



PraGraM

Právní Gramotnost v Medicíně

[WWW.USL.UPOLCZ](http://WWW.USL.UPOLCZ)

Název projektu: **Právní gramotnost v medicíně (PraGraM)**

Registrační číslo: **CZ.1.07/2.2.00/28.0152**



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# **PRÁVO V SOCIÁLNÍ OBLASTI VE VZTAHU K VÝKONU LÉKAŘSKÉ PROFESE**

JUDr. Marie Mazánková

Olomouc, 2013



## Obsah

<b>1.</b>	<b>Přehled subjektů sociální správy, spravující jednotlivé systémy sociální ochrany</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>Přehled dávek dle jednotlivých zákonů</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>Minimální náležitosti obsahu lékařského posudku a druhy lékařských prohlídek</b>	<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>Nemocenské pojištění – vybrané příklady aplikace</b>	<b>18</b>
<b>5.</b>	<b>Pracovně lékařské služby – vybrané příklady</b>	<b>22</b>
<b>6.</b>	<b>Pracovní úrazy – vybrané příklady</b>	<b>24</b>
<b>7.</b>	<b>Nemoci z povolání</b>	<b>27</b>
<b>8.</b>	<b>Jiné formy sociální výpomoci</b>	<b>28</b>



# I. PŘEHLED SUBJEKTŮ SOCIÁLNÍ SPRÁVY, SPRAVUJÍCÍ JEDNOTLIVÉ SYSTÉMY SOCIÁLNÍ OCHRANY

Systém sociální ochrany	Státní správa	Samospráva	Soukromá správa
<b>Důchodové pojištění</b>	Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ)		Penzijní fondy (penzijní připojištění)
<b>Nemocenské pojištění</b>	Okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ)		
<b>Zdravotní pojištění</b>	Všeobecná zdravotní pojišťovna (VZP)		Zaměstnanecké pojišťovny
<b>Státní sociální podpora</b>	Úřad práce		
<b>Sociální pomoc</b>	Úřad práce	Kraje Obce	Občanská sdružení Obecně prospěšné společnosti Církevní právnické osoby
<b>Zaměstnanost</b>	Úřad práce		Agentury práce
<b>Ochrana práce</b>	Inspektoráty práce		

## 2. PŘEHLED DÁVEK DLE JEDNOTLIVÝCH ZÁKONŮ

**1) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**, zejména upravuje „pojištění“ pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele.

Z pojištění se poskytují tyto důchody:

- a) starobní
- b) invalidní
- c) vdovský a vdovecký
- d) sirotčí

ad a) starobní - pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže splnil zákonem stanovené podmínky (tj. stanovenou dobu pojištění a jestliže dosáhl věku 65 let nebo důchodového věku). Výše základní výměry starobního důchodu činí 9 % průměrné mzdy měsíčně.

ad b) invalidní - pojištěnec má nárok na invalidní důchod, jestliže nedosáhl věku 65 let nebo důchodového věku při splnění zákonem stanovených podmínek (tj. jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %, nebo jde o následek pracovního úrazu). Pro nárok na invalidní důchod je třeba splňovat i podmínku potřebné doby pojištění, která je u pojištěnce stanovena adekvátně věku. Výše základní výměry invalidního důchodu činí 9 % průměrné mzdy měsíčně.

ad c) vdovský a vdovecký - vdova má nárok na vdovský důchod po manželovi, vdovec má nárok na vdovecký důchod po manželce. Vdovský/vdovecký důchod náleží po dobu jednoho roku od smrti manžela. Po uplynutí této doby má vdova/vdovec nárok na vdovský/vdovecký důchod, při splnění dalších podmínek. Výše základní výměry vdovského a vdoveckého důchodu činí 9 % průměrné mzdy měsíčně.

ad d) sirotčí - na sirotčí důchod má nárok nezaopatřené dítě, zemřel-li rodič (osvojitel) dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do výchovy jiné osoby nebo do společné výchovy manželů. Výše základní výměry sirotčího důchodu činí 9 % průměrné mzdy měsíčně.

