

21. 8. 2002

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

# Řízení o uznání dočasné pracovní neschopnosti

Lidské zdraví není bezporuchové a ať chceme nebo ne, občas nám stav našeho zdraví nedovolí, abychom vykonávali obvyklou práci, navštěvovali zaměstnání či chodili do školy. Není však možné, abychom sami konstatovali takovou nemožnost a do zaměstnání či do školy se nedostavili.

Lidské zdraví není bezporuchové a ať chceme nebo ne, občas nám stav našeho zdraví nedovolí, abychom vykonávali obvyklou práci, navštěvovali zaměstnání či chodili do školy. Není však možné, abychom sami konstatovali takovou nemožnost a do zaměstnání či do školy se nedostavili. Jedním z nepříznivých následků takového našeho chybného jednání by byl fakt, že jsme nesplnily podmínky vyžadované zákonem pro vznik nároku na vyplacení nemocenských dávek. Zejména právo sociálního zabezpečení a pracovní právo používají pojmu dočasná pracovní neschopnost jako označení pro krátkodobý stav poruchy zdraví, která je způsobená nemocí nebo úrazem a jejímž následkem je dočasná neschopnost člověka pracovat. Pracovní neschopnost může posuzovat pouze ošetřující lékař nebo i příslušná okresní správa sociálního zabezpečení svým lékařem.

Ošetřující lékař uzná občana práce neschopným, jestliže vyšetřením zjistí, že mu jeho zdravotní stav pro nemoc nebo úraz nedovoluje vykonávat dosavadní zaměstnání nebo dosavadní samostatnou výdělečnou činnost, dále uzná občana práce neschopným pokud byl tento občan přijat do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení nebo mu byla na náklady zdravotního pojištění poskytnuta komplexní lázeňská, a to na celou dobu pobytu, také občana, který byl jako průvodce přijat s nezletilým dítětem do ústavní péče a také uchazeče o zaměstnání, jestliže pro zdravotní stav není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání nebo není schopen výkonu práce v rámci vhodného zaměstnání zprostředkovaného příslušným úřadem práce a též občana, který nemůže vykonávat dosavadní zaměstnání, dosavadní samostatnou výdělečnou činnost nebo plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání pro poškození nebo ztrátu ortopedické pomůcky, a to po dobu nezbytně nutnou k její opravě nebo opatření pomůcky nové. Lékař uzná v souvislosti s těhotenstvím a porodem práce neschopnou i ženu, která nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Pracovní neschopnost začíná z hlediska práva až dnem, kdy ji lékař zjistil. Má-li občan v tento den směnu již odpracovanou, pracovní neschopnost začíná následujícím kalendářním dnem. U uznávání pracovní neschopnosti platí zásada, že lékař uznává pracovní neschopnost zásadně do budoucna, pouze v odůvodněných případech, zejména tehdy nebyl-li lékař včas k dosažení, může lékař uznat občana práce neschopným dřívějším dnem, nejvýše však tři kalendářní dny přede dnem, v němž pracovní neschopnost zjistil. Za delší období tak může učinit jen po předchozím písemném souhlasu lékaře okresní správy sociálního zabezpečení. Dokladem o pracovní neschopnosti je tzv. neschopenka, na které lékař potvrzuje pracovní neschopnost. Neschopenka má čtyři části, a to legitimaci práce neschopného občana, hlášení organizaci či případě příslušnému úřadu práce o počátku pracovní neschopnosti, hlášení organizaci (malé organizaci), popřípadě příslušnému úřadu práce o ukončení pracovní neschopnosti a hlášení příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Lékař dále na neschopence vyznačuje např. den příštího lékařského ošetření a rozsah a dobu vycházek práce neschopného občana.

Neuzná-li lékař po vyšetření občana práce neschopným a ten přesto na uznání pracovní neschopnosti

trvá, může občan podat návrh na přezkoumání vedoucímu zdravotnického zařízení a ten o něm rozhodne. Pokud vedoucí zdravotnického zařízení nevyhoví návrhu, předloží jej jako odvolání odvolacímu orgánu, kterým je buď ministerstvo zdravotnictví, pokud je zřizovatelem zdravotnického zařízení a v ostatních případech okresní úřad, v jehož obvodu se zdravotnické zařízení nachází. Lhůta pro podání návrhu je však velmi krátká, a činí pouze 3 dny .

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)