

3. 7. 2001

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

Uznání dočasná pracovní neschopnosti a řízení o uznání dočasné pracovní neschopnosti

Pojem dočasné pracovní neschopnosti je důležitý především v souvislosti s nemocenským pojištěním. Dočasnou pracovní neschopnost je možno vymezit jako zpravidla krátkodobější stav poruchy zdraví, která je způsobená nemocí nebo úrazem a jejímž následkem je dočasná neschopnost člověka pracovat.

Pojem dočasné pracovní neschopnosti je důležitý především v souvislosti s nemocenským pojištěním. Dočasnou pracovní neschopnost je možno vymezit jako zpravidla krátkodobější stav poruchy zdraví, která je způsobená nemocí nebo úrazem a jejímž následkem je dočasná neschopnost člověka pracovat. Pracovní neschopnost může posuzovat ošetřující lékař nebo i příslušná okresní správa sociálního zabezpečení svým lékařem .

Lékař obligatorně uzná práce neschopným občana, 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. V neposlední řadě 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.

Z hlediska práva vzniká pracovní neschopnost až jejím uznáním oprávněným lékařem. 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.

Počátek pracovní neschopnosti je stanoven na den, kdy ji lékař zjistí. Jestliže má občan v tento den směnu již odpracovanou, pracovní neschopnost samozřejmě začíná až 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.

Může nastat případ, že lékař nezjistí po vyšetření důvody k uznání pracovní neschopnosti, ale občan

na uznání pracovní neschopnosti trvá. Pak se uplatňuje následující postup. Občan může podat návrh na přezkoumání vedoucím 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 velmi krátká a to pouze 3 dny .

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

Další články:

- [Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků](#)
- [K výpovědní době](#)
- [Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru](#)
- [Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?](#)
- [K výkladu rozhodnutí o organizační změně](#)
- [Rizika využívání algoritmického managementu na pracovišti](#)
- [Má i dlouhodobě nepřítomný zaměstnanec nárok na zaměstnanecké benefity?](#)
- [Co přinese jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele?](#)
- [K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance](#)
- [Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci](#)
- [Nárok na pobídkovou složku mzdy podmíněný dodržováním pracovních povinností a její krácení za jejich nedodržování](#)