

NÁHRADA MZDY A NEMOCENSKÉ ZAMĚSTNANCE

PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO KARANTÉNĚ

- podrobný komentář se zaměřením na změny od 1. 7. 2019
- příklady z oblasti náhrady mzdy a nemocenského pojištění
- vzory tiskopisů s poznámkami k jejich vyplnění

Jednotlivé části zpracovali:

Mgr. Zdeněk Schmied - Část druhá

Ing. Marta Ženíšková - Část první

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání

anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



© Mgr. Zdeněk Schmied, Ing. Marta Ženíšková, 2019

© Nakladatelství ANAG, 2019

ISBN 978-80-7554-223-6

Obsah

Nejčastěji používané zkratky	6
Úvod	7
ČÁST PRVNÍ – Nemocenské pojištění	
I. Zaměstnanci	12
1. Pojem „zaměstnanec“	13
1.1 Pracovní vztahy	13
1.2 Další podmínky pro zařazení mezi zaměstnance	15
II. Účast na nemocenském pojištění zaměstnanců	23
1. Podmínky účasti na nemocenském pojištění	24
1.1 Účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání ostatního	24
1.2 Účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání malého rozsahu	26
1.3 Účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání vykonávaného na základě dohody o provedení práce	31
2. Vznik, trvání a zánik nemocenského pojištění zaměstnanců v některých případech	34
2.1 Zaměstnanci v pracovním poměru	34
2.2 Bezprostředně navazující pracovníprávní vztahy	34
2.3 Změna zaměstnání ostatního na zaměstnání malého rozsahu a naopak	36
III. Nemocenské	39
1. Podmínky nároku na nemocenské	39
2. Podmínky pro nárok na poskytování nemocenského	42
3. Podpůrčí doba pro nemocenské	49
3.1 Podpůrčí doba při dočasné pracovní neschopnosti	50
3.2 Podpůrčí doba při karanténě	52
3.3 Podpůrčí doba poživatele důchodu	53
3.4 Informace o podpůrčí době	54
IV. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa	55
1. Dočasná pracovní neschopnost	55
1.1 Obecné zásady dočasné pracovní neschopnosti	55
1.2 Vznik dočasné pracovní neschopnosti	56
1.3 Skončení dočasné pracovní neschopnosti	57
2. Karanténa	58
V. Uplatňování nároku na nemocenské a jeho výplatu – tiskopisy	60
1. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti	60
2. Potvrzení o nařízení karantény	70

VI. Práva a povinnosti v souvislosti s uznáváním dočasné pracovní neschopnosti	78
1. Práva zaměstnavatelů v souvislosti s uznáním dočasné pracovní neschopnosti jejich zaměstnanců.....	78
2. Povinnosti zaměstnanců v souvislosti s uznáním dočasné pracovní neschopnosti.....	78
3. Úkoly OSSZ při posuzování zdravotního stavu.....	81
4. Práva a povinnosti v souvislosti s kontrolou dočasné práce neschopného pojištěnce.....	82
5. Úhrada výdajů na nemocenské	85

**ČÁST DRUHÁ – Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody
o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce
nebo sníženého platu, snížené odměny v období
prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény**

I. Obecně k finančnímu zabezpečení zaměstnanců v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	88
II. Podmínky pro vznik práva na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti nebo z dohody o provedení práce a na její poskytování při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě.....	96
1. Podmínka účasti zaměstnance na nemocenském pojištění.....	99
2. Právo na náhradu mzdy	105
3. Právo na poskytování náhrady mzdy a nárok na výplatu nemocenského.....	107
III. Období, v němž náhrada mzdy přísluší, a dny (resp. směny), za které se náhrada mzdy poskytuje	109
1. Období, v němž náhrada mzdy přísluší.....	109
2. Dny (směny), za které se náhrada mzdy poskytuje, a karenční doba, po kterou výplata náhrady mzdy nepřísluší podle právní úpravy do 30. června 2019, a po jejím zrušení od 1. července 2019	112
3. Příklady určení pořadí jednotlivých směn v rámci období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	114
3.1 Podle právní úpravy do 30. června 2019 (před zrušením karenční doby)	114
3.2 Podle právní úpravy od 1. července 2019 (po zrušení karenční doby).....	119
4. Určení směn pro účely náhrady mzdy ve zvláštních případech	119
4.1 Zaměstnanci s pružným rozvržením pracovní doby.....	120
4.2 Zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele a pracovní dobu si rozvrhují sami	123

