

11. 1. 2019

Veźměte, prosĭme, na vědomĭ, Źe text ělĀnku odpovĭdĀ platně prĀvnĭ ũpravě ke dni publikace.

DoĀasnĀ pracovnĭ neschopnost, skonĉenĭ pracovnĭho poměru a nĀhrada mzdy

Zaměstnanci, kterĕ byl uznĀn doĀasně prĀce neschopnĕm, prĭsluŝĭ v době prvnĭch 14 kalendĀrnĭch dnŭ trvĀnĭ doĀasně pracovnĭ neschopnosti nĀhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhě § 192 odst. 1 zĀkona ě. [262/2006](#) Sb., zĀkonĭku prĀce ve zněnĭ pozdějŝĭch pědpsĭŭ (dĀle jen jako "ZP") a ve vĕŝi podle § 192 odst. 2 ZP.



Vĕŝe uvedeně pravidlo neĉinĭ v kaŹdodennĭ praxi Źadně problěmy. Pochybnosti vŝak mohou vyvstat v pěrĭpadě, Źe v době trvĀnĭ DPN zaměstnanec dojde takě ke skonĉenĭ jeho pracovnĭho poměru. Tyto situace pak mohou v praxi vypadat rŭzně podle toho, jak ke skonĉenĭ pracovnĭho poměru dochĀzĭ.

- A. V pěrĭpadě, Źe je pracovnĭ poměr uzavěen na dobu urĉitou, pak pracovnĭ poměr skonĉĭ bez ohledu na DPN.
- B. V pěrĭpadě, Źe dojde ke zruŝenĭ pracovnĭho poměru ve zkuŝebnĭ době, pracovnĭ poměr rovněŝ skonĉĭ bez ohledu na DPN (doĀasnĀ pracovnĭ neschopnost vŝak zkuŝebnĭ dobu prodluŹuje, viz § 35 odst. 4 ZP).
- C. V pěrĭpadě, Źe dojde k okamŹitěmu zruŝenĭ pracovnĭho poměru, rovněŝ platĭ, Źe pracovnĭ poměr konĉĭ bez ohledu na DPN.
- D. V pěrĭpadě uzavěenĭ dohody pracovnĭ poměr skonĉĭ takě zcela bez ohledu na DPN.
- E. V pěrĭpadě, Źe dojde k podĀnĭ vĕpovědi ze strany samotněho zaměstnance, pracovnĭ poměr konĉĭ bez ohledu na DPN.
- F. V pěrĭpadě, Źe dal vĕpověd' zaměstnavatel, uplatnĭ se pravidlo obsaŹeně § 53 odst. 2 ZP, tedy pracovnĭ poměr skonĉĭ pouze v pěrĭpadě, Źe DPN nezasĀhne do konce vĕpovědnĭ doby.

Pěrĭklad 1: Zaměstnavatel dĀ zaměstnanci vĕpověd' dne 31. 10. 2018. Od 15. 11. do 15. 12. je zaměstnanec v DPN. Pracovnĭ poměr v takověm pěrĭpadě skonĉĭ standardně ke dni 31. 12. 2018.

Pěrĭklad 2: Zaměstnavatel dĀ zaměstnanci vĕpověd' dne 31. 10. 2018. Od 15. 11. do 15. 1. 2019 je zaměstnanec v DPN. V takověm pěrĭpadě pracovnĭ poměr ke dni 31. 12. 2018 neskonĉĭ, ale po ukonĉenĭ DPN bude dobĭhat zbytek vĕpovědnĭ doby.

V pěrĭpadech uvedeněch vĕŝe ad A. aŹ E., bez vĕjimky platĭ, Źe nĀhrada mzdy za dobu trvĀnĭ DPN nĀleŹĭ zaměstnanci pouze za pracovnĭ dny, tedy pouze za dny, kdy pracovnĭ poměr jeŝtě trval.

Pěrĭklad 3: Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodnou na skonĉenĭ pracovnĭho poměru dohodou ke dni 16. 11. 2018. Zaměstnavatel nĀsledně zjistĭ, Źe zaměstnanec je od 12. 11. v DPN. Povinnostĭ zaměstnavatele je v tomto pěrĭpadě uhradit zaměstnanci nĀhradu mzdy za dva dny, a sice za 15. 11. a 16. 11. (neb dle souĀasně prĀvnĭ ũpravy se prvnĭ těrĭ dny DPN neproplĀcĭ). Ke dni 17. 11. jĭŝ nĀhrada

mzdy nenáleží, neboť pracovní poměr skončil a 17. 11. již není pracovním dnem.

V případě uvedeném výše ad F., platí totéž, co pod písmeny A. až E., s tím rozdílem, že je nutné zkoumat, jestli pracovní poměr zaměstnance skončil nebo se výpovědní doba vlivem DPN prodlužuje.

Příklad 4: Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď dne 31. 10. 2018. Od 28. 12. 2018 do 31. 1. 2019 je zaměstnanec v DPN. Jelikož konec výpovědní doby připadl na DPN, pracovní poměr se prodlužuje a zaměstnavatel tak musí zaměstnanci DPN proplatit a to od 31. 12. 2018 (první tři dny jsou totiž bez náhrady) do 10. 1. 2019 (prvních 14 kalendářních dní).

Praxe tak mnohdy přináší velmi komplikované a různorodé situace, které není vždy úplně jednoduché vyřešit v souladu se zákonem. Za porušení povinností na úseku náhrad však lze zaměstnavateli, který je právnickou osobou, uložit pokutu až do výše 200.000,- Kč (§ 27 zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů). Zaměstnavatelé pak jdou mnohdy cestou čirého pragmatismu, kdy zaměstnanci raději proplatí i to, na co nemá ze zákona nárok, aby se vyhnuli případné konfrontaci s inspekcí práce a související pokutě.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o](#)

[transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)