**2) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**

Z nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

- a) nemocenské,
- b) peněžitá pomoc v mateřství,

c) ošetrovné,

d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

ad a) nemocenské - pojištění jsou účastni zaměstnanci, jestliže vykonávají zaměstnání nebo osoba samostatně výdělečně činná. Rozhodný příjem činí 2 500 Kč. Nárok na dávku vzniká, jestliže podmínky pro vznik nároku na dávku byly splněny v době pojištění. Denní vyměřovací základ se stanoví tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa. Výše nemocenského za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu.

ad b) peněžitá pomoc v mateřství - nárok na peněžitou pomoc v mateřství má

1) pojištěnka, která porodila dítě

2) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, nebo pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Podpůrní doba u peněžité pomoci v mateřství činí u pojištěnky 28 - 37 týdnů (záleží na počtu dětí, které porodila) u pojištěnce 22 - 31 týdnů. Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.

ad c) ošetrovné - nárok na ošetrovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, (pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz), nebo jiného člena domácnosti. Podpůrní doba u ošetrovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance. Výše ošetrovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu.

ad d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má a) těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která je v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo. Těhotné zaměstnankyni nebo příslušnici se vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení nebo ustanovení.



### 3) Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

Částka životního minima jednotlivce činí měsíčně 3 410 Kč.

Částka existenčního minima osoby činí měsíčně 2 200 Kč. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.

### 4) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

V systému pomoci v hmotné nouzi jde o tyto dávky:

- a) příspěvek na živobytí,
- b) doplatek na bydlení,
- c) mimořádná okamžitá pomoc,
- d) příspěvek na péči.

ad a), b) Příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení jsou dávky měsíčně se opakující.

ad c) Mimořádná okamžitá pomoc je dávkou jednorázovou.

Náklady na dávky hradí stát.

ad d) příspěvek na péči se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Výše příspěvku se odvíjí od věku osoby (do 18 let a pro osoby starší 18 let) a dále závisí na stupni závislosti (lehká, středně těžká, těžká a úplná závislosti). Dávky za kalendářní měsíc jsou stanoveny v rozmezí 3 000 – 12 000 Kč.

### 5) Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů

Osobám se zdravotním postižením se poskytují tyto dávky:

- a) příspěvek na mobilitu,
- b) příspěvek na zvláštní pomůcku,
- c) průkaz.

ad a) příspěvek na mobilitu činí za kalendářní měsíc 400 Kč.

ad b) příspěvek na zvláštní pomůcku závisí dle konkrétní pomůcky, maximální výše příspěvku na zvláštní pomůcku činí 350 000 Kč. (800 000 Kč na plošinu apod.)

Odvolání podané proti rozhodnutí o příspěvku na mobilitu nemá odkladný účinek.

ad c) Osobám, kterým byl podle zákona o sociálních službách přiznán příspěvek na péči, a osobám, kterým byl přiznán příspěvek na mobilitu nebo příspěvek na zvláštní pomůcku, vydává krajská pobočka Úřadu práce kartu sociálních systémů, která současně v zákonem stanovených případech slouží jako průkaz osoby s těžkým zdravotním postižením (průkaz TP) nebo průkaz osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením (průkaz ZTP) anebo průkaz osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením s potřebou průvodce (průkaz ZTP/P).

## **6) Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**

Dávky státní sociální podpory můžeme rozdělit do dvou kategorií, a sice na dávky poskytované v závislosti na výši příjmu a na dávky ostatní.

Dávky poskytované v závislosti na výši příjmu jsou:

- a) přídavek na dítě,
- b) příspěvek na bydlení,
- c) porodné.

ad a) přídavek na dítě - na přídavek na dítě má nárok nezaopatřené dítě, jestliže rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Výše přídavku na dítě činí za kalendářní měsíc, jde-li o nezaopatřené dítě ve věku

do 6 let 500 Kč,

od 6 do 15 let 610 Kč,

od 15 do 26 let 700 Kč.

ad b) příspěvek na bydlení - na příspěvek na bydlení má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě hlášen k trvalému pobytu, jestliže

jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30, a na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35

ad c) porodné - výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě;

narodí-li se s prvním živě narozeným dítětem další živě narozené dítě nebo děti, činí výše porodného 19 500 Kč. Porodné se vyplácí jednorázově.

