinnost závodům, které ve svých společných dílnách zaměstnávali zpravidla více než 20 dělníků a živnostenským společenstvům ukládal povinnost zřizovat ústavy pro nemocné. V návaznosti na živnostenský řád byla ke konci 19. století vydána novela živnostenského řádu, která upevnila povinnost ochrany dělníků tím, že zakotvila povinnost zřídit nemocenskou pokladnu, nebo se přihlásit k jiné, již existující pokladně, pro všechny majitele živnostenských podniků. I pro ty, kteří se nenacházeli v žádném společenstvu. Zároveň však vešel v platnost také zákon o zřízení živnostenských dozorců z roku 1883. Na jeho základě byla vytvořena inspekce, jejímž úkolem bylo dohlížet na dodržování zákonných předpisů.⁹

Ekonomický a politický vývoj ve střední Evropě donutil vlády všech zemí a regionů k bližšímu zabývání se otázkou sociálního pojištění, což následně vyústilo v zákonné zakotvení povinného nemocenského, úrazového a starobního pojištění v Německu. O zavedení těchto typů sociálního pojištění se zasloužil Otto von Bismarck, který v té době zastával funkci německého kancléře. Za velký přínos a jeho zásluhy v rámci procesu inovativního zavedení povinného pojištění ve výše uvedených oblastech je tento postup označován jako Bismarckova reforma nebo Bismarckův model sociálního zabezpečení. Tento model silně ovlivnil směr vývoje pojišťovacích systémů nejen v Rakousku-Uhersku, ale i v jiných státech Evropy.¹⁰

Bismarckovou reformou se nechal inspirovat i předseda rakousko-uherské vlády hrabě Eduard Taaffe, který v roce 1888 prosadil dva zákony, zavádějící institut povinného sociálního pojištění pro rakouskou část Rakouska-Uherska, tedy i pro české země. Tento krok bývá označován též jako Taafeho reforma. Šlo o Zákon č. 1/1888 ř. z., o úrazovém pojištění dělníků a Zákon č. 33/1888 ř. z., O nemocenském pojištění. Nemocenské pojištění se na základě reformy stalo povinným a nárok na peněžité i nepeněžité dávky při dočasné pracovní

⁸ Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Linde Praha, a.s., 1999, ISBN 978-80-87212-39-4, Str. 170.

⁹ Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-473-5, Str. 21.

¹⁰ Taktéž, str. 22.

neschopnosti náležel pouze pojištěnci. Tato reforma byla posléze ještě doplněna dílčími zákony, které například zavedly obecné bratrské pokladny.¹¹

3.3 Pracovní neschopnost za dob 1. republiky

Po vzniku Československa byla převzata dosavadní úprava z Rakouských zemí jako základ, na kterém bude stavěno dále. Nejvýznamnějším zákonem pro vývoj institutu dočasné pracovní neschopnosti a zaopatření osob, které nebyly schopny být výdělečně činné z důvodu nemoci, je zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, stáří a invalidity, který již dříve zavedly nemocenské pojišťovny.¹² Vyjmuti však z působnosti tohoto zákona byli státní zaměstnanci, jelikož jejich zabezpečení bylo upraveno jiným předpisem, a to zákonem č. 221/1925 Sb. z. a n., na základě kterého jim byly poskytovány větší dávky a jímž byli zvýhodněni oproti jiným zaměstnancům. Zákony stanovily také maximální možnou dobu, po kterou je možné pobírat dávku nemocenského pojištění, a to na jeden rok.

3.4 Vývoj v období totalitních režimů

Pozvolný demokratický vývoj však byl přerušena okupací nacistického Německa během let 1939 až 1945. V rámci okupace došlo ke změnám, které upravovaly zákony ve světle nacistické ideologie. Projevem těchto úprav byla diskriminace a perzekuce různých skupin obyvatelstva. To je jedním z důvodů, proč nebyla značná část předpisů po skončení okupace a druhé světové války akceptována a byla převzata starší úprava z dob 1. republiky. Na základě zkušeností a inspirací, které prozatímní vláda nashromáždila ve Velké Británii, byl vytvořen na svou dobu velmi pokrokový zákon o národním pojištění, který vytvořil nadčasový národní systém pojištění.¹³

Dalším mezníkem, který ovlivnil vývoj v Československu, je únor 1948, kdy došlo k převratu a vítězství pro komunistickou vládu. Tato událost vedla k přijímání nových předpisů po vzoru sovětského Ruska, stalinismu a znárodnění zemědělství. Za komunistické vlády byly vydány 2 zákony, které můžeme označit za klíčové pro vývoj v oblasti pracovní neschopnosti. Prvním z nich byl zákon č.

¹¹ Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, ISBN: 978-80-7400-473-5, Str. 22.

¹² Taktéž, str. 21.

¹³ Bělina, M., Pichtr, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2017, ISBN: 978-80-7400-667-8, Str.23

54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců ze dne 17. 12. 1956, který v § 15 a násl. definuje nejen pracovní neschopnost, ale i dávky za ni náležející. Lze ji definovat jako stav, při kterém je zaměstnanec uznán pro nemoc nebo úraz neschopný k výkonu své dosavadní práce, a dále se za pracovně neschopného považuje i zaměstnanec, který se nachází v ústavní péči v zařízení preventivní a léčebné péče. Nemocenská je hrazena od prvního dne uznání dočasné pracovní neschopnosti, a to po dobu maximálně jednoho roku. Tento zákon zůstal v platnosti až do 1. 1. 2009, kdy došlo k jeho četným novelizacím.¹⁴ Druhým zmiňovaným právním předpisem byl Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce ze dne 16. června 1965, charakteristický sjednocovacími tendencemi a převážně kogentní úpravou. Tento právní předpis byl zdařilou úpravou pracovního práva, avšak v tehdejší politické a sociální situaci panující na území československého státu v období komunistického režimu nebylo možné využít jeho plný potenciál.¹⁵

Situace v Československu se postupně zhoršovala jak z hlediska ekonomického, tak i politického, což vedlo k vlně nespokojenosti obyvatel, která vyvrcholila v listopadu a prosinci roku 1989. Toto období značných politických změn bývá označováno jako tzv. Sametové revoluce, která zcela zjevně ovlivnila další epochu vývoje. Hlavními znaky, které se promítly do právní úpravy dočasné pracovní neschopnosti a nemocenské, byl odklon od kogentních ustanovení a odstranění nerovného přístupu k osobám samostatně výdělečně činným. Vyplácení nemocenských dávek poskytovaných při dočasné pracovní neschopnosti bylo odebráno z působnosti správy odborů a přiděleno souboru povinností České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“).¹⁶

¹⁴ Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ze dne 17. 12. 1956.

¹⁵ Bělina, M., Pichtr, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2017, ISBN: 978-80-7400-667-8, Str.25.

¹⁶ Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, ISBN: 978-80-7400-473-5, Str. 25

4 Současná právní úprava

V souvislosti se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky a vznikem České republiky byl na zasedání České národní rady konaném 15. prosince 1992 přijat Ústavní zákon č. 4/1993 Sb., Ústavní zákon České národní rady o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky, který bývá označován také jako Recepční zákon. Na základě výše uvedeného ústavního zákona byly původní zákony ponechány v platnosti na území nově vzniklého státu. V rámci toho byly ponechány v platnosti Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců (dále jen „ZNPZ“) a Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (dále jen „Starší zákoník práce“)¹⁷. Došlo však k jejich novelizacím ve světle nově přijímané Ústavy. ZNPZ byl navíc doplněn Vyhláškou č. 31/1993 Sb. Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení (dále jen „Vyhláška“). Ta upravila posuzování dočasné pracovní neschopnosti a stanovující okolnosti, za jakých ošetřující lékař nebo lékař příslušné správy sociálního zabezpečení uzná občana za dočasně pracovně neschopného.¹⁸

Vývoj společnosti, trhu práce a další faktory, jako například vstup do Evropské Unie, vedly k potřebě zakotvení novější úpravy, která by odpovídajícím způsobem reflektovala současné potřeby a úskalí jak nemocenského pojištění, tak i pracovního práva. Zastaralá úprava z 60. let 20. století už nebyla dostatečná. Prvním ze shora uvedených právních předpisů, pro který byla vytvořena aktuálnější verze, byl ZNPZ. Parlament České republiky se na svém zasedání konaném 14. března 2006 usnesl na znění nového zákona, tedy ZNP, který vstoupil v platnost 12. 5. 2006, avšak účinnosti nabyl až k 1. 1. 2009. Tedy v tomto období byly na území České republiky platné dva zákony o nemocenském pojištění. V ZNP oproti předešlé úpravě byl podrobněji specifikoval pojem, vznik, průběh režimu a zánik dočasné pracovní neschopnosti, a dokonce jedna celá část byla věnována tomuto institutu.¹⁹ Dále byla do nového zákona inkorporována právní úprava ohledně posuzování dočasné pracovní neschopnosti obsažená ve Vyhlášce za účelem sjednocení úpravy.²⁰ Podstatný rozdíl mezi úpravami se týkal také náhrady mzdy

¹⁷ Čl. 1, Ústavní zákon č. 4/1993 Sb., Ústavní zákon České národní rady o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky.

¹⁸ § 1 a § 2, Vyhlášky č. 31/1993 Sb. Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení.

¹⁹ § 55 a 56., Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ § 57, §58, §59., Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

při pracovní neschopnosti. Dle staré úpravy byla nemocenská poskytována státem od prvního dne, kdy byl občan prohlášen za práce neschopného, až do ukončení tohoto režimu. Zaměstnanec však byl povinen platit pojistné na nemocenské pojištění státu.²¹

Jednou z nejzásadnějších novinek, kterou přinesl Zákoník práce oproti předešlé úpravě, bylo zavedení období prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti, ve kterých zaměstnavatel hradí zaměstnanci náhradu mzdy. Až po uplynutí této doby vznikl teprve nárok na nemocenskou. Dále upravil důležité překážky v práci na straně zaměstnance tím, že představil novou překážku v práci pod názvem karanténa.²² Nový Zákoník práce se již v roce 2007 dočkal dalších změn, konkrétně zavedením zcela nového institutu do českého právního řádu. Tím je tzv. karenční doba, kterou představil Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve své dvacáté čtvrté části. Karenční doba je časovým obdobím prvních tří dnů následujících po dni, kdy lékař prohlásil zaměstnance za dočasně pracovní neschopného. V něm nenáležel nárok na nemocenskou, což mělo vést k zabránění zneužívání pracovní neschopnosti a nemocenské zaměstnanci²³.

Karenční doba zvedla vlnu diskuzí v rámci odborné a akademické obce a nezůstala bez povšimnutí i Ústavního soudu České republiky (dále jen „ÚS“). Na základě nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 02/08 s účinností od 30. 6. 2008 karenční dobu zrušil.²⁴ ÚS prohlásil, že tento institut porušuje Ústavou garantovaná práva zaměstnanců a toto tvrzení argumentoval tím, že zrušení nemocenské při prvních 3 dnech dočasné pracovní neschopnosti, i přestože zaměstnanci mají povinnost platit pojistné na nemocenské pojištění, dle ZNPZ, je porušením práva na hmotné zabezpečení v okamžiku, kdy je zaměstnanec práce neschopen.

Karenční doba si však opět našla cestu do české právní úpravy po účinnosti ZNP. Kontroverzní opětovné zavedení karenční doby vyústilo v podání návrhu ze strany poslanců na zrušení části zákona v roce 2010, který do velké míry byl postaven na základě předešlého rozhodnutí ÚS. Tentokrát však ÚS zaujal odlišný postoj k dané problematice a ústavní stížnost odmítl. Rozdílný přístup ÚS zdůvodnil především tím, že v porovnání s předchozí situací již zaměstnanci

²¹ §9, Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

²² § 191, Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

²³ Čl. XXXVIII, bod 8., Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

²⁴ Vondrášková, I., Bočanová, V. Několik ohlednutí za karenční dobou [online]., 1 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-ohlednuti-za-karenzni-dobou-109133.html>

neplatili příspěvek na nemocenské pojištění, a další odchylkou bylo i zavedení období 14 dní, při kterém povinnost náhrady mzdy ležela na bedrech zaměstnavatele.²⁵ Nakonec však došlo po dlouhém usilování ke zrušení karenční doby legislativní cestou, a to díky zákonu ze dne 22. ledna 2019, kterým se mění Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tento zákon ve svém článku VII zrušil karenční dobu s účinností od 1. 7. 2019.

Nejnovějším legislativním zásahem ovlivňujícím dočasnou pracovní neschopnost je zavedení tzv. eNeschopenky od 1. 1. 2020. Tato novela je ovlivněna nynějším trendem, jenž sleduje zjednodušení správy, zpřehlednění práv a povinností adresátů, usnadnění a zrychlení procesu vystavování dokladů o dočasné pracovní neschopnosti formou elektronizace. Zavádí funkční elektronický systém, ve kterém má lékař povinnost zaznamenat rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.²⁶ Tímto modernizačním krokem dochází k rychlejšímu a zásadnějšímu propojení lékaře, ČSSZ i zaměstnavatele.

Dle nové úpravy je lékař povinen vystavit eNeschopenku buď využitím k tomu vytvořené webové aplikace na ePortálu ČSSZ nebo využitím specializovaného softwaru, který si však bude muset zakoupit. Zákon stanovuje i výjimku v případech, kdy na straně lékaře dojde k technickým závadám a nebude moci zaslat rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti elektronicky. Dojde-li k této situaci, existuje zde možnost doručit ohlášení v písemné formě na předtištěném formuláři příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“). Lékař musí v písemném oznámení uvést prokazatelné důvody technického rázu, které tuto situaci zapříčinily.²⁷

Další změnou sledující zrychlení procesu je zkrácení doby určené na odeslání rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti z 3 dní²⁸ na 1 den, čímž dochází k většímu zatížení na straně ošetřujícího lékaře.²⁹ Došlo i ke změně rozsahu neschopenky jenom na tři díly a ošetřovaný obdrží od lékaře již pouze

²⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 24. dubna 2012 sp. zn. Pl. ÚS 54/10 ve věci návrhu na zrušení části ustanovení § 192 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,

²⁶ Zákon č. 164/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ ČSSZ, Základní informace pro lékaře a zdravotnická zařízení [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-lekare-a-zdravotnicka-zarizeni>

²⁸ Dle § 61 písm. E, Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění ve znění účinném k 31.12.2019

²⁹ Tesárková, M. Zrzavecká, E. Zavedení systému eNeschopenek již od 1. 1. 2020 [online]., 1 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zavedeni-systemu-eneschopenek-jiz-od-1-1-2020-109846.html#_ftn4

průkaz o dočasné pracovní neschopnosti. Novela ovlivnila rovněž i oznamovací povinnosti zaměstnavatele, který nově musí k přílohám žádosti o dávku uvést, kam je zaměstnanci vyplácena mzda či plat. Na toto místo či účet pak zpravidla bude OSSZ posílat nemocenskou dávku. V případě, že zaměstnanec například bude požadovat změnu zasílání nemocenské na jiný účet, bude muset zaslat písemně poštou žádost o změnu způsobu výplaty nemocenské při dočasné pracovní neschopnosti příslušné OSSZ, anebo elektronicky prostřednictvím formuláře dostupném na ePortálu ČSSZ.³⁰

Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit vznik dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavateli, jak tomu bylo u předešlé úpravy. EPortál rovněž poskytuje zaměstnavateli široký rámec služeb, kterými je schopen docílit ověření informací o stavu jednotlivého zaměstnance či souhrnný přehled všech jeho zaměstnanců, kteří nejsou schopni vykonávat práci. Zaměstnavatel má též právo zažádat prostřednictvím ePortálu ČSSZ o zasílání notifikací na jím určené e-mailové adresy či datové schránky. Obdržené notifikace mohou obsahovat široký seznam informací o vzniku, trvání a ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců či pouze informaci, že došlo ke změnám stavu zaměstnance v systému.³¹ Cílem notifikací, ale zároveň i celé novely, je efektivní a co nejrychlejší komunikace mezi jednotlivými články celého evidenčního procesu.

4.1 Dopad Koronaviru na současnou právní úpravu

Ve městě Wu-chan v Číně vypukla pandemie virové choroby COVID-19, jež je charakteristická schopností rychlého šíření, ke konci roku 2019. Choroba se během následujících měsíců rozšířila takřka po celém světě a ovlivnila chod společnosti z pohledu ekonomického, sociálního i právního. Vláda České republiky byla nucena v rámci boje proti šíření tohoto viru učinit opatření, která zasáhla a nadále zasahují do běžného života všech občanů. Vývoj šíření nákazy v Evropě byl nepříznivý do takové míry, že Vláda České republiky vydala dne 12. března 2020 Usnesení 69/2020 Sb. Usnesení č. 194 o vyhlášení nouzového stavu pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru, označovaného jako SARS CoV-2, na území České republiky na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů. V návaznosti na výše zmíněné

³⁰ČSSZ, Základní informace pro zaměstnance a OSVČ [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnance-a-osvc>

³¹ČSSZ, Základní informace pro zaměstnavatele [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnavatele>

události byla vyhlášena další opatření, která omezila volný pohyb osob na území státu,³² zavedla povinnost nosit ochranné prostředky dýchacích cest³³, vyhradila čas seniorům k nakupování potravin, uzavřela široký výčet obchodů, stravovacích zařízení, vzdělávacích zařízení a nákupních center ve snaze zabránit rychlému šíření viru³⁴. Preventivní kroky spolu s opatřeními podporujícími boj s nákazou měly vliv i na pracovněprávní instituty, zejména na překážky v práci, a to nejen na straně zaměstnance, ale i zaměstnavatele.³⁵

Důležitou osobní překážkou na straně zaměstnance je dle Zákoníku práce karanténa³⁶, o jejímž vzniku a trvání rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví, tedy například krajská hygienická stanice, praktický lékař či jiný poskytovatel zdravotních služeb. Během ní má zaměstnavatel povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po celou dobu trvání karantény a zaměstnanec disponuje nárokem na náhradu platu nebo mzdy v období 14 kalendářních dní trvání karantény, obdobně jak tomu je u institutu dočasné pracovní neschopnosti.³⁷ Hmotné zabezpečení náleží zaměstnanci ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku³⁸, ale dle schváleného Cíleného programu podpory zaměstnanosti bude takto vyplacená náhrada mzdy následně proplacena zaměstnavateli, a to státem. Ministerstvo zdravotnictví vydalo mimořádné opatření č. j.: MZDR 10381/2020-1/MIN/KAN ze dne 7. 3. 2020, ukládající povinnost osobám, které se vrací z pobytu na území Italské republiky, aby po návratu do České republiky oznámily o této skutečnosti telefonicky či jiným dálkovým způsobem komunikace svého registrovaného lékaře, který rozhodne o nařízení izolace či jiného karanténního opatření.

