

Ing. Marta ŽENÍŠKOVÁ, JUDr. Jan PŘIB,  
Mgr. Zdeněk SCHMIED

# Zákon o nemocenském pojištění

včetně problematiky náhrady mzdy  
s komentářem a příklady

- aktuální znění k 1. 1. 2023
- včetně souhrnné informace  
o nemocenském pojištění OSVČ

2023

Komentář zpracovali:

**Ing. Marta Ženíšková:** komentář k § 1 až § 112, Nemocenské pojištění OSVČ

**JUDr. Jan Příb:** komentář k § 113 až § 167g

**Mgr. Zdeněk Schmied:** část druhá

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](http://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](mailto:anag@anag.cz), tel.: 585 757 411



© Ing. Marta Ženíšková, JUDr. Jan Příb, CSc., Mgr. Zdeněk Schmied, 2023

© Nakladatelství ANAG, 2023

ISBN 978-80-7554-377-6

## Obsah

Seznam používaných zkratk	7
Přehled dalších použitých právních předpisů	7
Úvod	8
<b>ČÁST PRVNÍ – Nemocenské pojištění</b>	
<b>Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění</b>	13
ČÁST PRVNÍ – Úvodní ustanovení (§ 1 – § 4)	13
ČÁST DRUHÁ – Účast na pojištění	25
HLAVA I – Okruh pojištěných osob (§ 5)	25
HLAVA II – Účast zaměstnanců na pojištění (§ 6 – § 10)	32
HLAVA III – Účast osob samostatně výdělečně činných na pojištění (§ 11 – § 13)	56
ČÁST TŘETÍ – Dávky	58
HLAVA I – Obecné podmínky nároku na dávky a jejich výplatu (§ 14 – § 17)	58
HLAVA II – Denní vyměřovací základ (§ 18 – § 22)	71
HLAVA III – Nemocenské (§ 23 – § 31)	94
HLAVA IV – Peněžitá pomoc v mateřství (§ 32 – § 38)	111
HLAVA V – Otcovská (§ 38a – § 38d)	129
HLAVA VI – Ošetrovné (§ 39 – § 41)	136
HLAVA VII – Dlouhodobé ošetrovné (§ 41a – § 41f)	145
HLAVA VIII – Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (§ 42 – § 44)	156
HLAVA IX – Společná ustanovení o dávkách (§ 45 – § 52)	160
ČÁST ČTVRTÁ – Posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění	167
HLAVA I – Základní ustanovení (§ 53 – § 54)	167
HLAVA II – Posuzování dočasné pracovní neschopnosti (§ 55 – § 65)	169

HLAVA III	- Posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrní doby (§ 66) .....	193
HLAVA IV	- Posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování peněžité pomoci v mateřství, otcovské, ošetřovného, dlouhodobého ošetřovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství (§ 67 – § 73) .....	194
HLAVA V	- Kontrola posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění (§ 74 – § 75a).....	207
HLAVA VI	- Kontrola dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 76) .....	210
HLAVA VII	- Součinnost poskytovatelů zdravotních služeb a fyzických a právnických osob (§ 77 – § 78) .....	211
HLAVA VIII	- Oprávnění orgánů nemocenského pojištění při porušování povinností lékařů při posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění (§ 79 – § 80) .....	212
<b>ČÁST PÁTÁ</b>	<b>- Organizace a provádění.....</b>	<b>213</b>
HLAVA I	- Orgány nemocenského pojištění a jejich příslušnost k provádění pojištění (§ 81 – § 83) .....	213
HLAVA II	- Úkoly a oprávnění při provádění pojištění (§ 84 – § 107) .....	219
HLAVA III	- Vyláčení dávek (§ 108 – § 112) .....	245
HLAVA IV	- Sdělování údajů a informační systémy pojištění (§ 113 – § 123b).....	255
HLAVA V	- Odpovědnost, sankce a přestupky v pojištění (§ 124 – § 142) .....	275
HLAVA VI	- Řízení ve věcech pojištění (§ 143 – § 159) .....	291
<b>ČÁST ŠESTÁ</b>	<b>- Společná ustanovení (§ 160 – § 167g).....</b>	<b>301</b>
<b>ČÁST SEDMÁ</b>	<b>- Přechodná a závěrečná ustanovení .....</b>	<b>309</b>
HLAVA I	- Přechodná ustanovení (§ 168 – § 198) .....	309
HLAVA II	- Závěrečná ustanovení (§ 199 – § 201).....	309
<b>Přechodná a závěrečná ustanovení z aktuálních novel.....</b>		<b>314</b>
<b>Nemocenské pojištění OSVČ (souhrn) .....</b>		<b>317</b>