4.3 Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti	124
4.4 Zaměstnanci drážní dopravy pracující letmo.....	126
IV. Ostatní podmínky rozhodné pro poskytování náhrady mzdy	128
V. Problematika souběhu dočasné pracovní neschopnosti s dalšími překážkami v práci podle § 191 ZP.....	141
1. Dočasná pracovní neschopnost a mateřská (rodičovská) dovolená.....	141
2. Dočasná pracovní neschopnost a ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti	143
VI. Výše náhrady mzdy a její výpočet (základní a zvýšená náhrada)	145
1. Náhrada mzdy v základní výši	145
2. Příklady výpočtu náhrady mzdy v základní výši podle § 192 odst. 2 ZP v roce 2019	149
3. Možnost zvýšení náhrady mzdy a její poskytnutí i během karenční doby před jejím zrušením k 1. červenci 2019	152
VII. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance související s náhradou mzdy.....	156
1. Práva a povinnosti v souvislosti s dodržováním režimu dočasné práce neschopného pojištěnce.....	156
2. Porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a důsledky z toho vyplývající pro zaměstnance.....	163
3. Uplatňování práva na náhradu mzdy, splatnost a výplata náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)	167
4. Vliv poskytování náhrady mzdy na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti	171

Úvod

Vážení čtenáři,

vzhledem k věcným změnám, k nimž došlo v posledním období v oblasti náhrady mzdy a nemocenského pojištění, zejména v souvislosti se zrušením karenční doby dnem 1. července 2019, jsme se rozhodli netradičně v průběhu kalendářního roku nabídnout odborníkům, především mzdovým účetním a personalistům, ale i ostatním zájemcům, aktualizované vydání praktické příručky věnované problematice náhrady mzdy (resp. příjmu) v prvním období trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a dalších právních předpisů, a to v širším kontextu s problematikou nemocenského pojištění.

Především pro potřeby zaměstnavatelů byla tato publikace poprvé vydána v roce 2009 v souvislosti s nabytím odložené účinnosti zákona o nemocenském pojištění od 1. ledna 2009. Již tehdy se setkala s velkým zájmem ze strany mzdových účetních a další odborné veřejnosti a věříme, že i nyní se stane nepostradatelným pomocníkem nejen mzdových účetních, ale i ostatních osob, kteří se danou problematikou zabývají v profesním životě nebo jen ze zájmu.

Pro upřesnění je třeba uvést, že tato příručka poskytuje výklad k náhradě mzdy příslušející podle zákoníku práce v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, a proto i část věnovaná zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se týká především zaměstnanců, kterým náleží náhrada mzdy v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, tj. zaměstnanců v pracovním poměru nebo činných na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Ostatních osob se týká poskytování náhrady mzdy po stanovenou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle zákoníku práce jen v případě, stanoví-li tak zvláštní právní předpis.

V roce 2017 došlo ke schválení několika významných právních předpisů přinášejících podstatné změny právě v oblasti nemocenského pojištění a v důsledku toho rovněž v oblasti náhrady mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance upravené

v zákoníku práce. Všechny věcné změny související s touto problematikou jsou v této publikaci důsledně zohledněny, a to bez ohledu na to, že některé z nich nabyly účinnosti později než k 1. lednu 2018, tedy až v průběhu roku 2018. Považujeme proto za vhodné upozornit na ně souhrnně již v úvodu této publikace.

Tak především zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se s účinností od 1. února 2018 zavedla nová dávka nemocenského pojištění, a to otcovská poporodní péče („otcovská“), jejíž výplata má přednost před nemocenským, a tudíž i před náhradou mzdy v prvním období dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Zákonem č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se rovněž s účinností od 1. února 2018 mimo jiné přiznává nárok na nemocenské, a tudíž i na zabezpečení v prvním období trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhradou mzdy, zaměstnanci, který v době vzniku těchto sociálních událostí v případě zaměstnání malého rozsahu (nejčastěji ze zaměstnání vykonávaného na základě dohody o pracovní činnosti) nebo vykonávaného na základě dohody o provedení práce není nemocensky pojištěn, avšak v bezprostředně předcházejících 3 kalendářních měsících byl v tomto zaměstnání nemocensky pojištěn. S účinností od 1. ledna 2019 měla být tímto zákonem zavedena plná elektronizace neschopenek, avšak v důvodu nepřipravenosti byla účinnost zákonem č. 335/2018 Sb. odložena na 1. leden 2020. Zákonem č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byla v systému nemocenského pojištění s účinností od 1. června 2018 zavedena další nová dávka - dlouhodobé ošetrovné - poskytovaná osobě dlouhodobě pečující o ošetrovanou osobu. Tato dávka má rovněž přednost před nemocenským, a tudíž i před náhradou mzdy v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