ostatní dávky:

- a) rodičovský příspěvek,
- b) dávky pěstounské péče,
- c) pohřebné.

ad a) rodičovský příspěvek – na příspěvek má nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodič má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč. Rodič může volit výši rodičovského příspěvku, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu.

ad b) dávky pěstounské péče - dávkami pěstounské péče jsou:



- 1) příspěvek na úhradu potřeb dítěte,
- 2) odměna pěstouna,
- 3) příspěvek při převzetí dítěte,
- 4) příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

ad c) pohřebné - nárok na pohřebné má osoba, která vypravila pohřeb dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem, nebo osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, Výše pohřebného činí 5000 Kč. Pohřebné se vyplatí jednorázově.



### 3. MINIMÁLNÍ NÁLEŽITOSTI OBSAHU LÉKAŘSKÉHO POSUDKU A DRUHY LÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK

#### 1) VYHLÁŠKA č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Příloha 1 - MINIMÁLNÍ OBSAH SAMOSTATNÝCH ČÁSTÍ ZDRAVOTNICKÉ DOKUMENTACE

Výše uvedená vyhláška stanoví, že lékařský posudek obsahuje vždy:

##### a) identifikační údaje

1. posuzované osoby v rozsahu jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,
2. poskytovatele, jehož jménem posuzující lékař lékařský posudek vydal, a to identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, adresa sídla nebo místa podnikání, razítko poskytovatele,
3. lékaře, který posudek jménem poskytovatele vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,
4. pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,

##### b) účel vydání posudku,

##### c) posudkový závěr,

##### d) poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání,

##### e) datum vydání posudku,

f) datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.

#### 2) VYHLÁŠKA č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti (poslední změna: 46/2012 Sb.)

Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, Bezpečnostní informační službou, Úřadem pro zahraniční styky a informace a Ministerstvem zdravotnictví stanoví podle § 15 odst. 6 a § 79 odst. 6 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

##### § 1 Druhy lékařských prohlídek

(1) Druhy lékařských prohlídek jsou:

- a) vstupní prohlídka,
- b) periodická prohlídka,
- c) mimořádná prohlídka,
- d) výstupní prohlídka.

(2) Při lékařské prohlídce podle odstavce 1 se zjišťuje zdravotní stav občana, který se uchází o přijetí do služebního poměru, nebo příslušníka. Součástí lékařské prohlídky je zjišťování anamnestických dat. Na základě zhodnocení zjištěného zdravotního stavu, posouzení výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření posuzované osoby a nároků kladených na činnost odpovídající výkonu služby na služebním místě, na které je nebo má být občan nebo příslušník ustanoven, se posuzuje jeho zdravotní způsobilost. Za zdravotně způsobilou nelze uznat osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje podmínky stanovené v příloze č. 1.

## § 2 Vstupní prohlídka

(1) Vstupní prohlídka se provádí

- a) u občana před přijetím do služebního poměru,
- b) u příslušníka před ustanovením na služební místo, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek na zdravotní způsobilost,
- c) u příslušníka, u něhož má dojít k rozšíření činnosti nad rámec posouzení zdravotního stavu vztahujícího se k dosavadnímu výkonu služebního místa.

(2) Při vstupní prohlídce se postupuje podle § 1 odst. 2 s tím, že

- a) jde-li o vstupní prohlídku podle odstavce 1 písm. a), provede se komplexní fyzikální vyšetření občana, popřípadě další odborná vyšetření, jejichž rozsah je uveden v příloze č. 2, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak; podle zjištěného zdravotního stavu občana lze provést další odborná vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče,
- b) jde-li o vstupní prohlídku podle odstavce 1 písm. b) nebo c), provede se komplexní fyzikální vyšetření příslušníka, popřípadě další odborná vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

(3) Při vstupní prohlídce při změně služebního zařazení se použijí výsledky zjištěné při výstupní prohlídce podle § 5 odst. 2 písm. b).

