15. 5. 2020

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

Péče o dítě a ošetřovné za trvání mimořádných opatření: nové předpisy a jejich aplikace

Jedním z prvních mimořádných opatření vlády, které bylo vydáno na základě rozhodnutí o nouzovém stavu, byla zakázána osobní přítomnost žáků a studentů na základním, středním a vyšším odborném vzdělávání ve školách a školských zařízeních podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a při akcích pořádaných těmito školami. V současné době již byly zahájeny první kroky postupného procesu uvolňování tohoto opatření a připuštěny určité výjimky, nicméně jeho účinnost stále trvá (naposledy byla prodloužena, resp. oproti dosavadním pravidlům částečně modifikována usnesením vlády č. 491 ze dne 30. 4. 2020, č. 220/2020 Sb.).

Tato skutečnost způsobila vysoký nárůst případů, kdy zaměstnanci z důvodu péče o dítě nemohou vykonávat práci a čerpají ošetřovné. Standardní úprava této dávky, zejména co do podpůrčí doby pro poskytování a výše dávky, se za mimořádných okolností ukázala jako nevyhovující a nedostačující. Došlo proto k přijetí zvláštního zákona, který pravidla pro poskytování ošetřovného po dobu platnosti mimořádných opatření při epidemii výrazně mění. Tento zákon byl navíc brzy po svém přijetí novelizován.

Tento článek jednak objasňuje zvláštní pravidla poskytování ošetřovného v porovnání s obecnou úpravou a jednak v souladu s přístupem orgánů sociálního zabezpečení vysvětluje některé nestandardní a dosud nevídané situace, které při poskytování ošetřovného nastávají a na které se orgány sociálního zabezpečení snaží v rámci možností daných právní úpravou pružně reagovat.

Ošetřovné – základní podmínky pro nárok, podpůrčí doba a výše dávky

Ošetřovné je jednou z dávek poskytovaných ze systému nemocenského pojištění. Pravidla pro nárok na tuto dávku a její výši upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, v § 39 až 41.

Stejně jako ostatní dávky poskytované z nemocenského pojištění slouží ošetřovné ke kompenzaci výpadku příjmu pojištěnce, který v důsledku sociální události nemůže vykonávat výdělečnou činnost, která zakládá účast na nemocenském pojištění. Mezi základní podmínky nároku na ošetřovné tedy patří, že:

- v důsledku potřeby ošetřování člena domácnosti nebo péče o dítě nastala překážka v práci, pro kterou pojištěnec nepracuje a dochází k výpadku v příjmu,
- potřeba ošetřování člena domácnosti nebo péče o dítě nastala v době trvání účasti na pojištění.

Podle ustanovení § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, patří ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti, případně péče o dítě, mezi důležité překážky v práci na straně zaměstnance, kdy musí zaměstnavatel omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnavatel v této době neposkytuje zaměstnanci mzdu ani náhradu mzdy.

Je třeba upozornit, že ošetřování člena domácnosti je překážkou v práci na straně zaměstnance. Sám zaměstnanec se musí rozhodnout, zda vzhledem ke svým rodinným poměrům a dalším okolnostem v souvislosti s touto překážkou požádá o pracovní volno.

Zaměstnavatel může své zaměstnance o možnosti čerpat ošetřovné informovat, případně je může i neformálně vyzvat, aby čerpání pracovního volna z titulu ošetřování člena domácnosti, resp. péče o dítě, zvážili. Nemůže je ovšem do této překážky nutit nebo jim její čerpání nařídit.

Ustanovení § 39 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění řadí mezi případy, kdy má zaměstnanec nárok na ošetřovné, zejména:

- ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz,
- péči o dítě mladší 10 let, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,
- péči o dítě mladší 10 let, protože dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy.

Mimořádné případy poskytování ošetřovného: posunutí věkové hranice na 13 let

S účinností od 27. března 2020 byl ve stavu legislativní nouze přijat zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 (dále jen „zákon o úpravách v SZ“). Podle jeho § 2 odst. 1 se za nařízení příslušného orgánu o uzavření zařízení uvedených výše v bodech 2 a 3 považuje i rozhodnutí zřizovatele zařízení o uzavření tohoto zařízení, pokud bylo učiněno v přímé souvislosti s mimořádným opatřením při epidemii. Navíc se za takovéto zařízení považuje i zařízení určené pro péči o osoby, které jsou závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost) podle zákona o sociálních službách.