---

## **ČÁST DRUHÁ – Náhrada mzdy, platu, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo sníženého platu, snížené odměny v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény**

1. Právní úprava hmotného zabezpečení zaměstnanců v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény .....	322
2. Podmínky pro vznik práva na náhradu mzdy a na její poskytování při DPN .....	324
2.1 Podmínka účasti zaměstnance na nemocenském pojištění .....	325
2.2 Právo na náhradu mzdy .....	327
2.3 Právo na poskytování náhrady mzdy .....	328
3. Období, v němž náhrada mzdy přísluší .....	330
3.1 Období, v němž náhrada mzdy přísluší .....	330
3.2 Dny (směny), za které se náhrada mzdy poskytuje .....	332
3.3 Určení směn pro účely náhrady mzdy ve zvláštních případech .....	336
4. Ostatní podmínky rozhodné pro poskytování náhrady mzdy .....	341
4.1 Náhrada mzdy a skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce .....	341
4.2 Náhrada mzdy a skončení podpůrní doby pro výplatu nemocenského .....	345
4.3 Náhrada mzdy a další dočasná pracovní neschopnost .....	346
4.4 Poskytování náhrady mzdy v závislosti na souběhu nároků na výplatu dávek (§ 48 odst. 1 ZNP) a souběh náhrady mzdy a nemocenského z důvodu DPN a karantény (§ 48 odst. 2 ZNP) .....	347
4.5 Náhrada mzdy a jiné překážky v práci .....	348
4.6 Náhrada mzdy a dovolená .....	349
5. Problematika souběhu dočasné pracovní neschopnosti s dalšími překážkami v práci podle § 191 ZP .....	351
5.1 Dočasná pracovní neschopnost a mateřská (rodičovská) dovolená .....	351
5.2 Dočasná pracovní neschopnost a ošetřování dítěte nebo jiné fyzické osoby .....	353

6. Výše náhrady mzdy a její výpočet (základní a zvýšená náhrada) .....	353
6.1 Náhrada mzdy v základní výši .....	353
6.2 Možnost zvýšení náhrady mzdy.....	358
7. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance související s náhradou mzdy .....	360
7.1 Práva a povinnosti v souvislosti s dodržováním režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.....	360
7.2 Porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a důsledky z toho vyplývající pro zaměstnance.....	367
7.3 Uplatňování práva na náhradu mzdy, splatnost a výplata náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) .....	370
8. Přehled právní úpravy hmotného zabezpečení zaměstnanců podle zvláštního předpisu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.....	373

## Úvod

Tato publikace je již čtrnáctým aktualizovaným vydáním komentáře k zákonu o nemocenském pojištění a třetím vydáním rozšířeným i o komentář k zákoníku práce, a to k těm jeho částem, které souvisejí s poskytováním náhrady mzdy v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, neboť náhrada mzdy a nemocenské spolu úzce souvisejí. Náhrada mzdy zaměstnanci náleží, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti splňuje podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění.

Zákon o nemocenském pojištění nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2009. K jeho rozsáhlé novelizaci došlo od 1. ledna 2012, kdy byl rozšířen okruh osob účastných nemocenského pojištění, např. o jednatele s. r. o., členy představenstva a členy dalších kolektivních orgánů, zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce. Od 1. ledna 2014 byl rovněž rozšířen okruh osob, které jsou povinně účastny nemocenského pojištění při splnění podmínek účasti na tomto pojištění, o další osoby.

Tato publikace zahrnuje změny v zákoně o nemocenském pojištění, které nastaly v průběhu roku 2022, a změny, které nabývají účinnosti v roce 2023 a byly schváleny ke dni vydání této publikace. Od 1. prosince 2022 se mění podmínky nároku a poskytování otcovské a stanoví se jednotný postup pro elektronické potvrzování nařízení karantény. Příručka obsahuje rovněž změny, které navazují na výši průměrné mzdy a nastávají vždy k 1. lednu daného kalendářního roku. Od výše průměrné mzdy se odvozuje výše redukčních hranic pro výpočet základu pro stanovení výše dávek nemocenského pojištění a průměrné mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, rozhodný příjem pro posuzování zaměstnání jako zaměstnání malého rozsahu a posouzení účasti na nemocenském pojištění a dále výše maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Všechny výše uvedené změny jsou zohledněny v textu zákona a v příslušných komentářích.

Na konci výkladu k zákonu o nemocenském pojištění je uvedena souhrnná informace o nemocenském pojištění OSVČ.