## § 3 Periodická prohlídka

Periodická prohlídka se provádí jednou za 2 roky ode dne provedení vstupní nebo poslední periodické prohlídky v rozsahu komplexního fyzikálního vyšetření, elektrokardiografického vyšetření a dalších odborných vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka a nároků vyplývajících ze služebního místa, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

#### § 4 Mimořádná prohlídka

(1) Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění a posouzení toho, zda došlo nebo nedošlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k výkonu služby na služebním místě, nebo dalších skutečností stanovených touto vyhláškou.

(2) Mimořádná prohlídka se provádí, pokud

a) ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost podle zvláštních právních předpisů,

b) byl výkon služby přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů nebo těžkého úrazu nebo onemocnění spojeného s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví,

c) došlo k přerušení výkonu služebního místa nebo služby na dobu delší než 6 měsíců.

(3) Mimořádná prohlídka se dále provádí

a) na návrh služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru, pokud příslušník vykazuje při výkonu služby takové nedostatky, že lze důvodně předpokládat, že došlo ke změně nebo ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu služebního místa, nebo služby,

b) z podnětu lékaře zařízení závodní preventivní péče, nebo ošetřujícího lékaře, pokud zjistí, že došlo k takové změně zdravotního stavu příslušníka, která odůvodňuje změnu zdravotní způsobilosti,

c) na žádost příslušníka, pokud vysloví důvodné podezření ze změny zdravotní způsobilosti, nebo důvodnou domněnku, že jeho zdravotní obtíže vznikly, nebo se zhoršují v souvislosti se zdravotní náročností výkonu služebního místa, na kterém je zařazen.

#### § 5 Výstupní prohlídka

(1) Při výstupní prohlídce, jejímž účelem je zjištění zdravotního stavu příslušníka v době ukončení výkonu služby, se provádějí lékařská vyšetření v rozsahu komplexního fyzikálního vyšetření lékařem zařízení závodní preventivní péče, který popřípadě stanoví rozsah dalších odborných vyšetření podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

(2) Výstupní prohlídka se provádí před

- a) ukončením služebního poměru,
- b) převedením příslušníka na služební místo, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek na zdravotní způsobilost, nebo před ukončením rizikového výkonu služby.

## § 6 Lékařský posudek

(1) Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k výkonu služby vydaný na základě lékařské prohlídky obsahuje vždy údaje uvedené v přílohách č. 3 a č. 4.

(2) Platnost lékařského posudku končí nejpozději v den, kdy měla být provedena periodická preventivní prohlídka, nebo v den, ke kterému byl stanoven termín provedení další lékařské prohlídky.





## 4. NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ – VYBRANÉ PŘÍKLADY APLIKACE

### 1) Jak je to s nemocenským pojištěním u dohody o pracovní činnosti?

Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na nemocenském pojištění, pokud je sjednána na dobu delší než 14 kalendářních dnů a sjednaná částka započitatelného příjmu dosahuje rozhodný příjem – 2 500 Kč.

Pokud je sjednána částka nižší než 2 500 Kč, účast na nemocenském pojištění může zaměstnanci vzniknout z titulu zaměstnání malého rozsahu.

Pokud by tedy vznikla zaměstnanci dočasná pracovní neschopnost v době, kdy je pojištěn, má nárok na nemocenské.

### 2) Jak je to s nemocenským pojištěním u dohody o provedení práce?

V těch měsících, ve kterých zaměstnanec dosáhl započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč, vznikne mu účast na nemocenském pojištění.

Zaměstnanci jsou účastni pojištění také, jestliže vykonávají v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod přesáhl v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč.

Příjem nižší nebo roven 10 000 Kč účast nezakládá.

### 3) Jsem student a příležitostně pracuji jako brigádník. Budu nemocensky pojištěný?

Účast na pojištění může vzniknout při splnění stanovených podmínek z brigády formou pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo z dohody o provedení práce. (viz otázky 1) a 2)).

