

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Magdalena Bublíková

Dočasná pracovní neschopnost

Bakalářská práce

Olomouc 2022

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Dočasná pracovní neschopnost vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 20.12. 2022

1. Úvod.....	4
2. Dočasná pracovní neschopnost	6
2.1. Vznik DPN	8
2.2. Trvání DPN	10
2.3. Ukončení DPN	11
2.4. Tiskopisy a systém eNeschopenka	12
3. Kontrola režimu dočasně práce neschopného	14
3.1. Kontrola ze strany zaměstnavatele	14
3.2. Kontrola orgány nemocenského pojištění	16
4. Zabezpečení během DPN	17
4.1. Nemocenské	17
4.2. Náhrada mzdy či platu.....	21
5. Karenční doba	22
5.1. Karenční doba v číslech	24
5.2. Karenční doba v Evropské unii	25
6. Závěr	27
7. Seznam použitých zdrojů	29

1. Úvod

Nezbytnou součástí života občana moderního demokratického státu je možnost a schopnost obživy z výkonu práce, kterou v průměru stráví až třetinu svého života. Na takto pracující osobě bývají často závislí další členové domácnosti, zároveň má však na schopnosti docházet do zaměstnání zájem z ekonomického hlediska i stát. Je v zájmu většinové společnosti, aby jedinci byly práce schopnými co nejdéle.

Téměř každého během života potkala situace, ve které na nějaký čas nemohl vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc či úraz, důsledkem čehož u něj došlo k výpadku příjmů. V těchto případech může daná osoba a na ní závislí jedinci čelit existenčním potížím, kterým by stát, jakožto ručitel sociálního zabezpečení, měl předcházet pomocí zákonných opatření a během doby pracovní neschopnosti občana zajistit na potřebné životní úrovni. V této práci se budu především zabývat takovým stavem pracovní neschopnosti, který je dočasný.

V textu kromě odborné literatury z oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení využívám legislativní úpravy, převážně Zákona o nemocenském pojištění a Zákoníku práce, čerpám z rozhodnutí Ústavního soudu, dále pak odborných článků či dostupných statistik ČSSZ.

Ve své práci si kladu za cíl teoretické představení pojmu „Dočasná pracovní neschopnost“. Text nejprve blíže přiblíží samotný pojem DPN, definuje blíže její znaky, následně budou rozebrány podmínky během vzniku, trvání a zániku DPN, role ošetřujícího lékaře a orgánu správy sociálního zabezpečení. Popsány jsou formální náležitosti procesu uznávání dočasně práce neschopným, k tomu potřebné tiskopisy a povinnosti subjektů s nimi spojené. Následuje představení kontroly režimu pracovně neschopného jedince, co vše je povinen dodržovat a jakým způsobem je plnění jeho povinností kontrolováno jak zaměstnavatelem, tak orgány nemocenského pojištění. Nelze opomenout ani způsob zabezpečení práce neschopného jedince, jenž bude přiblížen v kapitole čtyři. Na závěr jsem se rozhodla zařadit kapitolu o karenční době, neboť stále zaznívají hlasy pro i proti jejímu opětovnému zavedení a považuji tedy za vhodné mít o karenční době teoretický přehled, vědět, za jakých podmínek došlo k jejímu zavedení a následnému zrušení, jakým způsobem tento institut ovlivnil počty hlášených pracovních neschopností a porovnat ji s karenčními dobami v dalších zemích Evropské unie.

Ve své práci užívám především metody deskriptivní za účelem přiblížení tématu dočasné pracovní neschopnosti a pojmů s ní spjatými, čímž dosahuji jejímu lepšímu obecnému porozumění. Pomocí komparativní metody srovnávám kontrolu režimu DPN, roli jednotlivých

subjektů při tomto úkonu. Také porovnávám úpravu karenční doby v jednotlivých zemích Evropské unie. Naposlední řadě analyzuji získaná data o karenční době, hlavně ta týkající se vývoje po jejím zakotvení v českém právním řádu.

2. Dočasná pracovní neschopnost

V rámci pracovněprávního vztahu, sjednaného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, může docházet k okolnostem, při kterých není pro zaměstnance možné vykonávat sjednanou práci, ať už ve sjednaném rozsahu, či vůbec. S těmito okolnostmi pracovní právo počítá, neboť jsou poměrně běžné, jedná se o právní skutečnosti, které zákoník práce popisuje jako překážky v práci. Existence překážky v práci má své právní následky. Zatímco zaměstnanec má právo smlouvenou pracovní činnost nevykonávat, zaměstnavatel je pak povinen zaměstnance po dobu jeho nepřítomnosti v práci omluvit. Zákoník práce rozlišuje překážky v práci dle účastníka, na jehož straně překážka vznikla, a to na *překážky v práci na straně zaměstnance*, a *překážky v práci na straně zaměstnavatele*. Jsou to právě *překážky v práci na straně zaměstnance*, mezi které se řadí i *dočasná pracovní neschopnost*.¹

Dočasná pracovní neschopnost (dále „DPN“) je definována v zákoně č. 187/2006 Sb., *o nemocenském pojištění*, a to konkrétně v paragrafu §55 jako stav, ve kterém není jedinec schopen vykonávat závislou činnost kvůli poruše zdraví či jiným, zákonem stanoveným důvodům.² V odst. 2 §55 je pak z DPN vyloučeno *ošetřování pojištěnce v nočním sanatoriu, ošetřování v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění, či při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem*.³

Krátkodobá pracovní neschopnost znamená pro výdělečně činného jedince výpadek příjmů, jako taková je sociální událostí s negativním dopadem na jeho finanční situaci. Stát pro tyto situace vytváří pomocí práva podmínky, za kterých má osoba s výpadkem příjmů nárok na náhradu ušlé mzdy či platu, pokud splní příslušné zákonné podmínky. V rámci DPN se jedná o systém nemocenského pojištění a dávku nemocenského. Pokud zaměstnanec splňuje příslušné zákonné podmínky, má nárok na zajištění v nemoci hned dvěma způsoby: náhrada mzdy ze

¹ TOMEŠ, Igor. Sociální právo České republiky. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 95-97

² „Dočasnou pracovní neschopností se rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci

a) vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost,

b) plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zvláštního právního předpisu (dále jen „povinnost uchazeče o zaměstnání“), vznikla-li dočasná pracovní neschopnost v ochranné lhůtě nebo trvá-li dočasná pracovní neschopnost po skončení dosavadní pojištěné činnosti, a to i když pojištěnec není uchazečem o zaměstnání.“

Zákon č. 187/2006 Sb., *o nemocenském pojištění*, ve znění pozdějších předpisů

³ Zákon č. 187/2006 Sb., *o nemocenském pojištění*, ve znění pozdějších předpisů

strany zaměstnavatele a zajištění dávkami právě ze systému nemocenského pojištění.⁴ Jednou z podmínek, kterou musí zaměstnanec v obou případech splnit, je být uznán dočasně práce neschopným svým ošetřujícím lékařem. Dočasně práce neschopným prohlašuje jedince vždy a pouze ošetřující lékař.⁵ Zároveň je k uznání DPN potřeba, aby bylo naplněno následující:

- existence dočasné poruchy zdraví
- neschopnost vykonávat závislou činnost
- korelace výše uvedených dvou bodů
- ověření těchto skutečností oprávněným orgánem
- výkon pojištěné činnosti a účast jedince na nemocenském pojištění⁶

V rámci poruchy zdraví se zpravidla jedná buďto o nemoc, nebo úraz. Pokud dojde k pracovní neschopnosti z jiných důvodů, než je nemoc či úraz, nelze být přikládán nárok na dávku. Nemoc a úraz jsou sociální události, které mají za následek výrazný dopad na příjmy člověka. Většinou jsou nezávislé na jeho vůli. V obou případech se jedná se o opak zdraví, které je podstatné pro optimální funkci jedince ve společnosti a jeho schopnost vykonávat výdělečnou činnost.⁷ Dále je lze charakterizovat jako odchylku od fyziologické normy organismu. Při rozhodnutí o DPN lze uvést, zda se jedná o úraz pracovní, či mimopracovní, avšak pro následné posuzování nehraje tento fakt roli a je čistě informativní.⁸