Druhá část publikace se věnuje výkladu k poskytování náhrady mzdy v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti podle zákoníku práce, který zahrnuje podmínky nároku na náhradu a její poskytování, podrobně je zde vysvětleno, kdy se vychází z kalendářních dnů a kdy ze směn, stejně jako zohledňování rozvržení pracovní doby, přesčasů, náhradního volna apod. Komentář se rovněž věnuje délce podpůrní doby, postupům při souběhu dočasné pracovní neschopnosti s dalšími překážkami v práci, právům a povinnostem zaměstnavatelů v souvislosti s poskytováním náhrady mzdy, včetně postupu při kontrole práce neschopných zaměstnanců a při zjištění porušení režimu dočasné práce neschopného, a v neposlední řadě také uplatňování nároku na náhradu mzdy v systému eNeschopenky. Publikace obsahuje i upozornění na změnu v zákoníku práce – zavádí se nové

označení pro překážku v práci za dobu čerpání otcovské, a sice otcovská dovolená. V závěru této části je zařazen Přehled zaměstnání, z nichž mají zaměstnanci po stanovenou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nárok na náhradu mzdy či jiné plnění nahrazující ztrátu příjmu z důvodu této sociální události.

*Praha, leden 2023*

*Ing. Marta Ženíšková*



U zaměstnání malého rozsahu nezáleží na druhu pracovního vztahu, rozhodující je, že nebyl sjednán měsíční příjem ve výši alespoň 4 000 Kč. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele zaměstnání např. v pracovním poměru se sjednanou mzdou 3 400 Kč za měsíc a zaměstnání na základě DPČ, z něhož nebyla sjednána odměna za měsíc, jsou obě zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu. Příjmy z obou zaměstnání, které byly za trvání zaměstnání zúčtovány do kalendářního měsíce, se pro posouzení účasti na NP sčítají.

Příjmy zúčtované po skončení zaměstnání se pro účast na NP považují za příjmy zúčtované do posledního kalendářního měsíce, v němž zaměstnání skončilo, a to u zaměstnání:

- malého rozsahu,
- DPP.

## § 8

### Souběh pojištění z více zaměstnání

Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání, z nichž každé zakládá účast na pojištění, je pojištěn z každého z těchto zaměstnání. Je-li však společník společnosti s ručením omezeným současně jednatelem téže společnosti s ručením omezeným, je pojištěn z těchto činností jen jednou. Vykonává-li člen zastupitelstva územního samosprávného celku, zastupitelstva městské části nebo městského obvodu územně členěných statutárních měst nebo hlavního města Prahy souběžně více funkcí pro tentýž územní samosprávný celek, za které je odměňován, je z nich pojištěn jen jednou; to platí obdobně pro osobu, která je členem více kolektivních orgánů územního samosprávného celku nebo orgánů zřízených jeho orgány.

### Komentář k § 8

Vykonává-li zaměstnanec souběžně více zaměstnání, posuzuje se jeho účast na NP v každém zaměstnání zvlášť, nepřihlíží se k tomu, že vykonává ještě jiné zaměstnání. To platí i v případě, kdy zaměstnanec vykonává více zaměstnání u téhož zaměstnavatele, např. má s tímž zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr, DPP a DPČ nebo dvě DPČ nebo dva pracovní poměry. Zaměstnanec může být nemocensky pojištěn zároveň jako zaměstnanec i jako OSVČ. Výjimka platí pro souběh činnosti:

- společníka a jednatele v téže s. r. o.; tyto 2 činnosti se posuzují jako jedno zaměstnání, odměny z obou činností se proto musí sčítat. Z úhrnu sjednaných započitatelných příjmů z činnosti společníka a z činnosti jednatele se teprve posuzuje, zda zaměstnání zakládá účast zaměstnance na NP od vstupu do zaměstnání, protože je zaměstnáním ostatním, nebo zda se jeho účast na NP bude posuzovat v každém kalendářním měsíci zvlášť, protože jde o zaměstnání malého rozsahu.