³² Usnesení č. 85/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 215 o přijetí krizového opatření ze dne 15. března 2020.

³³ Usnesení č. 106/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 247 o přijetí krizového opatření ze dne 18. března 2020.

³⁴ Usnesení č. 82/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 211 o přijetí krizového opatření ze dne 14. března 2020.

³⁵ Felix, A., Morávek, J. Pracovně právní dopady COVID-19 [online]. 19.03.2020, 1 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovnepravni-dopady-covid-19>

³⁶ §191 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

³⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tisková zpráva: Koronavirus a pracovněprávní souvislosti [online]. 12.03.2020, 1/5 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd

³⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem [online]. 20.03.2020 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/b415b933-f717-6936-df03-0fccd8ee6c16

Za účelem vytváření a udržení bezpečného pracovního prostředí a pracovních podmínek, ale také dbaní o svůj zdravotní stav a zdraví spolupracovníků, je zaměstnanec povinen nahlásit zaměstnavateli návrat z oblasti, kde došlo k výskytu pacientů zasažených virovou chorobou COVID-19.³⁹ V případě, že se u zaměstnance, který se z takovéto oblasti vrátil, neprojevují symptomy infekčního onemocnění a není mu nařízena karanténa, je z preventivních důvodů doporučováno Ministerstvem práce a sociálních věcí, aby zaměstnavatel učinil opatření vedoucí k tomu, aby se zaměstnanec alespoň po dobu 2 týdnů, tedy inkubační doby virového onemocnění, nezdržoval na pracovišti a nemohl tak ohrozit kolektiv spolupracovníků.⁴⁰ Zákonem stanovené nástroje, které zaměstnavatel může využít k docílení takového preventivního opatření, jsou například dočasný výkon práce mimo pracoviště na podkladě dohody o změně místa výkonu práce⁴¹ nebo forma přesunu směn v rámci harmonogramu rozvržení směn za předpokladu, že s těmito změnami obeznámí zaměstnance 14 kalendářních dnů předem, nedohodnou-li se jinak. Podstatným rozdílem mezi karanténou a dočasnou pracovní neschopností je, že zaměstnanec v rámci karantény může v případě, že výkon pracovní činnosti nenaruší režim karantény, vykonávat práci z domova.⁴² Zaměstnanec má povinnost vůči zaměstnavateli dle §217 odst. 1 Zákoníku práce oznámit dovolenou písemně alespoň 14 dní předem, pokud nedojde k dohodě o kratší době, což vytváří další možnost pro zaměstnavatele k izolaci zaměstnance, ale pouze za předpokladu, že bude uzavřena dohoda. Bez uzavření dohody nelze bez splnění požadavku ve výše uvedeném ustanovení Zákoníku práce takto určit dovolenou. Překážka na straně zaměstnavatele, kdy sice zaměstnanec bude připraven k výkonu práce, ale zaměstnavatel mu nepřidělí práci na základě určitých obav i přestože není zaměstnanec uznán za dočasně pracovní neschopného a ani mu není nařízena karanténa, je dalším nástrojem, jenž vede k izolaci zaměstnance a ochraně bezpečného pracovního prostředí. V tomto případě

³⁹ §102 odst.1 a § 106 odst. 4 Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tisková zpráva: Koronavirus a pracovní právní souvislosti [online]. 12.03.2020, 1/5 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd

⁴¹ §317 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁴² Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tisková zpráva: Koronavirus a pracovní právní souvislosti [online]. 12.03.2020, 1/5 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd

zaměstnanci rovněž náleží hmotná náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Není-li využit ani jeden z předešlých nástrojů, může zaměstnanec také podat žádost o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy.⁴³

Preventivní opatření učiněná na základě krizového zákona mohou vést i k omezení či uzavření provozu pracovišť, k čemuž došlo v České republice skrze Usnesení č. 82/2020 Sb. Usnesení č. 211 o přijetí krizového zákona, které uzavřelo maloobchodní prodej a prodej služeb v provozovnách výjimkou taxativně vyjmenovaných druhů prodejen. Výše uvedené usnesení tudíž vytvořilo uzavřením pracovišť jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má v této situaci nárok na 100 % průměrného výdělku⁴⁴, avšak stát z ekonomických důvodů dle Cíleného programu zaměstnanosti podporuje zaměstnavatele a hradí 80 % náhrady mzdy zaměstnanci namísto zaměstnavatele.⁴⁵ V neposlední řadě může nastat situace, kdy na základě opatření učiněných k zamezení šíření virové nákazy je omezena poptávka či odbyt výrobku zaměstnavatele, tudíž nelze přidělit zaměstnanci práci. V takovém případě hovoříme o překážce v práci označované jako částečná nezaměstnanost⁴⁶, kdy na základě vnitřního předpisu nebo dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, pokud takováto organizace u zaměstnavatele působí, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy alespoň ve výši 60 % průměrného výdělku.⁴⁷

Na závěr je nutné upozornit, že tento stav je platný k 21. 3. 2020 a situace i vládní opatření se mohou výrazně měnit v souvislosti na šíření viru. Dále je vhodné podotknout, že názory odborné většiny se liší, a to hlavně v přesném určení o jakou překážku v práci se jedná. Příkladem odlišného stanoviska k vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí, které nastalou situaci subsumuje pod jinou překážku v práci, je názor, že lze danou situaci subsumovat i pod prostoj zapříčiněný živelnou

⁴³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tisková zpráva: Koronavirus a pracovněprávní souvislosti [online]. 12.03.2020, 1/5 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd

⁴⁴ §208 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem [online]. 20.03.2020 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/b415b933-f717-6936-df03-0fccd8ee6c16

⁴⁶ §209 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem [online]. 20.03.2020 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/b415b933-f717-6936-df03-0fccd8ee6c16

situací, jelikož §207 písm. b) Zákoníku práce uvádí i živelnou událost, která je dle judikatury Nejvyššího soudu takovou událostí, která je způsobená zejména, ovšem nikoliv výhradně, vnějšími přírodními silami, kterým nemohlo být provozovatelem a rovněž zaměstnavatelem zabráněno, a ani nemohly být objektivně odvráceny, ani při vynaložení úsilí, jež by bylo možné vynaložit. Z této definice lze vyvodit, že pandemie je jistě takovou kvalifikovanou náhodou, kterou lze rovněž označit za vis maior neboli vyšší moc.⁴⁸

4.2 Mezinárodní úprava v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností

Mezi základní, nezadatelná a ústavou garantovaná práva člověka a občana patří právo na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci, a každý, kdo se dostane do hmotné nouze, má také právo na pomoc v této situaci. Je tudíž spjata jak s dočasnou pracovní neschopností, tak i s dávkami hmotného zabezpečení při nezpůsobilosti k výkonu práce z důvodu dočasné pracovní neschopnosti.⁴⁹ Základní práva jsou definována nejen v Usnesení č. 2/1993 Sb. Listiny základních práv a svobod, ale i ve vyhlášených mezinárodních smlouvách, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána.⁵⁰ Základní lidská práva byla definována a uznána dokumentem vydaným Organizací spojených národů (dále jen „OSN“) v roce 1948 v návaznosti na předešlé události Druhé světové války.⁵¹ Nárok na sociální zabezpečení, který se vztahuje na všechny osoby nacházející se na území daného státu a nejen na občany daného státu, je upraven ve článku 22 Všeobecné deklarace lidských práv. Deklarace je politická dohoda, tudíž není právně závazná, ale její znění se stalo inspirací a pramenem pro všechny mezinárodní právní úmluvy. Závazným mezinárodním paktem, který vychází z deklarace, je Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který kromě práva na práci či přiměřenou minimální životní úroveň, definuje ve článku 9 také právo na sociální zabezpečení.⁵²

Prvním dokumentem, který obdobně definoval lidská práva v Evropě, se stala Evropská úmluva o ochraně lidských práv, která též byla vymahatelná soudně,

⁴⁸ Redakce. Koronavirus: Překážky v práci na straně zaměstnavatele. Výběr literatury, 2020, č. 2

⁴⁹ Čl. 26 odst.3 a Čl. 30 odst. 1, 2, Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

⁵⁰ Čl. 10 Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky

⁵¹ Tomeš, I. a kol. Sociální právo České republiky. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0, Str.32

⁵² Tomeš, I. a kol. Sociální právo České republiky. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0, Str.33

a jejímž hlavním zaměřením byla základní lidská práva a politická práva a nevěnovala pozornost hospodářským a sociálním právům.⁵³ Úprava těchto práv byla ponechána Evropské sociální chartě přijaté 18. října 1961, která ve článku 12 odst. 4 stanovila cíl, aby za pomoci uzavření dvou a vícestranných smluv státy zajistily rovné zacházení v oblasti hmotného zabezpečení pro příslušníky všech smluvních států. V návaznosti na sociální chartu byl Radou Evropy přijat další dokument, jehož cílem byla koordinace a harmonizace systémů sociálního zabezpečení v členských státech Rady Evropy, pod názvem Evropský zákoník sociálního zabezpečení.⁵⁴ Oba výše uvedené dokumenty, které ratifikovala a přijala Česká republika sice nejsou vymahatelné u Evropského soudu pro lidská práva, ale staly se stěžejní inspirací pro právní úpravu sociálního zabezpečení a koordinaci členských států Evropské Unie.

Sociální politika Evropské unie je reflektována v předpisech a dokumentech primárního práva Evropské unie a principy této politiky jsou obsaženy ve formě lidských práv ve Listině základních práv a svobod EU z roku 2009, která kromě práva na práci, na vzdělání a ochranu zdraví obsahuje rovněž právo na sociální zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a právo na pomoc v takové situaci.⁵⁵ Stěžejním nařízením unijního práva pro současnou právní úpravu je Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení ve znění pozdějších úprav (dále jen „koordinační nařízení“), které se vztahuje nejen na dávky v nemoci, ale také na dávky ve stáří, invaliditě, mateřství nebo při úrazech či nemocech z povolání⁵⁶, a též Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 987/2009, které v hlavě IV obsahuje pravidla k provedení koordinačního nařízení. K některým otázkám v rámci poskytování dávek v nemoci se vyjádřil v rozsudcích i Evropský soudní dvůr, a to například v rozsudku Watts, Vanbraekel nebo Kohll, kdy například v rozsudku Kohll Evropský soudní dvůr stanovuje, že na poskytnutou zdravotní službu se musí hledět jako na službu, na kterou se uplatňuje volný pohyb služeb, a na nákup

⁵³ Evropská úmluva o ochraně lidských práv. In: Council of Europe, 1950. Dostupné také z: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

⁵⁴ Evropský zákoník sociálního zabezpečení: Sdělení Ministerstva zahraničních věcí. In: Sbíрка mezinárodních smluv. MPSV, ročník 2001, číslo 90. Dostupné také z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1286/ezsz.pdf>

⁵⁵ TOMEŠ, I. a kol. Sociální právo České republiky. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0, Str.35

⁵⁶ Čl. 3 Nařízení evropského Parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení ze dne 29. dubna 2004

zdravotnického zboží jako na zboží, na které se uplatňuje volný pohyb zboží.⁵⁷ V neposlední řadě je nutné upozornit, že část dávek sociálního zabezpečení je upravena formou bilaterálních smluv uzavřených mezi státy navzájem. Česká republika má mezinárodní smlouvy o dávkách v nemoci uzavřené s velkým počtem států, mezi které patří například Ukrajina, Turecko, Spojené státy americké, Rusko nebo Slovensko.⁵⁸

⁵⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. dubna 1998. Raymond Kohll proti Union des caisses de maladie.[online]. EUR-Lex [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0158#DI>

⁵⁸ Přehled smluv: Přehled dvoustranných smluv o sociálním zabezpečení sjednaných Českou republikou. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/prehled-smluv-uzavrenych-cr>

5 Vznik a průběh režimu dočasné pracovní neschopnosti

5.1 Vznik dočasné pracovní neschopnosti

Vznik dočasné pracovní neschopnosti závisí na rozhodnutí ošetřujícího lékaře, kterému ZNP poskytuje taxativní výčet možností, kdy disponuje pravomocí prohlásit osobu za dočasně pracovně neschopnou. První situací, kdy lékař vydá zmiňované rozhodnutí je, když na základě vyšetření zjistí, že pro současný zdravotní stav zapříčiněný nemocí či úrazem není pojištěnec schopen vykonávat dosavadní pojištěnou činnost. Ke shodnému závěru dospěje lékař i v momentě, kdy se jedná o pojištěnce v ochranné lhůtě, který z důvodů zhoršeného zdraví nemůže dostatečně plnit povinnosti stanovené Zákonem o zaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání, a to dokonce i v případech, kdy pojištěnec není uchazečem.⁵⁹

Další variantou pro vydání rozhodnutí o vzniku pracovní neschopnosti je okolnost, kdy pojištěnec je společně s nezletilým dítětem přijat do instituce poskytující zdravotní služby a zastává funkci průvodce pro nezletilé dítě, kterému byla nařízena lůžková péče v takovémto zařízení. O přijetí pojištěnce jako průvodce rozhoduje buď samotná zdravotní instituce, pokud je dítě mladší 6 let. V opačné situaci, kdy je nezletilé dítě starší, rozhoduje revizní lékař zdravotní pojišťovny o udělení souhlasu, zda může mít průvodce.⁶⁰ Existuje zde však zákonná výjimka, která vyčleňuje osoby, které disponují nárokem na výplatu peněžité pomoci v mateřství, jako například pojištěncům, kteří se starají o dítě, jehož matka zemřela. I přesto může nastat situace, ve které osoba vykonávající funkci průvodce pro nezletilé dítě ve zdravotnickém zařízení, která zprvu nebyla prohlášena za dočasně pracovně neschopnou z důvodu pobírání peněžité pomoci v mateřství, bude uznána za dočasně pracovně neschopnou v průběhu trvání poskytování lůžkové péče, a to na základě skončení nároku na peněžitou pomoc v mateřství.⁶¹ Obdobně vznik dočasné pracovní neschopnosti nastane, když na rozdíl od předešlé varianty je do lůžkové péče přijat sám pojištěnec, nebo podstoupil-li tento komplexní lázeňskou léčebně rehabilitační péči v rámci veřejného zdravotního pojištění.⁶²

Dojde-li k poškození či ztrátě ortopedické nebo kompenzační pomůcky, bez které nemůže osoba nadále vykonávat pojištěnou činnost, představuje to událost,

⁵⁹ § 57 odst. 1 písm. a), Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁶⁰ Ženíšková M., Přib J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-193-2, Str. 175

⁶¹ Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 142

⁶² § 57 odst. 1 písm. b), Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

jejímž následkem je rozhodnutí lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Ustanovení ZNP dále navazují a doplňují práva a povinnosti lékaře a fyzických osob (dále jen „FO“) a právnických osob (dále jen „PO“) v rámci výroby a opravy tohoto vybavení. Výrobci či opraváři jsou ze zákona povinni na žádost ošetřujícího lékaře či příslušného orgánu nemocenského pojištění sdělit informace o lhůtě k dovršení výroby či opravy, nebo informace přímo související s posuzováním dočasné pracovní neschopnosti.⁶³

Jednou z dalších eventualit způsobujících uznání dočasné pracovní neschopnosti je předložení dokladu vystaveného orgánem nemocenského pojištění, který potvrzuje skutečnost, že pojištěnka v období od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu nesplňuje podmínky pro nárokování peněžité pomoci v mateřství.⁶⁴ V neposlední řadě zákon pamatuje i na situace, kdy pojištěnec byl na základě posudku OSSZ uznán za invalidního, či jeho již dříve uznáný stupeň invalidity byl změněn na vyšší kategorii. V návaznosti na tento druh vzniku dočasné pracovní neschopnosti uvádí zákon lhůtu 30 dní po dni, ve kterém byl vydán OSSZ posudek o invaliditě, s jejímž uplynutím spojuje zánik takto vzniklé pracovní neschopnosti. Dále specifikuje situace, kdy během výše uvedené lhůty nebo dnem bezprostředně následujícím po skončení lhůty, vzniknou či trvají důvody uznání dočasné pracovní neschopnosti, které neumožňují vykonávat pojištěnou činnost, a na jejichž základě je pojištěnec opětovně uznán za pracovní neschopného.⁶⁵ Toto je též označováno za pokračování předchozí dočasné pracovní neschopnosti.⁶⁶

5.2 Vymezení počátku dočasné pracovní neschopnosti a s ní spojených lhůt

Rovněž je důležité vymezit okamžik vzniku pracovní neschopnosti. Nabytím právní moci rozhodnutí příslušného lékaře je moment vzniku dočasné pracovní neschopnosti: za začátek lze tedy považovat den vystavení dokladu, v němž ošetřující lékař na základě vyšetření konstatuje zdravotní stav osoby.⁶⁷ Jedním z hlavních příčin opodstatňujících důležitost přesného vymezení počátku dočasné pracovní neschopnosti je vyplácení náhrady mzdy nebo platu v prvním

⁶³ Ženíšková M., Příb J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-193-2, Str. 209.