U nemocné osoby vzniká potřeba zdravotní péče, která má zamezit dalšímu zhoršení zdravotního stavu a ideálně jedince plně vyléčit. Léčba může být pro jedince finančně nákladná, o to více, když je mu zamezen výkon výdělečné činnosti a tím pádem i schopnost finančně zabezpečit sebe i své nejbližší.⁹

⁴ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2021, xvii, s. 403

⁵ Na rozdíl od jiných překážek v práci, u důležitých překážek v práci platí, že zaměstnanec nemusí žádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 162

⁶ GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. Brno: Masarykova Univerzita, 2000, s. 120–121

⁷ I zdraví samotné se může stát sociální událostí, a to v případě, kdy stát nenaplní svou ústavní povinnost zajistit individuální zdravotní péči a ochrana veřejného zdraví se stává nedostupnou.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010, s. 202

⁸ GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan, KOMENDOVÁ, Jana, STRÁNSKÝ, Jaroslav a ČERNÁ, Jitka. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 90-91

⁹ Dle čl. 31 Listiny základních práv a svobod mají občané právo na ochranu zdraví, a to v podobě zdravotního pojištění, na jehož základě je jim poskytována potřebná zdravotní péče a pomůcky bezplatně, pokud dojde k naplnění zákonných podmínek.

KOLDINSKÁ, Kristína, TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 137–138

Pro účely poskytování podpory v nemoci jsou posuzovány poruchou zdraví ovlivněné schopnosti zaměstnance vůči nárokům, jaké jsou na něj kladeny v rámci práce – nestačí tedy pouze samotná existence nemoci, popř. úrazu – je třeba aby porucha zdraví narušila schopnost vykonávat sjednanou práci.

Předpoklad při uznávání DPN je, že neschopnost vykonávat závislou činnost bude pouze dočasná. To znamená, že lze předpokládat zlepšení zdravotní stavu zaměstnance a jeho návrat na své předchozí pracovní místo. Pokud by se trvání pracovní neschopnosti prodloužilo, mohlo by dojít k jejímu překlenutí do invalidity.¹⁰

2.1. Vznik DPN

DPN jako taková vzniká nikoli onemocněním (či úrazem), ale teprve až dnem, kdy o ní rozhodne ošetřující lékař¹¹ s odpovídající odborností. Učiní tak tehdy, pokud:

- je pojištěncův zdravotní stav natolik vážný, že neumožňuje výkon pracovní činnosti
- je pojištěnci poskytována lůžková péče, popřípadě lázeňská rehabilitační péče na základě zdravotního pojištění
- pojištěnec doprovází nezletilého, kterému je ve zdravotnickém zařízení poskytována lůžková péče (neplatí pro osoby s nárokem na peněžitou pomoc v mateřství)
- pojištěnec ztratil svou ortopedickou či kompenzační pomůcku, popřípadě došlo k poškození jedné ze zmiňovaných a z tohoto důvodu není schopen výkonu dosavadní pojištěné činnosti
- jedná se o pojištěnce s nárokem na peněžitou pomoc v mateřství, který z důvodu nemoci nebude schopen péče o dítě po dobu delší jednoho měsíce
- jedná se o pojištěnku, která nemá z žádné z jejích závislých činností nárok na peněžitou pomoc v mateřství, v takovém případě lékař uzná DPN od 6. týdne před očekávaným datem porodu až do doby 6. týdnů po porodu

¹⁰ „Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.“

§39 Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ Kdo je způsobilý k posouzení zdravotního stavu pro účely rozhodnutí o DPN je upraveno v §54 ZNP. ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, s. 69

- byla pojištěnci uznána invalidita prvního či druhého stupně, důsledkem čehož mu byla po 30 dnech ukončena DPN, načež bezprostředně den poté nastaly nové skutečnosti (odlišné od příčiny prvotního uznání DPN), kvůli kterým není schopen výkonu závislé činnosti¹²

Lékař musí nejdříve posoudit zdravotní stav jedince. Posuzování zdravotního stavu upravuje *zákon o nemocenském pojištění* (dále „ZNP“) v §55-73.¹³ Pro tento proces je žádoucí (obzvláště jedná-li se o smluvního odborníka), aby byl daný lékař seznámen s prostředím výkonu práce a znal nároky na zaměstnance v něm kladené.¹⁴ V případech, kdy pojištěnec nemohl navštívit lékaře, může být rozhodnuto, že DPN vznikla dřív, než mohl lékař daného jedince vyšetřit. Pokud by však takovéto období bylo delší než tři dny před vyšetřením, je třeba písemného souhlasu Okresní správy sociálního zabezpečení. Pokud dojde k přijetí pojištěnce k ošetřování v léčebném zařízení, není fakticky schopen práce a nevyvratitelně je tedy uznána jeho pracovní neschopnost.

Při posuzování nebude za DPN považováno:

- ošetřování v zařízení nočního sanatoria
- doba detoxikace po užití alkoholu či jiných návykových látek v případě, že byly tyto látky užity dobrovolně
- v případě poskytování zdravotních služeb kosmetického charakteru hrazených samotným pojištěncem¹⁵

Může se stát, že lékař nenalezne důvod k uznání DPN, ačkoliv pojištěnec na něm bude trvat. V takovém případě má pojištěnec možnost podat návrh na přezkum k příslušnému orgánu nemocenského pojištění, musí tak ale učinit do 3 dnů od rozhodnutí lékaře.¹⁶

¹² SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 55-58

¹³ CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s.108-109

¹⁴ Pokud lékař nemá o tomto faktoru povědomí, musí spoléhat pouze na informace jemu sdělené ošetřovaným pojištěncem a může docházet k tendenci DPN raději uznat, dá se říci, „pro jistotu“.

GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. Brno: Masarykova Univerzita, 2000, s. 122

¹⁵ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy*, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, s. 170-172

¹⁶ SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 56–58

2.2. Trvání DPN

S průběhem DPN jsou dle zákona o nemocenském pojištění spojeny také povinnosti pojištěnce. Jedinec, který byl uznán pracovně neschopným má ze zákona povinnost dodržovat jemu určený léčebný režim, jehož respektování má zabezpečit účelnost DPN. Zpravidla je léčebný režim stanoven lékařem v okamžiku, kdy o DPN rozhodne a později jím může být upraven. Dle ZNP do tohoto režimu patří:

- postup a režim léčby stanovený poskytovatelem zdravotních služeb
- povinnost setrvání v místě pobytu, a to po celou dobu trvání DPN, mimo dobu vycházek
- možnost stanovení vycházek za podmínek, kdy není zdravotní stav natolik závažný, že by je úplně znemožňoval
- svolení ke změně místa, ve kterém jedinec během DPN pobývá
- možnost realizace pracovně rehabilitační činnosti za podmínek, že byla zaopatřena úřadem práce¹⁷

Obzvláště důležité jsou první dva body. Dodržování pokynů týkajících se léčby má dopomoci k brzkému uzdravení pojištěnce a tím pádem i k ukončení pracovní neschopnosti. Podmínka setrvání v místě pobytu je podstatná především proto, aby byl pojištěnec k zastížení pro účely kontroly, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak orgánů správy sociálního zabezpečení. Je nutno poznamenat, že setrvání v místě pobytu spadá pod dodržování léčebného režimu. Zákon o nemocenském pojištění blíže specifikuje, co se místem pobytu rozumí – je to právě to místo, které bylo ohlášeno lékaři, který o DPN rozhodl. Nemusí se tedy jednat o adresu trvalého pobytu. Na základě žádosti pojištěnce může lékař toto místo následně změnit.

Změněna může být také doba, během které jsou pojištěnci povoleny vycházky. Vycházky stanovuje lékař i případě, kdy si o ně pracovně neschopný nezažádal, a to vždy s ohledem na zdravotní stav pojištěnce. V případech, kdy zdravotní stav pojištěnce neumožňuje využívat stanovených vycházek, lze svolit ke zvláštnímu režimu, během kterého si dobu vycházek řídí pojištěnec sám dle svého vlastního uvážení (ovšem opět je třeba brát v potaz zdravotní situaci pojištěnce), nejdéle však na dobu tří měsíců.¹⁸

¹⁷ §56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ Za tímto účelem musí pojištěnec podat žádost ke svému ošetřujícímu lékaři, který tento režim povolí až po obdržení písemného souhlasu od OSSZ.