### **K vyplňování tiskopisu „Příloha k žádosti o...“**

- Je-li RO kalendářní rok s alespoň 30 započítatelnými dny, nemusí být vyplňovány všechny řádky podle jednotlivých měsíců, ale lze uvést souhrnný údaj až v řádku „celkem“. Kalendářní rok je RO v případě, kdy v posledních 12 kalendářních měsících před vznikem sociální události není ani 1 započítatelný den nebo v nich není započítatelný příjem. Vznikne-li sociální událost v lednu a RO je 12 kalendářních měsíců (nebo i méně než 12 měsíců), v nichž jsou započítatelné příjmy i započítatelné dny, musí být vyplněny údaje podle jednotlivých měsíců.
- V písm. a) musí být uvedeno, jestli zaměstnanec v prvním dni DPN odpracoval celou směnu nebo její část. Má-li zaměstnanec v prvním dni DPN odpracovanou směnu, pro účely NP začíná DPN až od následujícího dne. Zaměstnavatel vyplněním písm. a) např. tak, že zaměstnanec odpracoval 8 hodin a rozvržená pracovní doba činila 8 hodin, sděluje OSSZ, že musí 15. den trvání DPN začít počítat až ode dne následujícího po dni, od něhož byl zaměstnanec uznán práce neschopným. Odpracoval-li jen část směny, poskytují se dávky NP, vyjma nemocenského, za tento den úměrně snížené.
- Údaj v písm. b) musí zaměstnavatel vyplnit jen u zaměstnance, jehož zaměstnání označil za zaměstnání malého rozsahu nebo DPP. Činí-li započítatelný příjem méně než 4 000 Kč u zaměstnání malého rozsahu a nečiní více než 10 000 Kč u DPP, nemá zaměstnanec při DPN nárok na náhradu mzdy, ani na nemocenské, nelze mu přiznat ani PPM; to neplatí, pokud splňuje podmínku uvedenou v § 15a – byl účasten NP z takového zaměstnání po dobu alespoň 3 předcházejících kalendářních měsíců. Vykonává-li zaměstnanec pro téhož zaměstnavatele více činností na základě DPP nebo více zaměstnání malého rozsahu v kalendářním měsíci, u nichž se sčítají započítatelné příjmy pro posouzení účasti na NP v takovém měsíci, uvádí se zde součet příjmů.

### **RO u osob, kterým je vyplácena odměna pěstouna**

Osobě pečující nebo osobě v evidenci uvedené v § 5 písm. a) bodě 13 (dále jen „pěstoun“) náleží nemocenské až ode dne následujícího po dni, v němž mu naposledy náležela odměna pěstouna. Pro stanovení RO pěstouna pro nemocenské platí zvláštní úprava. RO není 12 kalendářních měsíců před vznikem DPN, ale kalendářní měsíc před měsícem, v němž DPN vznikla. DVZ se stanoví tak, že výše této odměny se vždy dělí 30 bez ohledu na počet kalendářních dnů v takovém měsíci. Neměl-li pěstoun v předchozím měsíci nárok na odměnu, zjišťuje se výše odměny v nejbližším předchozím kalendářním měsíci. Nebyl-li v žádném měsíci před vznikem DPN nárok na odměnu, je základem pro výpočet nemocenského odměna v tom měsíci, v němž vznikla DPN.

Od 1. ledna 2022 je některým pěstounům podle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění zákona č. 363/2021 Sb., poskytován příspěvek při pěstounské péči namísto odměny pěstouna. Příspěvek je považován za sociální dávku, je osvobozen od daně z příjmů, a proto se z něho neplatí ani pojistné

**(6) Nárok na otcovskou nemají pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce.**

### **Komentář k § 38a**

Nárok na otcovskou má otec dítěte zapsaný v knize narozených a poté i v rodném listě dítěte jako otec. Nárok na otcovskou má i osoba (muž nebo žena), která převzala do péče dítě do 7 let jeho věku na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 38d). Otcovská náleží i ze zaměstnání malého rozsahu, ze zaměstnání vykonávaného na základě DPP a náleží i OSVČ z jejího dobrovolného NP.

Otcovská náležela do 30. listopadu 2022 jen z důvodu péče o dítě, cílem je podpora „sžívání se“ otce s dítětem nebo osoby s dítětem, které převzala do péče nahrazující péči rodičů. Od 1. prosince 2022 se rozšiřuje nárok na otcovskou i z důvodu narození mrtvého dítěte nebo úmrtí dítěte ve věku do 6 týdnů ode dne jeho narození (dále jen z důvodu „truchlení“). Nárok na otcovskou bude tedy ze dvou důvodů, a to z důvodu péče o dítě (živé) a z důvodu truchlení.

Pro vznik nároku na otcovskou musí být u otce splněny dvě podmínky, a sice k nástupu na otcovskou musí dojít ve stanovené lhůtě a ve dni, v němž pojištěnec nastupuje na otcovskou, musí být účasten NP. U otcovské není ochranná lhůta a lze jí přiznat již ode dne, v němž se dítě narodilo.