Nárok na ošetřovné byl mimořádně (v době platnosti mimořádného opatření při epidemii) přiznán i zaměstnancům, kteří nemohou vykonávat v zaměstnání práci z důvodu péče o:

- dítě ve věku od 10 let, které nedovršilo 13 let věku, a jsou splněny podmínky uvedené výše v bodech 2. nebo 3.,
- osobu ve věku nad 10 let, která je umístěna v zařízení určeném pro péči o osoby, které jsou závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost) podle zákona o sociálních službách, pokud toto zařízení bylo uzavřeno na základě mimořádného opatření při epidemii.
- nezaopatřené dítě, které je závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost) podle zákona o sociálních službách a nemůže navštěvovat školu z důvodu jejího uzavření na základě mimořádného opatření při epidemii. Nezaopatřenost dítěte se posuzuje podle zákona o důchodovém pojištění.

Za zvláštní zdůraznění stojí to, že ošetřovné mimořádně přísluší i zaměstnanci, který pečuje o dítě, které nemůže navštěvovat školu a je **závislé na pomoci jiné osoby aspoň v I. stupni**, a to i v případě, že jde o dítě **starší než 13leté**.

Standardní hranice 10 let zůstává zachována ve vztahu k podmínce stanovené v § 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění, podle níž je podmínkou nároku na ošetřovné to, že oprávněná osoba žije se zaměstnancem v domácnosti, což však neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let

jeho rodičem. Nárok na ošetřovné tedy vznikne i v případě, kdy o dítě mladší 10 let pečuje například rodič, který v důsledku rozvodu manželství nežije ve společné domácnosti. Ve vztahu k dětem 10letým a starším ovšem tato výjimka dána není, tj. nárok na ošetřovné může vzniknout jen rodiči dítěte, který s ním žije v domácnosti.

V případě, že dítě bylo ještě **v den, kdy rodič v souvislosti s péčí o toto dítě požádal o výplatu ošetřovného, mladší 13 let** a následně tohoto věku dosáhlo nebo dosáhne, bude výplata ošetřovného náležet i po 13. narozeninách dítěte po celou podpůrčí dobu, tj. nejdéle do 30. června 2020.

Rozšíření na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nárok na ošetřovné standardně vzniká pouze zaměstnancům v pracovním poměru. Nemocenského pojištění se mohou při splnění zákonem stanovených podmínek účastnit i zaměstnanci vykonávající práci v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a také osoby samostatně výdělečně činné, ovšem těmto dalším pojištěncům nárok na ošetřovné podle obecné úpravy v zákoně o nemocenském pojištění nepřísluší.

S účinností od 6. května 2020 byl zákon o úpravách v SZ novelizován zákonem č. 230/2020 Sb., který byl rovněž přijat ve stavu legislativní nouze. Na základě této úpravy došlo k rozšíření možnosti vzniku nároku na ošetřovné i pro zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, při splnění následujících podmínek:

- tento pracovněprávní vztah založil účast ne nemocenském pojištění (u dohody o pracovní činnosti sjednaná částka započitatelného příjmu za kalendářní měsíc činí alespoň 3 000 Kč; u dohody o provedení práce byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč),
- potřeba péče vznikla v období od 11. března 2020 do 30. června 2020,
- dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce byla uzavřena před 11. březnem 2020.

Prodloužení podpůrčí doby

Ošetřovné se standardně poskytuje nejvýše po dobu 9 kalendářních dnů, ve zvláštních případech 16 kalendářních dnů. V důsledku přijetí výše zmíněného zákona byla podpůrčí doba prodloužena o celou dobu trvání uzavření škol z důvodu mimořádného opatření při epidemii. Zatím není známo, jak dlouho zůstane opatření o uzavření škol účinné. Pokud nicméně u zaměstnance po celou tuto dobu potrvá potřeba péče o dítě, která znemožní výkon práce, bude jednak trvat překážka v práci způsobující zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání a jednak bude zaměstnanci po celou dobu příslušet ošetřovné.

Novelou zákona zákon o úpravách v SZ bylo doplněno nejzazší datum mimořádného trvání podpůrčí doby pro poskytování ošetřovného, a to 30. červen 2020.