V roce 2018 byly sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 237/2018 Sb. od 1. ledna 2019 jako každý rok vyhlášeny aktuální částky redukčních hranic, jejichž prostřednictvím se stanoví denní výměřovací základ pro výpočet dávek nemocenského pojištění a z nichž

jsou vynásobením koeficientem 0,175 odvozeny hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy podle § 192 zákoníku práce (srov. sdělení č. 214/2014 Sb.). Sdělením č. 236/2018 Sb. byla rovněž s účinností od 1. ledna 2019 zvýšena částka rozhodná pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění, a to z 2 500 Kč na 3 000 Kč.

Po 1. lednu 2019 došlo k 1. červenci téhož roku zákonem č. 32/2019 Sb. ke zrušení karenční doby, takže zaměstnancům bude při dočasné pracovní neschopnosti příslušet náhrada mzdy i za první 3 neodpracované dny (směny).

Nyní se čtenářům dostává do rukou v pořadí deváté vydání této publikace, do níž byly vedle věcných a legislativních změn doplněny komentáře a příklady k problematice řešené aplikační praxí.

Publikace nabízí rovněž vzory používaných tiskopisů souvisejících s nemocenským. Snahou autorů je při zachování základního rozvržení příručky a po potřebných úpravách její dosavadní systematiky čtenářům srozumitelnou, a pokud možno stručnou formou vysvětlit poměrně obsáhlou problematiku náhrady mzdy a nemocenského při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, a to v širších souvislostech. Na řadě příkladů je demonstrována praktická aplikace právních norem v praxi.

Věříme, že tato příručka bude i nadále praktickým pomocníkem při řešení problémů vzniklých nejen v oblasti nemocenského pojištění zaměstnanců, povinností zaměstnavatelů v nemocenském pojištění, ale především i v otázkách pracovněprávních v souvislosti s poskytováním náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě podle zákoníku práce.

V Praze dne 5. června 2019

Mgr. Zdeněk Schmied a Ing. Marta Ženíšková

22. **fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21**, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni.

Výčet pracovních vztahů v 21 bodech, který je řadil mezi zaměstnance před 1. lednem 2014, zůstal v zákoně zachován, takže ti, kdo pracují s předpisy o sociálním pojištění, zjistili, že se zachovává kontinuita právní úpravy, že osoby, které byly dosud považovány za zaměstnance, se i nadále považují za zaměstnance. Ze znění bodu 22 a dovětku na konci tohoto ustanovení je zřejmé, že pro vymezení, kdo se považuje v nemocenském pojištění za zaměstnance, není rozhodující pracovní vztah.

V dovětku se stanoví, že osoby uvedené v těchto 22 bodech jsou zaměstnanci „v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu (tj. zákona o daních z příjmů) a nejsou od této daně osvobozeny.“

Vyňati z okruhu zaměstnanců jsou pouze „neuvolnění“ členové zastupitelstev územních samosprávných celků.

1.2 Další podmínky pro zařazení mezi zaměstnance

☐ Nástup do zaměstnání

Osoba, která uzavřela se zaměstnavatelem pracovní vztah, na základě něhož může být považována za zaměstnance, např. pracovní poměr, se z hlediska nemocenského pojištění stane zaměstnancem až při splnění podmínek v dovětku výše zmíněném. Den, v němž se tyto podmínky poprvé splní, je dnem nástupu do zaměstnání. Z dovětku vyplývá, že za zaměstnance se považuje osoba:

- a) která vykonává činnost pro zaměstnavatele (je činná v zaměstnání),
- b) z vykonávané činnosti jí plynou nebo by mohly plynout příjmy,

☐ Skončení zaměstnání (doby zaměstnání)

