



Porušování režimu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnancem a možnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci

Zdroj: shutterstock.com

Dočasná pracovní neschopnost je stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné důvody uvedené v NemPoj neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost."[1]) představuje právní institut, jehož primárním úkolem je ochrana zaměstnance. Tento institut je zakotven v pracovním právu a jeho účelem je zajistit zaměstnanci dostatečný čas na zotavení bez ztráty příjmu. Nicméně, v praxi se mohou vyskytovat případy, kdy zaměstnanci zneužívají tohoto práva a porušují pravidla spojená s dočasnou pracovní neschopností.

Tento článek se zaměřuje na právní rámec a důsledky porušování dočasné pracovní neschopnosti zaměstnancem a nabízí přehled opatření, která mohou zaměstnavatelé přijmout k prevenci a řešení těchto situací, a to vůči zaměstnancům samotným.

Zaměstnavatel má právo kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje během prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim. To znamená, že musí zůstat v místě svého pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek, jak je stanoveno v § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

V souvislosti s povinností poskytovat zaměstnancům během prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy, má zaměstnavatel právo provádět kontroly, aby ověřil, zda zaměstnanci dodržují stanovený režim. Respektive mají právo ověřit, zdali zaměstnanec setrvává na určeném místě. Tato kontrola ze strany zaměstnavatele je pak v souladu s prve uvedenou povinností náhrady mzdy omezena na prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Je však třeba mít na paměti, že **"Zaměstnavatel není oprávněn kontrolovat a samozřejmě ani nijak postihovat porušení ostatních povinností tvořících režim dočasně práce neschopného pojištěnce dle NemPoj, např. dodržování individuálního léčebného postupu. V praxi tak může nastat situace, kdy zaměstnavatel v rámci kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zjistí, že zaměstnanec nedodržuje léčebný režim, např. se místo klidu na lůžku věnuje namáhavým fyzickým pracím (oprava střechy rodinného domu, práce na zahradě rodinného domu zaměstnance, malování stěn v domácnosti zaměstnance), či je dokonce pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Platná právní úprava nicméně nedává zaměstnavateli žádný nástroj, jakým by mohl zaměstnance za takovéto jednání postihnout, a to ani v případě, kdy se jedná o zjevné zneužití dočasné pracovní neschopnosti ze strany zaměstnance. Pokud se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a neporušuje dobu a rozsah povolených vycházek, může zaměstnavatel pouze podat podnět ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti."**[2]

Autor tohoto článku pak ponechává výše uvedené k zamyšlení, a to s přihlédnutím k následujícím statistikám: dle Českého statistického úřadu bylo ve 4. čtvrtletí roku 2023 cca 5,1 milionu pracujících (5.087,5 tis.)[3]. Z údajů České správy sociálního zabezpečení pak vyplývá, že počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti v roce 2023 bylo 2.528.581, přičemž průměrná délka trvání jednoho případu činila 31 dní. Jako počet (zaznamenaných) případů porušení léčebného režimu pak ČSSZ uvádí 4.023 případů.[4] Pochopitelně zůstává otázkou, do jaké míry zaměstnavatelé kontrolují své zaměstnance, potažmo jak by měli naložit se zaměstnancem v případě, že dojdou ke zjištění dle předchozího odstavce. Zákon na toto bohužel odpověď nenabízí.

Zaměstnavatel může provádět kontrolu sám nebo prostřednictvím svých pověřených zaměstnanců. Může také pověřit jinou fyzickou nebo právnickou osobu, aby kontrolu provedla. Zároveň § 65 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn dát příslušné okresní správě sociálního zabezpečení podnět ke kontrole dodržování režimu dočasné práce neschopného zaměstnance, **tak především i podnět ke kontrole důvodnosti trvání takové neschopnosti. Alespoň touto cestou pak má potenciální zaměstnavatel možnost se bránit proti potenciálnímu zneužití dočasné pracovní neschopnosti.**

Zaměstnavatel je zároveň dle § 65 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění oprávněn dát příslušnému orgánu sociálního zabezpečení podnět ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a také ke kontrole dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud se jedná o jeho zaměstnance. Kontrolu tak tedy nebude provádět zaměstnavatel, ale orgán sociálního zabezpečení.

