

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

## Kontrola dodržování léčebného režimu zaměstnance

Víte, že podle nového zákoníku práce bude mít zaměstnavatel právo chodit k Vám domů a kontrolovat Vás, v době kdy jste nemocný ? Vadí Vám, že při této kontrole tak bude mít možnost zjišťovat i Vaše majetkové poměry a životní úroveň ? Jak je to tedy s kontrolou dodržování léčebného režimu ?



Podle nového zákoníku práce má zaměstnavatel skutečně právo kontrolovat dodržování léčebného režimu zaměstnance. Toto jeho právo mu je přiznáno právě s ohledem na skutečnost, že bude poskytovat náhradu mzdy nebo platu namísto nemocenských dávek po dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance. Z tohoto důvodu je tak zaměstnavateli přiznáno i právo snížit nebo neposkytnout tuto náhradu v případech, kdy zaměstnanec v době pracovní neschopnosti poruší režim práce neschopného, a to se zřetelem na závažnost tohoto porušení.

Oprávnění zaměstnavatele spočívá v kontrole, zda tento zaměstnanec dodržuje režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. V souvislosti s tím je zaměstnavatel oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasné práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu.

Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení léčebného režimu zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasné práce neschopného zaměstnance.

Ačkoli je zaměstnanec povinen umožnit kontrolu, je třeba při jejím provádění respektovat jeho základní lidská práva a svobody; kontrola by tedy měla zaměstnance co nejméně omezovat a zaměstnavatel by měl respektovat zejména soukromí zaměstnance a nedotknutelnost jeho obydlí.

Porušení léčebného režimu ze strany zaměstnance nemá povahu porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci a vyplývajících z pracovního poměru nebo z dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatel nemůže tedy ani při opakovaném porušování z tohoto důvodu vypovědět pracovní poměr.

Je žádoucí, aby si každý zaměstnavatel zavedl systém a pravidla kontroly, zejména pokud jde o způsob jejich provádění a prokazování porušení léčebnému režimu zaměstnancem, a s tímto systémem seznámil i své zaměstnance.

## Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)