Zvýšení výměry ošetřovného

Výše ošetřovného činí standardně 60 % denního vyměřovacího základu pojištěnce. Nejedená se o 60 % průměrného výdělku, protože denní vyměřovací základ se z průměrného výdělku zjišťuje tzv. redukcí, kdy v závislosti na výši pojištěncova výdělku dochází k určitému snížení. Zjednodušeně lze říci, že čím vyšší je zaměstnancův průměrný výdělek, tím více podléhá redukci.

V důsledku přijetí novely zákona o úpravách v SZ došlo ke zvýšení výše ošetřovného na 80 % denního

vyměřovacího základu, a to zpětně od 1. dubna 2020.

V případě, že bylo pojištěnci za kalendářní dny v období ode dne 1. dubna 2020 do dne nabytí účinnosti novela zákona o úpravách v SZ vyplaceno ošetřovné v nižší výši, než 80 % denního vyměřovacího základu, bude pojištěnci rozdíl i bez žádosti doplacen.

Orientační výpočet výše ošetřovného:

Výdělek[1)]	Denní výdělek[2)]	DVZ[3)]	60 %[4)]	za měsíc (x30)	80 %[4)]	za měsíc (x30)
15 000	493,15	444	267	8 010	356	**10 680**
18 000	591,78	533	320	9 600	427	**12 810**
21 000	690,41	622	374	11 220	498	**14 940**
25 000	821,92	740	444	13 320	592	**17 760**
30 000	986,3	888	533	15 990	711	**21 330**
35 000	1 150,68	1036	622	18 660	829	**24 870**
40 000	1 315,07	1138	683	20 490	911	**27 330**
50 000	1 643,84	1335	801	24 030	1 068	**32 040**
60 000	1 972,6	1463	878	26 340	1 171	**35 130**
80 000	2 630,14	1661	997	29 910	1 329	**39 870**
100 000	3 287,67	1858	1 115	33 450	1 487	**44 610**

[1)] Průměrná hrubá měsíční mzda

[2)] Výše průměrné hrubé mzdy připadající na den (Průměrná hrubá měsíční mzda x 12/365)

[3)] Denní vyměřovací základ zjištěný redukcí Denního výdělku

[4)] Výše dávky za každý kalendářní den trvání ošetřování nebo péče podle standardní výměry (60 % DVZ) a zvýšené výměry (80 % DVZ)

Konkrétní situace vznikající v souvislosti s péčí o dítě a poskytováním ošetřovného za trvání mimořádných opatření

U jakých zařízení péče o dítě vzniká nárok na ošetřovné

Často je vznášena otázka týkající se přesného vymezení okruhu zařízení, jejichž uzavření může mít za následek vznik nároku na ošetřovné. Obecně není problém pojmově vymezit základní, střední, vyšší odborné a vysoké školy. Složitější situace nastává u zařízení předškolních. V této oblasti není rozhodné, zda jde o zařízení veřejné nebo soukromé. Není také nezbytně nutné, aby šlo o zařízení s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Může jít i o taková zařízení, která pečuje o děti předškolního věku na základě dohody s rodiči a představují např. alternativu předškolního zařízení.

Souhrnně můžeme mezi zařízení, jejichž uzavření je relevantní pro vznik nároku na ošetřovné, zařadit všechna taková, která před zahájením povinné školní docházky pečují o děti, aby jejich rodiče mohli vykonávat zaměstnání. Může se tedy jednat nejen o jesle, mikrojesle, dětské skupiny, školičky, mateřské školy nebo lesní školky, ale dále např. i o mateřská centra nebo předškolní kluby pro děti, případně denní stacionáře, ve kterých zůstávají děti, zatímco rodiče pracují.

Ošetřovné v případě otevření školy

V souvislosti s aktuálním uvolňováním mimořádných opatření dochází k postupnému obnovování možnosti přítomnosti dětí ve školách a školských zařízeních. Konkrétně od 25. května 2020 má být možná osobní přítomnost žáků prvních stupňů základních škol na vzdělávacích aktivitách formou školních skupin. Účast žáků ve škole má ovšem mít dobrovolný charakter. V této souvislosti se nabízí otázka, zda nárok na ošetřovné zůstane zachován i zaměstnanci, který vzhledem k principu dobrovolnosti rozhodne, že jeho dítě do školy nenastoupí.