Pokud zaměstnavatel požádá příslušný orgán o provedení kontroly dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, je příslušný orgán správy sociálního zabezpečení povinen podle § 76 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění provést tuto kontrolu do 7 dnů od obdržení žádosti a neprodleně písemně informovat zaměstnavatele o výsledku. Dále podle § 116 odst. 6 písm. b) zákona o nemocenském pojištění sděluje okresní správa sociálního zabezpečení zaměstnavatelům i bez žádosti zjištěná porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce. **Zjištění provedená ústřední správou sociálního zabezpečení během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti mají stejnou váhu jako zjištění provedená zaměstnavatelem při jeho vlastní kontrole, což může vést k postihu zaměstnance. Zjištění USSZ o porušení režimu po uplynutí prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti mají pro zaměstnavatele pouze informativní charakter a nelze na jejich základě zaměstnance postihnout.**[\[5\]](#)

Pokud zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti porušil povinnost zdržovat se v místě pobytu nebo dodržovat povolené vycházky, je povinen vyhotovit o této kontrole písemný záznam, kde uvede konkrétní skutečnosti, které znamenají porušení režimu. Podle § 301a zákoníku práce se tím zaměstnanec dopouští porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jeho práci.[\[6\]](#)

Dle § 192 odst. 6 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen tento záznam doručit zaměstnanci, který režim porušil, příslušné okresní správě sociálního zabezpečení podle místa pobytu zaměstnance během dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři zaměstnance. Pro doručování platí § 334 odst. 1 ZP o doručování písemností zaměstnancům do vlastních rukou.[\[7\]](#)

Podle § 192 odst. 5 ZP, pokud zaměstnanec během prvních 14 dnů dočasnou pracovní neschopnost poruší povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, může zaměstnavatel na základě závažnosti porušení snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy. Zákon nevyžaduje prokázání úmyslu nebo nedbalosti, samotný fakt porušení je dostatečný pro postih.

"Počínaje 1. 1. 2012 zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZPr zvláště hrubým způsobem. V § 301a ZPr pod nadpisem „Jiné povinnosti zaměstnanců“ stanoví, že zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době

dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a odkazuje v této souvislosti na § 56 odst. 2 písm. b) NemPoj. (...)"[8]

Ohledně výpovědi dle § 52 písm. h) je pak třeba dbát zvýšené pozornosti ohledně lhůt. "K výpovědi z pracovního poměru z důvodu porušení tzv. jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZPr může zaměstnavatel přistoupit pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod k výpovědi vznikl." [9]

Tento postup byl aprobován i Ústavním soudem, kdy ten nálezem pléna v reakci na zrušení výše dotčeného ustanovení zákoníku práce judikoval, že: "**Možnost výpovědi z pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasné práce neschopného zaměstnance, a to za současného vyloučení nároku na podporu v nezaměstnanosti z tohoto důvodu, považuje Ústavní soud za rozumný a přiměřený důsledek, který je slučitelný s čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod i Evropským zákoníkem sociálního zabezpečení. Nejedná se jen o "alternativní soukromoprávní sankci", ale o způsob řešení narušené důvěry, což odůvodňuje ochranu zájmů zaměstnavatele. Podstatné je, že k výpovědi může zaměstnavatel přistoupit jen při zvlášť hrubém porušení povinnosti zaměstnance, tedy v nejvyšší možné intenzitě příslušného porušení.**" [10]

Pokud zaměstnavatel rozhodne o výpovědi z pracovního poměru, nemůže za totéž porušení povinností zaměstnanci zároveň snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy. Tento krok zamezuje dvojímu postihu za stejný přestupek. Ústavní soud potvrdil, že zavedení této sankce je přiměřené a v souladu s ústavním pořádkem, chrání oprávněné zájmy zaměstnavatele. [11]

Na druhou stranu jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu: "*Okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v období prvních 14 kalendářních dnů a v době od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, a dobu a rozsah povolených vycházek, nemůže být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) ZPr.*" [12] S trochou nadsázky se tak dá říct, že chce-li se zaměstnanec vyhnout riziku výpovědi dle § 52 písm. h) zákoníku práce stačí, aby nenahlásil místo "výkonu" své dočasné pracovní neschopnosti.

Závěrem lze konstatovat, že právní úprava dočasné pracovní neschopnosti je navržena především tak, aby chránila oprávněné zájmy zaměstnanců, ale zároveň poskytuje i určité nástroje zaměstnavatelům pro prevenci a postih zneužití tohoto institutu. Nicméně, současná legislativa má své limity, zejména pokud jde o postihování zaměstnanců za porušení léčebného režimu mimo stanovené povinnosti. Výzvou zůstává najít rovnováhu mezi ochranou práv zaměstnanců na zotavení a zajištěním, aby tento institut nebyl zneužíván. Budoucí legislativní změny by se měly zaměřit na zlepšení těchto kontrolních mechanismů a posílení právní jistoty jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, aby byla spravedlivě zohledněna práva obou stran.

JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,
advokát