

# Návrat do práce v Německu po pracovní neschopnosti

*Publikováno: 1. února 2024* – Dlouhodobá pracovní neschopnost je zásahem do života každého pracujícího. Zatímco si okolí může myslet, že nemocný tráví měsíce doma bez pracovních povinností jako na dovolené, ten se může potýkat s celou řadou dalších problémů. Ne každý, kdo je dlouhodobě na nemocenské, je doma rád. Ať už je na vině těžký úraz nebo vážná nemoc, jakmile se nemocní cítí lépe, řada z nich se ráda zapojuje do pracovního procesu. Dlouhodobá nemoc totiž může znamenat také finanční nejistotu, vydání se z úspor, v horších případech strach z budoucnosti, pochybnosti o vlastní hodnotě nebo dokonce syndrom vyhoření. Návrat do práce po tak dlouhé absenci tedy není vítaným zpestřením života, ale spíše velkým strašákem. Naštěstí není nutné skočit do pracovního procesu rovnou na plný plyn. Dlouhodobě nemocní si totiž mohou před návratem do práce pracovní proces postupně znovu ožukat.

## Postupná reintegrace

Zůstat v pracovní neschopnosti delší než šest týdnů může aspoň jednou za život potkat každého z nás. Pouhých šest týdnů doma přitom stačí k tomu, abyste odvykli všem pracovním návykům. Ponocovat u filmů, spát do oběda, ztratit chuť i do přípravy kávy, to je jen výčet drobností, které ale souhrnně můžou způsobit, že váš návrat do pracovního procesu bude jeden velký průšvih. Zaměstnavatelé proto nabízí systém postupné reintegrace, který dlouhodobě nemocného zaměstnance pomalu, ale jistě, připraví na každodenní pracovní život. V Německu se tento proces nazývá *Betriebliche Eingliederungsmanagement* (zkr. BEM), do češtiny ho lze přeložit jako opatření podnikové integrace, a zmiňuje se o něm i sociální zákoník v § 167.

Tento paragraf stanovuje při pracovní neschopnosti zaměstnance delší než 6 týdnů v kuse povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci pozvolný návrat do práce. Nic ale není stoprocentní a platí to i v tomto případě. V první řadě je nutné, aby o postupnou integraci požádal sám práceneschopný zaměstnanec na základě doporučení lékaře. Zaměstnavatel pak teprve zváží, jakým způsobem by mohl zaměstnanci vyhovět. Obvykle se tak zaměstnanci ještě během trvání pracovní neschopnosti vrací do práce, pracují však jen pár hodin týdně a v rozsahu odpovídajícím jejich zdravotnímu stavu. Jiná situace je v případě, že pracujete v kanceláři a vaše přítomnost byť na pár hodin týdně může být pro firmu přínosem, jiná situace je ale třeba ve výrobních provozech, kde je zvláště nutné dbát zvýšené pozornosti na bezpečí na pracovišti a integrujícího zaměstnance zde nelze využít jinak, než k pasivnímu přihlížení. Takové postávání u pracovního stroje ale není v souladu s BOZP, a proto zaměstnavatel nemusí zaměstnanci vyhovět.

## Co všechno může zahrnovat postupná reintegrace?

V rámci postupné reintegrace zvažuje zaměstnavatel také případné změny na pracovišti, které mohou přímo souviset se zdravotním stavem zaměstnance. Protože je cílem BEM opatření co nejvíce eliminovat riziko opětovné pracovní neschopnosti, je v zájmu zaměstnavatele najít všechna možná rizika na pracovišti, která by zdravotnímu stavu zaměstnance ubližovala. Taháte v práci těžké věci? Zaměstnavatel by měl omezit vaši fyzickou námahu. Jste v pracovní neschopnosti s duševními potížemi a v pracovním kolektivu se necítíte dobře? Zaměstnavatel by vás mohl přeřadit mezi jiné kolegy. Nemůžete vůbec vykonávat původní zaměstnání? Zaměstnavatel vám může nabídnout jinou pracovní pozici.

## Hamburský model

Jednou z možností, jak si zvykat na pracovní proces, je tzv. [hamburský model](#). Hamburský model je specifický přístup a jednou z možností, jak postupně začlenit zaměstnance po dlouhodobé absenci zpět do pracovního procesu. Způsob, jakým se takoví zaměstnanci vrací zpět do práce, záleží čistě na jejich domluvě se zaměstnavatelem. Hamburský model je velmi flexibilním řešením a můžete si v něm klást v podstatě takové požadavky na pracovní prostředí, jaké chcete a jaké jsou v možnostech vašeho zaměstnavatele. Chcete pracovat z domova? Chcete jezdit do práce jen v pondělí dopoledne? I na tom se dá v rámci hamburského modelu postupné reintegrace domluvit. Tento způsob je tedy konkrétním a pevně definovaným postupem postupné reintegrace dlouhodobě nemocného zaměstnance.

## FAQ

### K čemu je tato postupná reintegrace dobrá?

Během postupné reintegrace obvykle vyplavou na povrch faktory, které zaměstnance se zdravotním omezením mohou jakkoli omezovat. Díky postupnému návratu se daří tyto nedostatky vychytat a odstranit. Zaměstnanci mají vedle toho možnost postupně zvykat na změnu režimu.

### Jak dlouho můžu pracovat v rámci postupné reintegrace?

Délka trvání procesu postupné reintegrace vychází z vašich individuálních potřeb a dohody se zaměstnavatelem. Pokud váš zdravotní stav neumožňuje návrat do práce v podobě před pracovní neschopností, můžete pracovat v rámci postupné reintegrace klidně rok. Pokud budete ze zdravotních důvodů potřebovat během procesu reintegrace například zkrátit dočasně typ pracovního úvazku nebo změnit pracovní podmínky, i to je díky flexibilitě procesu možné.

### Kdo mě platí během postupné reintegrace?



Během postupné reintegrace po dlouhodobé nemoci jste nadále práce neschopným a máte nárok na výplatu náhrady mzdy od zdravotní pojišťovny.

### **Je pro mě proces postupné reintegrace jako postupný návrat do práce po nemoci povinný?**

Proces postupné reintegrace je povinný pouze pro vašeho zaměstnavatele. Pokud vy osobně ve spolupráci s vaším lékařem požadujete domluvu o postupném návratu do práce, má zaměstnavatel povinnost vyjít vám vstříc. Vás samotné ale to tohoto procesu nikdo nutit nemůže.