### 4) Co je náhrada mzdy a kdo má na ni nárok?

Je to finanční kompenzace, kterou poskytuje zaměstnavatel v období prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanci. Náleží za pracovní dny – při dočasné pracovní neschopnosti od čtvrtého pracovního dne (při karanténě od prvního pracovního dne), a to jen v době trvání pracovního poměru.

Pokud zaměstnanec pracuje současně ve více zaměstnáních, má nárok na náhradu mzdy z každého zaměstnání zvlášť.

Náhrady mzdy se vypočítává z průměrného výdělku (ten se zjišťuje z předchozího kalendářního čtvrtletí), která náleží zaměstnanci, který je nemocensky pojištěný a splňuje také podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění. Náhradu mzdy poskytuje zaměstnavatel podle zákoníku práce.

Náhrada mzdy není dávka nemocenského pojištění.

Osobám samostatně výdělečně činným se náhrada mzdy neposkytuje, protože svých příjmů dosahují samostatně.

## 5) Jaké dávky dostanu při práci ve státě EU?

Pokud pracujete v jiném členském státě EU nebo ve státech Evropského hospodářského prostoru či ve Švýcarsku, a budete tam i nemocensky pojištěni, dostanete peněžité dávky v nemoci a mateřství podle právních předpisů tohoto státu.

Pokud tuzemský pojištěnec utrpí při práci či pobytu v jiném členském státě EU (například jako turista nebo vyslaný pracovník) úraz nebo je nemocen, řídí se výplata dávky v nemoci a mateřství podle českých právních předpisů.

Stejně se podle české legislativy posuzuje zdravotní stav na základě lékařské dokumentace z jiného členského státu.

## 6) Na základě jakých dokladů se vyplácí nemocenské?

Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a vystaví tzv. „neschopenku“ (rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti), která má 5 propisovacích dílů.

Pojištěnci předá tři díly, a to:

II. díl – průkaz práce neschopného pojištěnce a hlášení OSSZ o ukončení dočasné pracovní neschopnosti (se žlutým pruhem), který slouží jako průkaz praceneschopného pojištěnce. Tento díl má nemocný po celou dobu trvání pracovní neschopnosti u sebe a při ukončení dočasné pracovní neschopnosti jej odevzdá ošetřujícímu lékaři.

III. díl – hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti (s modrým pruhem). Tento díl předá zaměstnanec svému zaměstnavateli jako doklad k uplatnění nároku na náhradu mzdy v prvních 21 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti a k omluvení nepřítomnosti v práci.

IV. díl – žádost o nemocenské (s růžovým pruhem). Tímto dílem uplatňuje pojištěnec nárok na nemocenské, pokud je dočasná pracovní neschopnost delší než 21 kalendářních dnů. Po doplnění údajů na druhé straně tiskopisu v části „Prohlášení“ předá svému zaměstnavateli nejpozději s tiskopisem „Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti“ (tzv. lístek na peníze“), které ošetřující lékař vystavil k 21. dni trvání této

neschopnosti. Tyto doklady pak zaměstnavatel předá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Pokud vznikla pracovní neschopnost následkem úrazu, vyplní se ještě tiskopis „Záznam o úrazu“.

## **7) Na základě jakých dokladů se vyplácí ošetřovné?**

Nárok na dávku se uplatňuje tiskopisem „rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče), který vystavuje ošetřující lékař nemocného (v případě nařízení karantény i orgán ochrany veřejného zdraví). Tiskopis má 2 propisovací díly.

I. díl – žádost o ošetřovné „rozhodnutí o vzniku potřeby ošetřování (péče). Tímto dílem uplatňuje zaměstnanec nárok na ošetřovné. Zaměstnanec tento díl po doplnění údajů v části B předá svému zaměstnavateli.

II. díl – rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče), předá zaměstnanci ošetřující lékař (nebo orgán ochrany veřejného zdraví) při ukončení potřeby ošetřování. Tento doklad je podkladem pro výplatu dávky.

Ošetřující lékař může rozhodnout o ukončení potřeby ošetřování nejvýše tři kalendářní dny dopředu ode dne, kdy vyšetřením zjistil, že potřeba ošetřování (péče) pominula, resp. pomine.