Zákonodárce se v této věci nechtěl spoléhat na metodický postup, který byl připravován příslušnými orgány, a přistoupil k přijetí výslovného řešení prostřednictvím úpravy zákona č. 133/2020. Dne 13. května 2020 přijala Poslanecká sněmovna návrh zákona o snížení penále z pojistného na sociální zabezpečení (Sněmovní tisk č. 860) ve znění přijatého pozměňovacího návrhu, který do zákona č. 133/2020 doplňuje pravidlo, z něhož vyplývá, že nárok na ošetřovné bude v uvedených případech při splnění podmínky existence vážného důvodu (resp. uvedení tohoto vážného důvodu) zachován. O tomto návrhu bude ještě jednat Senát, nicméně na základě dosavadního průběhu legislativního procesu v případě podobných opatření lze považovat za pravděpodobné, že bude přijat.

Do § 2 zákona č. 133/2020 má být doplněn nový odstavec 3, na jehož základě bude podmínka péče o dítě z důvodu uzavření školy (případně jiného zařízení, viz výše) považována v období do 30. června 2020 za splněnou i v případě, že zaměstnanec dítě do školy neumístí s ohledem na možnost ohrožení jeho zdraví nebo zdraví jiných osob, které žijí s dítětem v domácnosti, případně z jiných vážných důvodů. Důvod pro neumístění dítěte ve škole bude zaměstnanec povinen uvést na předepsaném tiskopisu Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení. Zaměstnavatel bude povinen omluvit nepřítomnost tohoto zaměstnance v práci, aniž by musel sám přezkoumávat existenci vážných důvodů pro neumístění dítěte do školy (zaměstnanec mu pouze oznámí další trvání překážky v práci). Zaměstnanci bude na základě uvedení toho, že pro neumístění dítěte ve škole má vážný důvod, nadále vypláceno ošetřovné.

Práce z domova a dávky z nemocenského pojištění

Řada zaměstnavatelů v souladu s doporučeními vlády přistoupila k tomu, že svým zaměstnancům umožnili výkon práce z domova. Jestliže zaměstnancův druh práce výkon práce z domova umožňuje a obě strany pracovněprávního vztahu se na tomto režimu výkonu práce dohodly, jde o velmi vhodný nástroj, jehož uplatnění nebude mít pro zaměstnavatele ani zaměstnance žádné závažné negativní důsledky.

Práci z domova nebrání ani nařízená karanténa. Pokud zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení a jeho zdravotní stav tomu nebrání[1], je možné, aby i v karanténě na základě dohody se zaměstnavatelem vykonával práci z domova. Stejně tak se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout na výkonu práce z domova i v době, kdy se zaměstnanec nemůže dostavovat na pracoviště z důvodu péče o dítě.

Avšak pokud zaměstnanci v pojištěné činnosti vykonávají práci, nemají nárok na výplatu dávek nemocenského pojištění[2]. V takovém případě platí, že náleží-li zaměstnanci za vykonanou práci mzda nebo plat, nenáleží mu za dobu výkonu práce v době prvních 14 dnů karantény výplata náhrady mzdy nebo platu[3]. Při dalším případném trvání karantény i po 15. dni nepřísluší pojištěnci výplata nemocenského.

Nárok na ošetřovné nevzniká ani pojištěnci, který sice pečuje o dítě, ale zvládá přitom vykonávat práci z domova. Takový zaměstnanec totiž neuplatňuje právo na pracovní volno z titulu překážky v práci. Naopak dále vykonává práci, za niž mu přísluší mzda nebo plat, a tak ani nedochází k výpadku v příjmu, který by bylo třeba kompenzovat dávkou.

Popsaný závěr o možnosti vykonávat práci z domova při karanténě vychází z předpokladu, že karanténa, resp. její nařízení, ať již ze strany příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo poskytovatele zdravotních služeb, znamená primárně stanovení režimu chování konkrétní osoby ve smyslu omezení volnosti jejího pohybu, resp. stanovení jeho pravidel, a má být v současné době dokonce za splnění i objektivních podmínek nařizována plošně, předem neurčenému okruhu subjektů[4].

Je třeba rozlišovat, zda nařízení karantény fakticky znemožňuje konkrétní osobě konkrétní pojištěnou činnost vykonávat, anebo zda pojištěnec po dohodě se zaměstnavatelem může pojištěnou činnost v podstatě plnohodnotně vykonávat i z domova.

Věcně není tedy vyloučen souběh karantény a práce z domova, důsledkem karantény není nutně vždy i dočasná pracovní neschopnost, a výkon práce z domova samozřejmě není porušením karantény.