Z hlediska období prvních 14 dní DPN je třeba podívat se ještě na právní úpravu v zákoníku práce. Ten v §301a stanovuje další povinnosti, které nesouvisejí bezprostředně s výkonem práce, a to dodržovat režim DPN a zdržovat se místě ohlášeného pobytu. Fakticky se tyto povinnosti shodují s těmi stanovenými §56 ZNP. Úprava v ZP hraje důležitou roli v kontrole dodržování režimu, což je téma, které přibližuje následující kapitola.

Léčebný režim se nestanovuje pojištěnci, jenž doprovází nezletilého v rámci pobytu ve zdravotnickém zařízení (zde se pojištěnec bude přímo pokyny konkrétního zařízení), či pojištěnce, které vznikla pracovní neschopnost v období 6 týdnů před předpokládaným porodem.

Osoba v jejímž případě bylo rozhodnuto o DPN má tedy povinnost dodržovat pokyny lékaře a zdržovat se v nahlášeném místě, kde musí být k zastihnutí pro případ kontroly. Výjimkou z této povinnosti stanovený je čas vycházek.¹⁹

2.3.Ukončení DPN

Ošetřující lékař ukončí pracovní neschopnost:

- v případě, kdy se zdravotní stav pojištěnce zlepšil dostatečně na to, aby byl schopen vykonávat pracovní činnost – učiní tak nejpozději do tří dnů od zjištění této skutečnosti
- jestliže pominula příčina DPN (kupříkladu propuštěním nezletilého ze zdravotnického zařízení, kterého pojištěný doprovázel)
- pojištěnec nedodrží v rozhodnutí o DPN uvedený termín lékařské kontroly či ošetření, a to bez omluvy a udání vážných důvodů zapříčiňujících jeho absenci
- pokud se pojištěnec během trvání DPN stal poživitelem starobního důchodu, a to ode dne následujícím po dni, ke kterému mu skončila činnost, ze které byl pojištěn (nejpozději však dnem, kdy mu zanikl nárok na nemocenské)

Oproti vzniku DPN však není její ukončení vázáno pouze na rozhodnutí ošetřujícího lékaře. Ukončit rozhodnutím pracovní neschopnost může také lékař orgánu nemocenského pojištění, tedy OSSZ. Učiní tak v případě, kdy nastaly skutečnosti, jež měly zapříčinit rozhodnutí ošetřujícího lékaře ukončit DPN, avšak on tak neučinil. Oprávnění k takovému konání OSSZ

¹⁹ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022. s. 364–365

vyplývá především z pravomocí týkajících se kontroly plnění povinností ošetřujících lékařů a samotného lékařského posuzování zdravotního stavu pojištěnce.²⁰ DPN lze také ukončit přímo ze zákona, a to v situaci, kdy bylo během jejího trvání rozhodnuto u pojištěnce o invaliditě, bez ohledu na její stupeň, či došlo k uznání vyššího stupně, než jak tomu bylo doposud. V takovém případě skončí DPN nejpozději 30 dní ode dne, kdy byla pojištěnci příslušným orgánem uznána invalidita. Existuje také možnost odvolání se proti rozhodnutí lékaře o ukončení DPN. Správnost postupu lékaře ověřuje OSSZ.²¹

2.4. Tiskopisy a systém eNeschopenka

K uplatnění nároku na nemocenské a jeho poskytování je třeba dle zákona o nemocenském pojištění patřičných tiskopisů. Ty jsou užívány také k přiznání nároku na poskytování náhrady mzdy, či pro potřebu nařízení karantény. Dříve bylo užíváno propisovacích papírových tiskopisů, které byly zasílány poštou. Tento systém byl náchylný k chybám a časovým prodlevám, způsobených špatnou čitelností propisovaného textu, nebo také poštovním doručováním. Výraznější snahou o urychlení a modernizaci alespoň části systému bylo umožnění elektronického přenosu dat od ošetřujícího lékaře k OSSZ v roce 2010. Služba ovšem neměla velký úspěch a využívalo ji jen velmi malé procento lékařů.²²

V roce 2020 byl dosavadní systém nahrazen elektronickou evidencí DPN pomocí systému eNeschopenka, který usnadnil administrativní proces a urychlil posouzení údajů pro účely uznávání nároku na nemocenské a jeho výplatu.²³ Ačkoliv ke schválení novely zákona vedoucí k zavedení eNeschopenky došlo již v roce 2017, byla novelou stanovena účinnost až k 1.1. 2020. Důvodem k tomuto kroku byla technická nepřipravenost, bylo třeba splnit technické nároky potřebné pro přechod k elektronické evidenci DPN. Zavedením tohoto systému vznikla zúčastněným subjektům povinnost elektronické komunikace. K užití fyzické podoby tiskopisů lze nyní dojít pouze ve výjimečných případech.²⁴ Celý proces již není závislý

²⁰ SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 40

²¹ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy*, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022, s. 180-182

²² Ošetřující lékař, který chtěl využít možnosti elektronického přenosu dat si totiž musel na vlastní náklady pořídit dodatkový systém, jenž by tento přenos umožnil. Zároveň díky malému zájmu lékařů nebyla ze strany softwarové podpory vytvořena dostatečná nabídka pro zakoupení jejich systému.

ZTRATIL, Michal. *Přechod na e-neschopenky, Elektronická evidence pracovních neschopností 1. část*. Práce a mzda. Praha: Práce, 2016. ISSN 0032-6208.

²³ SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 60

²⁴ Může se jednat situace jako je např. výpadek proudu či samotného systému eNeschopenka. Jak lékař, tak zaměstnavatel mají v takových výjimečných situacích možnost vystavit některé z potřebných dokumentů v papírové podobě. Jsou zároveň povinni uvést jasně důvod, který jim znemožnil vyplnit tiskopisy elektronicky.

na poštovním doručování a je příjemnější jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele. Oproti předchozí úpravě již nemusí informace zaměstnavateli zprostředkovávat přímo zaměstnanec, povinnost zajištění toku informací mezi těmito dvěma subjekty přešla na ČSSZ. K předání informací dochází buďto kontaktováním zaměstnavatele přímo mailem a doplnění informací skrze datovou schránku, nebo pouze zveřejněním potřebných údajů v datové schránce a zároveň na ePortál ČSSZ.²⁵ Došlo také k rozšíření okruhu informací sdělovaných zaměstnavateli. Jedná se kupříkladu o informace týkající se místa pobytu během DPN a rozsahu vycházek zaměstnance.²⁶

Zavedení elektronické evidence DPN na začátku roku 2020 přišlo v kontextu následné koronavirové krize právě včas, ačkoliv něco takového tehdy nikdo nepředpokládal. Díky elektronickému přenosu dat se celý systém vyhnul problémům, které by jinak byly obtížně řešitelné (např. zajištění informací ze strany zaměstnance zaměstnavateli) a zároveň eliminoval zdravotní rizika spojené se stykem osob během pandemicky náročných období.²⁷

ZTRATIL, Michal. *Přechod na e-nechopenky, Elektronická evidence pracovních neschopností 1. část*. Práce a mzda. Praha: Práce, 2019. ISSN 0032-6208.

²⁵ V rámci kontaktu přes mail nejsou zasílány osobní údaje o zaměstnanci, neboť se nejedná o zabezpečenou komunikaci. Také v rámci dalších způsobů předání informací volí ČSSZ co nejzabezpečenější cestu, kdy při obdržení informací přes VREP (Veřejné rozhraní pro e Podání) či ePortál mohou data přijmout pouze dle NIA (národní identitní autority) ověřené osoby.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. s.380-382

²⁶ ZTRATIL, Michal. *Přechod na e-nechopenky, Elektronická evidence pracovních neschopností 2. část*. Práce a mzda. Praha: Práce, 2019. ISSN 0032-6208.