K nástupu na otcovskou musí dojít v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Pokud by v případě úmrtí dítěte nezůstalo pro nástup na otcovskou alespoň 14 dnů, může být na otcovskou nastoupeno do 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte. O dobu hospitalizace dítěte, která trvala v období těchto 6 týdnů lze prodloužit období nástupu na otcovskou jak z důvodu péče o dítě, tak i z důvodu úmrtí dítěte pouze otci dítěte. Důvodem hospitalizace dítěte je zdravotní stav buď jeho, nebo jeho matky, s nímž je v nemocnici. Doba pobytu v porodnici se nepovažuje za hospitalizaci dítěte nebo matky ze zdravotních důvodů, pokud důvodem pobytu v porodnici byl jen porod pod odborným dohledem. U dětí převzatých do péče se období pro nástup na otcovskou z důvodu hospitalizace dítěte neprodlužuje.

OSVČ může vzniknout nárok na otcovskou až po uplynutí 3 měsíců účasti na NP bezprostředně předcházejících dni, od něhož je žádáno přiznání dávky. Po dobu pobírání této dávky nesmí OSVČ osobně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Výplata otcovské nenáleží za kalendářní den, v němž pojištěnec vůbec o dítě nepečoval nebo v něm pracoval v zaměstnání, z něhož byla dávka přiznána, anebo vykonával činnost jako OSVČ.

#### **Příklad 1**

***Dítě se narodilo v pondělí 1. října.***

*Na otcovskou může otec dítěte nastoupit nejdříve dne 1. října a nejpozději 11. listopadu.*

*To platí i v případě narození mrtvého dítěte nebo mrtvých vícečet.*

#### **Příklad 7**

*Dítě se narodilo 1. února a 6. března zemřelo. Otec o dítě s nárokem na otcovskou pečoval 2 týdny, a to od 6. do 19. února.*

*Šestý týden ode dne narození končí 14. března. Otec má nárok na otcovskou i z důvodu truchlení. Nastoupit na otcovskou musí v období 14 dnů ode dne úmrtí dítěte, tj. od 6. do 19. března. Otec dítěte musí mít možnost si určit den nástupu na otcovskou v období alespoň 14 kalendářních dnů.*

#### **Příklad 8**

*Dítě se narodilo 1. února. Otec dítěte o dítě začal pečovat 20. února, dítě zemřelo 28. února. Šestý týden ode dne narození končí 14. března. Nárok na otcovskou z důvodu péče o dítě končí dnem jeho úmrtí. Otcovská z důvodu péče o dítě bude vyplacena naposledy za 28. února. V období od 1. do 14. března může otec nastoupit na otcovskou z důvodu truchlení. Nastoupí-li na otcovskou 14. března, bude mu náležet do 27. března, včetně tohoto dne.*

#### **Příklad 9**

*Dítě se narodilo 27. října 2022, šestý týden od jeho narození končí 7. prosince 2022. Případy posuzování nároku na otcovskou:*

- a) *dítě se narodilo mrtvé – není nárok na otcovskou,*
- b) *dítě zemřelo 30. listopadu, otec ještě nenastoupil na otcovskou z důvodu péče o dítě – není nárok na otcovskou,*
- c) *dítě zemřelo 30. listopadu – otec 28. listopadu nastoupil na otcovskou, o dítě pečoval 3 dny – nárok na otcovskou má po dobu 2 týdnů, tj. do 11. prosince,*
- d) *dítě zemřelo 1. prosince – otec má nárok z důvodu úmrtí, nástup na otcovskou v období od 1. do 14. prosince (to platí i v případě, kdyby otec na toto dítě vyčerpal 2 týdny otcovské např. od 7. do 20. listopadu).*

*Postup podle písm. a) až c) se řídí předpisy platnými před 1. prosincem 2022.*

## **Díl 2**

### **Podpůrčí doba u otcovské**

#### **§ 38b**

(1) Podpůrčí doba u otcovské činí 2 týdny.

(2) Podpůrčí doba u otcovské začíná nástupem na otcovskou. Nástup na otcovskou podle § 38a odst. 1 nastává dnem, který pojištěnec určí v období podle § 38a odst. 4 vět první a třetí. Jestliže hospitalizace dítěte vznikla nebo trvá v den dosažení šestého týdne ode dne narození dítěte, nástup na otcovskou podle § 38a odst. 1 nastává též dnem, který pojištěnec určí v období počínajícím

## Komentář k § 72

Na předepsaném tiskopise pro uplatnění nároku na ošetrovné neuvádí lékař údaje o tom, kdo bude ošetřovat osobu vyžadující potřebu ošetřování. Tyto údaje uvede zaměstnanec až při uplatnění nároku na dávku. Lékař, který potvrdil potřebu ošetřování, proto nezasílá kopii tohoto rozhodnutí OSSZ. Kontrolu důvodnosti uznání potřeby ošetřování může proto OSSZ provést jen na základě upozornění zaměstnavatele.

