

8. 7. 2009

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

Změny dotýkající se dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců po přijetí tzv. „protikrizového balíčku“ a dalších novel

Úpravy dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců se v nejbližší době dotknou dva nové právní předpisy. Jedná se zejména o opoziční zákon o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, který kromě jiného také přináší novelu zákoníku práce dotýkající se jeho paragrafu 192 – tedy náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců.



Tento zákon měl nabýt účinnosti již 1. července 2009, Prezident ho však k dnešnímu dni nepodepsal, ačkoliv mu byl doručen 26. června 2009. Pokud do uplynutí 15 denní lhůty Prezident zákon nevrátí Poslanecké sněmovně nebo jej podepíše, bude vyhlášen v současném znění a jeho účinnost bude tedy zpětná od 1. července 2009. A dále pak se jedná o novelizaci zákona o nemocenském pojištění číslo 187/2006 Sb. (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), jejímž cílem je odstranění administrativních problémů při provádění tohoto pojištění, především zjednodušením předepsaných formulářů. Tuto novelu schválila Poslanecká sněmovna v prvním čtení a v průběhu července 2009 by ji měl projednat Senát. Účinná by pak měla být od prvního dne třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jejího vyhlášení.

Zákon o podpoře hospodářského růstu a sociální stability

Podle dosavadního zákona o nemocenském pojištění, účinného od 1. ledna 2009, vyplácí správa sociálního zabezpečení nemocenské až od 15. kalendářního dne nemoci či úrazu. Do té doby je za zabezpečení zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti odpovědný jeho zaměstnavatel, který mu vyplácí náhradu mzdy od 4. pracovního dne (směny) jeho dočasné pracovní neschopnosti podle § 192 až 194 zákoníku práce. Za první 3 pracovní dny (směny) nemoci, tedy tzv. karenční dobu, zaměstnanec náhradu mzdy ani nemocenské nepobírá.

Ač původním záměrem navrhovatelů zákona o podpoře hospodářského růstu a sociální stability (dále jen „novela“) bylo dosáhnout zavedení vyplácení náhrady mzdy zaměstnavatelem už od prvního pracovního dne (směny) nemoci zaměstnance (tedy zrušení oné 3 denní karenční doby), byla novela nakonec přijata s méně výraznými změnami. Nová úprava především částečně zmírnila znevýhodnění zaměstnanců pracujících na delší směny. Ačkoliv bude stále platit pravidlo, že za první 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy nepřísluší - u směnných provozů půjde však o maximálně 24 hodin naplánovaných směn. Počínaje 25. hodinou tedy začne nemocný zaměstnanec pobírat náhradu mzdy, bez ohledu na skutečnost, že se jedná o jeho 3. pracovní den (směnu). Tímto dojde k částečnému zrovnoprávnění zaměstnanců pracujících v rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.

K úplnému zrovnoprávnění podmínek pro výplatu náhrady mzdy u zaměstnanců s různým rozvržením pracovní doby však touto novelou bohužel nedojde. Lze to ilustrovat na následujícím příkladu:

Zaměstnanec A pracuje v rovnoměrně rozvržené pracovní době – od pondělí do pátku osm hodin denně. Zaměstnanec B pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době – od pondělí do středy dvanáct hodin denně. Oba zaměstnanci onemocní v pondělí – zaměstnanec A bude pobírat náhradu mzdy od svého 4. pracovního dne - čtvrtka. Zaměstnanec B díky přijaté novele začne pobírat náhradu mzdy od 25. hodiny své naplánované směny, tedy od středy, přestože se jedná teprve o jeho třetí pracovní den (směnu). Pokud však oba zaměstnanci onemocní až v úterý, projeví se výše uvedená nerovnost. V tomto případě totiž zaměstnanec A stále bude pobírat náhradu mzdy od čtvrtka, tedy svého čtvrtého pracovního dne (směny), ale zaměstnanec B náhradu mzdy dostane až od následujícího pondělí, respektive od 25. hodiny své plánované směny. Na druhou stranu nutno připomenout, že náhrada mzdy vyplácená zaměstnanci pracujícím v dvanáctihodinových směnách bude vyšší než náhrada mzdy vyplácená zaměstnanci pracujícím běžných osm hodin.

Novela zákona o nemocenském pojištění

Po několika měsících účinnosti nového zákona o nemocenském pojištění vyšla v praxi najevo řada problémů, které má řešit právě jeho novela předložená společně poslanci Petrem Nečasem a Zdeňkem Škromachem. Hlavním cílem této novely je zjednodušení celého procesu rozhodování ve věcech dočasné pracovní neschopnosti, potřeby ošetřování nebo péče i uplatňování nároků na nemocenské a ošetřovné prostřednictvím předepsaných tiskopisů. Počet dílů tiskopisu rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (6 dílů) a rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče) (5 dílů) považují ošetřující lékaři za příliš vysoký, navíc je takové množství dílů jen obtížně propisatelné. V případě přijetí návrhu bude moci být díky změnám v zákoně o nemocenském pojištění zaveden od roku 2010 nový tiskopis tzv. neschopenky, který má dílů pouze pět. Formulář k ošetřovnému by měl projít ještě výraznější změnou - ztenčí se z pěti na dvě části.

Další navrhovanou změnou je prodloužení lhůty pro zaslání tiskopisů neschopenek ošetřujícím lékařem orgánům nemocenského pojištění. Dnes musí tiskopisy posílat do druhého pracovního dne, nově by stačilo do dne třetího. Tato změna je logická vzhledem k tomu, že v prvních 14 dnech trvání pracovní neschopnosti poskytuje náhradu mzdy zaměstnavatel, a správa sociálního zabezpečení proto nepotřebuje zaznamenat ve své evidenci vznik dočasné pracovní neschopnosti ihned po jejím uznání. Administrativa a náklady na poštovné na straně lékařů by se tímto opatřením měly snížit.

Co se týče tiskopisu potvrzujícího nárok na ošetřovné, budou lékaři nově předávat tiskopis přímo pojištěnci a ten jej předá svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel bude mít povinnost tiskopis neprodleně odevzdat správě sociálního zabezpečení, aby stát mohl začít dávku vyplácet. Ošetřovné totiž vyplácí, na rozdíl od nemocenského, již od prvního dne ošetřování správa sociálního zabezpečení. Novela rovněž upravuje podobu tiskopisu a to tak, že jeho zbylé části nesmí obsahovat statistickou značku diagnózy nebo jiný údaj, z něhož lze diagnózu odvodit. Důvodem je právě fakt, že tiskopis se dostane k rukám zaměstnavatele.

Ačkoliv je nová úprava dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců účinná jen několik měsíců, vypadá to, že ji stihne stejný osud jako ostatní pracovněprávní předpisy – tedy neustálé novelizace, které jsou matoucí nejen pro zaměstnavatele, ale i pro samotné zaměstnance.



JUDr. Nataša Randlová, advokát



Barbora Suchá, právní asistent

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311

Fax: + 420 239 017 574

E-mail: office@randls.com

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.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](#)