Není-li možné, aby zaměstnanec v době nařízené karantény pracoval[5], nemá zaměstnanec právo na mzdu ani plat, a tak mu od zaměstnavatele v prvních 14 dnech náleží náhrada mzdy nebo platu a od 15. dne nemocenské jako dávka nemocenského pojištění.

Tuto logiku funkčního oddělení problematiky dočasné pracovní neschopnosti a samotné karantény sleduje i rozdělení působností a pravomocí mezi jednotlivé organizační složky státu. Zatímco dodržování léčebného režimu při dočasné pracovní neschopnosti může kontrolovat příslušná OSSZ, dodržování nařízené karantény může kontrolovat pouze příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

Střídání výkonu práce a ošetřování, střídání rodičů

Dochází k případům, kdy má zaměstnanec na některé dny možnost zajistit pro dítě jiné hlídání a jen v určitých dnech, na které má v zaměstnání rozvržené směny, potřebuje o dítě sám pečovat. Současně platná pravidla poskytování ošetřovného umožňují přerušované poskytování dávky. Zaměstnanec tedy může střídavě vykonávat práci pro zaměstnavatele a pečovat o dítě. Ošetřovné mu pochopitelně přísluší pouze za dny, kdy pečoval o dítě. Za dny, kdy pracuje, mu vzniká právo na mzdu, plat nebo odměnu.

Nově je umožněno i opakované střídání dvou oprávněných osob pobírajících ošetřovné (standardně připouští zákon o nemocenském pojištění jen jediné vystřídání). S původní pečující osobou se může libovolně v poskytování péče vystřídat druhá osoba, nikoli však v jednom kalendářním dnu. Pro tyto potřeby byl ČSSZ vytvořen tiskopis „Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení“.

Vliv rozvržení pracovní doby a směnných režimů na ošetřovné

Ošetřovné se aktuálně poskytuje za kalendářní měsíc, tj. nárok na dávku se posuzuje na období kalendářního měsíce.

Podmínkou vzniku nároku na dávku je ušlý příjem aspoň za jednu směnu v tomto období (v kalendářním měsíci). Pokud tedy vznikne v kalendářním měsíci potřeba péče alespoň v jednom dni, kdy měl zaměstnanec plánovanou směnu a tuto směnu tedy zaměstnanec zameškává, vznikne mu nárok na ošetřovné za všechny dny tohoto měsíce, ve kterých nevykonával práci. Ošetřovné se poskytuje za kalendářní dny, jeho výplata tedy náleží i za dny pracovního klidu.

Naopak, pokud bude mít zaměstnanec např. směnný provoz a bude pečovat o dítě pouze ve dnech, kdy nemá plánovanou směnu, tak nebude dávka přiznána. V takovém případě totiž zaměstnanci příjem neuchází, neuplatňuje překážku v práci z důvodu péče o dítě a není třeba kompenzovat výpadek příjmů.

Další varianty mohou nastat v situaci, kdy otec pracuje na směny a matka v běžných pracovních dnech (pondělí až pátek). Matka bude čerpat ošetřovné v pracovní dny, kdy má otec plánovanou směnu. Konkrétně v určitém týdnu bude mít otec směny plánované na středu, čtvrtek a pátek. Matka tedy půjde v pondělí a úterý do práce, protože s dítětem je doma otec. Ve středu, čtvrtek a pátek bude čerpat ošetřovné. K tomu slouží nový tiskopis Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení[6].

Pokud by ve výše uvedeném případě musela matka ve středu nutně do práce, mohl by otec uplatnit právo na pracovní volno z důvodu péče o dítě a za tento den by mu vznikl nárok na ošetřovné.

Dva rodiče a dvě děti

Ošetřovné může být vypláceno i oběma rodičům souběžně, mají-li dvě děti. Současný zákon o nemocenském pojištění již[7] neobsahuje podmínku, že v domácnosti není někdo jiný, kdo by mohl o dítě pečovat. Znamená to tedy, že pokud byla škola uzavřena a do této školy chodí dva sourozenci do 13 věku, mohou právo na pracovní volno uplatnit oba rodiče, popř. jiní oprávnění, s tím, že každý z nich bude pečovat o jedno dítě. U dvou dětí (byť sourozenců) navštěvujících dětské zařízení (může se jednat o dvě různá zařízení nebo i zařízení jediné), se totiž z hlediska ošetřovného jedná vždy o dva samostatné případy. V případě, kdy by o obě děti pečoval pouze jeden rodič či jiný oprávněný (což je obvyklý případ), náleželo by ošetřovné pouze jednou.