Pokud se ošetřující osoby střídají, zaměstnanec, který ošetřoval člena domácnosti (převzal péči) jako druhý v pořadí, uplatní nárok na ošetřovné tiskopisem „Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)“. Na tomto tiskopisy vyplní požadované údaje a přiloží II. díl – rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče) nebo fotokopii kteréhokoli dílu tiskopisu a „Potvrzení o trvání potřeby ošetřování (péče)“, který mu vystaví ošetřující lékař. Tiskopis musí být podepsán i osobou, od které přebírá ošetřování (péči). Tiskopisy předává zaměstnanec svému zaměstnavateli.

## **8. Na základě jakých dokladů se vyplácí peněžitá pomoc v mateřství?**

Těhotná žena nebo žena, která porodila, požádá o dávku na tiskopisu „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství“, který jí vydá ošetřující lékař-gynekolog, u něhož je v předporodní péči. Lékař potvrdí v části A předpokládaný den porodu a žena vyplní požadované údaje v části B. Žádost o peněžitou pomoc v mateřství předává zaměstnankyně svému zaměstnavateli.

## **9. Může čerpat peněžitou pomoc v mateřství otec dítěte?**

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila, jestliže s matkou dítěte uzavře písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě.

Muž může ženu vystřídat nejdříve od začátku 7. týdne po porodu dítěte, tedy po šesti nedělích. Peněžítá pomoc v mateřství se mu poskytuje nejdéle 22 týdnů s tím, že se mu do této doby započítává doba, kdy pobírala peněžitou pomoc v mateřství matka kromě prvních 6 týdnů po porodu.

#### **10. Studuji na vysoké škole, vznikne mi nárok na peněžitou pomoc ze studia, pokud je po porodu nepřeruším?**

Nemocenského pojištění nejsou sami o sobě účastni studenti, proto nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikne.

Ode dne porodu však vzniká nárok na rodičovský příspěvek, který je dávkou státní sociální podpory a vyplácí ho úřad práce.

#### **11. Jsem vedená na úřadu práce, mám nárok na peněžitou pomoc v mateřství?**

Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni na úřadu práce, peněžítá pomoc v mateřství nenáleží, neboť nejsou nemocensky pojištěni.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství by vznikl pouze z ochranné lhůty ze skončeného zaměstnání a po splnění zákonem stanovených podmínek.

Ochranná lhůta pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství je 180 kalendářních dnů od skončení zaměstnání, pokud zaměstnání skončilo v době těhotenství a pokud trvalo alespoň po tuto dobu. Když trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik trvalo zaměstnání.

#### **12. Jsem na rodičovské dovolené. Pokud bych otěhotněla, než nastoupím opět do zaměstnání, z čeho se mi vypočítá peněžítá pomoc v mateřství?**

V případě, že vaše původní zaměstnání neskončilo, vznikne vám nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z tohoto zaměstnání, pokud k nástupu nároku na peněžitou pomoc v mateřství dojde do 4 let věku předchozího dítěte.

Za denní vyměřovací základ pro stanovení nové peněžité pomoci v mateřství se považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžité pomoci v mateřství.

## 5. PRACOVNĚ LÉKAŘSKÉ SLUŽBY – VYBRANÉ PŘÍKLADY

Pracovně lékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

Povinností zaměstnavatele je nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které by neodpovídaly jeho zdravotní způsobilosti. (viz § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemůže zdravotní způsobilost zaměstnance posoudit sám, musí zabezpečit provádění vstupních a kontrolních preventivních lékařských prohlídek a lékařských vyšetření při převádění na jinou práci.

Zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci vykonávají pouze práce zařazené do první kategorie (např. administrativní práce), nyní mohou zajišťovat pracovně lékařské prohlídky a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti praktickému lékaři, u kterého je zaměstnanec registrován. Ostatní zaměstnavatelé mají i nadále povinnost zajistit poskytování pracovně lékařských služeb na základě písemné smlouvy se zdravotnickým zařízením nebo s lékařem, který je odborně způsobilý tyto služby poskytovat.