### Díl 4

## Posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování dlouhodobého ošetrovného

### § 72a

#### Dlouhodobá péče

Dlouhodobou péčí se rozumí poskytování celodenní péče ošetrované osobě spočívající v každodenním ošetřování, provádění opatření spojených se zajištěním léčebného režimu stanoveného poskytovatelem zdravotních služeb nebo pomoci při péči o vlastní osobu ošetrované osoby. Péčí o vlastní osobu se rozumí zejména péče spojená s podáváním jídla a pití, oblékáním, svlékáním, tělesnou hygienou a pomocí při výkonu fyziologické potřeby.

## Komentář k § 72a

Definuje se pojem dlouhodobá péče. Zahrnuje každodenní ošetrovatelskou péči, jako je např. podávání léků, provádění jednoduchých rehabilitačních cviků, a zejm. každodenní péči o vlastní osobu, kterou si není schopna ošetrovaná osoba sama zajistit. Co se rozumí péčí o vlastní osobu, je uvedeno v tomto ustanovení.

### § 72b

#### Vznik potřeby dlouhodobé péče

(1) Potřeba dlouhodobé péče vzniká dnem propuštění ošetrované osoby z hospitalizace. Je-li ošetrovanou osobou osoba v inkurabilním stavu, potřeba dlouhodobé péče vzniká dnem, v němž ji ošetroující lékař poskytovatele zdravotních služeb, který pro uvedený stav poskytuje ošetrované osobě zdravotní služby, zjistil.

(2) Ošetroující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče na žádost ošetrované osoby, jejího zákonného zástupce, opatrovníka nebo osoby určené ošetrovanou osobou rozhodne o vzniku potřeby dlouhodobé péče v den propuštění ošetrované osoby z hospitalizace do domácího prostředí. Nebylo-li rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobé péče vydáno v den propuštění ošetrované osoby z hospitalizace, rozhodne ošetroující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče o vzniku potřeby dlouhodobé péče do 3 pracovních dnů

### **Příklad 3**

*Začátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu připadá u zaměstnankyně na 3. dubna. Od 1. dubna ošetřuje zaměstnankyně své pětileté dítě, potřeba ošetřování trvá do 9. dubna. OSSZ vyplatila ošetřovné za 9 dnů. Od 10. dubna žádá zaměstnankyně o PPM. Protože má nárok na výplatu PPM přednost před nárokem na výplatu ošetřovného, nemělo být ošetřovné za dobu ode dne nástupu na PPM (tj. od 3. dubna) vyplaceno, a vznikl tudíž přeplatek na ošetřovném. Za nástup na PPM se považuje v tomto případě začátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu (podrobnosti v komentáři k § 34). Tento přeplatek však zaměstnankyně vracet nebude, neboť za totéž období, kdy bylo vyplaceno ošetřovné, náleží PPM, která bude zúčtována s přeplatkem na ošetřovném. Pokud by zaměstnankyně po 9. dubnu opět pracovala, náleželo by jí ošetřovné za 9 dnů a PPM by byla přiznána až po dni, v němž by naposledy pracovala.*

## **§ 125**

### **Krácení nebo odnětí nemocenského**

(1) Pojištěnci, který porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce nebo nesplnil povinnost součinnosti při kontrole režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle § 64 odst. 1 písm. b), může být nemocenské dočasně kráceno nebo odňato, a to na dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne porušení tohoto režimu nebo nesplnění povinnosti této součinnosti, ne však déle než do skončení dočasné pracovní neschopnosti, při níž došlo k porušení tohoto režimu.

(2) Pokud již bylo nemocenské vyplaceno, považují se částky vyplacené na nemocenském za přeplatek na dávce, který je pojištěnec povinen uhradit plátcí dávky.

(3) Oprávnění orgánu nemocenského pojištění krátit nebo odejmout nemocenské zaniká uplynutím 1 roku ode dne, kdy k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce nebo nesplnění povinnosti součinnosti při kontrole režimu dočasně práce neschopného pojištěnce došlo. Lhůta uvedená ve větě první neplyne po dobu řízení o krácení nebo odnětí nemocenského a po dobu řízení o žalobě.

### **Komentář k § 125**

Nemocenské lze krátit nebo odejmout bez zřetele na to, zda byla uložena pokuta za přestupek podle § 128 odst. 2 písm. a). Tuto sankci lze uložit rovněž v případě, kdy dočasně práce neschopný pojištěnec nesplnil povinnost součinnosti při kontrole režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (při nesplnění této povinnosti nelze uložit pořádkovou pokutu).

