

21. 7. 2011

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K ukončení nedůvodné pracovní neschopnosti zaměstnance a sankcím za porušování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

Zaměstnavatel má povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Pokud tedy zaměstnanec doloží zaměstnavateli potvrzení svého ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti, nemůže zaměstnavatel nepřítomnost takového zaměstnance posoudit jako neomluvenou absenci. Zaměstnavatel v současné době nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností zaměstnance, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce, a to ani tehdy, pokud by se zaměstnanec v této době prokazatelně věnoval jiným ať už soukromým anebo pracovním aktivitám. T.č. je však již v legislativním procesu návrh novely zákoníku práce (s plánovanou účinností od 1. ledna 2012), která by zavedla možnost zaměstnavatele ukončit pracovní poměr zaměstnance i v případě hrubého porušení léčebného režimu.

▣ ▣ ▣ **HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI**

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Zaměstnavatel v zásadě nemá právní prostředky, jak přímo dosáhnout ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance, a to ani tehdy, má-li důvodné pochybnosti, že ve skutečnosti nejsou dány důvody pro její trvání. O ukončení dočasné pracovní neschopnosti totiž může rozhodnout pouze ošetřující lékař zaměstnance anebo orgán nemocenského pojištění (tedy lékař posudkové služby správy sociálního zabezpečení). Pokud pak dojde k ukončení pracovní neschopnosti lékařem posudkové služby, může ošetřující lékař zaměstnance rozhodnout o vzniku nové dočasné pracovní neschopnosti v období následujících sedmi dnů pro stejnou nebo obdobnou nemoc (s výjimkou akutního vzplanutí těžké nemoci), pouze s předchozím písemným souhlasem orgánu nemocenského pojištění. O ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance nemůže rozhodovat závodní lékař zaměstnavatele. Zaměstnavateli tak zůstává pouze možnost podat podnět správě sociálního zabezpečení, aby lékař posudkové služby provedl prohlídku zaměstnance, a nebude-li pro to dán z lékařského hlediska důvod, zároveň rozhodl o ukončení jeho dočasné pracovní neschopnosti.

Zaměstnavatel má v těchto případech v zásadě pouze oprávnění v době prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti sám provést kontrolu, zda jeho práce neschopný zaměstnanec dodržuje stanovený režim dočasně práce neschopného, tedy zda se jeho zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a zda dodržuje povolené vycházky (rovněž o víkendech). Zjistí-li zaměstnavatel porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, je povinen o tom vyhotovit písemný záznam s uvedením

skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu a stejnopis tohoto záznamu doručit zaměstnanci, správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance a jeho ošetřujícímu lékaři. Zaměstnanci se tento záznam doručuje do vlastních rukou; nestačí ho vhodit do poštovní schránky v případě, že zaměstnanec nebyl v místě pobytu zastižen. Pokud zaměstnanec porušil stanovený režim, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení náhradu mzdy, kterou by jinak byl povinen zaměstnanci vyplatit, snížit, případně vůbec neposkytnout, a to i za celou dobu trvání pracovní neschopnosti, za kterou zaměstnavatel náhradu mzdy poskytuje (tedy nejvýše za 3. až 21. den dočasné pracovní neschopnosti).

Paralelně má zaměstnavatel možnost dát podnět správě sociálního zabezpečení k provedení kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce přímo správou. Za porušení režimu může správa sociálního zabezpečení krátit nebo odejmout nemocenské (od 22. dne dočasné pracovní neschopnosti za dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne porušení režimu). Vedle toho při závažném porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce může správa sociálního zabezpečení uložit zaměstnanci pokutu až do výše 20 000 Kč.

Závěrem lze podotknout, že stávající stav, kdy zaměstnavatel nemá možnost ukončit pracovní poměr zaměstnance, který se v době uznání své dočasné pracovní neschopnosti věnuje například jiné výdělečné činnosti, je neúnosný, a přijetí odpovídající změny zákoníku práce je zcela nezbytné. Nicméně by stálo za úvahu rozšířit plánované změny rovněž o případy, kdy se zaměstnanec uznáním své dočasné pracovní neschopnosti (tzv. ochrannou dobou) pouze dlouhodobě vyhýbá výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to alespoň zavedením povinnosti příslušné správy sociálního zabezpečení provést vždy na výzvu zaměstnavatele lékařskou prohlídku zaměstnance posudkovým lékařem.



JUDr. Anna Bartůňková, advokát
Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři

[HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

Advokáti

Palác Anděl
Radlická 1c/3185
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235

Fax: +420 296 325 240

e-mail: recepce@holec-advokati.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)