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Náklady této prohlídky hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel tyto náklady uhradí, pokud uzavře s uchazečem pracovněprávní vztah, nedohodnou-li se jinak nebo nestanoví-li jinak právní předpis.

V žádosti o lékařský posudek musí zaměstnavatel popsat, jaký druh práce má uchazeč vykonávat a režim práce (zda bude konat také noční práci). V posudku lékaře se pak pouze jednoznačně uvádí, zda je zaměstnanec k uváděné práci schopen, neschopen, schopen jen za určitých podmínek (tj. úprava pracovní doby, směn, omezení určitých činností - zvedání břemen apod.).



Příklad:

Studentka gymnázia má zájem o brigádu v období letních prázdnin. Reagovala proto na nabídku supermarketu, kde by měla doplňovat zboží.

Na personálním útvaru jí bylo sděleno, že před uzavřením pracovní smlouvy se musí podrobit vstupní lékařské prohlídce. Studentka namítala, že je to zbytečné, protože je zcela zdravá, zaměstnavatel však na svém požadavku trval.

Zaměstnavatel jedná správně, protože takový postup mu ukládá právní předpis (ustanovení § 247 zákoníku práce), který povinnost lékařské prohlídky u mladistvých před vznikem pracovního poměru závazně stanoví.



## 6. PRACOVNÍ ÚRAZY – VYBRANÉ PŘÍKLADY

Každý zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své úkoly bez ohrožení zdraví a majetku.

Došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození zdraví úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

Porušením zdraví se rozumí nejen poškození tělesné (zranění) či psychické (trauma), ale také případy, kdy došlo k porušení zdraví nezávisle na vůli poškozeného, jestliže bylo způsobeno krátkodobými zevními vlivy.



Příklad:

**zaměstnanec při práci, na kterou není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, byl nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor, a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu.** Tato tělesná námaha musí být pak příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná (např. infarkt). Přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu (např. zaměstnanec měl už vrozenou srdeční vadu), nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.

Pojem pracovního úrazu je definován jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Jako pracovní úraz se posuzuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.



Příklad:

**Zaměstnanec finančního úřadu doměřil na základě daňového priznání v souladu s příslušnými předpisy daňovému poplatníku daň.** Po odchodu ze zaměstnání byl tímto poplatníkem na ulici kvůli doměřené dani nejprve slovně a pak i fyzicky napaden a zraněn. Zranění, které utrpěl pro plnění pracovních úkolů, je pracovním úrazem.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech je odpovědností za výsledek (škodnou událost); předpokladem jejího vzniku tedy není zavinění zaměstna-

vatele ani porušení povinnosti. Zaměstnavatel tak např. odpovídá i za porušení zdraví zaměstnance, kterému nemohl nijak zabránit ani je odvrátit (např. zasažení bleskem).

Z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví **jsou vyloučeny**

- \* úrazy, k nimž dojde při stravování (např. poranění příborem, pořezání konzervou, opaření horkou tekutinou).
- \* úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.
- \* **k poškození zdraví** zaměstnance došlo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů (tzv. exces), např. při vyrábění určitých předmětů pro svoji vlastní potřebu v pracovní době a bez vědomí zaměstnavatele, při vybočení z trasy pracovní cesty kvůli obstarání soukromých záležitostí, při tzv. černé jízdě apod.

Odpovědnosti za škodu, kterou zaměstnanec utrpěl na zdraví, se může zaměstnavatel za určitých okolností zprostit, a to buď zcela, nebo částečně.

Zaměstnavatel se může odpovědnosti zcela zprostit, jestliže prokáže, že jedinou příčinou škody byla skutečnost, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany při práci, ačkoli byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány nebo, že si škodu přivodil zaměstnanec svou opilostí, či v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel tomu nemohl zabránit. Pokud by zaměstnanec kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání dlouhodobě ztratil způsobilost k výkonu dosavadní práce a byla mu proto dána výpověď, nemá v případě, že se zaměstnavatel zcela zprostil odpovědnosti, nárok na odstupné.