⁶⁴ §57 odst. 1 písm. f, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁶⁵ Ženíšková M., Příb J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-193-2, Str. 177.

⁶⁶ §57 odst. 6, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁶⁷ Gregorová, Z., Galvas, M. Sociální zabezpečení. 2. vyd. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2005, ISBN 80-7239-176-3, Str. 122.

období 14 dnů od zaměstnavatele a nemocenské dávky, která náleží od 15. kalendářního dne trvání podpůrčí doby dle § 26 odst. 1 ZNP. Avšak jak ZNP, tak Zákoník práce počítá se situacemi, kdy vznik dočasné pracovní neschopnosti nekoresponduje s počátkem běhu doby, kdy pojištěnec má nárok na čerpání náhrady mzdy či platu. Oba výše uvedené zákony obsahují obdobné ustanovení, které stanovuje, že v případě, kdy zaměstnanec v den rozhodnutí vydaném lékařem či orgánu nemocenského pojištění již odpracoval svoji směnu, začíná běh podpůrčí doby a doby, kdy má zaměstnanec nárok na poměrnou náhradu mzdy od svého zaměstnavatele až dnem, který následuje po dni, kdy nastala tato skutečnost.⁶⁸⁶⁹

Ovšem může dojít k situaci, kdy dočasná pracovní neschopnost vznikla již před zjištěním lékaře. V odůvodněných případech, zejména nebyl-li pojištěnec schopen navštívit lékaře, může být její vznik uznán zpětně, a to až do tří kalendářních dnů před zjištěním pracovní neschopnosti lékařem. Zpětné uznání za období přesahující tři dny před zjištěním dočasné pracovní neschopnosti je možné pouze za předpokladu, že na základě žádosti ošetřujícího lékaře je udělen písemný souhlas od příslušného orgánu nemocenského pojištění. Kdyby bylo zpětné uznání dočasné pracovní neschopnosti delší než období tří kalendářních dní před posudkem lékaře bez příslušného písemného souhlasu, má se za to, že pracovní neschopnost trvá pouze 3 dny přede dnem zjištění.⁷⁰ Příkladem z praxe by bylo například, že by zaměstnanec odletěl na dovolenou na tři týdny od 1. června. Následovně by onemocněl 8. června a navštívil místní zdravotní zařízení. Po návratu z dovolené by navštívil lékaře a předložil mu příslušnou dokumentaci o jeho stavu poskytnutou zahraniční zdravotní institucí s příloženým úředně ověřeným překladem této dokumentace. V případě udělení povolení OSSZ by byl poté prohlášen pracovně neschopným již od 8. června.

5.3 Režim dočasné pracovní neschopnosti

Ošetřující lékař po zhlédnutí zdravotního stavu a vyhodnocení situace je povinen v rámci rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti určit režim, který je bezpodmínečně pojištěnec nucen dodržovat za účelem co nejefektivnějšího uzdravení. Jak tomu v právu bývá, i v tomto případě existují situace, kdy lékař není

⁶⁸ § 26 odst. 3, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁶⁹ Hloušková, P., Hofmannová E. a kol. Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-190-1, Str. 337.

⁷⁰ PŘIB, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 143

povinen stanovit režim, který je osoba prohlášena za pracovně neschopnou zavázána dodržovat. První výjimka zahrnuje případy, kdy osobě byl tento statut udělen z důvodu, že je průvodcem pro nezletilé dítě, jež bylo přijato k poskytování lůžkové péče a zároveň nedisponuje nárokem na peněžitou pomoc v mateřství. Druhá situace se týká těhotných pojištěnek. V případě doložení informace od orgánu nemocenského pojištění lékaři, že tato nepobírá peněžitou pomoc v mateřství v období šesti týdnů před očekávaným dnem, kdy má být dítě přivedeno na svět, je prohlášena dočasně pracovně neschopnou. Obdobně jako v prvním z uvedených příkladů není ošetřující lékař nucen stanovit režim, který by musel být dodržován.⁷¹

Zákonnou povinností lékaře je příslušného pacienta seznámit s dílčími prvky tohoto režimu. Takto stanovený režim však není rigidní a na základě pozitivního či negativního vývoje pacientova zdravotního stavu může docházet k jednotlivým změnám. Prvním bodem, který je na základě konkrétních okolností stanoven, je individuální léčebný postup. Zákon č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (dále jen „Zákon o zdravotním pojištění“), zakotvuje povinnost pacienta vyvinout náležitou součinnost v rámci poskytovaných zdravotních služeb, a to i při kontrole průběhu individuálního léčebného procesu.⁷² Další složkou režimu je povinnost, která v době průběhu režimu svazuje pacienta k setrvání v místě pobytu. Jedná se o místo konkrétně určené pojištěncem, na kterém v rámci výkonu stanoveného režimu bude nacházet. V rámci konkretizace jsou uvedeny detailní údaje o místě setrvání, neboť se toto místo může lišit od trvalého bydliště. V případě, že bude pojištěnec setrávat mimo své obydlí u jiné osoby, je povinen uvést údaj, u koho se bude v rámci trvání doby dočasné pracovní neschopnosti zotavovat, nebo například označit zvonek bytu či domu svým jménem.⁷³ Tato opatření sledují jediný účel, a to řádné umožnění provedení kontroly.

Režim dočasné pracovní neschopnosti, jak již bylo konstatováno v předcházející části této kapitoly, není ztuhlý a nepružný, a může tedy dojít i ke změně pobytu místa pojištěnce. Tato změna však zpravidla nastane v případě

⁷¹ § 56 odst. 1 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁷² § 12 písm. d) Zákona č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

⁷³ Přib, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 139

podání žádosti ze strany pojištěnce adresované příslušnému ošetřujícímu lékaři.⁷⁴ Oprávnění zdržovat se na změněném místě pobytu je platné až v momentě, kdy k tomu lékař udělí souhlas. V opačném případě, kdy dojde k zamítnutí žádosti, je pojištěnec nucen setrvat v aktuálním místě pobytu. Pokud by se i přes neudělení souhlasu pojištěnec zdržoval na jiném místě pobytu, vzniká tu prostor pro udělení sankce za nedodržování povinností v rámci režimu dočasné pracovní neschopnosti.⁷⁵ O zamítnutí změny místa pobytu lékař není povinen vydat rozhodnutí až na případy, kdy o vyhotovení takového rozhodnutí požádá pojištěnec.

Samotné povolení změny místa pobytu s sebou přináší řadu povinností jak pro lékaře, tak i pro pojištěnce. Dojde-li ke změně v období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti, vzniká pojištěnci povinnost o této změně informovat zaměstnavatele. Informace mohou být oznámeny písemně či jinou formou, kterou lze následně prokázat splnění informační povinnosti.⁷⁶ Povinnost oznámení o změně má předejít možnosti zkrácení práv zaměstnavatele, a to například při provádění kontroly. Nad rámec výše uvedeného zákon stanovuje dva zvláštní případy, kdy na rozdíl od běžných situací je buď vyžadován souhlas orgánu nemocenského pojištění, nebo souhlas se změnou místa pobytu není zapotřebí.

Prvním ze zvláštních situací, na kterou ZNP klade větší pozornost, je změna místa pobytu dočasně pracovní neschopného do ciziny. Projevem zvýšené důrazu je povinnost pojištěnce získat souhlas od orgánu nemocenského pojištění se změnou místa pobytu do zahraničí. Tento souhlas je vydáván na základě elektronické žádosti ošetřujícího lékaře.⁷⁷ Řízení o udělení souhlasu ke změně místa pobytu do ciziny není formou správního řízení, jelikož se aplikovatelnost Zákon č. 500/2004 Sb. Zákon správní řád (dále jen „Správní řád“) na tento typ řízení dle § 155 odst. 1 vylučuje. Lhůta pro vydání rozhodnutí je 5 pracovních dnů.⁷⁸ Zcela odlišnou je následující situace, kdy na rozdíl od změny místa pobytu do ciziny není vyžadován souhlas lékaře ani orgánu nemocenského pojištění. Při poskytování lůžkové či lázeňské rehabilitační péče se o změně místa pobytu nežádá, ani o něm

⁷⁴ § 56 odst. 3 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁷⁵ Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 138

⁷⁶ § 56 odst. 3, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁷⁷ Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 137

⁷⁸ § 155 odst. 2, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

není rozhodováno, a ve spojitosti s ukončením této péče dochází k pouhému vyrozumění lékaře o změně místa pobytu ze strany pojištěnce.⁷⁹

Dalším prvkem zahrnutým do režimu dočasné pracovní neschopnosti jsou vycházky, jejichž přesné vymezení stanoví příslušný ošetřující lékař. Lékař při určování rozsahu a doby povolených vycházek rozhoduje na základě poznatků o zdravotním stavu pojištěnce a zamýšleným léčebným postupem. Zákon zde však v určité míře svazuje lékaři ruce při určování rozsahu a doby vycházek tím, že zakotvuje maximální denní limit rozsahu vycházky na 6 hodin a stanovuje dobu, kdy je možné tento limit vyčerpat, a to od 7 hodin do 19 hodin.⁸⁰ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že je lékař povinen pacienta dále informovat o denním limitu hodin a časovém úseku, který lékař stanovil pro jeho konkrétní případ za předpokladu, že pojištěnec má povolené vycházky.

V rámci vycházek se také projevuje flexibilita režimu dočasné pracovní neschopnosti. Pojištěnec má k dispozici dvě varianty žádosti, které mohou ovlivnit dosavadní nastolený režim. V případě, že na základě prvotního vyšetření pojištěnceva zdravotního stavu a uznáním a následným stanovením režimu dočasné pracovní neschopnosti neshledal příslušný lékař důvodnost stanovení vycházek, může pojištěnec podat ošetřujícímu lékaři žádost o povolení vycházek. Druhá varianta žádosti je spojena se změnou již stanovených vycházek, a to jak ve smyslu rozšíření maximálního denního limitu⁸¹, pokud již nebyla stanovena hranice 6 hodin, nebo rozšíření či změnu rozsahu hodin, v jakých může být vycházka uskutečněna, ba dokonce i kombinace obou těchto možností. Stejně jak tomu je u změny místa pobytu, tak i vycházky nejsou nárokem pojištěnce a závisí pouze na uvážení ošetřujícího doktora. Zamítnutí žádosti o povolení či změnu vycházek zákon upravuje obdobným způsobem jako zamítnutí změny pobytu. Tedy v případě, kdy pojištěnec žádá o vyhotovení rozhodnutí o zamítnutí, vzniká lékaři povinnost takové rozhodnutí vydat.⁸²

Lékař může na základě žádosti pojištěnce též zažádat orgány nemocenského pojištění o vydání souhlasu se speciálním režimem vycházek. Tato žádost se zasílá na elektronickou adresu určenou příslušným orgánem nemocenského pojištění, a tudíž je vyžadována elektronická forma žádosti. Volba speciálního režimu závisí na

⁷⁹ §56 odst. 5, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁸⁰ §56 odst. 6, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁸¹ Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 140

⁸² §56 odst. 4, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

velkém množství faktorů, které zapříčiňují nemožnost řádného využití institutu vycházek. Těmito faktory jsou například mimořádně náročný plán, probíhající léčba, nepříznivé vedlejší účinky léčby nebo celkový zvlášť závažný zdravotní stav. Z výše uvedených důvodů je pojištěnec krácen ve využívání vycházek. Speciální režim se snaží toto napravit tím, že pojištěnec disponuje pravomocí, kdy na základě vlastního uvážení o svém zdravotním stavu, rozhodne o době vycházek.⁸³

Speciální úpravou k rozhodnutí o vycházkách i změně místa pobytu je Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (dále jen „zákon o zdravotních službách“), který nahradil předešlou úpravu obsaženou v Zákoně č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.⁸⁴ Zákon o zdravotních službách upravuje například aktivní legitimaci při podání stížnosti proti rozhodnutí poskytovatele zdravotních služeb, následný proces vyřízení stížnosti a eventuálního přezkumu rozhodnutí správním orgánem, který poskytovateli zdravotních služeb udělil povolení, a rovněž práva a povinnosti zúčastněných stran.⁸⁵ V neposlední řadě je však nutné podotknout, že povolení změny místa pobytu a povolení vycházek, či jejich následné změny, závisí zcela na zdravotním stavu pacienta a individuálním léčebném procesu. Konkrétní léčebný plán může vycházky i změnu místa pobytu zcela vyloučit.

Poslední složkou režimu dočasné pracovní neschopnosti je nařízení pracovní rehabilitace zabezpečované Úřadem práce České republiky.⁸⁶ Hlavním kritériem pro určení místní příslušnosti krajské pobočky Úřadu práce je bydliště osoby.⁸⁷ Pracovní rehabilitací se dle Zákona o zaměstnanosti rozumí souvislá činnost, která na základě individuálně stanoveného plánu má docílit toho, aby byla osoba řádně připravena k získání, udržení a výkonu soustavného zaměstnání. Tato činnost zahrnuje širokou škálu metod, které pomáhají osobě při rekonvalescenci. Mezi základní metody lze zařadit poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu, nebo vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.⁸⁸

Pracovní rehabilitace je možné předepsat pouze fyzickým osobám, které byly prohlášeny za dočasně pracovně neschopné, a to na základě doporučení ošetřujícího lékaře. V rámci doporučení musí lékař zvážit zdravotní způsobilost

⁸³ §56 odst. 6, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁸⁴ Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 140.

⁸⁵ §93 a násl. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.

⁸⁶ §56 odst. 2 písm. e), Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁸⁷ §69 odst. 1, Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.

⁸⁸ §69 odst. 2, 3, Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

dané osoby k výkonu pracovní rehabilitace. Účast pojištěnce na pracovní rehabilitaci zakládá povinnost Úřadu práce oznámit tuto skutečnost příslušné OSSZ s příslušnými údaji. Těmito údaji je datum zahájení, místo výkonu, denní rozsah a celková délka pracovní rehabilitace. Obdobná povinnost vzniká i v opačném případě, tedy kdy účast pojištěnce na pracovní rehabilitaci zaniká. Vyrozumění o ukončení pracovní rehabilitace je Úřad práce nucen zaslat OSSZ do 5 kalendářních dnů.⁸⁹

5.4 Průběh režimu dočasné pracovní neschopnosti

V rámci doby trvání režimu dočasné pracovní neschopnosti lékař monitoruje zdravotní stav pojištěnce a na základě svých poznatků vyhodnocuje, zda nenastaly následující dvě skutečnosti, a to obnovení pracovní schopnosti pojištěnce nebo stabilizace jeho stavu. Monitorování probíhá ve formě ošetření a kontrol, jejichž přesný termín je stanoven v rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.⁹⁰ Pojištěnec má zákonnou povinnost dostavit se na takto určený termín. Absence pojištěnce na kontrole je omluvitelná pouze z vážných důvodů, ale zároveň představuje riziko pro pojištěnce, neboť může být důvodem k ukončení dočasné pracovní neschopnosti.⁹¹ V případě, že budou vážné důvody na straně pojištěnce dostatečně prokázány, lékař určí náhradní termín vyšetření, při kterém vydá nové rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, která bude však pouhým pokračováním předchozí a de facto půjde pouze o její zpětné uznání.⁹²

ZNP také pro upřesnění uvádí definici stabilizovaného stavu. Jedná se o takovou zdravotní kondici pojištěnce, která se ustálila na určité úrovni zdraví a pracovní schopnosti, při které lze provozovat dosavadní či jinou pojištěnou činnost, a to bez rizika nežádoucího dopadu takové činnosti na jeho zdravotní stav. Zároveň je další léčba již nedůvodná. Ve spojitosti se zachováním stabilizovaného zdravotního stavu, který je pro pojištěnce stavem žádoucím vedoucím k jeho opětovnému začlenění jak z hlediska sociálního tak i z ekonomického, mohou být určeny mantinely ve formě pracovních omezení nebo rovněž doporučena určitá léčba.⁹³

⁸⁹ §69 odst. 5, Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

⁹⁰ §58 odst. 1, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁹¹ §59 odst. 1 písm. j), Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁹² Příb, J. Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 144.

⁹³ §58, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

5.5 Oprávnění k provedení kontroly zaměstnavatelem nebo orgánem nemocenského pojištění

Oprávnění k provedení kontroly zaměstnavatelem nachází svou úpravu ve dvou právních předpisech, kterými jsou ZNP a Zákoník práce. Z pohledu ZNP je stěžejní ustanovení § 65 odst. 2 písm. c), které umožňuje provést kontrolu v období 14 kalendářních dnů, tedy i ve dnech, kdy mu nenáleží náhrada mzdy. Účelem kontroly ze strany zaměstnavatele je zjištění, zda zaměstnanec řádně dodržuje některé povinnosti stanovené lékařem v rámci režimu dočasné pracovní neschopnosti. Těmito povinnostmi jsou zdržování se v místě pobytu a dodržování předepsaných vycházek v době dočasné pracovní neschopnosti.⁹⁴ V rámci kontroly dochází ke srovnání údajů uvedených v rozhodnutí ošetřujícího lékaře s aktuálním stavem. Zaměstnanec je ze zákona povinen vynaložit náležitou součinnost a umožnit kontrolu. Další povinností kontrolovaného je prokázat osobě provádějící kontrolu svoji totožnost například formou předložení občanského či jiného dokladu totožnosti a zároveň i příslušné rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.⁹⁵ Zaměstnavatel je oprávněn kontrolu provádět osobně nebo může také ke kontrole pověřit jinou osobu. Pověřená osoba je obdobně jako osoba kontrolovaná povinna prokázat totožnost, a navíc musí doložit na základě jakého právního titulu je oprávněna vykonávat kontrolu. Příkladem takového právního titulu je plná moc.