Zaměstnání končí dnem, v němž zaměstnanec již nesplňuje některou ze tří podmínek, které jej řadí mezi zaměstnance podle ZNP. Zaměstnanec buď definitivně ukončil činnost pro zaměstnavatele v konkrétním právním vztahu, nebo přestal být za práci odměňován (např. jako společník s. r. o. vykonávající činnost ve společnosti), anebo má jen příjem, který je od daně osvobozen. Zaměstnání, které je vykonáváno na základě pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, končí vždy až skončením tohoto pracovněprávního vztahu, protože zaměstnanec činný pro zaměstnavatele v některém z těchto vztahů se s ním nemůže v době trvání takového pracovního vztahu dohodnout, že již nebude za práci odměňován, nebo že bude mít za práci pouze příjmy, které jsou od daně osvobozené.

Příklad 1

Zaměstnanec činný u zaměstnavatele v pracovním poměru od roku 2000 požádal o pracovní volno od 1. června do 31. prosince 2019. Zaměstnavatel žádosti vyhověl a vyhověl i žádosti zaměstnance o skončení pracovního poměru k 31. prosinci 2019.

Zaměstnání končí dnem 31. prosince 2019.

Příklad 2

Lékařka pracuje v nemocnici na základě pracovního poměru. Nemocnice s ní uzavřela ještě DPČ na činnost v ambulanci nemocnice.

Podle § 34b ZP nesmí zaměstnanec vykonávat u téhož zaměstnavatele v dalším základním pracovněprávním vztahu práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Znamená to, že tuto činnost nevykonávala lékařka na základě DPČ, z hlediska zákoníku práce není zaměstnancem (neměla nárok na náhradu mzdy v období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN), a to ode dne, v němž začala na základě DPČ pracovat. Z hlediska nemocenského pojištění je zaměstnancem ode dne, v němž začala na základě DPČ pracovat, a zůstává jím i po zjištění, že toto zaměstnání nemůže vykonávat na základě DPČ. Lékařka zůstává nadále považována za zaměstnance podle § 5 písm. a) bodu 22 ZNP, protože vykonávala činnost, byla za ni odměňována a příjem z této činnosti podléhal zdanění jako příjem ze závislé činnosti. Při uznání DPN měla nárok na nemocenské od 15. dne jejího trvání. Na náhradu mzdy v období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN nárok neměla.

Příklad 3

Zaměstnanec má se zaměstnavatelem sjednánu DPČ od 1. července do 30. srpna. Odměna za tyto měsíce ve výši 15 000 Kč byla zúčtována do září. S týmž zaměstnavatelem sjednal zaměstnanec na dobu od 10. září do 31. října DPČ. Obě zaměstnání jsou zaměstnáními malého rozsahu. Odměna z DPČ, která byla sjednána od 10. září, činila v tomto měsíci 2 400 Kč, poněvadž zaměstnanec byl od 15. září do 3. října uznán DPN.

Odměna 15 000 Kč byla zúčtována do kalendářního měsíce, v němž již netrvala DPČ, z níž náležela. Příjem 15 000 Kč je proto pro posouzení účasti na nemocenském pojištění považován za příjem zúčtovaný do srpna. V srpnu je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, příjem je vyšší než 3 000 Kč.

Do září byly sice zúčtovány dvě odměny ze dvou DPČ, ale v září trvala jen jedna DPČ, proto nelze tyto dvě odměny sčítat. Z druhé DPČ není zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, odměna nedosáhla výše 3 000 Kč, proto nemá nárok na náhradu mzdy a na nemocenské za dobu trvání DPN od 15. září.

1.3 Účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání vykonávaného na základě dohody o provedení práce

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni nemocenského pojištění, pokud současně splňují podmínky stanovené v § 7a ZNP. Jde o obdobné podmínky jako u zaměstnání malého rozsahu, pouze **rozhodná částka započítatelného příjmu** v kalendářním měsíci, která v takovém měsíci založí účast na nemocenském pojištění, musí být **vyšší než 10 000 Kč**, tedy musí činit **alespoň 10 001 Kč**. U dohody o provedení práce se nesleduje sjednaný příjem. I kdyby tedy činil 15 000 Kč měsíčně, ale do června by byl zúčtován příjem jen 8 000 Kč, není zaměstnanec v červnu účasten nemocenského pojištění.