²⁷ <https://www.cssz.cz/web/cz/-/eneschopenka-slavi-dva-roky-fungovani-behem-pandemie-pomohla-lekarum-a-zamestnavatelum-zvladnout-jinak-tezce-resitelnou-situaci>

3. Kontrola režimu dočasně práce neschopného

Funkce kontrolní činnosti v rámci DPN je především preventivní, snaží se především zamezit zneužití DPN a neoprávněnému čerpání nemocenské dávky. V případě, kdy kontrolní orgán dojde ke zjištění, že nastalo porušení povinností, má právo pojištěného jedince adekvátně sankcionovat, nejběžněji pomocí pokuty.

3.1. Kontrola ze strany zaměstnavatele

V zákoníku práce, konkrétně v § 192 ods. 6 je zaměstnavateli stanovena možnost (nikoliv povinnost) kontroly režimu jeho zaměstnance, který byl uznán pracovně neschopným, a to v období počátečních 14 dní DPN. Stejně oprávnění zaměstnavateli uděluje také ZNP v § 65. Zaměstnavatel ověřuje především dodržení místa pobytu a doby předepsaných vycházek, není oprávněn ke kontrole režimu v celém rozsahu, nemůže tedy ověřovat, zda zaměstnanec nevykonává aktivity v rozporu s jeho léčebným režimem, ale může na skutečnosti nasvědčující porušení režimu upozornit ošetřujícího lékaře²⁸, či OSSZ. Kontrolu může provádět buďto osobně, či prostřednictvím svých zaměstnanců, popřípadě má možnost pověřit jinou osobu. Dle ZNP může zaměstnavatel o provedení kontroly požádat OSSZ, které tak vznikne povinnost kontrolu uskutečnit v období sedmi dní poté, co žádost obdržela, načež zaměstnavatele o jejím výsledku bez prodlení informovat. Ač to není zaměstnavatelova povinnost, je vhodné o způsobu kontroly zaměstnance informovat předem, kupříkladu v pracovním řádu. Pro potřeby provádění kontroly má zaměstnavatel prvních 14 dnů trvání DPN právo požadovat od ošetřujícího lékaře informace o pracovně neschopném, zejména o místě pobytu a době povolených vycházek.²⁹

Dle ZP je zaměstnanec povinen při kontrole se zaměstnavatelem spolupracovat, což zahrnuje poskytnutí nezbytných údajů k nalezení místa pobytu, nebo také prokázání totožnosti. Během kontroly je třeba zachovávat soukromí pracovně neschopného a nedomáhat se vstupu do obydlí bez jeho souhlasu.³⁰ Je třeba dbát i obecných soukromoprávních zásad a pravidel, tedy že povinnosti jednoho účastníka právního vztahu nesmějí bez právní příčiny zasahovat do oprávněných zájmů a práv druhého účastníka a zároveň jednat v rámci mravních mantinelů. Na místě může být i zvážení, zda není třeba pro kontrolu vyčlenit více jedinců, aby tak došlo k adekvátnímu a objektivnímu posouzení a k potvrzení, že se uskutečnila.

²⁸ Ve vztahu ke zjištěným porušením režimu DPN může zaměstnavatel také požádat lékaře o zhodnocení těchto nedodržení.

²⁹ PICHRT, Jan. Pracovní právo. V Praze: C. H. Beck, 2021, s. 404

³⁰ Právo na „ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého života“ a nedotknutelnost obydlí jsou ústavně zaručená práva, která lze nalézt v Ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Pokud nebude pojištěnec zastižen, je povinen zpravit zaměstnavatele, popř. orgán NP, který kontrolu provedl, o důvodech své nepřítomnosti v místě pobytu. Z toho lze vyvodit, že kontrolující musí pojištěnce o nezastižení nějakým způsobem zpravit, je příhodné tak učinit zanecháním oznámení v místě pobytu, nebo doručení řečeného prostřednictvím důvěryhodné osoby, která jej předá pojištěnci.

V případě, kdy zaměstnavatel zjistí, že pojištěnec porušil povinnost zdržovat se během trvání DPN v místě pobytu a zachovávat určenou dobu pro vycházky, má povinnost zhotovit písemný záznam. Obsahem záznamu bude především doba kontroly a označení osoby, která ji prováděla. Dále pak místo, na kterém nebyl pojištěnec zastižen, nebo právě místo, kde zastižen byl, a to mimo dobu jemu povolených vycházek. Záznam poté v podobě stejnopisů doručí pracovně neschopnému pojištěnci, ošetřujícímu lékaři a příslušné OSSZ.³¹

Zaměstnavatel je dle ZP oprávněn zaměstnance, který takto porušil režim při DPN během prvních 14 dní, sankcionovat, konkrétně snížit či vůbec neposkytnout náhradu mzdy/platu (i zpětně), s ohledem na závažnost porušení povinností práce neschopného pojištěnce. Toto zhodnocení je čistě na zaměstnavateli. Ač je takové posuzování v každém případě individuální, je stále třeba zachovávat zásadu rovného zacházení týkající se všech zaměstnanců ve vztazích pracovněprávní povahy.

Ke snížení či neposkytnutí náhrady mzdy/platu nemůže dojít v případě, že byla zaměstnanci z důvodu stejného porušení dána výpověď. Ačkoliv je období trvání DPN dle ZP ochrannou dobou, během které za normálních okolností nelze dát zaměstnanci výpověď, v §301a ZP je dodržení režimu práce neschopného ustanoveno jako jiná povinnost zaměstnance. Porušení této povinnosti je pak v §52 písm. h) uvedeno jako jeden z důvodů, pro které je možné výpověď podat.³²

³¹ Pro doručování stejnopisu pracovně neschopnému se zaměstnavatel bude řídit ustanovením §334 ods. 1 ZP, který říká, že doručovat písemnosti zaměstnanci je třeba do vlastních rukou. Je tedy potřeba doručit je do jeho místa pobytu. V případě, že pojištěnce není možné zastihnout, může zaměstnavatel pro tyto účely využít poštovních služeb, v rámci kterých bude dokument doručován výhradně do vlastních rukou adresáta. Nedodržení této povinnosti odevzdat stejnopis do rukou pojištěnce by sice znamenalo porušení pracovněprávních předpisů, na možnost uložit pojištěnci sankci za nedodržení režimu však vliv nemá. ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. s. 369–370

³² O rozšíření výpovědních důvodů v ZP o hrubé porušení režimu DPN panovaly pochybnosti, a to hlavně na straně poradních legislativních orgánů vlády České republiky. Tímto tématem se zabýval Ústavní soud, který tento výpovědní důvod shledal konformním s Ústavou. Více v nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 10/12

Kromě výše popsaných postihů lze také proviněnému pojištěnci dle ZNP uložit pokutu v maximální výši 20000 Kč tehdy, avšak tuto pokutu již ukládá příslušný orgán nemocenského pojištění a k jejímu uložení dojde tehdy, kdy bude provinění posouzeno jako přeštek.

V případě, že pojištěnec nesouhlasí s postihy ze strany zaměstnavatele, může se obrátit k místně příslušnému obecnému soudu žalobou na zaměstnavatele.