Z výše uvedeného lze dovodit, že v rámci probíhající kontroly dochází k určité formě osobní komunikace. Je nutné však pamatovat, že i přes kontrolu musí stále být respektována ústavou garantovaná základní lidská práva, a to například právo na ochranu soukromí či nedotknutelnost obydlí. Kontrolor není bez souhlasu zaměstnance oprávněn vstoupit do bytu či domu.⁹⁶ Po skončení kontroly je sepsán písemný záznam o proběhlé kontrole a jejím výsledku. Shledal-li zaměstnavatel či osoba pověřená ke kontrole nedostatky nebo porušení při dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti, pošle záznam z provedené kontroly pojištěnci, orgánu nemocenského pojištění i ošetřujícímu lékaři.⁹⁷ Dokumentaci o záznamu o porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnavatel povinen doručit

⁹⁴ Hloušková, P., Hofmannová E. a kol. Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-190-1, Str. 336.

⁹⁵ §64 odst. 1 písm. b), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

⁹⁶ Čl. 7 a Čl. 10, Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

⁹⁷ § 76 odst. 4, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

do vlastních rukou zaměstnance.⁹⁸ V případě absence v době kontroly prováděné zaměstnavatelem je pojištěnec povinen oznámit důvody své nepřítomnosti. Oznámení je vázáno lhůtou jednoho pracovního dne následujícím po dni provedení kontroly nebo v subjektivní lhůtě po dni, kdy se pojištěnec o provedení kontroly dozvěděl.⁹⁹ Z praktického hlediska by v momentě nezastižení zaměstnance v místě pobytu bylo žádoucí zanechat upozornění, že v určité době nebyl zastižen kontrolorem.

Kontrola dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti je rovněž obsažena v Zákoníku práce, jak již bylo zmíněno, konkrétně v ustanovení § 192 odst. 5 a 6. Zmiňované ustanovení poskytuje oprávnění zaměstnavateli kontrolovat, zda se zaměstnanec vyskytuje v místě pobytu, dodržuje stanovené vycházky. Povinnost prokázání totožnosti a oprávnění ke kontrole osoby provádějící kontrolu je upravena obdobně jako v ZNP. Zajímavá nuance nastává v případě sepisování záznamů o provedení kontroly, kdy Zákoník práce uvádí povinnost sepsat záznam o provedené kontrole jen v případě, kdy zaměstnavatel zjistí porušení režimu dočasné neschopnosti¹⁰⁰ oproti NZP, která, jak již bylo řečeno, stanovuje, že záznam o kontrole se provádí vždy.¹⁰¹ Zaměstnavatel je také oprávněn příslušného ošetřujícího lékaře požádat o sdělení informací o režimu dočasné pracovní neschopnosti v rozsahu, ve kterém je oprávněn tento režim kontrolovat. Existuje zde i právo zaměstnavatele vyžádat si posudek k jím zjištěným porušením režimu dočasné pracovní neschopnosti od ošetřujícího lékaře.¹⁰²

Porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti může vyústit v negativní následek pro zaměstnance. Po posouzení okolností s přihlédnutím k závažnosti porušení režimu je zaměstnavatel oprávněn k částečnému snížení náhrady mzdy. V krajních případech je též možné náhradu mzdy neposkytnout vůbec a při zvlášť závažných porušení dokonce i se zaměstnancem ukončit pracovní poměr.¹⁰³ K výpovědi zaměstnance ze shora uvedených důvodů je stanovena subjektivní lhůta 1 měsíce od dne, kdy byl zaměstnavatel seznámen se zvlášť závažným porušením režimu dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však v objektivní lhůtě 1 roku

⁹⁸ §334 odst. 1, Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

⁹⁹ §64 odst.1 písm. f), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁰⁰ §192 odst. 6, Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

¹⁰¹ §76 odst. 2, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁰² Hloušková, P., Hofmannová E. a kol. Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-190-1, Str. 340.

¹⁰³ § 52 písm. h), Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

od dne vzniku důvodu k rozvázání pracovního poměru.¹⁰⁴ V případě nesouhlasu s vypovědí je zaměstnanec oprávněn se proti rozhodnutí zaměstnavatele bránit žalobou na neplatnost rozhodnutí o rozvázání pracovního poměru u soudu.¹⁰⁵ V ustanovení § 194 Zákoníku práce se rozšiřuje okruh zaměstnanců, vůči kterým je možná provést kontrolu i na ty, jež pracují na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Dalším oprávněním v dispozici zaměstnavatele je podání žádosti příslušnému orgánu nemocenského pojištění k provedení kontroly dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti, ale také i posouzení důvodnosti jejího trvání. Místní příslušnost je určena dle místa pobytu pojištěnce v době dočasné pracovní neschopnosti¹⁰⁶. Tento podnět je zaměstnavatel oprávněn učinit nejen v období prvních 14 kalendářních dní, ale i v průběhu celkové trvání dočasné pracovní neschopnosti. Stejným právem disponuje i ošetřující lékař. K provedení dožádané kontroly má orgán 7 dnů.¹⁰⁷ O závěrech kontroly je žadatel co nejdříve informován v písemné formě. Důležité je podotknout, že při srovnání možností kontrolovaných složek režimu dočasné pracovní neschopnosti může OSSZ hodnotit i léčebný režim nad rámec kontroly prováděné zaměstnavatelem. V případě, že dojde ke zjištění porušení režimu stanoveného ošetřujícím lékařem, je orgán nemocenského pojištění oprávněn k dočasnému krácení či celkovému odnětí nemocenské dávky. Tato sankce vůči proviněnému pojištěnci je limitována na dobu, která nepřesahuje 100 kalendářních dnů, ne však déle než do skončení dočasné pracovní neschopnosti. Zajímavostí je, že stejně jak tomu je u krácení náhrady mzdy ze strany zaměstnavatele, tak i tento typ sankce může být využit zpětně, tedy od momentu, kdy k takovému porušení režimu zapříčiňujícím uvalení sankce vůči pojištěnci došlo.¹⁰⁸ V nejextrémnějších případech, kdy dojde k takovému obzvláště závažnému porušení režimu, může být toto chování posouzeno jako přestupek. Maximální možná výše pokuty za tento přestupek je 20 000,- Kč.¹⁰⁹

Na závěr bych ještě rád doplnil údaje ze statistik ČSSZ. V roce 2017 bylo provedeno a zaznamenáno 146 857 kontrol, což je nejvíce za poslední roky, a bylo

¹⁰⁴ §57 odst.1, Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

¹⁰⁵ Hloušková, P., Hofmannová E. a kol. Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-190-1, Str. 140.

¹⁰⁶ §83 odst.2 písm. b), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁰⁷ §76 odst.1, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁰⁸ §125 odst.1, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁰⁹ §128 odst. 2 písm. a), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

zjištěno celkem 4750 případů porušení léčebného režimu. Následující roky ovládl klesající trend v počtu kontrol, kdy v roce 2018 bylo uskutečněno 139 669 kontrol a v roce 2019 pouze 129 234 kontrol. Avšak ke stejnému poklesu nedošlo v situacích, kdy byl zjištěno porušení léčebného režimu. Hodnoty zůstaly poměrně shodné s údaji z roku 2017 s mírným nárůstem. V roce 2018 porušilo režim celkem 4 878 osob a v roce 2019 došlo k porušení ve 4 812 případech. Ke zjištění porušení režimu při kontrole došlo zhruba ve 3,7 % případů, což nasvědčuje dle mého názoru o malé míře zneužívání systému dočasné pracovní neschopnosti.¹¹⁰

5.6 Práva a povinnosti dočasně pracovní neschopného pojištěnce a zaměstnavatele

Osobě v rámci průběhu a režimu dočasné pracovní schopnosti je zákonem poskytnuta široká škála různých oprávnění a povinností. Jejich výčet je obsažen v §64 ZNP. Mezi povinnosti pojištěnce, které výše zmíněné ustanovení zmiňuje, patří například řádné dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti, poskytnutí náležité součinnosti při provádění kontroly zaměstnavateli i orgánům nemocenského pojištění, včasné dostavení se na lékařem stanovené termíny vyšetření a povinnost spolupracovat s lékařem ve formě poskytování všech podstatných podkladů pro posouzení zdravotního stavu pojištěnce. V případě výzvy orgánem nemocenského pojištění je povinen se dostavit na vyšetření zdravotního stavu, taktéž na výzvu zaměstnavatele nebo poskytovatele pracovnělékařských služeb k prohlídce v maximální lhůtě 7 dnů od obdržení výzvy.¹¹¹

Velká část povinností upravuje informační činnost pojištěnce. K tomuto typu povinností lze zařadit následující: obeznámení ošetřujícího lékaře s pojištěncovým registrovaným lékařem a poskytnutí kontaktních údajů, ohlásit rovněž údaje o zaměstnavateli, zejména kdo ho zaměstnává nebo zda je osobou samostatně výdělečně činnou, popřípadě zahraničním zaměstnancem. Při vzniku dočasné pracovní neschopnosti je povinen lékař nahlásit místo pobytu, kde bude setrvávat v rámci dočasné pracovní neschopnosti a taktéž je povinen o vzniku neprodleně informovat svého zaměstnavatele. Dojde-li v průběhu ke změně údajů o dosavadní pojištěné činnosti nebo zaměstnavateli, je pojištěnec o těchto

¹¹⁰ Česká správa sociálního zabezpečení, Přehled vybraných statistických ukazatelů z agendy ČSSZ, Str. 2 [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/208838/Ukazatele_prosinec2019.pdf/dd368ea8-9da1-6fd6-9351-e20ab311700a

¹¹¹ §64 odst. 1 písm. a) b) c) d) e), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

skutečnostech povinen informovat lékaře. Zároveň může pojištěnec vyžadovat informace od příslušného orgánu nemocenského pojištění o čerpání doby pro výplatu nemocenské dávky.¹¹²

Informační povinnost nese i zaměstnavatel, který je nucen poskytnout informace o poskytovateli pracovnělékařských služeb a dále o pracovních podmínkách, zařazení a náplni dočasně pracovní neschopného. Kromě kontrolní činnosti, kdy tedy může zaměstnavatel provést kontrolu lidově řečeno na vlastní pěst nebo podat návrh ke kontrole dodržování režimu a důvodnosti dočasné pracovní neschopnosti, disponuje informačním oprávněním. Ošetřující lékař je povinen sdělit zaměstnavateli na základě žádosti údaje o místě pobytu a době a rozsahu povolených vycházek dočasně pracovní neschopného zaměstnance.¹¹³

5.7 Práva a povinnosti ošetřujícího lékaře

ZNP poskytuje ošetřujícími lékaři v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností řadu oprávnění, avšak mu též ukládá širokou škálu povinností, které značně svým počtem převyšují počet oprávnění. Usuzuji, že nevyrovnaný stav práv a povinností lékaře je především důsledkem postavení při vyšetření a kontrole pojištěnce a následném určení vzniku, změny či zániku dočasné pracovní neschopnosti. V neposlední řadě je důležitým faktorem odpovědnost, kterou sebou přináší daná profese. Základními oprávněními, která přísluší lékaři, jsou vyžádání spolupráce lékaře příslušného orgánu nemocenského pojištění v rámci nařízení a následné kontroly stanoveného léčebného režimu. Povinností dožádaného lékaře je i účast na hodnocení zdravotního stavu a vývoje nemoci. Značná část oprávnění lékaře spočívá v uplatňování práva na informace. Orgán nemocenského pojištění je nucen informovat lékaře na základě žádosti o délce a čerpání podpůrné doby pojištěnce nebo informace o statistikách průměrného trvání jedné dočasné pracovní neschopnosti z konkrétních důvodů. Lékař je též oprávněn požadovat upřesňující informace o pojištěnci od zaměstnavatele, jako například o pracovní pozici nebo náplni práce. Informační oprávnění lékaře se vztahuje také na výrobce a opraváře ortopedických či kompenzačních pomůcek. Ti musí ošetřujícímu lékaři sdělit lhůty, ve kterých má být vyrobeno nebo opraveno zdravotní vybavení pojištěnce v přímé souvislosti s konkrétním případem dočasné pracovní neschopnosti.¹¹⁴

¹¹² §64 odst. 1 písm. h) j) k) l) n) o), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹¹³ §65 Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹¹⁴ §63 Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

Z velkého výčtu povinností lze vybrat skupinu úkolů, které tvoří základní náplň činnosti lékaře v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností. Do této skupiny bych zařadil zejména následující, a to rozhodnout o vzniku a zániku dočasné pracovní neschopnosti. Dále povinnost lékaře stanovit režim dočasné pracovní neschopnosti a určit den dalšího vyšetření za účelem posouzení vývoje zdravotního stavu pojištěnce a zjištění, zdali nedošlo k obnově práce schopnosti. O všech případech dočasné pracovní neschopnosti je nucen lékař vést detailní evidenci, do které zaznamenává všechny podstatné okolnosti a údaje. Ukázkou těchto údajů je datum vzniku nebo zániku dočasné pracovní neschopnosti, proběhnuvší kontroly a ošetření, diagnostický kód nemoci či úrazu nebo informace o totožnosti pojištěnce. Zákon ukládá lékaři náležitě zabezpečit a chránit výše uvedené údaje před možným zneužitím.¹¹⁵ Projevem ochrany osobních údajů je také zachování mlčenlivosti, které zahrnuje všechny informace, které lékař získal v rámci léčebného procesu.¹¹⁶ Orgán nemocenského pojištění, pojištěnec nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb disponují oprávněním vůči lékaři, aby vykonal určitou činnost nebo sdělil potřebné informace. Lékař je povinen na takovou žádost reagovat. V případě pracovnělékařského poskytovatele služeb se jedná o poskytnutí souhrnné zprávy o průběhu a délce trvání dočasné pracovní neschopnosti a zdravotním stavu konkrétního pojištěnce. Pojištěnec má nárok, aby ošetřující lékař vydal rozhodnutí o zamítnutí či povolení vycházek nebo změně místa pobytu. Na základě žádosti lékaře orgánu nemocenského pojištění musí lékař stanovit pojištěnci termín vyšetření.¹¹⁷

Velká část lékařovy agendy se týká sdělování informací v návaznosti na výše uvedené povinnosti. O vzniku dočasné pracovní neschopnosti a jejím režimu je lékař nucen neprodleně informovat a předat rozhodnutí pojištěnci i orgánu nemocenského pojištění. Tato povinnost se netýká pouze vzniku a režimu, ale také informací o průběhu, důvodnosti trvání nebo zániku dočasné pracovní neschopnosti. K těmto dílčím součástem je lékař povinen uvést podstatné údaje. Příkladem takové informace u zániku je doba trvání dočasné pracovní neschopnosti. Další okolností, kdy je lékař donucen informovat orgán nemocenského pojištění, je porušení režimu pojištěncem. Ve lhůtě 7 dní je lékař nucen sdělit orgánu nemocenského pojištění změnu v diagnostikované příčině, pro kterou byl

¹¹⁵ §61 odst. 1 písm. a) b) c) h) m), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹¹⁶ §51 odst. 1, Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.

¹¹⁷ §61 odst. 1 písm. f) g) s), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

pojištěnec uznán pracovně neschopným. Informace o důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti sděluje lékař pravidelně příslušnému orgánu nemocenského pojištění, a to minimálně jednou za měsíc. Informační povinnost vůči orgánům nemocenského pojištění nastává i v případě, že lékař mění pracoviště.¹¹⁸ Je vhodné podotknout, že v souvislosti s trendem elektronizace práva a novelou ve formě Zákona č. 164/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, kterým byla zavedena tzv. eNeschopenka, probíhá poměrná většina informačního procesu elektronicky.

Na závěr je důležité zmínit, že ZNP obsahuje i sankce pro lékaře v případě eventuálního zanedbávání a porušení zákonem uložených povinností. Sankce mají preventivní složku, která má zabránit nedodržování a neplnění povinností, a také složku represivní, jejichž účelem je potrestání lékařů, kteří porušili výše uvedené povinnosti. Orgán nemocenského pojištění může uložit odlišné typy sankcí. Jde o sankce ve formě pokuty, podání podnětu České lékařské komory nebo České stomatologické komory k zahájení disciplinárního řízení, upozornění na porušování povinností zdravotní pojišťovně nebo orgánu, který rozhodl o registraci zdravotního zařízení.¹¹⁹ Za porušení základních povinností může lékaři být uložena pokuta do 10 000,- Kč.¹²⁰ V případě odmítnutí splnění povinnosti ke spolupráci s orgány nemocenského pojištění při posouzení zdravotního stavu pojištěnce nebo neposkytnutí informací, ba dokonce zabránění přístupu k potřebným informacím, může být sankcionováno pokutou ve výši až 50 000,- Kč.¹²¹ Nejvyšší možnou výší pokuty, která může být uložena lékaři, je 100 000,- Kč. Uložení této mimořádné sankce je možné pouze v jediném případě, kdy lékař neučiní rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, u které důvodnost trvání pominula. Ve výše uvedeném případě je poté nucen učinit krok samotný orgán nemocenského pojištění namísto lékaře, který zanedbal a porušil své povinnosti. K tomu musí být ještě kumulativně splněny následující dvě podmínky, a to, že se tak stalo minimálně ve třech případech a k tomu v časovém rozhraní jednoho roku.¹²²

¹¹⁸ §61 odst.1 písm. c) d) e) j), l) n) o), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹¹⁹ Přib, J., Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN: 978-80-7357-448-2, Str. 153.