Příklad:

Zaměstnanec při nástupu do práce dostal pouze k prolistování složku s bezpečnostními předpisy, a poté byl vyzván, aby podepsal, že byl s těmito předpisy řádně seznámen.

V tomto případě nesplnil zaměstnavatel povinnost řádného seznámení zaměstnance s bezpečnostními předpisy. Na tom nemění nic ani skutečnost, že zaměstnanec potvrdil svým podpisem, že s těmito předpisy seznámen byl.

Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je možné za předpokladu, že jednou z příčin pracovního úrazu bylo porušení bezpečnostních předpisů či pokynů zaměstnancem, ačkoli byl s nimi řádně seznámen, nebo opilost či zneužití jiných návykových látek či lehkomyšlné počínání v rozporu s obvyklým způsobem chování.

O zaviněné porušení bezpečnostních předpisů však nepůjde v případě, kdy zaměstnanec vykonává určité práce v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz zaměst-



navatele. Zaměstnavatel se proto, že dal k takovému postupu příkaz, nemůže zprostit odpovědnosti ani v případě, že zaměstnanec konal tyto práce, ačkoli měl právo je odmítnout.

Pojem opilost není v zákoně definován. Stav opilosti v pojetí pracovněprávních předpisů nemusí být dán už pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele předpokládá, že utrpěný úraz je v příčinné souvislosti s opilostí zaměstnance. O této příčinné souvislosti je třeba často provést důkaz znalcem – lékařem, protože svědecké pozorování ohledně chování zaměstnance nemusí být vždy spolehlivým měřítkem.

Lehkomyslné jednání je takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí na zdraví, a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. že zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců. Zaměstnavatel se může částečně zprostit odpovědnosti, prokáže-li, že chování zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství. Zaměstnanec si musí být vědom, že si svým jednáním může způsobit úraz nebo nemoc z povolání. Jestliže si tak počínají i jiní zaměstnanci a zaměstnavatel o jejich jednání ví a trpí je, nemůže se zprostit odpovědnosti ani částečně.

Existuje kvalitativní rozdíl mezi důvodem k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele pro porušení bezpečnostních předpisů a důvodem lehkomyslného jednání zaměstnance. V prvním případě jde o zaviněné porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu, které je jednou z příčin úrazu, v případě lehkomyslného jednání nejde a ani nesmí jít o porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu.

Jestliže zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody, která hrozila zaměstnavateli (např. při hašení požáru), nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, nemůže se zaměstnavatel vůbec zprostit odpovědnosti (tj. ani částečně), pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal (např. požár sám nezaložil).

## 7. NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Nemocemi z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání (seznam nemocí z povolání tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání).

Nemoci z povolání uvedené v tomto předpisu jsou charakterizovány velmi obecnými znaky. Otázka existence nemoci z povolání je věcí znaleckého posudku vydaného lékařem příslušného zdravotnického zařízení, které je oprávněno uznávat nemoci z povolání (viz zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách).

Zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou nemocí z povolání bez ohledu na to, že byl zaměstnanec pro onemocnění touto nemocí zvýšenou měrou disponován.

Zaměstnavatel je povinen škodu na zdraví vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanci nahradit.

## 8. JINÉ FORMY SOCIÁLNÍ VÝPOMOCI

(sociální výpomoc může být poskytnuta nejen zaměstnanci, ale i jeho rodinným příslušníkům)

Výdaje na sociální výpomoc nelze zařadit mezi výdaje, které jsou pro zaměstnavatele povinné, a proto je není možno zahrnout do daňových nákladů. Jsou poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), ze sociálních fondů, ze zisku po zdanění nebo jsou zahrnovány do nákladů (které však nejsou uznány jako náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů). Poměrně rozšířenou formou v rámci péče o zaměstnance jsou také zvýhodněné půjčky se sníženým úrokem nebo dokonce půjčky bezúročné na bytové účely nebo k překlenutí tíživé finanční situace.



### Příklad:

**Po náhlém úmrtí zaměstnance byla jeho manželce poskytnuta sociální výpomoc ve výši 15 000 Kč.**

Tato peněžní částka je osvobozena od daně z příjmů.