3.2. Kontrola orgány nemocenského pojištění

Příslušné orgány NP mohou kontrolu provádět buďto z vlastní iniciativy, nebo na základě podnětu. Podnět pro kontrolu může orgánu dát ošetřující lékař, nebo zaměstnavatel. V případě že orgán obdrží takový podnět, vzniká mu povinnost provést kontrolu nejpozději do 7 dnů od jeho obdržení. O prováděné kontrole a jejím výsledku je pořizován písemný záznam, který je v případě porušení režimu pojištěncem zasílán zaměstnavateli, ošetřujícímu lékaři, a především pracovně neschopnému pojištěnci. Zaměstnanci orgánu NP pověřeni kontrolou jsou povinni prokázat se náležitým průkazem opatřeným jejich fotografií.³³

Pojištěnci, který poruší režim při DPN, nebo povinnost spolupráce při kontrole orgány NP může být nemocenské buďto úplně odňato, nebo dočasně zkráceno, a to nejdéle do ukončení DPN. Zároveň doba, během které bude nemocenské kráceno, nesmí překročit 100 kalendářních dní od okamžiku porušení režimu. Pokud již došlo k vyplacení nemocenského a tato částka je brána jako přeplatek, postupuje se dle § 124 ZNP a pojištěnec je povinen jej splatit nazpět. Oprávnění ke krácení či odejmutí nemocenské zaniká po jednom roce od okamžiku porušení režimu pracovně neschopného. Sankce za vážné porušení režimu, které bylo zároveň shledáno přeštekem, je stejná, jako je zmiňováno na konci předchozí podkapitoly, tedy 20000 Kč.³⁴

³³ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. s. 209

³⁴ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. s. 277–281

4. Zabezpečení během DPN

Osobě, u které bylo rozhodnuto o DPN je poskytována částečná náhrada příjmu ze systému u nás povinného sociálního pojištění, a to skrze dávku nemocenského, která je součástí nemocenského pojištění. Nárok na tuto dávku ovšem vzniká pouze, pokud je DPN delší než 14 dní. Do té doby má zaměstnanec splňující zákonné podmínky dle §192 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy, kterou mu vyplácí jeho zaměstnavatel.³⁵

4.1. Nemocenské

Nemocenské je jednou z dávek nemocenského pojištění, které je součástí systému sociální zabezpečení České Republiky. Vznik nemocenského pojištění lze datovat do 19. století, kdy byl, zároveň s úrazovým pojištěním, na území našeho státu vytvořen tzv. Taafeho reformou, jenž vycházela z reformy německého kancléře Otta von Bismarcka. V roce 1888 byl pak přijat *zákon o povinném nemocenském pojištění dělnictva*, který následně do svého právního systému implementovalo Československo při svém vzniku. K dalším úpravám systému nemocenského pojištění došlo o pět let později, a to zákonem č. 221/1924 Sb. z. a n., *o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří*. Po konci druhé světové války byl přijat zákon č. 54/1956 Sb., *o nemocenském pojištění zaměstnanců*, jenž zůstal platný až do roku 2009, kdy nabyl účinnosti zákon 187/2006 Sb.³⁶

Současné nemocenské pojištění v České republice je koncipováno jakožto systém, který má osobě pojištěné do určité míry kompenzovat ztrátu výdělku, ke které došlo v důsledku neschopnosti pracovat, a to v případě sociálních událostí, jako jsou nemoc či úraz (i dlouhodobé), těhotenství a počátky mateřství, nebo potřeba péče. Jako takové naplňuje Čl. 30 listiny zakotvující občanům „*právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele*“.³⁷

Účast na nemocenském pojištění lze rozdělit jako povinnou a dobrovolnou. Pro každé zaměstnání je řešena samostatně. Povinnost účasti na NP vzniká zaměstnancům, jejichž příjmy jsou zdanitelné. Dobrovolnost pojištění mají OSVČ a zahraniční zaměstnanci, ti pro vznik pojištění musejí podat přihlášku.

³⁵ TOMESŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 98-98

³⁶ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 137

³⁷ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*

Dávky nemocenského pojištění jsou následující:

- nemocenské,
- peněžité pomoci v mateřství,
- dávka otcovské poporodní péče (tzv. otcovské),
- ošetrovné,
- dlouhodobé ošetrovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.³⁸

Nárok na nemocenskou dávku má každý pojištěnec, jenž byl uznán dočasně pracovně neschopným a je účasten na nemocenském pojištění³⁹, avšak nárok na samotné vyplácení nemocenského vzniká až od 15. dne trvání DPN. Nárok na dávku nemůže být prisouzen osobě, která si DPN přivodila sama, či jí byl přiznán v době trvání DPN nárok na vyplácení starobního důchodu. Nárok na poskytování nemocenského zaniká dle zákona po třech letech ode dne, kdy mělo být vypláceno. Dle zákoníku práce je také možné poskytovat nemocenské pouze ve výši poloviční, a to v těchto případech:

- DPN vznikla jako důsledek rvačky (a účast pojištěnce byla zaviněná)
- DPN vznikla důsledkem užití omamných či psychotropních látek pojištěncem, nebo
- při úmyslném páchání trestného činu/přestupku

Výše nemocenské dávky se stanovuje pomocí denního vyměřovacího základu. Doba, během které je poskytováno nemocenské je nazývána podpůrčí doba. Začíná právě 15. dnem trvání DPN a končí dnem jejího ukončení, nejdéle však může trvat 380 dní ode dne, kdy byla uznána DPN.⁴⁰

³⁸ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 138

³⁹ V případě OSVČ je podmínka minimálně tříměsíční účasti na nemocenském pojištění, a to ke dni vzniku DPN či nařízení karantény.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy*, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020

⁴⁰ V případě, kdy od skončení poslední DPN do vzniku další uběhlo alespoň 190 dní, během kterých trvala nemocensky pojištěná činnost, zápočet předchozích pracovních neschopností nebude proveden. SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 50-51

Zaměstnanec

Je to právě zaměstnanec, kdo pobírá náhradu mzdy a případně i nemocenské, pokud je uznán dočasně pracovně neschopným. Výčet těch, které lze považovat za zaměstnance, nalezneme pro účely nemocenského pojištění v §5 zákona o nemocenském pojištění, a to celkem v jednadvaceti bodech.⁴¹ V dovětku bodu 22. je dále rozvinut okruh osob mimo ty v zákoně přímo zmíněné, z něhož jsou vyřazeni pouze členové zastupitelstev ÚSC, jenž nebyli uvolněni. Stanovuje několik podmínek, které je třeba naplnit, aby bylo možné osobu považovat za zaměstnance.⁴² Po uzavření pracovního vztahu se zaměstnavatelem není osoba uzavírající tento vztah pro účely NP automaticky za zaměstnance považována. Aby za něj byla označena, musí nejprve dojít k nástupu do práce. Den nástupu do práce je ten, na kterém se obě strany dohodnou a následně je stanoven ve smlouvě. Tímto dnem zahajuje osoba, která uzavřela se zaměstnavatelem pracovní vztah, výkon závislé činnosti, z níž jí plynou příjmy. Tyto příjmy však musejí být zdanitelné. Je tedy jasné, že rozhodující pro označení výdělečné osoby zaměstnancem je skutečnost, že daná osoba nastoupila do zaměstnání a vykonává pro zaměstnavatele činnost, ze které jí plyne zdanitelný příjem.⁴³

Vznik povinnosti zaměstnanců na území ČR být účasten na nemocenském pojištění se liší dle typu zaměstnání. Zaměstnanec v pracovním poměru je povinný, pokud je jeho smluvně sjednaný příjem vyšší než 3500 Kč měsíčně. V případě služebního poměru vzniká povinnost ode dne nástupu do poměru, popř. ke studiu na škole (v případě armády se za služební poměr považuje i studium na vojenské škole). V případě dohody o provedení práce je to při překročení měsíčních příjmů částky 10000 Kč, u dohody o pracovní činnosti je rozhodující částkou 3500 Kč. Pokud by měla osoba více zaměstnání, posuzuje se každé pro účely pojistné povinnosti zvlášť. V případě, kdy má zaměstnanec nárok na tutéž dávku z více pojištěných závislých činností, je za ně vyplácena pouze jednou.

⁴¹ CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 91

⁴² Před rokem 2014 byl pro zařazení mezi zaměstnance rozhodující druh pracovního vztahu, na jehož základě byla pro zaměstnance vykonávána činnost. Toto již od 1. ledna 2014 neplatí.

SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 13

⁴³ SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 15-20

Osoby samostatně výdělečně činné

Pro OSVČ platí v rámci nemocenského pojištění dobrovolnost. Aby došlo ke vzniku účasti na nemocenském pojištění, je třeba splnit podmínku výkonu výdělečné činnosti na území ČR (nebo mimo její území, avšak na základě opravňujících právních předpisů), a následně podat přihlášku k účasti na NP. K zániku dojde:

- dnem, ke kterému se OSVČ ohlásila od účasti na pojištění,
- prvním dnem v měsíci, za který nebylo uhrazeno pojistné,
- dnem, kdy došlo ke skončení samostatně výdělečné činnosti,
- dnem, ke kterému OSVČ zaniklo oprávnění k jejímu výkonu,
- dnem, ve který OSVČ nastoupila k výkonu trestu.⁴⁴

Na rozdíl o zaměstnanců nejsou OSVČ z nemocenského pojištění poskytovány všechny dávky, nýbrž pouze nemocenské, otcovské, peněžitá pomoc v mateřství a dlouhodobé ošetřovné.⁴⁵

⁴⁴ CHVÁTALOVÁ, Iva. Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 97-98

⁴⁵ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr. Právo sociálního zabezpečení. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 141–149

4.2. Náhrada mzdy či platu

Náhrada mzdy se v našem právním systému objevuje v roce 2009, kdy novela zákona o nemocenském pojištění stanovila, že prvních 14 dní DPN je zaměstnanec finančně zajištěn ze strany zaměstnavatele (popř. jiných zdrojů), namísto nemocenské pojištění. Udávaným důvodem zavedení náhrady mzdy bylo zamezení zneužití dávky nemocenského.⁴⁶ Od nemocenského se náhrada mzdy liší zaprvé výší finanční podpory, a zadruhé dobou, resp. dny, za které je poskytována. Na rozdíl od nemocenského není náhrada mzdy poskytována za kalendářní dny, nýbrž za zmeškanou pracovní dobu.⁴⁷

Právo na náhradu mzdy vzniká pouze v případě, že byl uznán nárok na nemocenské, tím pádem je zde sledováno naplnění stejných podmínek, tedy účast na nemocenském pojištění a uznání pojištěnce dočasně práce neschopným.⁴⁸

Stanovení výše náhrady se částečně odvíjí od právní úpravy nemocenského pojištění. Nejdříve je třeba zjistit průměrný výdělek daného zaměstnance. Ten je následně upraven redukčními hranicemi, které vyhláshuje MPSV. Z výsledného hodinového výdělku po redukcí náleží práce neschopnému 60 % této částky za každou hodinu zmeškané závislé činnosti. Náhrada mzdy může být zvýšena (na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vnitřního předpisu v zaměstnání či kolektivní smlouvy), taková částka ovšem nesmí přesáhnout zjištěnou průměrnou mzdu či plat. Ke snížení může dojít v případě, kdy dle zákona o nemocenském pojištění náleží zaměstnanci nemocenské pouze v poloviční výši (v tomto případě se jedná o povinné snížení, a to o 50 %), dále pak v případě, kdy byl porušen režim DPN. Při porušení režimu DPN je zaměstnavatel také oprávněn náhradu mzdy či platu neposkytnout vůbec, popřípadě má právo ukončit se zaměstnancem pracovní vztah skrze výpověď.⁴⁹

⁴⁶ Stojí za zmínku, že spoluúčast zaměstnavatelů na finančním zajištění jejich zaměstnanců v nemoci (či při karanténě) je v evropském prostředí běžná a liší se pouze výše podpory či její délka.

SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 88

⁴⁷ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2021, xvii, s. 402-403

⁴⁸ SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 99-123

⁴⁹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2021, s. 403-404

5. Karenční doba

Karenční doba (či lhůta) je doba, která musí uběhnout, aby se stala právní skutečností, která by jinak nastala již v dřívější době. Dnes již v našem právním řádu v souvislosti s DPN nevyskytuje, její poslední úprava v ZP byla zrušena novelizací v roce 2019. Karenční dobou bylo období prvních tří pracovních dnů DPN, během kterých nenáležela zaměstnanci náhrada mzdy či platu. Poprvé byla zavedena díky zákonu č. 261/2007 Sb. o stabilizaci veřejných rozpočtů. Oproti předchozí situaci již zaměstnancům nenáležel nárok na výplatu nemocenského již od prvního dne DPN, nýbrž až od čtvrtého. Následně byla ústavním soudem zrušena. Hlavními argumenty byl rozpor s ústavně zaručeným právem na adekvátní hmotné zabezpečení pro případ pracovní nezpůsobilosti a nerespektování pojistného principu, neboť přestože pojištěnec během prvních tří dní DPN zůstal nezaopatřen, jeho povinnost platit pojištění nebyla nijak dotčena.⁵⁰ Kvůli vázanosti rozhodnutí ÚS na zákon č. 54/1956 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců se zrušení karenční doby nedotklo všech osob, bez podpory na počátku DPN tak zůstali kupříkladu vojáci, soudci či představitelé státní moci. Opět byla karenční doba zavedena novelizací v roce 2009, společně s nárokem na náhradu mzdy/platu. Ukotvením nároku na náhradu mzdy delegoval stát zabezpečení v prvních 14 dnech na zaměstnavatele. Od té doby proběhlo několik pokusů o její zrušení, první hned v následujícím roce, kdy podala návrh na zrušení těch pasáží příslušných právních předpisů, které se karenční dobou zabývají, skupina poslanců. Další návrhy, které následovaly, byly opět neúspěšné, až do roku 2019, kdy byl tento institut po deseti letech zrušen.⁵¹

Původní záměr byl, aby byla tato úprava propojena se zavedením systému eNeschopenka, ale jak již bylo popsáno v kapitole 2.4., tento záměr se nepovedlo uskutečnit a spuštění elektronických neschopenek muselo být oddáleno.

Nejčastěji opakovaným důvodem pro zavedení a zachování karenční doby bylo částečné zamezení zneužívání tohoto institutu a vedení občanů k zodpovědnějšímu přístupu k práci. Je pravda, že po zavedení karenční doby už následující rok výrazně klesl počet osob na DPN, a to hlavně u krátkodobých neschopností. Rozdíl lze sledovat i na mezinárodní úrovni. Zatímco před jejím zavedením se Česká republika pohybovala mezi evropskými zeměmi s největší mírou pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, již v roce 2009, kdy byla zavedena do našeho

⁵⁰ Usnesení Ústavního soudu 23. dubna 2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08-1, body 62–66

⁵¹ BOČANOVÁ, Veronika, VONDRÁŠOVÁ, Iveta. Několik ohlednutí za karenční dobou. [online]. epravo.cz, 23. dubna 2019 [cit. 15. srpna 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-ohlednuti-za-karencni-dobou-109133.html>>

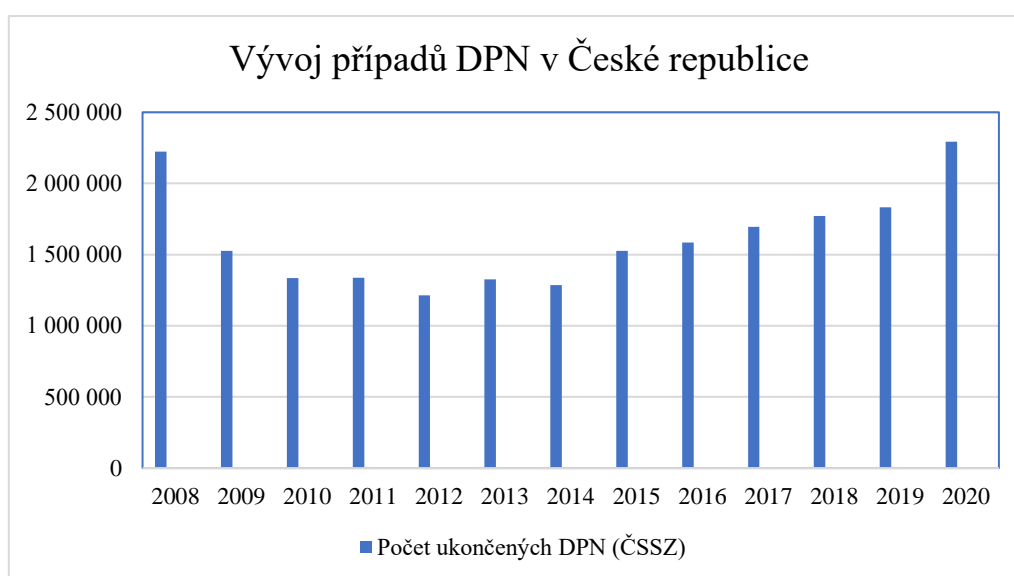
právního řádu, došlo k významnému poklesu v počtu DPN. Vzhledem k tomuto poklesu a faktu, že dle mezinárodních statistik patří Česko ke „zdravějším“ zemím Evropy, by se podezření ze zneužívání DPN a náhrady mzdy mohlo zdát jako oprávněné.⁵² Naproti tomu stojí názor, že karenční doba kromě určité části pojištěnců zneužívajících systém „trestá“ poctivé zaměstnance. Značně omezit, a do určité míry i ohrozit, může sociálně slabé jedince, svobodné matky či jedince pohybující se na hranici chudoby. Pro tyto osoby může pokles náhrady příjmů znamenat neschopnost zajištění základních lidských potřeb v dostatečné míře pro sebe a osoby na nich závislé. Díky zrušení karenční doby DPN pro pracovně neschopného od samého začátku znamená zajištění v nemoci.⁵³