¹²⁰ 138 odst. 1, 3, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹²¹ 138 odst. 2, 3, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹²² 138 odst. 1 písm. l), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

6 Důvodnost trvání dočasné pracovní neschopnosti

Mezi základní pravomoci a v určitých případech i povinnosti lékaře a orgánu nemocenského pojištění patří učinit rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, ke kterému může dojít na základě skutečností, které lze pomyslně rozdělit do dvou kategorií. Charakteristikou první kategorie je pominutí důvodů, které zapříčinily vznik dočasné pracovní neschopnosti oproti druhé kategorii, kdy nedochází k obnovení schopnosti pojištěnce vykonávat zaměstnání nebo ke stabilizaci zdravotního stavu, ale i přesto tato skupina okolností zapříčiňuje ukončení dočasné pracovní neschopnosti.¹²³

Nejběžnější okolnost prvního typu nastane při vyšetření lékařem. Dojde-li ošetřující ke zjištění v rámci kontroly, že se navrátila schopnost pojištěnce k výkonu dosavadní pojištěné činnosti, rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Toto rozhodnutí je vydáno v den, kdy bylo zjištění o obnovení práce schopnosti pojištěnce učiněno, nejpozději však 3. kalendářní den následující po dni zjištění. V případě, že v této zákonem vymezené lhůtě lékař rozhodnutí neučiní a vystaví ho až po uplynutí doby k tomu určené, dochází k právní fikci, že je učinil včas a pracovní neschopnost zanikla třetím dnem následujícím po dni vyšetření. Obdobný postup je uplatněn v případě skončení lůžkové nebo komplexní lázeňské léčebné rehabilitační péči. Dalším důvodem k ukončení dočasné pracovní neschopnosti je stabilizace zdravotního stavu pojištěnce v případě kumulativního splnění dvou podmínek. První podmínka je vázaná na dosavadní trvání dočasné pracovní neschopnosti, kdy tento stav musí u pojištěnce přetrvávat minimálně 180 dní. Předpoklad vycházející z vyšetření lékaře, že v nadcházejícím období 30 kalendářních dnů nedojde k obnovení pracovní schopnosti, tvoří druhou zákonnou podmínku. S nadsázkou by se dalo říci, že jistou formu imunity zde požívají vojáci z povolání nebo v záloze a příslušníci bezpečnostního sboru, na něž se tento důvod k ukončení dočasné pracovní neschopnosti nevztahuje.¹²⁴

Zlepšení zdravotního stavu do takové míry, že je pojištěnec znovu schopen řádně plnit povinnosti rodiče a pečovat o dítě, je další okolností závislou na posudku lékaře vedoucí k ukončení pracovní neschopnosti.¹²⁵ Obdobná situace nastane i v případě uchazeče o zaměstnání, který pro pracovní neschopnost nemohl

¹²³ Příb, J., Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2, Str. 147.

¹²⁴ §59 odst.1 písm. a) b) c), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹²⁵ §59 odst.1 písm. g), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

vynakládat náležitou součinnost s Úřadem práce a vykonávat zákonem a úřadem určené povinnosti. Pomine-li tento stav uchazeče o zaměstnání, ukončí lékař dočasnou pracovní neschopnost.¹²⁶ Dokončení opravy nebo zakoupení či obstarání nové ortopedické kompenzační pomůcky je další variantou vyhotovení rozhodnutí lékařem, ale za předpokladu, že právě ztráta nebo zničení takového vybavení bylo hlavní záminkou pro vznik dočasné pracovní neschopnosti a způsobilo nemožnost výkonu pojištěné činnosti.¹²⁷ Uznání invalidity je posledním bodem, který spadá do první skupiny. Osoba může být prohlášena za invalidní či jí může být konstatována invalidita vyššího stupně na základě posudku OSSZ, ČSSZ nebo rozhodnutím v řízení o námitkách dle § 88 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. V těchto případech dojde k ukončení dočasné pracovní neschopnosti uplynutím lhůty 30 dnů, která následuje po dni, kdy bylo rozhodnuto o invaliditě osoby či změně stupně invalidity. Je nutné podotknout, že může nastat i situace, kdy o invaliditě a jejím stupni bude rozhodnuto v rámci soudního řízení. Lhůta 30 dní začne v takovémto případě běžet dnem následujícím po dni, kdy rozhodnutí soudu obdržel orgán rozhodující o invalidním důchodu. Zákon tomuto orgánu nařizuje neprodleně sdělit tuto skutečnost o změně stavu pacienta ošetřujícímu lékaři.¹²⁸

Jak bylo v předešlé části zmíněno, znakem druhé skupiny okolností zapříčiňujících ukončení dočasné pracovní neschopnosti je nezávislost na zdravotním stavu pojištěnce samotného. Taková situace nastává při výkonu funkce průvodce nezletilého dítěte, které bylo přijato k lůžkové péči. Při zotavení dítěte a ukončení jeho setrvání v lůžkové péči zároveň dochází v závislosti na tyto události k ukončení dočasné pracovní neschopnosti.¹²⁹ Další události zahrnuté k této skupině souvisejí s těhotenstvím a porodem dítěte. V případě, kdy pojištěná žena pobírá nebo má nárok na peněžitou pomoc v mateřství z jakékoliv pojištěné činnosti v období šesti týdnů před očekávaným dnem porodu, ukončuje lékař dočasnou pracovní neschopnost nezávisle na stavu pojištěnky. Může nastat situace, kdy takovýmto nárokem na zabezpečení či dávku pojištěnka disponuje již před obdobím šesti týdnů před porodem. Tato situace má stejný následek jako předchozí. Nesplní-li však podmínky uplatnění nároku na peněžitou pomoc v mateřství, je to důvodem vzniku dočasné pracovní neschopnosti, která trvá až do ukončení šestého

¹²⁶ §59 odst.1 písm. i), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹²⁷ §59 odst.1 písm. e), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹²⁸ §59 odst.2, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹²⁹ §59 odst.1 písm. d), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

týdne po porodu, který je momentem ukončení dočasné pracovní neschopnosti¹³⁰. Existují-li však jiné příčiny, které znemožňují výkon pojištěné činnosti, tvoří to výjimku a nedochází k rozhodnutí o ukončení po uplynutí šesti týdnů od narození dítěte. Pojištěnec může svým konáním či opomenutím povinností vytvořit důvod k ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Exemplární ukázkou takového jednání je, pokud se bez prokázání vážných důvodů nedostaví ve stanoveném termínu k vyšetření nebo kontrole, které určil ošetřující lékař.¹³¹

¹³⁰ §59 odst.1 písm. h) f), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹³¹ §59 odst.1 písm. j), Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

7 Hmotné zabezpečení dočasné pracovní neschopnosti

7.1 Podmínky vzniku nároku na hmotné zabezpečení

ZNP stanovuje kvalifikované podmínky vzniku nároku na náhradu mzdy a nemocenské dávky, které musejí být splněny. Těmito podmínkami jsou existence pojistného poměru, omezení schopnosti vykonávat pojištěnou činnost, existence nemoci, úrazu nebo okolnosti zapříčínující stav dočasné pracovní neschopnosti, kauzální nexus mezi omezením ve výkonu dosavadní pojištěné činnosti a nemocí či úrazem a v neposlední řadě ověření splnění podmínek příslušným orgánem.¹³² Splnění výše uvedených podmínek je klíčové k dosažení jednoho z cílů příslušné právní úpravy, kterým je zajištění osob v případě vzniku zákonem určených událostí, a má tyto osoby chránit před negativní dopady těchto událostí. V jistém úhlu pohledu se také jedná o preventivní opatření, které má zabránit, aby v rámci negativních následků sociální události nedošlo k sociálnímu vyloučení osob postižených takovými dopady. Zákoník práce uvádí, že zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy v období prvních 14 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti jen v případě, že splní podmínky stanovené ZNP pro vznik nároku na nemocenskou.¹³³

Pojištění, které patří mezi základní podmínky pro vznik nároku při dočasné pracovní neschopnosti, se dělí na dvě skupiny, a to na okruh osob, jejichž účast na pojištění je povinná a na osoby s možností dobrovolného pojištění.¹³⁴ Osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnanci, kteří vykonávají práci ve prospěch zahraničního zaměstnavatele podnikatelsky činného na území České republiky, mají možnost výběru, zdali se chtějí pojistit či nikoliv. Výčet osob s dobrovolným pojištěním je poněkud užší v porovnání s počtem osob, které naopak musejí být pojištěny. Skupinu s povinným pojištěním zákon označuje termínem zaměstnanci, který je pro účely ZNP pojmově rozsáhlejší, než jak je tomu v Zákoníku práce, který pouze konstatuje, že zaměstnancem je fyzická osoba v pracovněprávním vztahu, která se zavázala vykonávat závislou práci.

Do kategorie povinně pojištěných osob dle §5 písm. a ZNP patří například zaměstnanci v pracovním poměru, na základě dohody o pracovní činnosti nebo dle dohody o provedení práce, soudci, likvidátoři, prokuristé, státní zaměstnanci dle zákona o státní službě, příslušníci Police České republiky, vojáci z povolání nebo

¹³² Gregorová, Z., Galvas, M. Sociální zabezpečení. 2. vyd. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2005, ISBN 80-210-3686-9, Str. 119.

¹³³ §192 odst. 1, Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁴ §2, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

složky Generální inspekce bezpečnostních sborů. Dále to této skupiny řadíme i představitele nejdůležitějších státních aparátů, tedy poslance Poslanecké sněmovny, členy vlády, prezidenta a členy Nejvyššího kontrolního úřadu nebo senátory Senátu Parlamentu České republiky a další. V neposlední řadě je vhodné zmínit i negativní výčet osob, které jsou zákonem z pojištění vyňaty. Těmito osobami jsou zaměstnanci vykonávající činnost pro držitele diplomatických oprávnění, kteří jsou pojištěni v jiném státě. Vynětí se týká též osob bez českého nebo evropského občanství, které jsou zaměstnány na území České republiky, avšak bez platného oprávnění dle § 93 Zákon č. 326/1999 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Posledním případem vynětí jsou zaměstnanci vykonávající práci pro mezinárodní organizaci. Pojištění těmito osobám zajišťuje mezinárodní organizace, ale i přesto musejí učinit písemné prohlášení prostřednictvím mezinárodní organizace příslušnému orgánu nemocenského pojištění, že chtějí být na základě výše uvedených skutečností z povinného pojištění vyjmuti.¹³⁵

K účasti na pojištění je dále zapotřebí kumulativně splnit další podmínky a tedy fakt, že osoba patří do zákonem taxativně vymezeného okruhu pojištěnců, není dostatečný. První podmínkou je výkon zaměstnání, a to buď na území České republiky, nebo v cizině, pro zaměstnavatel majícího sídlo na území České republiky. V případě výkonu práce mimo české teritorium dočasně, kdy obvyklé místo výkonu práce se trvale nachází v České republice, je i takováto činnost považována za výkon zaměstnání na území České republiky. Druhou podmínkou je naplnění rozhodného příjmu, což je minimální částka ze sjednaného příjmu pro účast na pojištění, která plyne ze započitatelného příjmu z výkonu zaměstnání za jeden kalendářní měsíc.¹³⁶ V době nabytí účinnosti byla výše rozhodného příjmu ve výši 2 000,-Kč, ale po změnách hranice v roce 2012 a 2019 zvednuta a dnes činí 3 000,- Kč. Ke speciální situaci dochází při výkonu zaměstnání, kdy započitatelný příjem nepřesahuje hranici rozhodného příjmu nebo není vůbec mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnut. V těchto situacích hovoříme o zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnanec při výkonu takového zaměstnání je pojištěn jen v měsících, kdy započitatelný příjem za daný měsíc přesáhl výši rozhodného příjmu.¹³⁷ Na závěr bych chtěl dodat, že pojištění vzniká obvykle ten

¹³⁵ §9 odst. 1, 2, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹³⁶ §6, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹³⁷ §7, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

den, kdy pojištěnec nastoupil do práce, a zaniká dnem skončení doby zaměstnání. Existují zde však výjimky, kdy tomu tak není. Pojištění může též vzniknout v den předcházející dni zahájení výkonu práce, za který přísluší náhrada mzdy či platu, anebo také nedochází ke krácení mzdy nebo platu, a to u státních zaměstnanců dle zákona o státní službě¹³⁸.

Druhou variantou, která je nejvíce využívána osobami samostatně výdělečně činnými, je dobrovolné pojištění. Tento pojem, označující určitý typ osoby, je upraven v Zákoně č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění, který ji definuje za pomoci konkrétních znaků, jimiž jsou ukončení povinné školní docházky, dosažení alespoň 15. roku života, výkon samostatné výdělečné činnosti nebo spolupráce při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení.¹³⁹ Pod termínem samostatné výdělečné činnosti lze například zařadit podnikání v zemědělství, uměleckou či jinou kreativní činnost, činnost znalců, tlumočnicků a dalších dle oprávnění, které jim udělují zvláštní právní předpisy. Dále výkon činností na vlastní odpovědnost a vlastním jménem, až na pronájem movitých a nemovitých věcí, které jsou zákonem vyjmuty a nejsou považovány za samostatně výdělečnou činnost.¹⁴⁰ Jak tomu bylo u osob s povinným pojištěním i u dobrovolného pojištění, je potřeba splnit další podmínky za účelem vzniku pojištění. Obdobně je podmínkou k účasti na pojištění výkon samostatně výdělečné činnosti na území České republiky nebo též na základě oprávnění vyplývajícího z českého právního řádu takovouto činnost provozovat i mimo území České republiky. Odlišností od povinného pojištění je nutnost podat přihlášku k pojištění příslušnému orgánu nemocenského pojištění. Den podání přihlášky je stěžejním pro vznik pojištění, jelikož nejdříve tímto dnem pojištění vzniká, ale je možné uvést v přihlášce i jiný den následující po dni podání, který bude dnem vzniku pojištění. Širší variantu možností stanovuje ZNP u zániku dobrovolného pojištění samostatně výdělečně činných osob, které končí dnem skončení nebo pozastavení výkonu této činnosti nebo zániku oprávnění provozovat samostatně výdělečnou činnost. Odhláška z pojištění představuje další formu, kterou lze ukončit dobrovolné pojištění. Okolnost nástupu k výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence zapříčiňuje ukončení účasti na pojištění,

¹³⁸ §10 Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹³⁹ §9 odst. 2, Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění.

¹⁴⁰ §7 Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů.

stejně jako zaplacení pojistného v nižší částce, než je stanoveno nebo nezaplacení pojistného vůbec.¹⁴¹

Další podmínkou nároku na náhradu mzdy nebo platu či nemocenské dávky je dočasná pracovní neschopnost, tedy jak již bylo zmíněno, osoba ztratila schopnost vykonávat dosavadní zaměstnání. Mezi zdravotním stavem neumožňujícím pracovat a nemocí nebo úrazem musí existovat příčinná souvislost, tedy každá nemoc nebo úraz nemusí zakládat důvod, který by bránil ve výkonu pojištěné činnosti.¹⁴² Osoba, kterou trápí lehké nachlazení, je stále schopná pracovat, například když jejím povoláním je datový analytik, a výkon takového povolání nevede to ke zhoršení jejího stavu. Zákoník práce definuje pracovní úraz jako smrt nebo poškození zdraví zaměstnance, které způsobily náhlé vlivy okolí při pracovní činnosti. Při posuzování úrazu se nepřihlíží na tyto okolnosti v případě, že k němu došlo cestou do zaměstnání nebo zpět, a ani v případě, kdy si jej zaměstnanec způsobil úmyslně.¹⁴³ Dále též Zákoník práce zmiňuje nemoci z povolání, které jsou způsobeny vlivem chemických, fyzikálních či biologických faktorů, se kterými zaměstnanec v rámci výkonu pojištěné činnosti přichází do kontaktu. K pojmu nemoci z povolání vydala vláda nařízení, které poskytuje jejich definici a v příloze obsahuje i seznam těchto nemocí.¹⁴⁴ Poslední podmínkou je ověření splnění předešlých podmínek, které provádí ošetřující lékař nebo lékaři příslušných orgánů nemocenského pojištění. V případě splnění všech výše uvedených podmínek dochází ke vzniku nároku nejen na nemocenskou dávku, ale i na náhradu mzdy nebo platu.

7.2 Hmotné zabezpečení v rámci dočasné pracovní neschopnosti

Hmotné zabezpečení lze roztrždit do dvou kategorií, které můžeme rozdělit na základě faktorů, jako například, kdo zajišťuje hmotné zabezpečení za zaměstnance a v jakém období poskytuje zajištění zaměstnanci. Důležitým mezníkem je uplynutí prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, kdy do tohoto období se započítává i den, kdy na základě vyšetření dospěl lékař k vydání rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Je nutné zde podotknout, že v případě, že zaměstnanec v den vyšetření, v rámci

¹⁴¹ §11-§13, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁴² Gregorová, Z., Galvas, M. Sociální zabezpečení. 2. vyd. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2005, 80-210-3686-9, Str.119.