Krácení nebo odnětí nemocenského přichází v úvahu jen při jedné DPN, tj. případné nedočerpání krácení nebo odnětí (protože DPN skončila před

### **Příklad 3**

*Zaměstnanec v pracovním poměru požádal v souvislosti s prováděním rekonstrukce svého bytu zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy na dobu od 14. do 20. března 2023 (tedy 7 kalendářních dnů). Zaměstnavatel jeho žádosti vyhověl. Zaměstnanec se však po nastoupení tohoto pracovního volna stal od 15. března dočasně práce neschopným pro úraz a DPN trvala do 12. dubna 2023.*

*Za dobu od 15. do 20. března náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, poskytovat ji lze až od 21. března 2023 (úterý), pokud na tento den zaměstnanci připadla směna, jinak až od pozdějšího dne, na který zaměstnanci směna připadla v rámci období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN (15. až 28. března 2023).*

## **3. Období, v němž náhrada mzdy přísluší**

### **3.1 Období, v němž náhrada mzdy přísluší**

Zaměstnanci v pracovním poměru nebo na základě DPČ nebo DPP, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN (karantény) náhrada mzdy, pokud ke dni vzniku DPN (nařízení karantény) splňuje podmínky nároku na nemocenské a jeho výplatu podle zákona o nemocenském pojištění.

Období 14 kalendářních dnů je třeba posuzovat **od 0:00 toho dne, v němž DPN vznikla nebo v němž byla karanténa nařízena, až do 24:00 14. kalendářního dne** jejich trvání (viz následující příklady 1, 2 a 6). Vznikla-li však DPN ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů DPN pro účely poskytování náhrady mzdy až následujícím kalendářním dnem (viz příklady 3 a 4). Toto pravidlo nelze použít v jediném případě, a to za situace, kdy konec jedné a začátek následující směny připadají na tentýž kalendářní den, v němž vznikla DPN zaměstnance (viz příklad 5). Náhradu mzdy je možné poskytovat **nejdéle do půlnoci 14. kalendářního dne trvání DPN (karantény)**, připadá-li na tento den zaměstnanci plánovaná směna (viz příklad 6). Totéž platí i v případě, kdy směna připadne na poslední den trvání DPN nebo karantény v rámci uvedeného období. Jedná se prakticky vždy o noční směny.

### **Příklad 1**

*V úterý 2. května v průběhu své dopolední směny (od 6:00 do 14:00) utrpěl zaměstnanec pracovní úraz, a to v 10:35 hodin. Byl ošetřen a od téhož dne uznán dočasně práce neschopným. DPN trvala 4 týdny – tedy do pondělí 29. května.*

*Protože v den vzniku DPN zaměstnanec odpracoval pouze část této směny (6:00 až 10:35), počítá se období prvních 14 kalendářních dnů pro náhradu mzdy od úterý 2. května a toto období končí v pondělí 15. května.*

kontrolní činnosti s možností postihu zaměstnance (viz předchozí podkapitola). Navíc zaměstnavatel nemusí vynakládat na provádění kontrolní činnosti vlastní prostředky. Zjištění orgánu nemocenského pojištění o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, k němuž došlo po uplynutí období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN, mají pro zaměstnavatele **pouze informativní** charakter a nelze na jejich základě zaměstnance postihnout.

### **7.1.5 Právo zaměstnavatele požadovat informace o dočasně práce neschopném pojištěnci**

Zaměstnavatel má podle § 65 odst. 2 písm. b) ZNP a také podle § 192 odst. 6 ZP právo požadovat písemně nebo v elektronické podobě od ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, informace o místě pobytu zaměstnance v době DPN a o rozsahu a době povolených vycházek. Podle ZP je zaměstnavatel navíc oprávněn požádat ošetřujícího lékaře o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu.

Uvedené oprávnění zaměstnavateli umožňuje získat od ošetřujícího lékaře aktuální informace potřebné k provedení kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce jeho zaměstnancem v době prvních 14 kalendářních dnů DPN. Toto oprávnění je významné zejm. pro případ, že zaměstnanec se souhlasem ošetřujícího lékaře změnil místo pobytu, avšak zaměstnavateli tuto skutečnost neoznámil, popř. že u zaměstnance došlo ke změně stanoveného rozsahu a doby povolených vycházek. Tyto informace se však zásadně mohou týkat pouze skutečností významných z hlediska provedení kontroly v rozsahu, v němž je zaměstnavatel oprávněn kontrolu provést. Pokud jde o oprávnění zaměstnavatele požádat ošetřujícího lékaře o zhodnocení zjištěných případů porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zaměstnancem, má ZP na mysli např. situace, kdy zaměstnanec z vážných důvodů nemohl tento režim dodržet, protože např. v době mimo povolené vycházky musel vyhledat lékařské ošetření, nebo kdy si zaměstnavatel potřebuje ověřit stupeň závažnosti zjištěného porušení režimu jako podklad pro své rozhodování a snížení či neposkytnutí náhrady mzdy zaměstnanci apod.

