

Pracovněprávní podmínky účinnosti nového zákona o nemocenském pojištění a souvisejících ustanovení nového zákoníku práce

V následujícím se zaměřím pouze na ustanovení, která mají souvislost s aplikací změny čerpání nemocenské dávky v průběhu prvních 14-ti dnů pracovní neschopnosti na čerpání náhrady mzdy za toto období a provádění kontroly daného období.

Jak již bylo shora naznačeno, nově se zavádí institut náhrady mzdy za prvních 14 kalendářních dní trvání pracovní neschopnosti. Dochází zde tedy k přechodu z oblasti sociální dávky do oblasti pracovněprávní, včetně příp. možnosti domáhání se práv formou pracovněprávního sporu u příslušného soudu. Tato náhrada přísluší za pracovní dny (stanovené rozvrhem pracovní doby) a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy, tj. za dny, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den. Období prvních 14-ti kalendářních dnů je nutné posuzovat od 0:00 hodin dne, v němž plně vznikla dočasná pracovní neschopnost, až do 24:00 posledního (max. 14-tého) dne trvání. Výjimky jsou v případech, kdy dojde k dočasné pracovní neschopnosti v průběhu pracovního dne (viz dále úraz).

Náhradu mzdy bude poskytovat zaměstnavatel podle předpisů pracovního práva, v tomto případě zákoníku práce (viz § 192-194 ZP). Náhrada mzdy tedy není dávkou nemocenského pojištění a ČSSZ nebude kontrolovat oprávněnost nároku na ni, její výši a event. spory o tuto náhradu. Toto může, jak bylo již shora sděleno, řešit pouze soud.

Náhrada mzdy přísluší těm zaměstnancům, kteří jsou účastni nemocenského pojištění a to pouze za ty dny, které jsou jejich pracovní a jen za dobu, v níž trvá pracovní vztah (tj. končí dnem ukončení pracovního vztahu, není zde ochranná lhůta) a to za stejných podmínek, které platí pro nemocenské. Tzn., že náhrada mzdy nenáleží např. při úmyslně způsobené pracovní neschopnosti, při vyčerpání podpůrní doby (tj. max. 380 dní), za práci přesčas či napracovávání pracovního volna na žádost zaměstnance (§ 78 odst.1 písm.i ZP). V praxi může nastat i případ, kdy bude náhrada mzdy příslušet pouze za část pracovního dne (např. v případech, kdy v průběhu prac.dne vznikl prac.úraz a následná pracovní neschopnost tj. za dobu, kterou zaměstnanec v daný den neodpracoval)

Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání (pracovních vztahů) souběžně, náleží mu náhrada mzdy z každého zaměstnání zvlášť.

Výše náhrady mzdy činí po dobu prvních 3 pracovních dnů 0% (pokud se ještě nezmění) a od čtvrtého dne činí 60% z redukováného denního průměrného výdělku za pracovní dny práce neschopného zaměstnance. Výše náhrady mzdy může být sjednána či stanovena i vyšší, maximálně však do průměrného měsíčního čistého výdělku. Toto lze sjednat v kolektivní smlouvě (jsou-li odbory) nebo stanovit zaměstnavatelem (nejsou-li odbory). Náhrada mzdy, jak shora vyplývá, je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob a neodvádí se z ní pojistné. Náhrada mzdy je daňově uznatelným nákladem.

Náhrada mzdy se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské a to v nejbližším možném výplatním termínu po předložení těchto dokladů s tím, že zaměstnavatel musí stanovit nejzazší termín pro předložení těchto dokladů zaměstnancem zaměstnavateli (§ 193 ZP). Dokladem je rozhodnutí či potvrzení ošetřujícího lékaře (§ 60 a § 61 písm.j ZoNP)

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda se zaměstnanec v období prvních 14-ti kalendářních dnů zdržuje v místě pobytu při pracovní neschopnosti, uvedeném lékařem a zda-li dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek (viz § 65 odst. 2 písm.c) ZoNP). Zaměstnanec je povinen tuto kontrolu zaměstnavateli umožnit, což zahrnuje potřebu umožnit provedení kontroly v místě pobytu při pracovní neschopnosti, uvedeném lékařem. O kontrole bude zaměstnavatel pořizovat písemný záznam. Současně může zaměstnavatel požádat příslušného ošetřujícího lékaře o relevantní podklady práce neschopného zaměstnance.

Při zjištění porušení léčebného režimu práce neschopného zaměstnance není však zaměstnavatel oprávněn posuzovat toto jako porušení pracovní kázně a nelze toto kvalifikovat jako výpovědní důvod. Zaměstnavatel v tomto případě může snížit nebo vůbec neposkytnout náhradu mzdy (včetně možnosti neposkytnout náhradu mzdy za celou dobu příslušné pracovní neschopnosti a to i zpětně) s ohledem na závažnost či rozsah porušení shora uvedených povinností a to formou srážky ze mzdy. Pro možnost a účely takovýchto srážek ze mzdy byla upravena i příslušná ustanovení ZP (§ 147 odst.1 písm. e) tak, aby toto mohl zaměstnavatel provést i bez souhlasu zaměstnance.

Jsou stanoveny i případy, kdy dochází ke snížení náhrady mzdy o 50 %, jako např. pracovní neschopností, zaviněnou účastí ve rvačce, následkem opilosti či zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, atd. (viz. § 192 odst. 4 ZP a § 31 ZoNP).

Předpokladem pro nekonfliktní aplikaci předcházejících ustanovení je zpracování informace pro zaměstnance (interního firemního předpisu nebo části kolektivní smlouvy), která bude nastalou situaci popisovat a stanoví postupy a řešení.

Pokud není již shora uvedeno, byly při přípravě textu použity dále zejména následující ustanovení :

- § 192, 193, 194 ZP
- § 56-60, 64-65, 72, 76, 95, 103 odst.3 a 113 ZoNP