¹⁴³ §271k Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁴ Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

kterého lékař shledá důvody pro vydání rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, již odpracoval směnu v práci, začíná období prvních 14 kalendářních dnů běžet až dnem následujícím po dni, kdy došlo ke kontrole zdravotního stavu pojištěnce.¹⁴⁵ Určení počátku výše uvedeného období je úzce spjato s vyplácením náhrady mzdy.

7.2.1 Náhrada mzdy nebo platu

Do první kategorie spadá právě zmiňované období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti, za které náleží náhrada mzdy, platu nebo odměny, které zaměstnanci přísluší z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁴⁶ Tato kategorie byla do českého právního řádu zakomponována v roce 2009 a jejím účelem bylo přenést část odpovědnosti za finanční zabezpečení pojištěnců na zaměstnavatele, jelikož do vzniku tohoto institutu náležela dávka nemocenské hrazená orgány nemocenského pojištění od prvního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Toto období se posuzuje od 0:00 hodin toho dne, kdy vydal lékař rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo v případě již odpracované směny ve dne vyšetření od 0:00 hodin dne následujícího po dni vyšetření. Konečným okamžikem je 24:00 hodin 14. kalendářního dne trvání tohoto období. Přesné časové vymezení i na hodiny je stěžejní například u směnového provozu, jak si ukážeme na následujícím praktickém příkladu. Zaměstnanci, který byl od úterý 10. června 2020 uznán dočasně pracovně neschopným, končí období, kdy dostává náhradu mzdy od zaměstnavatele, v pondělí 23. června 2020 ve 24:00 hodin. V případě, že by na tento den vyšla noční směna, která by trvala od 20:00 do 4:00 hodin následujícího dne, náležela by zaměstnanci náhrada mzdy naposledy pouze za část směny od 20:00 do 24:00 hodin.¹⁴⁷

Náhrada mzdy nebo platu v období prvních 14 dní přísluší zaměstnanci buď za dny, ve kterých dle rozvrhu práce má být přítomen na směně tedy za dny, které lze označit za pracovní dny, i přestože Zákoník práce tento terminus technicus nedefinuje. Výše uvedené platí i pro svátky, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, a rovněž také za svátky, pokud nedochází ke krácení platu nebo mzdy, které lze označit jako tzv. placené svátky. Svátkem v souvislosti s náhradou mzdy

¹⁴⁵ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M. a kol. Zákoník práce, Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-80-7400-534-3, Str. 610.

¹⁴⁶ §192 a násl., Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁷ Schmied, Z., Vlasák, F., Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. Olomouc: ANAG: 2014, ISBN 978-80-7263-859-8, Str. 84.

se rozumí jen ty svátky, ve kterých měl zaměstnanec naplánovanou směnu, která se neuskutečnila v důsledku svátku.¹⁴⁸ Podmínkou pro vznik nároku na náhradu mzdy nebo platu však je, aby osoba v jednotlivých dnech splňovala náležitosti pro vznik nároku na nemocenské, které určuje ZNP. Podmínkám vzniku nároku na náhradu mzdy nebo nemocenské, jako například účast na nemocenském pojištění nebo výkon zaměstnání na území České republiky, jsme se věnovali v přechozí kapitole. Další podmínkou je, že nedochází k souběhu náhrady mzdy nebo platu a dávek nemocenského pojištění, tedy že zaměstnanci zároveň nenáleží nemocenská, dlouhodobé ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství či dávky otcovské poporodní péče. Dojde-li však k souběhu těchto dávek s náhradou mzdy nebo platu, má přednost příslušná dávka.¹⁴⁹

Náhrada mzdy nebo platu má však přednost před ostatními nároky, které vznikají z důvodu jiných překážek v práci. V dnešním moderním světě propojeném skrze internetová média však může docházet k situacím, že i přes zdravotní stav pojištěnce vykonává práci pro zaměstnavatele z domu formou tzv. home office. Tímto se zabýval Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí NS 21 Cdo 1688/2004, ve kterém konstatoval, že v případě výkonu práce z domova v rámci trvání dočasné pracovní neschopnosti, je třeba upřednostnit nárok na mzdu či plat před nárokem na náhradu takového finančního ohodnocení. Dočasná pracovní neschopnost suspenduje pracovní povinnosti, tedy zaměstnanec není zavázán k výkonu těchto povinností a zaměstnavatel po dobu trvání tohoto stavu oprávnění přidělovat práci zaměstnanci.¹⁵⁰ Zaměstnanec nemůže dostávat zároveň dávky hmotného zabezpečení a platové ohodnocení za vykonanou práci doma. Dle mého názoru je nutné varovat před takovou praxí, jelikož v případě nemocenské dávky to může vygradovat až do fáze, kdy by docházelo ke zneužívání nemocenské dávky.

Základním výpočtem náhrady mzdy nebo platu činí 60 % z průměrného výdělku zaměstnance. Je tedy stěžejní určit průměrný výdělek zaměstnance. Postup, kterým se zaměstnavatel musí řídit při výpočtu průměrného výdělku, je upraven v Hlavě XVIII. Zákoníku práce.¹⁵¹ Výpočet je závislý na třech faktorech,

¹⁴⁸ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str.267.

¹⁴⁹ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M. a kol. Zákoník práce, Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-80-7400-534-3, Str. 612.

¹⁵⁰ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M. a kol. Zákoník práce, Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-80-7400-534-3, Str. 613.

¹⁵¹ §351 a násl., Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

a to rozhodném období, mzdě nebo platu náležejícímu zaměstnanci a odpracované době v rozhodném období. Dle Zákoníku práce je obecným rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí, ale pouze za předpokladu, že zákon nestanoví období jiné.¹⁵² Zpravidla se průměrný výdělek počítá z hrubého příjmu, avšak i zde dochází k výjimkám. Zákon o zaměstnanosti v §50 stanovuje, že pro určení výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci je určující čistý výdělek zaměstnance. Posledním faktorem potřebným k výpočtu průměrného příjmu je odpracovaná doba, kterou se rozumí skutečný počet hodin, kdy zaměstnanec vykonával pracovní činnost. Do této doby se zahrnuje i doba trvání jiné placené činnosti, než sjednaný výkon práce pro zaměstnavatele, aby nedošlo ke zkreslení průměrného příjmu. Samotný výpočet se provede tak, že celkový příjem za rozhodné období vydělíme počtem odpracovaných hodin za rozhodné období. Příslušný výsledek je průměrným výdělkem za hodinu.¹⁵³

Dalším krokem je redukce průměrného výdělku obdobným způsobem, jakým probíhá redukce denního vyměřovacího základu u nemocenské dávky. Redukce probíhá za pomoci redukčních hranic, které každoročně vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů formou sdělení.¹⁵⁴ Redukční hranice pro účely náhrady mzdy nebo platu se vynásobí koeficientem 0,175. Pro rok 2019 činili výše redukčních hranic 190,75 Kč, 286,13 Kč a 609,70 Kč. V roce 2020 došlo k malému nárůstu redukčních hranic, které činí 203,35 Kč, 304,85 Kč a 609,70 Kč. Vzhledem ke složitosti výpočtu považuji za vhodné popsat proces na následujícím případě, tedy že by zaměstnanec byl dočasně pracovní neschopen po dobu 5 dní, kdy měl vykonávat pracovní činnost po dobu 40 hodin. Průměrný příjem za rozhodné období by byl 230,00 Kč. Část průměrné mzdy do výše 203,35 Kč spadá do rozmezí první redukční hranice, tedy od 0,0 Kč do 203,35, ze které náleží zaměstnanci 90% náhrady mzdy, což v tomto konkrétním případě je 183,015 Kč, které zaokrouhlíme na 183,02 Kč. Část průměrné mzdy přesahující částku 203,35 Kč patří do rozmezí druhé redukční hranice, tedy od 203,35 Kč až do 304,85 Kč, ze které náleží zaměstnanci 60% náhrady mzdy. Nejdříve je zapotřebí určit částku, která přesahuje první redukční hranici, kterou zjistíme tím, že od

¹⁵² §352 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵³ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M. a kol. Zákoník práce, Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, ISBN 978-80-7400-534-3, Str. 1078

¹⁵⁴ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. října 2019, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2020.

průměrného příjmu za rozhodné období odečteme první redukční hranici, tedy konkrétně v našem případě od 230,00 Kč odečteme 203,35 Kč a zůstane nám 26,65 Kč. Částka 26,65 Kč spadá do druhé hranice, ze které zaměstnanci náleží 60 %, což v tomto konkrétním případě je 15,99 Kč. V případě, že by částka průměrného výdělku přesáhla druhou hranici a nacházela by se v rozmezí 304,85 Kč až 609,70 Kč, tak bude částka redukována na 30 %. K části průměrného hodinového příjmu nad 609,70 Kč se nepřihlíží. V předposlední části výpočtu sečteme zredukované částky z průměrného příjmu, tedy 15,99 Kč z druhé kategorie a 183,02 Kč z první redukční kategorie a výsledkem bude redukováný hodinový příjem, který bude 199,01 Kč. Z tohoto příjmu zaměstnanci náleží 60 % dle Zákoníku práce. V našem konkrétním případě činí 60 % z 199,01 Kč částku ve výši 119,41 Kč. Náhrada mzdy nebo platu bude pro zaměstnance za jednu zameškanou hodinu činit tedy 199,41 Kč. Za celé období 5 dnů, kdy zameškal 40 pracovních hodin, by zaměstnanci náležela náhrada mzdy nebo platu v celkové výši 4 776,40 Kč. Za stejné časové období by zaměstnanec při výkonu práce inkasoval sumu ve výši 9 200 Kč, tedy o 4 433,6 Kč více.¹⁵⁵

Výše uvedený obecný postup se však neuplatní vždy a zvláštní právní předpisy upravují náhradu mzdy nebo platu pro konkrétní povolání jiným způsobem. Státnímu zaměstnanci náleží plat ve snížené výši 60 % v období prvních 14 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti.¹⁵⁶ Nárok na služební příjem v plné výši za první měsíc pracovní neschopnosti nebo karantény, nejdéle však po dobu 12 měsíců trvání dočasné pracovní neschopnosti, která vznikla na základě nemoci z povolání nebo služebního úrazu, mají příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy, Vězeňské služby a další povolání dle Zákona č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.¹⁵⁷ Obdobně je upravena i náhrada platu pro vojáky z povolání.¹⁵⁸ Náhrada platu ve snížené výši 60 % z průměrného platu se též týká

¹⁵⁵ Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2020 [online]. [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2020>

¹⁵⁶ §128 odst. 1, Zákon č. 234/2014 Sb. Zákon o státní službě.

¹⁵⁷ §124 odst. 5, Zákona č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹⁵⁸ §68k odst. 1, Zákon č. 221/1999 Sb. Zákon o vojácích z povolání.

soudců,¹⁵⁹ poslanců Poslanecké sněmovny, senátorů Senátu Parlamentu České republiky.¹⁶⁰

7.2.2 Hmotné zabezpečení nemocenského pojištění

Druhá kategorie hmotného zabezpečení, které je poskytováno pojištěnci v rámci trvání dočasné pracovní neschopnosti, spadá do dávkového systému nemocenského pojištění, který je tvořen 6 základními typy nemocenských dávek. Mezi tyto dávky řadíme nemocenskou, peněžitou pomoc v mateřství, dávku otcovské péče, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.¹⁶¹ Hlavním účelem všech výše uvedených dávek je finanční zajištění osob z důvodu vzniku sociální události. Vznik nároku na jednotlivé dávky je dle zákona spojen se vznikem konkrétní události, ale také splnění zákonem stanovených podmínek. Nad rámec základních podmínek pro vznik nároku na náhradu mzdy nebo platu, jako například účast na nemocenském pojištění nebo rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti vydané ošetřujícím lékařem, je dalším předpokladem pro vznik nároku na nemocenskou, že zdravotní stav zapříčiňující nemožnost výkonu práce přetrvává i po uplynutí období prvních 14. kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.¹⁶²

Ke vzniku nároku na nemocenskou může dojít i v rámci tzv. Ochranné lhůty, a to vznikem dočasné pracovní neschopnosti v době trvání ochranné lhůty. Ochranná lhůta je doba stanovená ZNP, která trvá 7 kalendářních dnů ode dne, kdy došlo k zániku pojištění. Důvodem zániku pojištění může být ukončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. Ochranná lhůta však za jistých okolností může být kratší než její zákonem stanovená maximální délka 7 kalendářních dnů, jelikož délka ochranné lhůty odpovídá počtu kalendářních dnů trvání posledního nemocensky pojištěného zaměstnání.¹⁶³ Ochranná lhůta není uplatnitelná vždy a ZNP poskytuje taxativní výčet případů, kdy tato lhůta neplyne v souvislosti s vykonávaným druhem práce, a to ze zaměstnání malého rozsahu,

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

¹⁶⁰ Schmied, Z., Vlasák, F., Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Olomouc: ANAG: 2014, ISBN 978-80-7263-859-8, Str. 72.

¹⁶¹ §4 Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁶² Schmied, Z., Ženíšková, M. a kol. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2018. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-119-2, Str. 41.

¹⁶³ §15 odst. 1, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

zaměstnání na základě dohody o provedení práce nebo ze zaměstnání sjednaného žákem či studentem na dobu školních prázdnin. ZNP dále určuje důvody zániku ochranné doby mimo její uplynutí. Jedním z důvodů je nastoupení k výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence nebo útěk z místa výkonu těchto trestů, kdy dojde k ukončení ochranné lhůty toho dne, který předcházela dni nástupu či útěku. Vznik nového pojištění je další okolností, která zapříčiňuje zánik ochranné lhůty.¹⁶⁴

ZNP vymezuje kromě podmínek zapříčiňujících vznik nároku na nemocenskou i negativní podmínky, které se vztahují na nárok na výplatu nemocenské. Pojištěnec pozbyde nárok na výplatu hmotného zabezpečení ve formě nemocenské v případě, že je umístěn do vazby a nárok na dávku mu vznikl před okamžikem, kdy byl vzat do vazby. Další trestněprávní okolností, která je příčinnou toho, že pojištěnec ztratí právo na výplatu nemocenské, je výkon trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence. Taktéž nedojde k výplatě nemocenské po dobu, kdy pojištěnec vykonává pojištěnou pracovní činnost, z níž pramení nárok na nemocenskou, anebo po dobu výkonu samostatně výdělečné činnosti.¹⁶⁵

V případě splnění všech podmínek je obligatorně poskytována zaměstnanci nemocenská od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Doba, ve které dochází k vyplácení nemocenské, se nazývá podpůrčí doba. Podpůrčí doba trvá nejdéle 380. kalendářních dní od vzniku dočasné pracovní neschopnosti a končí uplynutím maximální doby trvání podpůrčí doby nebo dnem, kdy došlo k ukončení dočasné pracovní neschopnosti.¹⁶⁶ Do podpůrčí doby se započítávají též doby předchozích pracovních neschopností, ale jen za předpokladu, že spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti, a to bez ohledu na příčinu jejich vzniku.¹⁶⁷ Výjimkou, kdy se nezapočítávají předchozí doby dočasné pracovní neschopnosti do podpůrčí doby, je trvání pojištěné činnosti po dobu minimálně 190¹⁶⁸ kalendářních dnů od vzniku poslední dočasné pracovní neschopnosti. V případě, že maximální délka podpůrčí doby je nedostatečná a pracovní neschopnost trvá i po jejím skončení, může pojištěnec zažádat orgán nemocenského pojištění o výplatu nemocenské po uplynutí podpůrčí doby. Na

¹⁶⁴ §15 odst. 5, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁶⁵ Schmied, Z., Vlasák, F., Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Olomouc: ANAG: 2014, ISBN 978-80-7263-859-8, Str. 44.

¹⁶⁶ §26 odst. 1, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁶⁷ Schmied, Z., Vlasák, F., Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Olomouc: ANAG: 2014, ISBN 978-80-7263-859-8, Str. 45.