### **7.1.6 Povinnost zaměstnance poskytnout součinnost při kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce**

Podle § 192 odst. 6 ZP je zaměstnanec povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností ohledně místa pobytu a povolených vycházek v době prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN a navíc podle § 64 odst. 1 písm. b) ZNP je zaměstnanec povinen při této kontrole prokázat svoji totožnost a předložit průkaz dočasně práce neschopného pojištěnce se záznamem o vzniku DPN, jakož i poskytnout nezbytnou součinnost k provedení kontroly, zejm. označit potřebnými údaji místo pobytu v době DPN tak, aby bylo možné kontrolu provést.



### 7.3.3 Důsledky prodlení s výplatou náhrady mzdy

Pokud zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci náhradu mzdy v pravidelném výplatním termínu, ačkoliv mu zaměstnanec řádně a včas předložil doklady pro náhradu mzdy, dostává se následujícím kalendářním dnem do prodlení. Důsledky takového prodlení mohou být pro zaměstnavatele fatální. I pro náhradu mzdy totiž platí, že zaměstnanec může podle § 56 odst. 1 písm. b) ZP **okamžitě zrušit pracovní poměr**, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. V takovém případě zaměstnanci **přísluší** náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby.

Pokud však zaměstnanec ve stanovený nejzazší termín nepředloží zaměstnavateli doklady týkající se náhrady mzdy, neodpovídá zaměstnavatel za neposkytnutí náhrady mzdy za příslušné období a není v prodlení s výplatou této náhrady mzdy. I zde je však nutné přihlédnout ke skutečnosti, že zaměstnavatel mohl relevantní údaje pro poskytnutí náhrady mzdy získat sám dálkovým přístupem na ePortál ČSSZ, nehledě k tomu, že požádal-li předem orgán nemocenského pojištění o sdělování těchto údajů, jsou mu tyto údaje neprodleně sdělovány formou tzv. notifikací, a to podrobnou informací sdělením do datové schránky zaměstnavatele, popř. obecněji na e-mailovou adresu zaměstnavatelem udanou.

### 7.3.4 Vliv poskytování náhrady mzdy na náhradu za ztrátu na výděleku po dobu pracovní neschopnosti

Podle § 271a odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výděleku po dobu DPN ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a **plnou výší** náhrady mzdy nebo platu podle § 192.

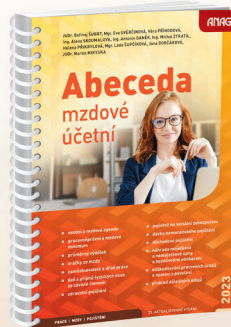
**Plná výše náhrady mzdy** představuje výši náhrady mzdy, na kterou by měl zaměstnanec právo, kdyby nedošlo k jejímu krácení na polovinu z důvodu vzniku DPN v důsledku rvačky, opilosti, požití omamných prostředků nebo spáchání úmyslného trestného činu nebo přestupku (§ 192 odst. 4 ZP) nebo kdyby nebyla snížena nebo neposkytnuta jako sankce z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 192 odst. 5 ZP).

## 8. Přehled právní úpravy hmotného zabezpečení zaměstnanců podle zvláštního předpisu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény

Náhrada mzdy za období v prvních 14 kalendářních dnech trvání DPN náleží podle zákoníku práce zaměstnancům činným na základě pracovního poměru, DPČ a DPP. V následující tabulce je uveden přehled všech zaměstnanců, kteří mají nárok



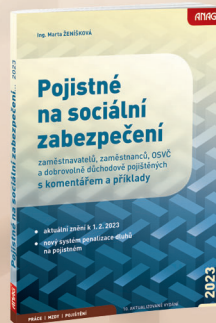
**MĚSÍČNÍK  
MZDOVÁ ÚČETNÍ**



**EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



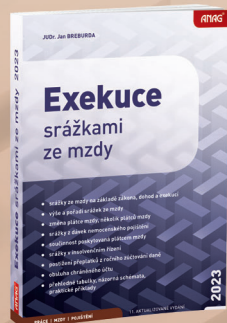
**DVOUMĚSÍČNÍK  
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA**



**EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



**MĚSÍČNÍK  
ÚČETNÍ A DANĚ**



**EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**