Příklad

Zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem DPP na dobu od 14. do 25. března. Práci začal konat dne 15. března. Z tohoto zaměstnání dosáhl zaměstnanec v měsíci březnu započítatelného příjmu ve výši 11 000 Kč. Zaměstnanci vznikla z uvedené dohody účast na nemocenském pojištění od 15. března, kdy začal práci konat, a skončila dne 25. března, kdy uplynula

doba však trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti (od jejího uznání). Do podpůrčí doby 380 dnů se tedy započítávají i dny trvání dočasné pracovní neschopnosti, za které zaměstnanec neměl nárok na nemocenské (např. z důvodu, že si způsobil dočasnou pracovní neschopnost úmyslně), nebo za které mu ne náležela výplata nemocenského (např. v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti), nebo z důvodu, že v některém dnu pracoval, anebo mu nemocenské nebylo vypláceno na základě rozhodnutí OSSZ pro porušení režimu práce neschopného.

3.1 Podpůrčí doba při dočasné pracovní neschopnosti

Vznikl-li nárok na nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, započítávají se do podpůrčí doby také **doby předchozích dočasných pracovních neschopností**, pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem poslední dočasné pracovní neschopnosti. Doby předchozích dočasných pracovních neschopností se započítávají do podpůrčí doby bez ohledu na důvod, pro který byla dočasná pracovní neschopnost uznána. Je tedy nerozhodné, zda se jednalo o dočasnou pracovní neschopnost z důvodu pracovního úrazu (nemoci z povolání), či nikoliv, a je nerozhodné i to, zda při ní náleželo nemocenské, či nikoliv. Doby předchozích karantén se do podpůrčí doby pro nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nezapočítávají.

Zápočet předchozích dob trvání dočasné pracovní neschopnosti se do podpůrčí doby neprovádí, jestliže nemocensky pojištěná činnost trvala alespoň 190 kalendářních dnů od skončení předchozí dočasné pracovní neschopnosti do vzniku nové.

Příklad 1

Zaměstnanci skončilo zaměstnání 31. prosince. Byl uznán DPN v ochranné lhůtě od 5. ledna, tato DPN trvala 8 měsíců (do 31. srpna). Dne 1. října nastoupil zaměstnanec do zaměstnání, od 2. prosince téhož roku byl uznán DPN.

Do podpůrčí doby u DPN uznané od 2. prosince se zaměstnanci započte doba trvání DPN od 5. ledna do 31. srpna, tj. 239 kalendářních dnů. Od skončení předchozí DPN nebyl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění po dobu alespoň 190 dnů, ale jen 62 dnů, proto se do podpůrčí doby musí započítat dny trvání DPN spadající do období 380 dnů před vznikem poslední DPN.

V. Uplatňování nároku na nemocenské a jeho výplatu – tiskopisy

Nárok na výplatu nemocenského podle § 46 ZNP zaniká uplynutím 3 let ode dne, za který nemocenské nebo jeho část náleží.

Žádost o nemocenské a jeho výplatu podává zaměstnanec **u svého zaměstnavatele**. Nárok na nemocenské, stejně jako nárok na jeho výplatu, je třeba uplatnit způsobem stanoveným ZNP, tj. **na předepsaných tiskopisech**, jejichž vydávání je povinná zajišťovat ČSSZ. Tyto tiskopisy se používají i pro uplatňování nároku na náhradu mzdy nebo platu v období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN.

1. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti

Soubor tiskopisů Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti má pět dílů.

Díl I. – Hlášení OSSZ o vzniku dočasné pracovní neschopnosti

Tento díl slouží k informaci OSSZ o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce. Ošetřující lékař, který rozhodl o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, je povinen tento díl řádně vyplněný **odeslat příslušné OSSZ** podle místa svého výkonu práce, a to nejpozději **3. pracovní den následující po dni**, kdy toto rozhodnutí vydal.