¹⁶⁸ §26 odst. 2, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

rozdíl od nemocenské, která je poskytována obligatorně v rámci podpůrčí doby, závisí nemocenská po uplynutí podpůrčí doby pouze na rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění a je tudíž fakultativní. Stěžejním podkladem pro rozhodnutí je posudek zdravotního stavu lékařem příslušného orgánu nemocenského pojištění. Ke kladnému rozhodnutí o prodloužení nemocenské dojde za předpokladu, že pojištěnec v krátké době nabude opět schopnost k výkonu jak dosavadní pojištěné činnosti, tak i dalších činností. Prodloužit dobu vyplácení nemocenské lze tímto způsobem maximálně o 3 měsíce, a to i opakovaně. Maximálně zákonem stanovenou dobou, po kterou lze vyplácet nemocenskou po dnu následujícím den, kdy skončila podpůrčí doba, je 350 kalendářních dnů.¹⁶⁹

Zavedením nového elektronického systému eNeschopenek došlo k výraznému zrychlení komunikace a také upravilo práva a povinnosti týkající se uplatnění nároku na nemocenskou a výplatu nemocenské. Od 1. 1. 2020 ošetřující lékař poznamená do elektronického systému potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce v případě, že tento stav u pojištěnce přetrvává déle než 14. kalendářních dnů. Elektronické potvrzení zasílá prostřednictvím systému příslušná OSSZ, která na základě obdrženého potvrzení ošetřujícího lékaře vyplatí pojištěnci dávku, a to nejpozději ve lhůtě 1 měsíce, který následuje po dni doručení daného potvrzení.¹⁷⁰ Zákon poskytuje pojištěnci možnost volby formy výplaty, a to v hotovosti prostřednictvím poštovní poukázky, kdy však pojištěnec je povinen hradit náklady doručení, anebo formou bankovního převodu na pojištěncův účet u poskytovatele bankovních a platebních služeb na území České republiky. V případě, že si pojištěnec zvolí jako formu vyplácení nemocenské skrze bankovní převod, je povinen sdělit potřebné údaje o svém bankovním účtu.¹⁷¹

Před zavedením eNeschopenky, tedy do 31. 12. 2019, byl postup zcela odlišný a břemeno uplatnění nároku na nemocenskou a její výplatu leželo na bedrech zaměstnance. Zaměstnanec od ošetřujícího lékaře při vydání rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti obdržel tři z 5 částí tohoto rozhodnutí. První částí rozhodnutí byl Průkaz práce neschopného pojištěnce a ohlášení o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, který bylo označeno žlutým pruhem a sloužilo jako průkaz o dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce. Pojištěnec jej musel mít po celou dobu trvání zhoršeného zdravotního stavu u sebe. V případě rozhodnutí o

¹⁶⁹ §27 Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁷⁰ §110 odst. 3, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁷¹ §110 odst. 4, 8, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

ukončení dočasné pracovní neschopnosti pojištěnec odevzdal tuto část zpět lékaři. Druhou část, která byla označena modrým pruhem, zaměstnanec předal zaměstnavateli jako oznámení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a uplatnění nároku na náhradu mzdy. Stěžejní a poslední částí, kterou pojištěnec obdržel, byla Žádost o nemocenské s růžovým pruhem, na jejíž druhé straně se nacházela část „Prohlášení“, do které pojištěnec doplnil potřebné údaje. V případě, že 14. kalendářní den přetrvával zhoršený zdravotní stav pojištěnce, který zapříčiňoval nemožnost výkonu práce, vydal ošetřující lékař potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti, které pak pojištěnec společně s vyplněnou Žádostí o nemocenskou odevzdal zaměstnavateli, který ji za svého zaměstnance poslal příslušné OSSZ.¹⁷² Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost v ochranné lhůtě nebo u zaměstnavatele, u kterého již nebyl pojištěnec zaměstnán, tak i přesto se žádost podávala u bývalého zaměstnavatele. V situaci, kdy došlo k zániku zaměstnavatele nebo pojištěnec byl osobou samostatně výdělečně činnou, se žádost podávala příslušné OSSZ.¹⁷³

Výpočet výše nemocenské se liší od výpočtu náhrady mzdy, a to nejen v rozhodném období, ale i například ve výši redukčních hranic. Zákonem stanovená výše nemocenského je 60 % z vyměřovacího základu, ale pouze po dobu prvních 30. kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, jelikož procentuální výše nemocenské se mění v závislosti na čase. Od 31. kalendářního dne se výše nemocenského zvedne na 66 % denního vyměřovacího základu. Poslední zvýšení procentuální sazby nemocenské z vyměřovacího základu je 72 %, a to po uplynutí 61. kalendářních dnů od trvání dočasné pracovní neschopnosti.¹⁷⁴ Ve speciálním případě, kdy nemoc či úraz zapříčiňující dočasnou pracovní neschopnost pojištěnce, vznikly jako důsledek činnosti, kterou pojištěnec vykonával v obecném zájmu, nebo prováděl záchranné práce a chránil obyvatelstvo jako člen složky záchranného sboru, ale i například jako člen dobrovolných hasičů, činí výše nemocenského za kalendářní den 100 % denního vyměřovacího základu.¹⁷⁵

Dalším rozdílem je délka rozhodného období, které je oproti rozhodnému období pro náhradu mzdy delší, a činí 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla dočasná pracovní neschopnost.¹⁷⁶ Prvním krokem ve výpočtu je

¹⁷² Česká správa sociálního zabezpečení: Nemocenská [online]. [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>

¹⁷³ Schmied, Z., Vlasák, F., Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Olomouc: ANAG: 2014, ISBN 978-80-7263-859-8, Str. 47.

¹⁷⁴ §29 odst. 1, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁷⁵ §29 odst. 2, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁷⁶ §18 odst. 3, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

určení denního vyměřovacího základu pojištěnce. K lepšímu pochopení nelehkého výpočtu si jednotlivé kroky popíšeme na následujícím konkrétním příkladu, tedy že zaměstnanec pobíral stabilní měsíční příjem 40 000 Kč za rozhodné období a dočasná pracovní neschopnost trvala 63 dnů. Nejdříve je nutné zjistit vyměřovací základ za rozhodné období, který vypočítáme tak, že měsíční příjem 40 000 Kč vynásobíme počtem kalendářních měsíců rozhodného období. Z vyměřovacího základu, který činí 480 000 Kč, zjistíme denní vyměřovací základ tím, že celkový vyměřovací základ vydělíme počtem kalendářních dnů rozhodného období. Jelikož se dle zákona zaokrouhluje s přesností na 2 desetinná čísla, je denní vyměřovací základ v tomto konkrétním případě 1315,07 Kč.¹⁷⁷ Dalším krokem je redukce denního vyměřovacího základu, dle redukčních hranic stanovených Ministerstvem práce a sociálních věcí, které se na rozdíl od výpočtu u náhrady mzdy nenásobí koeficientem 0.175. Pro rok 2020 je výše redukčních hranic pro účely výpočtu nemocenského 1162 Kč, 1742 Kč a 3484 Kč.¹⁷⁸

Část denního vyměřovacího základu do výše 1162 Kč spadá do rozmezí první redukční hranice, tedy od 0,0 Kč do 1162 Kč, z které náleží pojištěnci nárok na 90 % z denního vyměřovacího základu, což v tomto konkrétním případě je 1045,80 Kč. Částka, která přesahuje hranici prvního rozmezí, tedy 153,07 Kč, spadá do druhého oblasti redukčních hranic, do které patří část denního vyměřovacího základu vyšší než 1162 Kč, ale nepřesahující částku 1742 Kč, ze které náleží pojištěnci nemocenské ve výši 60 % denního vyměřovacího základu, tedy v této konkrétní situaci z částky přesahující do druhého období by pojištěnci náleželo 91,842 Kč. Z redukční hranice od 1742 Kč až do výše 3484 Kč denního vyměřovacího základu má nárok pojištěnec na nemocenskou ve výši 30 % a k jakékoliv částce přesahující 3484 Kč se nepřihlíží. V předposlední části výpočtu sečteme částky z prvního a druhého rozmezí redukčních hranic a výsledkem bude redukovaný denní příjem, který po zaokrouhlení činí 1138 Kč. Závěrečným krokem výpočtu nemocenské je určit nemocenskou za jednotlivá časová období trvání dočasné pracovní neschopnosti, tedy za první období od 15. kalendářního dne do 31 kalendářního dne, za které náleží 60 % z redukovaného denního vyměřovacího základu, což činí 683 Kč za jeden den tohoto období. Za celé první období, které v souhrnu trvalo 16 dní, náleží pojištěnci nemocenská ve výši 10 928, Kč. Druhé

¹⁷⁷ §18 odst. 1, 2, Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

¹⁷⁸ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. října 2019, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2020.

období, které trvalo od 31. kalendářního dne do 60 kalendářního dne trvání nemoci, či jiné příčiny způsobující dočasnou pracovní neschopnost, náleží pojištěnci 66 % z redukovaného denního vyměřovacího základu. Za jednotlivý den druhého období je výše nemocenské 752 Kč. Celkovou částku nemocenské za druhé období vypočteme tak, že částku 752 Kč náležející pojištěnci za jednotlivý den trvání dočasné pracovní neschopnosti, vynásobíme počtem dnů, kdy tento zdravotní stav u pojištěnce v rámci druhého rozmezí redukčních hranic přetrvával, tedy 30 kalendářními dny. Za druhé období bude pojištěnci v tomto konkrétním případě náležet částka ve výši 22 560,- Kč. Do posledního období, které přesahuje 61 dnů trvání zhoršeného zdravotního stavu pojištěnce, který neumožňuje výkon pracovní činnosti, náleží 72 % z redukovaného denního vyměřovacího základu za každý den, který spadá do třetího období. V tomto konkrétním případě, kdy dočasná pracovní neschopnost trvala 63 dnů, by částka 820 Kč, která představuje 72 % z redukovaného denního vyměřovacího základu 1 138 Kč, náležela pojištěnci za 3 kalendářní dny. Finální výše nemocenské za celé období trvání dočasné pracovní neschopnosti se skládá ze součtu částek za jednotlivá období a činí v námi vykonstruované situaci 35 948 Kč. Pojištěnec má však právo vzdát se nároku na nemocenskou a uplatnit jej formou písemného prohlášení podanému příslušnému plátcí dávky.¹⁷⁹

Na závěr celé kapitoly je však nutné podotknout, že jak nemocenská, tak i náhrada mzdy, za určitých okolností stanovených ZNP, musí být snížena o 50 %. Zákoník práce nevymezuje okolnosti, které vedou ke snížení, ale odkazuje na úpravu ZNP, která poskytuje 3 situace zapříčínující snížení. Důvodem snížení hmotného zabezpečení pojištěnce je zaviněná účast ve rvačce, kdy pod pojmem rvačka zákon rozumí vzájemné napadení či střet dvou a více osob, který není úmyslným trestným činem dle § 158 Zákona č. 40/2009 Sb. Zákon trestní zákoník. Sebeobrana ani pomoc napadené osobě není důvodem ke snížení. Další příčinou vedoucí ke snížení je spáchání úmyslného trestného činu nebo zaviněného přestupku. Posouzení této příčiny je závislé na rozsudku soudu nebo rozhodnutí správního orgánu. Poslední důvodem je, že pojištěnec si svým jednáním přivodil stav opilosti nebo požil omamné či psychotropní látky, a důsledkem takového jednání byl vznik příčiny dočasné pracovní neschopnosti.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Schmied, Z., Vlasák, F., Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, Olomouc: ANAG: 2014, ISBN 978-80-7263-859-8, Str. 67.

¹⁸⁰ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, Str. 268-269.

8 Pracovněprávní souvislosti dočasné pracovní neschopnosti

Nejnovější důvod, který může způsobit ukončení pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je úzce spjat s institutem dočasné pracovní neschopnosti a byl do českého právního řádu zakomponován novelou Zákoníku práce v roce 2012. Tato konkrétní novela byla vyhlášena ve formě zákona, jako zákon č. 365/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a to ve dne 6. 12. 2011 s účinností od 1. 1. 2012. Kromě zavedení nového výpovědní důvodu, kterým je zvláště hrubé porušení dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, přinesla tato novela i další změny. Mezi nejvýznamnější změny patřilo zvýšení rozsahu práce ze 150 hodin ročně na 300 hodin ročně u dohod o provedení práce a jejich zpojistnění, zavedení možnosti přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli pro všechny zaměstnavatel, ale pouze dočasně, změna zákonné definice závislé práce nebo změna v náležitostech zrušení pracovního poměru ve zkušební době.¹⁸¹ Novelizace Zákoníku práce vyvolaly řadu diskuzí ze strany zaměstnanců i některých poslanců, kteří považovali nový výpovědní důvod za kontroverzní. Rozruch související z výše uvedenými skutečnostmi vyústil až do fáze, kdy skupina 54 poslanců podala ústavní stížnost na zrušení části zákona. Plénum Ústavního soudu však nakonec v nálezu Pl. ÚS 10/12 ze dne 23. května 2017 rozhodlo o zamítnutí ústavní stížnosti v bodě o zrušení ustanovení §52 písm. h), kdy dle argumentace ÚS „nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který jej, podvedl“, snažil se jej připravit o peníze nebo jej jinak vážně poškodil“, a považuje tento výpovědní důvod za řádné a rozumné vypořádání s narušením důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Důkazem kontroverznosti napadeného ustanovení lze spatřit zaprvé v tom, že ústavní soudce Jaroslav Fenyk vyjádřil v nálezu své odlišné stanovisko, ve kterém uvedl, že tento výpovědní důvod do českého právního řádu nepatří,¹⁸² a zadruhé z hlediska teorie práva, kdy s ohledem na skutečnost, že u daného výpovědního důvodu nedochází k porušení povinnosti související s výkonem práce zaměstnance, ale s povinností, která je mu uložena přepisem veřejného práva, a to po dobu, kdy zaměstnavatel omlouvá jeho nepřítomnost práci.¹⁸³

¹⁸¹ Zákon č. 365/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁸² Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017 Pl. ÚS 10/12.

¹⁸³ Hloušková, P., Hofmannová E. a kol. Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-190-1, Str. 129.

Dosáhne-li nedodržování povinností uvedených v § 301a intenzity zvlášť hrubého porušení, zakládá to možnost pro zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel tedy může ukončit pracovní poměr s pojištěncem pro porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti pouze z taxativně uvedených důvodů. Zákoník práce stanovuje tzv. jiné povinnosti zaměstnance, jejichž porušení je důvodem k podání výpovědi, a kterými jsou řádné dodržování rozsahu a dob vycházek a zdržování se v místě pobytu.¹⁸⁴ Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 5126/2014 ze dne 15. 10. 2015 zabýval otázkou, zda okolnost, že zaměstnanec, který byl na základě rozhodnutí lékaře uznán za dočasně pracovní neschopného a neposkytl součinnost při kontrole dodržování režimu stanoveného lékařem tím, že neoznačil místo pobytu, což zapříčinilo nemožnost provedení kontroly dodržování rozsahu a doby vycházek a zdržování se v místě pobytu ze strany zaměstnavatele, a je tudíž důvodem pro ukončení pracovního poměru dle §52 písm. h) Zákoníku práce. V rozsudku k této konkrétní situaci Nejvyšší soud České republiky konstatoval, že porušení jiné povinnosti než povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržování režimu vycházek v době trvání dočasné pracovní neschopnosti, nemůže být důvodem k výpovědi výše uvedeného ustanovení a nelze tedy rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem za těchto konkrétních okolností.¹⁸⁵

Dalším důležitým znakem je, že ke zvlášť hrubému porušení povinností musí dojít v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.¹⁸⁶ Zákoník práce neposkytuje definice pojmu zvlášť hrubé porušení, a tedy posouzení intenzity jednání pojištěnce závislé na konkrétních okolnostech a vytváří prostor pro úvahy soudu.¹⁸⁷ Obecná rozhodovací praxe dospěla k tomu, že pro posouzení intenzity porušení kázně pojištěnce není rozhodné posouzení zaměstnavatele, a to ani za předpokladu, že tak je stanoveno ve vnitřních předpisech zaměstnavatele nebo v pracovní smlouvě.¹⁸⁸ Základními faktory, které vycházejí z ustálené rozhodovací praxe soudů, například z rozsudků Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11. 12. 2009 nebo sp. zn. 21 Cdo

¹⁸⁴ Šubrt, B., Vrajík, M. Skončení pracovního poměru a základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG 2019, ISBN 978-80-7554-218-2, Str. 102

¹⁸⁵ Bukovjan, Petr. Výpověď z pracovního poměru pro porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce. Práce a mzda. 26. 2. 2016, 2016(3), 4. Str. 50 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/vydani/pam-prace-mzda-wolters-kluwer/prace-mzda-32016>

¹⁸⁶ § 301a Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

¹⁸⁷ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M. a kol. Zákoník práce, Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, Str. 211.

¹⁸⁸ Usnesení Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 84/2006, ze dne 17. 10. 2006 a Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1228/99, ze dne 19. 1. 2000.

735/2000 ze dne 14. 02. 2001, a ze kterých soud vychází při určování intenzity porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti, jsou zejména funkce zaměstnance, zaměstnancův dosavadní výkon v rámci zaměstnání, a dále k situaci, při které došlo k porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti a zároveň k míře zavinění pojištěnce a ke způsobu porušení konkrétní povinnosti. V neposlední řadě je též důležitým faktorem, zda svým jednáním nezpůsobil zaměstnanec škodu zaměstnavateli.¹⁸⁹ Zaměstnavatel může výpověď z těchto důvodů udělit v subjektivní lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o zvlášť hrubém porušení povinností zaměstnance, nejdéle však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy k takovému porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti došlo.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Redakce Jav. Porušení pracovní kázně [online]. 11. 6. 2010, 1 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/poruseni-pracovni-kazne-63537.html?mail>

¹⁹⁰ §57 odst. 1 Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.

9 Pracovní neschopnost jako náhradní doba zaměstnání

Náhradní doba zaměstnání je institut, který úzce souvisí s podmínkami pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, které stanovuje Zákon o zaměstnanosti. Mezi základní tři podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti patří, že uchazeč podá písemnou žádost o poskytnutí podpory příslušné krajské pobočce Úřadu práce, kde je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Další podmínka zahrnuje neslučitelnost starobního důchodu a podpory v nezaměstnanosti, na kterou uchazeč o zaměstnání nemá nárok, pokud ke dni, kdy má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je příjemcem starobního důchodu. Poslední podmínkou je získání doby důchodového pojištění, dle Zákona č. 155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění, v minimální délce 12 měsíců v rozhodném období 2 let předcházejících dnu, kdy došlo k zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.¹⁹¹ Poslední podmínku lze naplnit výkonem zaměstnání či jinou výdělečnou činností v rozhodném období, ze kterých se odvádí pojistné na důchodové pojištění, a také započtením náhradní doby zaměstnání, kdy sice nedochází k účasti na důchodovém pojištění výkonem zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, ale ze zákona uznaných důvodů lze tuto dobu započíst do minimální délky 12 měsíců, která je podmínkou vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti.¹⁹² Před novelizací Zákona o zaměstnanosti, která proběhla formou Zákona č. 367/2011 Sb., činilo rozhodné období pro posouzení podpory v nezaměstnanosti 3 roky, tedy o rok více než tomu je dnes za současné úpravy. Tato legislativní změna, jejíž cílem bylo zamezit zneužívání podpory v nezaměstnanosti, však nebyla akceptována zcela pozitivně, což vedlo k podání ústavní stížnosti na zrušení části zákona ve znění novely.¹⁹³ Ústavní soud České republiky však ve svém nálezu Pl. ÚS 55/13 ze dne 12. května 2015 rozhodl o zamítnutí stížnosti, jelikož změna rozhodného období ze 3 let na 2 roky není rozhodujícím faktorem pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, rovněž Ústavní soud konstatoval, že nedochází k zásahu do ústavy garantovaného práva na

¹⁹¹ §39 odst. 1 Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.

