



NEWSLETTER 5/2019

Pracovněprávní novinky pro rok 2020:
E-neschopenka

I. Zavedení tzv. e-neschopenky

- Dne **1.1.2020** bude Českou správou sociálního zabezpečení (ČSSZ) **spuštěn provoz kompletního a povinného systému tzv. e-neschopenky**.
- Tuto změnu přináší **novela zákona o nemocenském pojištění**, konkrétně **zákon č. 164/2019 Sb.** ze dne 12. června 2019, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- Zavedení e-neschopenky má především přispět k **zásadnímu zjednodušení v předávání informací mezi dotčenými subjekty**, tj. ošetřujícími lékaři, zaměstnavateli a ČSSZ, kteří budou napříště povinni spolu komunikovat, a to až na výjimky, pouze elektronicky.
- Nová právní úprava dopadne na **nové případy vzniku dočasné pracovní neschopnosti od 1.1.2020**. Neschopenky vystavené do 31.12.2019 na papírovém tiskopisu budou nadále zpracovány podle dosavadní právní úpravy.

II. Povinnosti (nové i staré) dotčených subjektů v důsledku zavedení e-neschopenky:

- **Pro ošetřující lékaře** se zavádí povinnost zasílat hlášení týkající se dočasné pracovní neschopnosti příslušné OSSZ **pouze elektronicky**. Tato povinnost se vztahuje jak na hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti, tak i na hlášení o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, příp. i na hlášení o změnách v dočasné pracovní neschopnosti (jako je např. změna vycházek, místa pobytu atd.). Jediným dokumentem, který lékař bude vystavovat i nadále v listinné podobě, bude průkaz práce neschopného pojištěnce.
- **Zaměstnavateli** především odpadne stávající agenda spočívající v přijímání dokladů o dočasné pracovní neschopnosti od nemocného zaměstnance a jejich další předávání příslušné OSSZ.
- Zaměstnavatel naopak bude povinen po uplynutí prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance zaslat příslušné OSSZ přílohu k žádosti o dávku v elektronické formě (papírový tiskopis bude moci použít pouze v případě technického výpadku).
- **K velké změně u zaměstnavatelů** pak dojde především **ve způsobu, jakým budou získávat informace o dočasné pracovní neschopnosti svých zaměstnanců**. Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel již nebude přijímat od zaměstnance papírové doklady týkající se jeho dočasné pracovní

neschopnosti (i když povinnost zaměstnance neprodleně oznámit zaměstnavateli vznik své dočasné neschopnosti zůstává zachována jako doposud), a ani je neobdrží v papírové podobě od OSSZ.

- Zaměstnavatel bude moci pro zjištění existence dočasné pracovní neschopnosti svého zaměstnance využít některou z následujících **nových služeb elektronické komunikace** s příslušnou OSSZ:
 - (i) **službu „data zaměstnavatelům o dočasné pracovní neschopnosti“**, která je založena na principu *dotaz – odpověď* a bude využitelná ze mzdového nebo personálního software zaměstnavatele, který umožní průběžně automatizovaně stahovat informace o dočasných pracovních neschopnostech zaměstnanců;
 - (ii) **zasílání elektronických notifikací** o dočasných pracovních neschopnostech buď do datové schránky nebo na určený e-mail zaměstnavatele (o tuto službu musí zaměstnavatel nejprve požádat). Rozlišovány přitom budou **prvotní a ověřené notifikace**. Prvotní notifikace bude zaměstnavateli zasílána v okamžiku, kdy elektronické hlášení ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti bude doručeno ČSSZ a jejím smyslem bude co nejrychlejší upozornění zaměstnavatele na vznik dočasné pracovní neschopnosti. Ověřená notifikace pak bude následovat (po zpracování hlášení na straně ČSSZ) a bude již obsahovat kompletní údaje, tj. včetně uvedení rozsahu a doby povolených vycházek, místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, jakož i případného podezření na pracovní úraz, požití omamných látek apod.;

(iii) **dosavadní přístup do služeb ePortálu ČSSZ**, který po přihlášení poskytne zaměstnavateli detailní informace k dočasné pracovní neschopnosti každého zaměstnance jednotlivě i souhrnný přehled všech zaměstnanců.

- **Zaměstnanec** sice již nebude předávat údaje o své dočasné pracovní neschopnosti svému zaměstnavateli, nicméně mu nadále zůstane uložena **povinnost neprodleně informovat svého zaměstnavatele o uznání dočasné pracovní neschopnosti** (např. telefonicky či e-mailem). Vznik a trvání dočasné pracovní neschopnosti pak bude zaměstnanec prokazovat zaměstnavateli předložením průkazu dočasně práce neschopného pojištěnce, který jako jediný zůstane v papírové podobě.

III. Kontrolní oprávnění zaměstnavatele po dobu dočasné pracovní neschopnosti

- Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje v době dočasné pracovní neschopnosti předepsaný režim dočasně práce neschopného pojištěnce, **zůstává po zavedení e-neschopenky beze změny.**
- Zaměstnavatel tedy nadále smí **v době prvních 14 kalendářních dnů** trvání dočasné pracovní neschopnosti kontrolovat zaměstnance, zda dodržuje léčebný režim, pokud se jedná o **povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.**

- Nedodržení těchto povinností může zaměstnavatel **sankcionovat** buď snížením náhrady mzdy, příp. neposkytnutím náhrady mzdy (podle závažnosti porušení léčebného režimu), anebo rozvázáním pracovního poměru výpovědí, přičemž podmínkou pro využití poslední zmíněné sankce je porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel však smí vždy zvolit pouze jedno z výše uvedených sankčních opatření, tj. není možné snížit či neposkytnout náhradu mzdy a současně za totéž porušení léčebného režimu rozvázat se zaměstnancem i pracovní poměr.

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: starkova@akvk.cz

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.