Ošetřovné a skončení pracovněprávního vztahu

Obecná podmínka nároku na dávku nemocenského pojištění, podle níž sociální událost (například potřeba péče o dítě) musela nastat v době trvání účasti na pojištění, se poměrně tvrdě projeví v případě, kdy došlo ke skončení pracovněprávního vztahu a již bývalý zaměstnanec by poté chtěl zahájit péči o dítě a požádat o ošetřovné. Ve vztahu k této dávce na rozdíl od nemocenského neexistuje žádná ochranná lhůta. Byl-li například 24. dubna zrušen pracovní poměr ve zkušební době a rodič dítěte požádal od 27. dubna o výplatu ošetřovného, dávka mu přiznána nebude (ledaže by vznikl jiný pracovněprávní vtah zakládající účast na nemocenském pojištění, ve kterém už by zaměstnanec zahájil výkon práce).

Ošetřovné se nicméně vyplácí i po skončení pracovněprávního vztahu, pokud potřeba péče z důvodu uzavření školského či jiného zařízení vznikla v době účasti na pojištění, tj. ještě v době, kdy trval pracovněprávní vztah. Ošetřovné bude náležet po celou dobu trvání sociální události (péče o dítě z důvodu uzavření školského zařízení).

Výplata ošetřovného zůstává po skončení zaměstnání zachována i v případě, že pečující osoba v této době sjedná například dohodu o pracovní činnosti a bude v vykonávat práci v rozsahu, při kterém současně zvládne zajistit péči o dítě.

Ochrana před skončením pracovního poměru v době ošetřování nebo péče o dítě

Ošetřování dítěte mladšího než 10 let, nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění, a péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění řadí zákoník práce v § 53 odst. 1 písm. f) mezi ochranné doby. V ochranné době zaměstnavatel nesmí, až na výjimky stanovené v § 54 zákoníku práce, rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí.

Úprava ochranné doby v zákoníku práce nebyla zákonem o úpravách v SZ, který rozšířil možnost poskytování ošetřovného i na případy péče o děti do věku 13 let, nijak modifikována. Jen na základě gramatického výkladu zákoníku práce by bylo možné dojít k názoru, že se ochranná doba na

zaměstnance pečující o starší než 10leté děti nevztahuje.

Účelem a smyslem zákona o úpravách v SZ bylo vzhledem k mimořádným okolnostem nabídnout zaměstnancům stejnou úroveň sociální ochrany, na kterou mají nárok za standardních okolností při péči o mladší než 10leté děti, i při péči o děti starší. Podle našeho názoru by závěr o neúčinnosti ochranné doby pro zaměstnance pečující o starší děti s účelem tohoto zvláštního opatření nebyl souladný. Přihlédnuto musí být i k rychlosti, s níž musel být zákon o úpravách v SZ zpracován a přijat. Skutečnost, že nedošlo k řádnému zohlednění všech právních souvislostí, je nutno přičíst na vrub krátké době na přípravu, absenci připomínkového řízení atd.

Úpravu ochranné doby v zákoníku práce je tedy třeba chápat a vykládat tak, že zahrnuje všechny zaměstnance, kteří ošetřují člena rodiny nebo pečují o dítě v případech upravených jak zákonem o nemocenském pojištění, tak i zákonem o úpravách v SZ.

Ošetřování člena rodiny ani péče o dítě zaměstnance nijak nechrání před skončením pracovního poměru v důsledku uplynutí sjednané doby (pracovní poměr na dobu určitou) nebo před zrušením ve zkušební době.

Souběh nároků na dávku nemocenského pojištění

Podle zákona o nemocenském pojištění platí pravidlo, že vznikne-li nárok na více dávek, vyplácí se jedna[8]. Proto pokud by zaměstnanec v době ošetřování člena rodiny byl uznán dočasně práce neschopným, zastaví se poskytování ošetřovného, bude poskytnuta náhrada mzdy nebo platu v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti a poté bude poskytováno nemocenské.

Souběh může nastat i v případě nařízené karantény. Vedle karantény může vzniknout dočasná pracovní neschopnost z jiného důvodu. Vznikne-li nárok na výplatu nemocenského z důvodu dočasné pracovní neschopnosti v době, kdy trvá nárok na výplatu nemocenského z důvodu karantény, vyplácí se nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti až po ukončení podpůrčí doby u nemocenského z důvodu karantény. To platí i naopak.