¹⁹² Příb, Jan. Náhradní doby důchodového pojištění. Práce a mzda. 23. 9. 2016, 2016(10), 5, Str. 25 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nahradni-doby-duchodoveho-pojisteni>

¹⁹³ Fetter, W. Richard, Za dlouhodobou nemoc po skončení zaměstnání budete bez podpory. Měšec.cz, 9. 6. 2015, [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/za-dlouhodobou-nemoc-po-zamestnani-budete-bez-podpory/>

hmotné zajištění osob, které bez své viny nemohou získat elementární prostředky pro život výkonem práce.¹⁹⁴

Zákon č. 203/2015 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů ze dne 23. července 2015 ustanovil novou náhradní dobu zaměstnání pro účel získání podpory v nezaměstnanosti, a to období trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény po skončení výdělečné činnosti, jejíž výkon obnášel povinnost účasti na nemocenském pojištění a zároveň došlo ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény buď v době, kdy vykonával výdělečnou pojištěnou činnost nebo v ochranné lhůtě 7 dní po skončení zaměstnání, za předpokladu, že uchazeč o zaměstnání nezapříčinil vznik dočasné pracovní neschopnosti úmyslně.¹⁹⁵ Důvodem pro začlenění dočasné pracovní neschopnosti při zákonem stanovených okolnostech, jako náhradní doby zaměstnání, je v jisté míře ustanovení §25 odst. 2 písm. a) Zákona o zaměstnanosti, které zabraňuje osobám v rámci doby trvání dočasné pracovní neschopnosti, aby se staly uchazeči o zaměstnání, a tudíž následně nesplnily podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti.¹⁹⁶

V praxi docházelo k situacím, kdy v rámci uzavřeného pracovního poměru na dobu určitou vznikla dočasná pracovní neschopnost, která přetrvávala i po skončení sjednaného pracovního poměru, a to déle než jeden rok nebo ke zhoršení zdravotního stavu a následném uznání osoby za pracovně neschopnou na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře, které nastalo v ochranné lhůtě 7 dní po skončení pracovního poměru a obdobně trvalo déle než jeden rok. V těchto situacích se nemohla osoba pro dočasnou pracovní neschopnost zaevidovat jako uchazeč o zaměstnání u příslušné krajské pobočky Úřadu práce po celou dobu trvání zhoršeného zdravotního stavu. Po uzdravení byla osoba teprve oprávněna k zaevidování u Úřadu práce, ale z důvodu, že doba trvání dočasné pracovní neschopnosti dle dřívější právní úpravy nebyla náhradní dobou zaměstnání, nenaplnila osoba minimální požadavek 12 měsíců účasti na důchodovém pojištění

¹⁹⁴ Nález Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 55/13, ze dne 12. 5. 2015.

¹⁹⁵ Fetter, W. Richard, Dlouhodobě nemocní budou mít nárok na podporu v nezaměstnanosti. Měšec.cz, 8. 9. 2015. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/za-dlouhodobou-nemoc-po-zamestnani-budete-bez-podpory/>

¹⁹⁶ Doušková, Jana. Zákon o zaměstnanosti-dočasná pracovní neschopnost. Právníprostor.cz, 28. 1. 2016. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/za-dlouhodobou-nemoc-po-zamestnani-budete-bez-podpory/>

pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti. Tato situace však byla vyřešena výše uvedenou novelou, která ustanovila mezi ostatní náhradní doby zaměstnání i dočasnou pracovní neschopnost.¹⁹⁷ Dalšími náhradními dobami zaměstnání jsou doba přípravy osoby k práci, která je indisponována zdravotním postižením, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o fyzickou osobu mladší 10 let, které je považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v prvním stupni, a také péče o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby ve druhém, třetím a čtvrtém stupni dle Zákona o sociálních službách, za předpokladu, že sdílí s uchazečem o zaměstnání společnou domácnost a trvale spolu žijí nebo je osobou blízkou pro účely důchodového pojištění.¹⁹⁸ Dále též doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo výkon dlouhodobé dobrovolnické služby pro organizaci, již byla udělena akreditace od Ministerstva vnitra České republiky dle Zákona o dobrovolnické službě nebo výkonu veřejné služby.¹⁹⁹

¹⁹⁷ Doušková, Jana. Zákon o zaměstnanosti-dočasná pracovní neschopnost. Právníprostor.cz, 28. 1. 2016. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/za-dlouhodobou-nemoc-po-zamestnani-budete-bez-podpory/>

¹⁹⁸ §41 odst. 3 písm. a) c) d) f), Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.

¹⁹⁹ §41 odst. 3 písm. b) e), Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.

10 Závěr

Logickým závěrem, který vyplývá z textu této závěrečné práce lze dovodit, že institut dočasné pracovní neschopnosti se jeví jako velmi „živý“ a je předmětem změn, a i nadále bude podléhat dalším transformacím v závislosti na celkovém vývoji společnosti a společenském klimatu a je důležitým institutem jak z hlediska pracovního práva, tak i práva sociálního zabezpečení, k naplnění ústavou garantovaných lidských práv do jisté míry. V první části diplomové práce provádím analýzu vývoje tohoto institutu a snažím se poukázat na skutečnost, že kořeny tohoto institutu sahají až do období starověkého Egypta. V rámci této části též zachycuji rozdíl mezi současnou právní úpravou a právní úpravou současné úpravy přecházející, kde zmiňuji nejdůležitější změny, které nastaly, zejména u přenesení odpovědnosti za hmotné zabezpečení zaměstnance v období prvních 14. kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti na zaměstnavatele, což dle mého názoru byl sice zaměstnavateli negativně hodnocený krok, avšak z ekonomického pohledu změna odlehčila finančně státu a v dnešní době je hmotné zabezpečení ve formě náhrady mzdy nebo platu zaměstnavatelem považováno za zcela běžné.

V rámci komparace věnuji rovněž část kareční době, tedy institutu, který by se dal označit i jako sporný, a to od jeho zavedení, kdy jako důkaz kontroverznosti kareční doby předkládám problémy při zavedení tohoto institutu do právního řádu České republiky, opírající se o související nálezy Ústavního soudu. Nedílnou součástí této části odborné práce je analýza nových změn týkajících se zavedení elektronického systému agendy dočasné pracovní neschopnosti, jenž by měl vést k rychlejší komunikaci a kvalitnějšímu přehledu o stavu dočasné práce neschopných zaměstnanců jak pro zaměstnavatele, ale i pro orgány nemocenského pojištění a lékaře, avšak detailnější analýzu těchto změn bude možné sledovat až v okamžiku, kdy dojde k ustálení využívání elektronického systému, jelikož jsou stále novotou a usuzuji, že dojde k jejich konfiguraci a úpravám.

Ve stěžejní části diplomové části definuji dočasnou pracovní neschopnost dle aktuální právní úpravy, kdy kladu důraz na jednotlivé související dílčí části, a to od vzniku, kdy vymezuji jednotlivé důvody vedoucí k rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, skrze ošetřujícím lékařem stanovený režim, který je pojištěnec nucen dodržovat a popisuji jednotlivé součásti režimu, až k důvodům

ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Neodmyslitelnou součástí této části je i výčet jednotlivých práv a povinností lékaře, orgánů nemocenského pojištění a samotného pojištěnce, a kde kladu důraz na kontrolní oprávnění zaměstnavatele a orgánu nemocenského pojištění a poukazuji na rozdíly v oprávnění k provedení kontroly u těchto dvou subjektů.

V navazující části na kapitulu, věnující se samotnému institutu dočasné pracovní neschopnosti, analyzuji jednotlivé formy hmotného zabezpečení, ve kterých se popisem obou forem snažím poukázat na jejich rozdíly a též na praktických příkladech vymezuji rozdíly výpočtu výše náhrady mzdy nebo platu a nemocenské. Zároveň považuji za nutné seznámit čtenáře s podmínkami pro vznik nároku, podmínkami pro uplatnění nároku a v neposlední řadě uplatnění nároku na hmotné zabezpečení. V poslední části této práce nastiňuji určité právní souvislosti s institutem dočasné pracovní neschopnosti, a to výpověď a institut náhradní doby zaměstnání. V rámci srovnávání předešlé a současné úpravy, popisu dočasné pracovní neschopnosti a hmotného zabezpečení jsem dospěl k názoru, že právní úprava tohoto institutu i systém poskytování hmotného zabezpečení je na dobré úrovni, a v případě, že změny ve směru jako zrušení karenční doby a zavedení elektronického systému budou nadále pokračovat, můžeme očekávat i zlepšení dosavadní úrovně.

11 Resumé

This diploma thesis analyses temporary incapacity for work, which is a legal term regulated by labour law and social security law and also focuses on material security within the duration of temporary incapacity for work. In the first part of my thesis I analyse the development of this institute and try to point out the fact that the roots of this institute go back to the period of ancient Egypt. In this part I also capture the difference between the current legislation and the previous one, mentioning important changes that have occurred, especially in the transfer of responsibility for the material security of employees during the first 14 days of temporary incapacity to work, which lead to financial relieve of state. Also within the comparison of legislation I examine the institute of retention period and new legislative changes related to the introduction of the electronic system of electronic incompetence and current legislation situation in association with the spread of viral disease Covid-19.

The following chapters are more concrete, because the main focus is on describing the main components of temporary incapacity for work, which includes emergence, regime and extinction of temporary incapacity for work. An essential part is a description of the rights and obligations of the insured, the treating doctor and the sickness insurance authority. In the last chapters of this thesis is tried do compare two forms of material security provided by employer and the sickness insurance authority and other institutes such as notice to leave job, which are connected to temporary incapacity for work.

In conclusion I tried to provide a comprehensive view of the institution of temporary incapacity for work, while pointing out the development by comparing the current and previous legislation. I also wanted to acquaint the reader with the forms of material security during the period of temporary incapacity for work and to show their differences.

12 Seznam použitých zdrojů

Monografie

1. **Bělina, M., Pichrt, J. a kol.** Pracovní právo. 7 doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8.
2. **Gregorová, Z., Galvas, M.** Sociální zabezpečení. 2. vyd. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2005, ISBN 80-7239-176-3.
3. **Hloušková, P., Hofmannová E. a kol.** Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-190-1.
4. **Malý, K. a kol.** Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Linde Praha, a.s., 1999, ISBN 978-80-87212-39-4.
5. **Příb, J.,** Zákon o nemocenském pojištění. Komentář 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, ISBN 978-80-7357-448-2.
6. **Schmied, Z., Vlasák, F.** Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. Olomouc: ANAG: 2014, ISBN 978-80-7263-859-8.
7. **Schmied, Z., Ženíšková, M. a kol.** Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2018. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-119-2.
8. **Šubrt, B., Vrajík, M.** Skončení pracovního poměru a základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-218-2
9. **Tomeš, I. a kol.** Sociální právo České republiky. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0.
10. **Tomeš, I.** Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. 1. vydání. Praha: Portál, s.r.o., 2010, ISBN 978-80-7367-680-3.
11. **Troster, P. a kol.** Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-473-5.
12. **Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M. a kol.** Zákoník práce, Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, ISBN 978-80-7400-534-3.
13. **Ženíšková M., Příb J.** Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2019, ANAG, 2019, ISBN 978-80-7554-193-2.

Právní předpisy

1. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.
2. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.
3. Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.
4. Zákon č. 365/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
5. Zákon č. 221/1999 Sb. Zákon o vojácích z povolání.
6. Zákona č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
7. Zákon č. 236/1995 Sb. Zákon o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.
8. Zákon č. 234/2014 Sb. Zákon o státní službě.
9. Zákona č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.
10. Zákon č. 372/2011 Sb., Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.
11. Zákon č. 32/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
12. Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ze dne 17. 12. 1956.
13. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky
14. Ústavní zákon č. 4/1993 Sb., Ústavní zákon České národní rady o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky.
15. Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
16. Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.
17. Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

18. Zákon č. 164/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
19. Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění.
20. Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů.
21. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.
22. Nařízení evropského Parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení ze dne 29. dubna 2004
23. Usnesení č. 85/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 215 o přijetí krizového opatření ze dne 15. března 2020.
24. Usnesení č. 106/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 247 o přijetí krizového opatření ze dne 18. března 2020.
25. Usnesení č. 82/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 211 o přijetí krizového opatření ze dne 14. března 2020.
26. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. října 2019, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2020.
27. Evropská úmluva o ochraně lidských práv. In: Council of Europe, 1950. Dostupné také z: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf
28. Evropský zákoník sociálního zabezpečení: Sdělení Ministerstva zahraničních věcí. In: Sbírka mezinárodních smluv. MPSV, ročník 2001, číslo 90. Dostupné také z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1286/ezs.pdf>
29. Vyhlášky č. 31/1993 Sb. Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení.

Soudní rozhodnutí

1. Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. dubna 1998. Raymond Kohll proti Union des caisses de maladie.[online]. EUR-Lex [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0158#DI>
2. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 10/12, ze dne 23. 5. 2017

3. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 55/13, ze dne 12. 5. 2015.
4. Usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 84/2006, ze dne 17. 10. 2006
5. Usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1228/99, ze dne 19. 1. 2000.
6. Rozhodnutí Nejvyššího soud České republiky sp. zn. NS 21 Cdo 1688/2004.
7. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 54/10 ze dne 24. 4. 2012.
8. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 10/12, ze dne 30. 6. 2008

Internetové zdroje

1. **Woollaston, Victoria.** *Ancient Egyptians had an NHS too! Papyri reveals workers received medical treatment and paid sick leave 3,600 years ago* [online], 1 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2955864/Ancient-Egyptians-NHS-Papyri-reveals-workers-received-medical-treatment-paid-sick-leave-3-600-years-ago.html>
2. **Vondrášková, I., Bočanová, V.** *Několik ohlédnutí za karenční dobou* [online]., 1 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-ohlédnutí-za-karenční-dobou-109133.html>
3. **ČSSZ.** *Základní informace pro lékaře a zdravotnická zařízení* [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-lekare-a-zdravotnicka-zarizeni>
4. **Tesárková, M. Zrzavecká, E.** *Zavedení systému eNeschopenek již od 1. 1. 2020* [online]., 1 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zavedeni-systemu-eneschopenek-jiz-od-1-1-2020-109846.html#_ftn4
5. **ČSSZ.** *Základní informace pro zaměstnance a OSVČ* [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnance-a-osvc>

6. **ČSSZ. Základní informace pro zaměstnavatele** [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnavatele>
7. **Felix, A., Morávek, J. Pracovně právní dopady COVID-19** [online]. 19.03.2020, 1 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovnepravni-dopady-covid-19>
8. **Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tisková zpráva: Koronavirus a pracovněprávní souvislosti** [online]. 12.03.2020, 1/5 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd
9. **Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem** [online]. 20.03.2020 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/b415b933-f717-6936-df03-0fccd8ee6c16
10. **Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tisková zpráva: Koronavirus a pracovněprávní souvislosti** [online]. 12.03.2020, 1/5 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd
11. **Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem** [online]. 20.03.2020 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/b415b933-f717-6936-df03-0fccd8ee6c16
12. **ČSSZ. Přehled smluv: Přehled dvoustranných smluv o sociálním zabezpečení sjednaných Českou republikou.** [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/prehled-smluv-uzavrenych-cr>
13. **ČSSZ. Přehled vybraných statistických ukazatelů z agend ČSSZ,** [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/208838/Ukazatele_prosinec2019.pdf/dd368ea8-9da1-6fd6-9351-e20ab311700a
14. **Ministerstvo práce a sociálních věcí. Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2020** [online]. [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2020>

15. **ČSSZ.** Nemocenská [online]. [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>
16. **Bukovjan, Petr.** *Výpověď z pracovního poměru pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.* Práce a mzda. 26. 2. 2016, 2016(3), 4. Str. 50 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/vydani/pam-prace-mzda-wolters-kluwer/prace-mzda-32016>
17. **Redakce Jav.** *Porušení pracovní kázně* [online]. 11.6.2010, 1 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/poruseni-pracovni-kazne-63537.html?mail>
18. **Příb, Jan.** *Náhradní doby důchodového pojištění.* Práce a mzda. 23. 9. 2016, 2016(10), 5, Str.25 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nahradni-doby-duchodoveho-pojisteni>
19. **Fetter, W. Richard,** *Za dlouhodobou nemoc po skončení zaměstnání budete bez podpory.* Měšec.cz, 9. 6. 2015, [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/za-dlouhodobou-nemoc-po-zamestnani-budete-bez-podpory/>
20. **Fetter, W. Richard.** *Dlouhodobě nemocní budou mít nárok na podporu v nezaměstnanosti.* Měšec.cz, 8. 9. 2015. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/za-dlouhodobou-nemoc-po-zamestnani-budete-bez-podpory/>
21. **Doušková, Jana.** *Zákon o zaměstnanosti-dočasná pracovní neschopnost.* Právníprostor.cz, 28. 1. 2016. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/za-dlouhodobou-nemoc-po-zamestnani-budete-bez-podpory/>