⁵² RYBOVÁ, Romana. Nemocenská 2019: Co přinese zrušení karenční doby?. [online]. e15.cz, 14. listopadu 2018 [cit. 21.9. 2022]. Dostupné na <<https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/nemocenska-2019-co-prinese-zruseni-karencni-doby-1353551>>

⁵³ BOČANOVÁ, Veronika, VONDRÁŠOVÁ, Iveta. Několik ohlédnutí za karenční dobou. [online]. epravo.cz, 23. dubna 2019 [cit. 15. srpna 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-ohlédnutí-za-karencni-dobou-109133.html>>

5.1. Karenční doba v číslech

Zavedení karenční doby se projevilo hned v několika oblastech. Tou první je počet DPN za jednotlivé roky a průměrná doba jejich trvání, neboť při zavedení karenční doby došlo k poklesu krátkodobých DPN. Také značně ovlivnila (společně s představením náhrady mzdy) výdaje státu na nemocenské a částečně ulevila zaměstnavatelům vyplácejícím náhradu mzdy. Co se jejího zrušení týče, objektivní analýzu dat komplikuje nástup pandemie koronaviru na přelomu let 2019/2020. Dle statistik ale nedošlo k výraznému nárůstu krátkodobých DPN, pouze ke zvýšení podílu karantény na celkovém počtu pracovně neschopných.⁵⁴

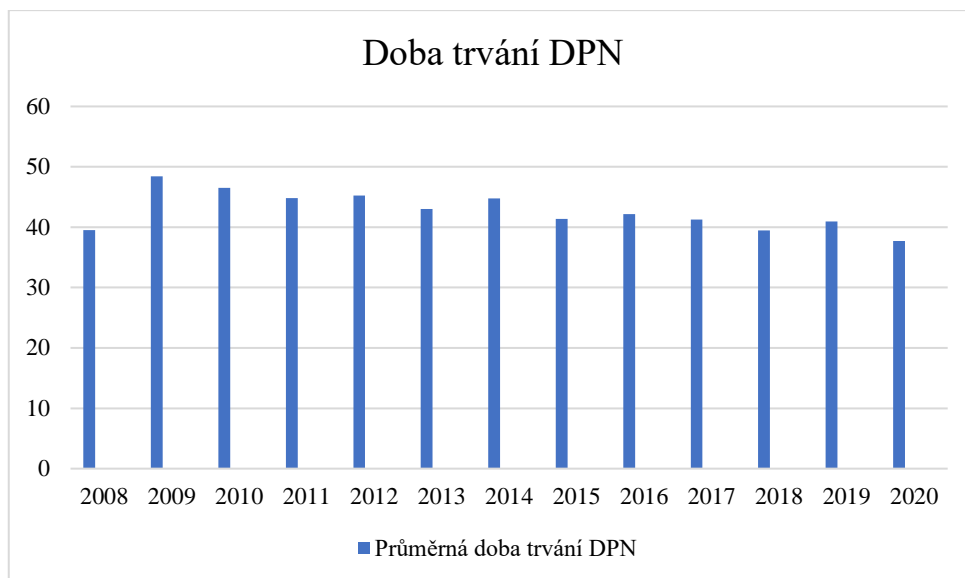


Zdroj: ČSSZ, Ukazatele pracovní neschopnosti v letech 1993-2020

Graf ukazuje pokles případů DPN již v roce zavedení karenční doby. Výrazný růst nastává až v roce 2020, na počátku koronavirové pandemie. Mírný růst mezi lety 2015–2019 pravděpodobně souvisí s poklesem nezaměstnanosti a nárůstem zaměstnaných osob.⁵⁵

⁵⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rok od zrušení karenční doby. Počty neschopenek ovlivnil i koronavirus, tisková zpráva. [online]. mpsv.cz, 21. července 2020 [cit. 20. srpna 2021]. Dostupné na <<https://www.mpsv.cz/-/rok-od-zruseni-karencni-doby-pocty-neschopenek-ovlivnil-i-koronavirus>>

⁵⁵ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. [online]. vdb.czso.cz, vygenerováno 22. srpna 2021 [cit. 22. srpna 2021]. Dostupné na <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413_VUZEMI_97_19#fx=0>

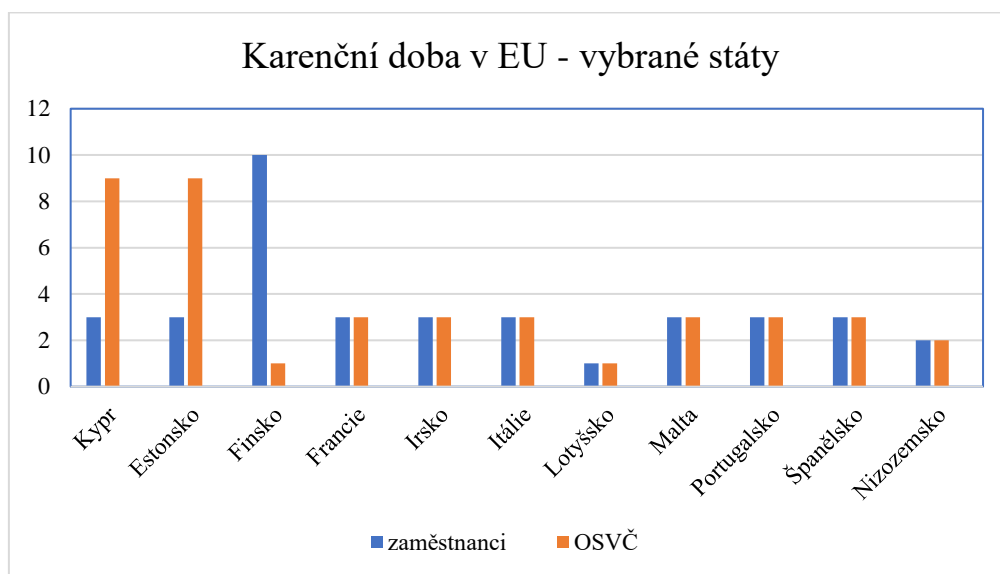


Zdroj: ČSSZ, Ukazatelé pracovní neschopnosti v letech 1993–2020

Růst průměrné doby DPN v roce 2009 byl dán především poklesem krátkodobých případů DPN, nejvíce u malých organizací, kdy v případě týdenní či kratší pracovní neschopnosti klesl počet případů téměř o polovinu.

5.2. Karenční doba v Evropské unii

Česká republika rozhodně není v zavedení karenční doby exkluzivní. Řada států EU užívá karenční dobu alespoň pro část dočasně pracovní neschopných osob. Zatímco ve většině států platí stejné podmínky pro zaměstnance i OSVČ, v jiných se podmínky a délka pro jednotlivé skupiny mohou lišit.



