

11. 1. 2019

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dočasná pracovní neschopnost, skončení pracovního poměru a náhrada mzdy

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé § 192 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") a ve výši podle § 192 odst. 2 ZP.



Výše uvedené pravidlo nečiní v každodenní praxi žádné problémy. Pochybnosti však mohou vyvstat v případě, že v době trvání DPN zaměstnanec dojde také ke skončení jeho pracovního poměru. Tyto situace pak mohou v praxi vypadat různě podle toho, jak ke skončení pracovního poměru dochází.

- A. V případě, že je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, pak pracovní poměr skončí bez ohledu na DPN.
- B. V případě, že dojde ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pracovní poměr rovněž skončí bez ohledu na DPN (dočasná pracovní neschopnost však zkušební dobu prodlužuje, viz § 35 odst. 4 ZP).
- C. V případě, že dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru, rovněž platí, že pracovní poměr končí bez ohledu na DPN.
- D. V případě uzavření dohody pracovní poměr skončí také zcela bez ohledu na DPN.
- E. V případě, že dojde k podání výpovědi ze strany samotného zaměstnance, pracovní poměr končí bez ohledu na DPN.
- F. V případě, že dal výpověď zaměstnavatel, uplatní se pravidlo obsažené § 53 odst. 2 ZP, tedy pracovní poměr skončí pouze v případě, že DPN nezasáhne do konce výpovědní doby.

Příklad 1: Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď dne 31. 10. 2018. Od 15. 11. do 15. 12. je zaměstnanec v DPN. Pracovní poměr v takovém případě skončí standardně ke dni 31. 12. 2018.

Příklad 2: Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď dne 31. 10. 2018. Od 15. 11. do 15. 1. 2019 je zaměstnanec v DPN. V takovém případě pracovní poměr ke dni 31. 12. 2018 neskončí, ale po ukončení DPN bude dobíhat zbytek výpovědní doby.

V případech uvedených výše ad A. až E., bez výjimky platí, že náhrada mzdy za dobu trvání DPN náleží zaměstnanci pouze za pracovní dny, tedy pouze za dny, kdy pracovní poměr ještě trval.

Příklad 3: Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodnou na skončení pracovního poměru dohodou ke dni 16. 11. 2018. Zaměstnavatel následně zjistí, že zaměstnanec je od 12. 11. v DPN. Povinností zaměstnavatele je v tomto případě uhradit zaměstnanci náhradu mzdy za dva dny, a sice za 15. 11. a 16. 11. (neb dle současné právní úpravy se první tři dny DPN neproplácí). Ke dni 17. 11. již náhrada

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:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)