

2. 12. 2008

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

Náhrada mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a karantény a s tím související práva a povinnosti zaměstnavatele

V návaznosti na odloženou účinnost zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZNP“), vzniknou od 1. ledna 2009 zaměstnavatelům a zaměstnancům v souladu s § 393a zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), nová vzájemná práva a povinnosti týkající se poskytování náhrady mzdy, platu nebo náhrady odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti nebo při karanténě (dále jen „náhrada mzdy“). Základ této úpravy nalezneme v §§ 192 až 194 ZP.

WEINHOLD LEGAL

Od 1. ledna 2009 budou zaměstnavatelé povinni hradit zaměstnanci, který (i) byl dočasně uznán práce neschopným nebo (ii) kterému byla nařízena karanténa, po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhradu mzdy za podmínky, že splňuje podmínky nároku na nemocenské podle ZNP a pokud trvá pracovní poměr zaměstnance.

Náhrada mzdy náleží nikoli za kalendářní dny, jako je tomu u nemocenského, ale za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Tyto pracovní dny a svátky lze de facto ztotožnit s pracovní směnou. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dobu, na kterou měl předepsanou směnu, ale z důvodu pracovní neschopnosti (karantény) ji neodpracoval. S tím, že náhrada mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nepřisluší za první tři takové dny (tzv. karenční doba). Naopak náhrada mzdy náleží zaměstnanci, již za první až třetí zameškanou směnu z důvodu karantény. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady následujícím kalendářním dnem.

Př. Zaměstnanec má rozvrženou pracovní dobu rovnoměrně, a to od pondělí do pátku od 8.30 do 17.00. Dne 5. ledna 2009 je uznán práce neschopným, aniž by odpracoval byť je část své směny. Dočasná pracovní neschopnost byla ukončena dne 25. ledna 2009. Zaměstnanci náleží od 8. ledna 2009 náhrada mzdy (za 8., 9., 12. až 16. ledna 2009). Od 15. dne pracovní neschopnosti, tj. od 19. ledna až do 25. ledna 2009 se bude zaměstnanci poskytovat nemocenské.

Pro účely poskytování náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti (karantény) je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnancům, kterým se za normálních okolností pracovní doba nerozvrhuje. Jedná se především o zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti (§ 194 ZP) a zaměstnance, jež nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317 písm. b) ZP). Zaměstnanci s pružným rozvržením pracovní doby mají právo na náhradu mzdy při pracovní neschopnosti (karanténě) za průměrnou délku směny (§ 97 odst. 1 ZP), i když zaměstnavatel předem

rozvrhl zaměstnanci pracovní dobu do směn rozdílně (povinnost zaměstnavatele dle § 85 odst. 6 ZP). U zaměstnanců, na něž se uplatňuje konto pracovní doby, by se náhrada mzdy měla poskytovat dle vypracovaného písemného rozvrhu týdenní pracovní doby dle §84 odst. 1 ZP.

Náhrada mzdy se neposkytuje, pokud náleží zaměstnanci během doby dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nemocenské nebo peněžitá pomoc v mateřství. Tyto dávky mohou zaměstnanci např. náležet z pojištění, které vzniklo na základě jiné výdělečné činnosti.

Výše náhrady mzdy

Jak už bylo výše uvedeno, za první tři pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti nenáleží zaměstnanci žádná náhrady, naopak v případě karantény má zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši 25% upraveného průměrného výdělku. Od čtvrtého dne dočasné pracovní neschopnosti a karantény náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% upraveného průměrného výdělku.

Průměrný výdělek se upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění. Zaměstnavatel má možnost dohodnout nebo vnitřním předpisem stanovit, že náhrada mzdy se bude poskytovat v rozsahu větším než stanoví zákon. Nicméně ZP stanoví zároveň maximální výši takovéto náhrady mzdy tak, že náhrady mzdy za jakkoliv poskytovaná zaměstnavatelem za dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nesmí překročit zaměstnancům průměrný výdělek dle § 356 odst. 1 ZP. Od tohoto ustanovení se není možné odchýlit ani dohodou stran, neboť ustanovení § 192 odst. 3 ZP je vyjmenované v § 363 odst. 2 ZP. Stejně tak je povinen zaměstnavatel snížit náhradu mzdy o 50% v případě, kdy se podle ZNP poskytuje nemocenské v poloviční výši.

V případě, že zaměstnanec poruší v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti režim práce neschopného, může mu zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. V této souvislosti je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec se zdržuje v místě pobytu a dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek. Naopak ošetřující lékař je povinen sdělit zaměstnavateli dočasně práce neschopného pojištěnce (zaměstnance) na jeho žádost informace o místě pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a o rozsahu a době povolených vycházek.

Zjistí-li zaměstnavatel porušení povinnosti režimu práce neschopného, je povinen vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu. Stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Naopak zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování režimu práce neschopného. Porušení režimu práce neschopného nemůže být důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 57 ZP).

Náhrada mzdy se vyplácí na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy (platu) po předložení těchto dokladů (§ 193 ZP).

Lze očekávat, že v praxi se budou zaměstnavatelé potýkat především s problémy týkající se kontroly režimu práce neschopného a jeho případného prokazování a dále s náklady, které mohou vzniknout zaměstnavatelům v souvislosti s výplatou náhrad mzdy, ačkoliv dojde ke snížení povinných odvodů na nemocenské pojištění.

Eva Svobodová

[WEINHOLD LEGAL](#)

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány 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 exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)