Zdroj: MISSOC, Comparative table on Sickness – cash benefits in the EU, vlastní zpracování

V grafu je vidět, že ze států s úpravou karenční doby jak pro zaměstnance, tak OSVČ, jen tři z nich rozlišují mezi těmito subjekty v rámci doby jejího trvání. Jsou ale také státy, které karenční dobu upravují pouze pro OSVČ. Jedním z nich je Švédsko, v němž mají OSVČ možnost vybrat si délku trvání karenční doby. Na výběr mají z 1/14/30/60/90 dnů. V případě, že si sami nezvolí, trvá 7 dní. Další zajímavostí jsou výjimky z karenční doby v případě některých onemocnění. Malta „odpouští“ karenční dobu osobám léčícím se s rakovinou a jedincům trpícím fibromiální⁵⁶, Portugalsko zase v tehdy, kdy je jedinec pracovně neschopný, zatímco pobírá rodičovský příspěvek („*subsídio parental*“), nebo v případech hospitalizace spojené s operací. Ve Finsku je aplikována kratší, tří denní karenční doba farmářům.⁵⁷

⁵⁶ Fibromiálie je syndrom charakteristický chronickou bolestí, ztuhlostí a zvýšenou citlivostí na tlak. Je provázen poruchami spánku. Postihuje zhruba 2–8 % populace. NIAMS, Questions and Answers about Fibromyalgia. [online]. niams.nih.gov, červenec 2014 [cit. 26. července 2021]. Dostupné na <https://web.archive.org/web/20160315112712/http://www.niams.nih.gov/health_info/fibromyalgia/>

⁵⁷ Mutual Information System on Social Protection. Comparative table on Sickness – cash benefits in the EU. [online]. missoc.org, [cit. 26. července 2021]. Dostupné na <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>

6. Závěr

Cílem mé práce bylo především teoreticky představit dočasnou pracovní neschopnost, vymezit si její znaky a jednotlivé fáze, a k tomu vedle hlavního tématu přiblížení karenční doby.

Ve své bakalářské práci jsem se snažila přestavit pojem samotné dočasné pracovní neschopnosti, její postavení v rámci práva jakožto překážky v práci, která se dotýká práv a povinností jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Samotné DPN jsem věnovala nejvíce prostoru, postupně jsem rozebrala její vznik, průběh a ukončení, neopomněla jsem ani potřebné tiskopisy. Rozebrána byla také kontrola režimu při DPN a zajištění osob s dočasným výpadkem příjmu při pracovní neschopnosti. Dle mého názoru se mi můj cíl teoreticky zpracovat dočasnou pracovní neschopnost podařilo naplnit.

Při zpracovávání textu jsem čerpala z aktuálních právních předpisů, článků z odborných periodik a odborné literatury. Dále jsem využívala české i mezinárodní statistiky, tiskové zprávy a jiné online zdroje související s tematikou.

Dočasná pracovní neschopnost je součástí jak pracovního práva, tak práva sociálního zabezpečení. V pojetí pracovního práva se jedná o překážku v práci, konkrétně důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Má významný vliv na práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu, mezi které patří například povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu pracovní neschopnosti, nebo naopak právo na kontrolu zaměstnance v rámci dodržování režimu při DPN prvních 14 dní pracovní neschopnosti. V pojetí práva sociálního zabezpečení se jedná o přímý vztah k systému nemocenskému pojištění, které se s DPN vypořádává. Díky tomuto systému je pojištěncům poskytována kompenzace ušlých příjmů a dochází ke zmírnění nepříznivých dopadů na jejich finanční zajištění.

V rámci DPN je patrná snaha předcházet zneužití náhrady mzdy a nemocenského. Projevuje se to kontrolou pracovně neschopného během celého průběhu DPN – je ošetřena kontrola posuzování zdravotního stavu pojištěnce, kontrola dodržování režimu při DPN ze strany zaměstnavatele a orgány nemocenského pojištění, tedy OSSZ. Tuto snahu lze spatřovat i v problematice karenční doby.

Ve vztahu k DPN došlo v českém právním řádu nemalé množství změn, což percipuju pozitivně, neboť to poukazuje na fakt, že tato komplexní oblast práva neustále prochází vývojem a bere tedy v potaz změny ve společnosti, ať už v oblasti ekonomické, mentální, či

jiné. Dle mého názoru bude zajímavé sledovat, jak se bude právní úprava vyvíjet i v souvislosti s karenční dobou a zda dojde k jejímu opětovnému zavedení.

7. Seznam použitých zdrojů

Bibliografie:

SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019

GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. Brno: Masarykova Univerzita, 2000

SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009

KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy*, 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020

TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016

PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2021

GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan, KOMENDOVÁ, Jana, STRÁNSKÝ, Jaroslav a ČERNÁ, Jitka. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018

CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2021

Časopisy:

ZTRATIL, Michal. *Přechod na e-nechopenky, Elektronická evidence pracovních neschopností 1. část*. Práce a mzda. Praha: Práce, 2019. ISSN 0032-6208.

ZTRATIL, Michal. *Přechod na e-nechopenky, Elektronická evidence pracovních neschopností 2. část*. Práce a mzda. Praha: Práce, 2019. ISSN 0032-6208.

Zákony:

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Judikáty:

Usnesení Ústavního soudu 23. dubna 2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08-1

Usnesení Ústavního soudu 23. května 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12

Internetové zdroje:

RYBOVÁ, Romana. *Nemocenská 2019: Co přinese zrušení karenční doby?*. [online]. e15.cz, 14. listopadu 2018 [cit. 21.9. 2022]. Dostupné na

<<https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/nemocenska-2019-co-prinese-zruseni-karencni-doby-1353551>>

LANDWEHRMANN, Tereza. *Karanténa – část I*. [online]. *pravnipristor.cz*, 8. června 2021 [cit. 8. června 2021]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/karantena-cast-i>>

KUDLÍK, Leoš. *Koronavirus jako důvod pro dočasnou pracovní neschopnost* [online]. *iurium.cz*, 13. června 2021 [cit. 13. června 2021]. Dostupné na <<https://www.iurium.cz/2020/02/26/koronavirus-jako-duvod-pro-docasnou-pracovni-neschopnost/>>

BOČANOVÁ, Veronika, VONDRÁŠOVÁ, Iveta. *Několik ohlednutí za karenční dobou*. [online]. ak-vych.cz, 23. dubna 2019 [cit. 15. srpna 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-ohlednuti-za-karencni-dobou-109133.html>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Změny v nemocenském pojištění v souvislosti s Nálezem Ústavního soudu*, tisková zpráva. [online]. mpsv.cz, 1. června 2008 [cit. 15. srpna 2021]. Dostupné na <<https://www.mpsv.cz/-/zmeny-v-nemocenskem-pojisteni-v-souvislosti-s-nalezem-ustavniho-soudu>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rok od zrušení karenční doby. Počty neschopenek ovlivnil i koronavirus*, tisková zpráva. [online]. mpsv.cz, 21. července 2020 [cit. 20. srpna 2021]. Dostupné na <<https://www.mpsv.cz/-/rok-od-zruseni-karencni-doby-pocty-neschopenek-ovlivnil-i-koronavirus>>

ČSÚ. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. [online]. vdb.czso.cz, vygenerováno 22. července 2021 [cit. 22. července 2021]. Dostupné na <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413_VUZEMI_97_19#fx=0>

National Institute of Arthritis and Musculoskeletal and Skin Diseases, *Questions and Answers about Fibromyalgia*. [online]. niams.nih.gov, červenec 2014 [cit. 26. července 2021].

Dostupné na

<https://web.archive.org/web/20160315112712/http://www.niams.nih.gov/health_info/fibromyalgia/>

Mutual Information System on Social Protection. *Comparative table on Sickness – cash benefits in the EU*. [online]. missoc.org, [cit. 26. července 2021]. Dostupné na

<<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>

ABSTRAKT

Bachelor thesis is aimed at the topic of temporary incapacity in the context of labor law and social security law. The text deals primarily with analysis of temporary incapacity, defines its characteristics and deals with prevention of its misuse. Beside the temporary incapacity, thesis also elaborates on waiting period, which is analysed in relation to the main topic of the thesis. Text primarily uses descriptive and analytical methods. Thesis draws from professional literature and corresponding law regulations.

RESUME

Bakalářská práce se zaměřuje na téma dočasné pracovní neschopnosti v kontextu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Text se zabývá především rozborem dočasné pracovní neschopnosti, jejími znaky a dále také prevencí jejího zneužití. Práce se mimo dočasnou pracovní neschopnost zabývá také karenční dobou, která je rozebrána v souvislosti s hlavním tématem práce. V textu jsou využity především metody deskriptivní a analytické. Práce čerpá z odborné literatury a příslušných právních předpisů.

Klíčová slova

Dočasná pracovní neschopnost, karenční doba, nemocenská, právo sociálního zabezpečení, pracovní právo, nemocenské pojištění

Key words

Temporary incapacity, waiting period, sickness cash benefit, social security law, labor law, sickness insurance