Díl II. – Průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení dočasné pracovní neschopnosti

Díl II. předává ošetřující lékař pojištěnci, kterému po dobu dočasné pracovní neschopnosti slouží jako „legitimace práce neschopného“. Tento díl má pojištěnec **po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti u sebe**. Prokazuje se jím nejen ošetřujícímu lékaři, ale rovněž pracovníkovi orgánu nemocenského pojištění při kontrole dodržování režimu dočasné práce neschopného a také zaměstnavateli při jím prováděné kontrole v období prvních 14 kalendářních dnů. Při ukončení dočasné pracovní neschopnosti pojištěnec **vrací tento II. díl ošetřujícímu lékaři**, který jej doplní datem ukončení dočasné pracovní neschopnosti,

Zaměstnanci v tomto případě nárok na nemocenské (ani právo na náhradu odměny z dohody) nevznikne, neboť není splněna podmínka, že zaměstnanec byl ve 3 bezprostředně předcházejících kalendářních měsících nemocensky pojištěn, protože v měsíci březnu nedosáhl rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění.

2. Právo na náhradu mzdy

Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy, jen pokud ke dni vzniku jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské podle ZNP.

Podmínky nároku na nemocenské podle ZNP jsou souhrnně uvedeny v *Části první kapitole III*. Z těchto podmínek jsou z hlediska náhrady mzdy rozhodující tyto:

- **uznání dočasné pracovní neschopnosti podle ZNP nebo nařízení karantény podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;**
- **vznik dočasné pracovní neschopnosti (nařízení karantény) v době trvání nemocenského pojištění – s výjimkou stanovenou od 1. února 2018 pro zaměstnání malého rozsahu nebo na dohodu o provedení práce v § 15a ZNP, ve znění jeho novely provedené zákonem č. 259/2017 Sb. (ke vzniku, trvání a zániku nemocenského pojištění zaměstnanců srov. *Část první kapitola II; k výjimce viz též Část druhá kapitola II/1*); vznik těchto sociálních událostí v ochranné lhůtě nezakládá právo na náhradu mzdy;**
- **nárok na nemocenské nemá zaměstnanec, který si dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně.**

Příklad

Zaměstnanec, jehož předchozí pracovní poměr u zaměstnavatele A skončil v sobotu 31. srpna 2019, uzavřel se zaměstnavatelem B pracovní smlouvu, v níž bylo jako den nástupu do práce sjednáno 1. září 2019 (neděle). Pracovní poměr tedy vznikl v neděli 1. září. Zaměstnanec byl přijat jako výrobní dělník odměňovaný úkolovou mzdou a jeho první směna připadla na pondělí 2. září. Zaměstnanec však byl v neděli 1. září uznán dočasně práce neschopným a na svou první směnu v pondělí tak nemohl nastoupit.

nebo od něhož mu byla nařízena karanténa s jedinou výjimkou, a to jestliže v tento den má již celou směnu odpracovanou (srov. § 192 odst. 1 věta třetí ZP).

2. Dny (směny), za které se náhrada mzdy poskytuje, a karenční doba, po kterou výplata náhrady mzdy nepřísluší podle právní úpravy do 30. června 2019, a po jejím zrušení od 1. července 2019

V mezích období prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy přísluší pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (tedy za směny stanovené rozvrhem týdenní pracovní doby zaměstnance), a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy podle § 115 odst. 3 ZP, popř. se mzda nekrátí podle § 348 odst. 1 písm. d) ZP, nebo za které se mu plat nekrátí podle § 135 odst. 1 ZP (tedy za tzv. placené svátky), pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění – ZNP (viz předchozí kapitola II této části).

Pracovními dny zaměstnance (pojem pracovní den ZP nevymezuje, na mnoha místech jej však spojuje se směnou, např. v úpravě dovolené, překážek v práci) **je třeba rozumět plánované směny** jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas, které je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat (§ 78 odst. 1 písm. c) ZP); přitom délka jednotlivých směn zde nehraje roli. **Svátky pro účely náhrady mzdy je třeba rozumět pouze ty svátky, v nichž měl zaměstnanec plánovanou směnu, která však v důsledku svátku odpadla, a zaměstnanci tak za takto odpadlou směnu ve svátek přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí.** Novelou ZP provedenou zákonem č. 347/2010 Sb. (a v témže rozsahu také zákonem č. 364/2011 Sb.) bylo již výslovně stanoveno v § 192 odst. 1 (a není to nadále třeba dovozovat pouze výkladem, jako tomu bylo před touto novelou, s odkazem na § 348 odst. 1 písm. d) ZP), že zcela