Pokud po skončení nařízené karantény zaměstnanec onemocní či se mu stane úraz, jde o dva na sobě nezávislé případy, tedy i u navazující pracovní neschopnost bude nejprve hrazena náhrada mzdy a až od 15. dne nemocenské. V novém případu dočasné pracovní neschopnosti by měl zaměstnavatel zaslat novou Přílohu k žádosti o dávku, neboť zde může být jiné rozhodné období, je třeba nově vypočítat podpůrčí dobu a vyloučené dny. Z hlediska zákona o nemocenském pojištění se karanténa a dočasná pracovní neschopnosti posuzují a potvrzují odděleně. Faktický dopad to má takový, že období prvních 14 kalendářních dnů, za které vyplácí náhradu mzdy zaměstnavatel, se posuzuje samostatně pro karanténu a samostatně pro dočasnou pracovní neschopnost.

Souběh ošetřovného a rodičovského příspěvku

Nadále zůstává zachována podmínka, že ošetřovné nenáleží v případě, kdy jiná osoba čerpá na toto dítě rodičovský příspěvek nebo peněžitou pomoc v mateřství[9]. Nicméně není vyloučena situace, kdy jeden rodič čerpá rodičovský příspěvek na mladší dítě druhý rodič požádá o ošetřovné na druhé, již školou povinné dítě ve věku do 13 let. V takovém případě druhému rodiči nárok na ošetřovné vznikne.

V důsledku krizových opatření může například u některých zaměstnanců ve zdravotnictví nastat situace, kdy tyto osoby čerpají např. rodičovský příspěvek, ale jsou povolány do zaměstnání. V takovém případě je zřejmé, že z objektivních důvodů nemůže tato osoba o dítě pečovat, a že tedy tuto péči musí zajistit druhý rodič, kterému bude ošetřovné náležet, a to i navzdory čerpání rodičovského příspěvku prvním rodičem.

Nárok na ošetřovné u zaměstnanců v sociálních službách

V návaznosti na usnesení vlády o přijetí krizového opatření č. 219 (č. 89/2020 Sb.) byla určena školská zařízení, která zajišťují nezbytnou péči o děti zaměstnanců bezpečnostních sborů, poskytovatelů zdravotních služeb, orgánů ochrany veřejného zdraví, sociálních pracovníků a dalších vybraných skupin zaměstnanců. Smyslem přijatých opatření je zajištění nezbytných činností a prací ve stavu nouze.

Rodiče vykonávající zaměstnaní vyjmenovaná ve výše uvedeném usnesení vlády mají tedy možnost svěřit své děti do péče vybraných školských zařízení a vykonávat práci. Avšak pokud některý z uvedených rodičů nevyužije zajištěné péče, bude o dítě pečovat nadále doma, bude mu i nadále poskytováno ošetřovné.

JUDr. Jakub Halíř,
ředitel odboru sociálního pojištění pracoviště ČSSZ Brno, externí vyučující na katedře Pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.,
Právní a Sociálně-ekonomické oddělení ČMKOS, externí vyučující na katedře Pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity

---

[1] Opatření stanovená při karanténě musí být zaměstnancem striktně dodržena.

[2] Takovou situaci výslovně upravuje § 16 zákona o nemocenském pojištění.

[3] podle § 192 zákoníku práce.

[4] Např. všichni, kdo se vrací z rizikové země na území ČR po určitém datu.

[5] Povaha práce znemožňuje ji vykonávat z domova, anebo je zaměstnanec kromě nařízené karantény ještě skutečně nemocný, tj. dočasná pracovní neschopnost je dána nikoliv jen dopadem karantény, ale jeho faktickým zdravotním stavem.

[6] Nicméně i dříve nemusel rodič pečovat všechny dny. Mohl některé vynechat, jen se neprodlužovala podpůrčí doba.

[7] Na rozdíl od předchozího zákona č. 54/1956 Sb., který do 31. 12. 1992 obsahoval v § 25 odst. 2 podmínku, že v domácnosti není nikdo jiný, kdo by mohl o dítě pečovat.

[8] § 48 zákona o nemocenském pojištění.

[9] § 39 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků
- Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody
- Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu
- Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi
- Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi
- Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny
- Druhá „tlačítková novela": povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy
- Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení – nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25
- Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny
- Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti
- Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her