IX.1.1.1 Dočasná pracovní neschopnost a karanténa (§ 192 a násl.)

K dočasné pracovní neschopnosti dochází v případě, kdy je zaměstnanec uznán lékařem dočasně práce neschopným podle předpisu o nemocenském pojištění.

Karanténou se rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit. Karanténu nařizuje poskytovatel zdravotních služeb, který zjistí výskyt infekčního onemocnění nebo podezření na ně podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (karantény) náhrada mzdy nebo platu za podmínky, že zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, že pracovní poměr trvá a že dosud nebyla vyčerpána podpůrčí doba určená pro výplatu nemocenského podle zákona o nemocenském pojištění.

Tato náhrada však nebude poskytována za kalendářní dny, ale jen za dny pracovní, případně za svátky, za které by jinak zaměstnanci příslušela náhrada mzdy nebo by se mu plat či mzda nekrátil. Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři takovéto dny pracovní neschopnosti, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Uvedené opatření má odstranit neodůvodněné rozdíly v délce karenční doby v neprospěch zaměstnanců, kteří pracují v delších než osmihodinových směnách, zejména při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby.

Výši náhrady mzdy nebo platu stanoví § 192 odst. 2. Ponechává se na smluvní volnosti nebo rozhodnutí zaměstnavatele (§ 192 odst. 3), aby náhrada mzdy nebo platu mohla být zaměstnancům poskytnuta ve vyšší částce než je uvedeno v § 192 odst. 2, nikoli však více než činí průměrný výdělek zaměstnance zjištěný podle § 356. Podle § 192 odst. 4 však musí být náhrada mzdy nebo platu o 50 % snížena tam, kde by zaměstnanci náležel nárok na nemocenské v poloviční výši.

Zaměstnavateli se přiznává oprávnění kontrolovat, zda zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti, v němž mu od zaměstnavatele náleží náhrada mzdy nebo platu, dodržuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Za účelem provedení kontroly může zaměstnavatel požadovat, aby mu ošetřující lékař zaměstnance sdělil režim dočasně práce neschopného zaměstnance v rozsahu, který smí zaměstnavatel kontrolovat. Rovněž zaměstnanec je povinen umožnit provedení této kontroly.

Porušení uvedené povinnosti ze strany zaměstnance nemá však povahu porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci a vyplývajících z pracovního poměru a se zaměstnancem proto nelze v tomto případě rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením dle § 55 odst. 1 písm. b) nebo výpovědí dle § 52 písm. g).

V případě zjištění porušení povinnosti postupuje zaměstnavatel podle § 192 odst. 5 a 6, tedy vyhotoví o kontrole písemný záznam, který doručí dotčenému zaměstnanci, jeho ošetřujícímu lékaři a místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Následně záleží na okolnostech porušení povinnosti a na postoji zaměstnavatele:

- v případě porušení povinnosti dodržovat léčebný režim ohledně dvou povinností uvedených v § 301a zvlášť hrubým způsobem může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. h);
- v případě, že zaměstnavatel takto nepostupuje nebo že zjištěné porušení nedosahuje intenzity zvlášť hrubého porušení, může zaměstnavatel zaměstnanci za zjištěné porušení přiměřeně snížit nebo až neposkytnout náhradu mzdy či platu.

Výše uvedená opatření přitom platí „buď – anebo“, tedy zaměstnavatel nesmí snížit nebo neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu, pokud byla zaměstnanci za porušení povinností dána výpověď.

Zaměstnanec je povinen předložit zaměstnavateli doklady potřebné k vyplacení náhrady mzdy nebo platu. Jde o tytéž doklady, které se předkládají pro uplatnění nároku na nemocenské a předloženy musí být jejich originály – nestačí, pokud zaměstnanec přinese nebo elektronicky zašle obyčejné kopie těchto dokladů. Náhrada mzdy či platu se vyplácí v nejbližším výplatním termínu po předložení dokladů.

Zaměstnavatel je za tímto účelem povinen určit, do kdy nejpozději před výplatním termínem mu musí být doklady předloženy, aby stihl náhradu mzdy či platu do nejbližšího výplatního termínu řádně zúčtovat. Zákoník práce nestanoví, jakou formou se tak má stát. Z hlediska průkaznosti je vhodné, aby byl tento termín určen písemně s tím, že je možné provést úpravu například v pracovním řádu.

Za stejných podmínek náleží zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, v období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody. Za tím účelem a pro tento případ platí pro zaměstnance stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit (v praxi se vžil pojem „fiktivní rozvrh směn“).

Judikát NS: 21 Cdo 752/2010