V. Problematika souběhu dočasné pracovní neschopnosti s dalšími překážkami v práci podle § 191 ZP

1. Dočasná pracovní neschopnost a mateřská (rodičovská) dovolená

Zatímco podmínky práva na poskytování náhrady mzdy ve vazbě na splnění podmínek nároku na výplatu nemocenského v případech, kdy pracovní neschopnost nebo karanténa vznikly v době neplaceného pracovního volna nebo v době, kdy trvala stávka (viz *Část první kapitola III/2*), nebo v době jiných překážek v práci, při nichž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu (srov. *předchozí kapitolu IV této části*), jsou stanoveny v právní úpravě jednoznačně, jeví se problematickým **souběh dočasné pracovní neschopnosti uznané z jiných důvodů než pro dočasnou neschopnost zaměstnance k výkonu práce, a to s mateřskou dovolenou zaměstnankyně, popř. rodičovskou dovolenou zaměstnance do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.**

Jde o dva případy, kdy ošetřující lékař rovněž rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, a to v případě:

- **pojištěnce v době nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství, jestliže mu závažné dlouhodobé onemocnění znemožňuje pečovat o dítě;** dlouhodobým onemocněním se pro tento případ rozumí onemocnění, které podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden měsíc (§ 57 odst. 1 písm. e) ZNP),
- **pojištěnky, která doložila potvrzením orgánu nemocenského pojištění, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství z žádné pojištěné činnosti, a to od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu (§ 57 odst. 1 písm. f) ZNP).**

V obou uvedených situacích vzniká dočasná pracovní neschopnost zpravidla v době, kdy zaměstnankyně čerpá nebo by měla čerpat mateřskou dovolenou (§ 195 ZP), popř. zaměstnanec rodičovskou dovolenou (§ 196 ZP). Z hlediska pracovněprávní úpravy se jedná sice ve všech

VII. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance související s náhradou mzdy

1. Práva a povinnosti v souvislosti s dodržováním režimu dočasné práce neschopného pojištěnce

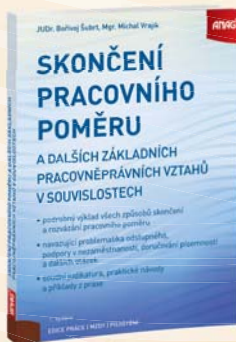
1. Dočasně práce neschopný pojištěnec (zaměstnanec) je podle § 64 odst. 1 písm. p) ZNP povinen předat neprodleně zaměstnavateli rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti (karantény), potvrzení o době jejího trvání a rozhodnutí o změně režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a informovat zaměstnavatele předem o změně místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.

Podle dosavadní pracovněprávní úpravy má zaměstnanec vůči zaměstnavateli v souvislosti se vznikem, trváním a skončením dočasné pracovní neschopnosti informační povinnosti. Ty korespondují s jeho pracovněprávní povinností stanovenou v § 206 odst. 1 a 2 ZP, podle něhož je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy a současně je povinen překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Nesplnění této povinnosti lze považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V této souvislosti ZNP stanoví dočasně práce neschopnému pojištěnci mimo jiné povinnost předat neprodleně zaměstnavateli rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti (karantény), potvrzení o době jejího trvání a rozhodnutí o změně režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a informovat zaměstnavatele předem o změně místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (§ 64 odst. 1 písm. p) ZNP).

Poznámka: K určité modifikaci obsahu této povinnosti dojde s účinností od 1. ledna 2020 v souvislosti s tzv. elektronizací neschopenek podle zákona č. 259/2017 Sb., ve znění zákona č. 92/2018 Sb. a zákona č. 335/2018 Sb. Podle § 116 odst. 7 ZNP, ve znění zákona č. 259/2017 Sb., má s účinností od 1. ledna 2020 OSSZ povinnost



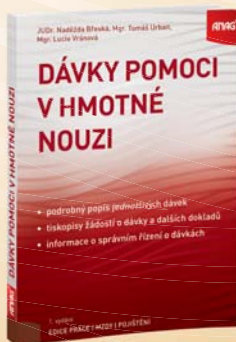
MĚSÍČNÍK
MZDOVA ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



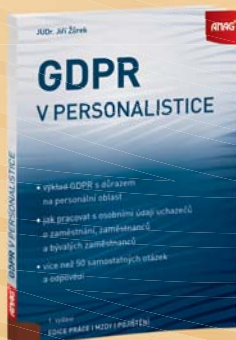
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

