

Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance

při dočasné pracovní
neschopnosti
nebo karanténě

- podrobný komentář
- příklady z oblasti náhrady mzdy a nemocenského pojištění
- vzory tiskopisů s poznámkami k jejich vyplnění

Jednotlivé části zpracovali:

Mgr. Zdeněk Schmied - Část druhá

Ing. Marta Ženíšková - Část první

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



anag@anag.cz, tel.: 585 757 411

© Mgr. Zdeněk Schmied, Ing. Marta Ženíšková, 2018

© Nakladatelství ANAG, 2018

ISBN 978-80-7554-119-2

Obsah

Nejčastěji používané zkratky	6
Úvod	7
ČÁST PRVNÍ – Nemocenské pojištění	
I. Zaměstnanci	12
1. Pojem „zaměstnanec“	13
1.1 Pracovní vztahy	13
1.2 Další podmínky pro zařazení mezi zaměstnance	15
II. Účast na nemocenském pojištění zaměstnanců	23
1. Podmínky účasti na nemocenském pojištění	24
1.1 Účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání ostatního	24
1.2 Účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání malého rozsahu	27
1.3 Účast na nemocenském pojištění ze zaměstnání vykonávaného na základě dohody o provedení práce	31
2. Vznik, trvání a zánik nemocenského pojištění zaměstnanců v některých případech	34
2.1 Zaměstnanci v pracovním poměru	34
2.2 Bezprostředně navazující pracovní právní vztahy	34
2.3 Změna zaměstnání ostatního na zaměstnání malého rozsahu a naopak	37
III. Nemocenské	39
1. Podmínky nároku na nemocenské	39
2. Podmínky pro nárok na poskytování nemocenského	42
3. Podpůrčí doba pro nemocenské	49
3.1 Podpůrčí doba při dočasné pracovní neschopnosti	50
3.2 Podpůrčí doba při karanténě	52
3.3 Podpůrčí doba poživitele důchodu	53
3.4 Informace o podpůrčí době	54
IV. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa	55
1. Dočasná pracovní neschopnost	55
1.1 Obecné zásady dočasné pracovní neschopnosti	55
1.2 Vznik dočasné pracovní neschopnosti	56
1.3 Skončení dočasné pracovní neschopnosti	57
2. Karanténa	58
V. Uplatňování nároku na nemocenské a jeho výplatu – tiskopisy	60
1. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti	60
2. Potvrzení o nařízení karantény	70

VI. Práva a povinnosti v souvislosti s uznáváním dočasné pracovní neschopnosti	79
1. Práva zaměstnavatelů v souvislosti s uznáním dočasné pracovní neschopnosti jejich zaměstnanců.....	79
2. Povinnosti zaměstnanců v souvislosti s uznáním dočasné pracovní neschopnosti	79
3. Úkoly OSSZ při posuzování zdravotního stavu.....	82
4. Práva a povinnosti v souvislosti s kontrolou dočasné práce neschopného pojištěnce.....	83
 ČÁST DRUHÁ – Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce nebo sníženého platu, snížené odměny v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	
I. Obecně k finančnímu zabezpečení zaměstnanců v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	88
II. Podmínky pro vznik práva na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti nebo z dohody o provedení práce a na její poskytování při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě.....	95
1. Podmínka účasti zaměstnance na nemocenském pojištění.....	97
2. Právo na náhradu mzdy	103
3. Právo na poskytování náhrady mzdy a nárok na výplatu nemocenského.....	105
III. Období, v němž náhrada mzdy přísluší, a dny (resp. směny), za které se náhrada mzdy poskytuje	107
1. Období, v němž náhrada mzdy přísluší.....	107
2. Dny (směny), za které se náhrada mzdy poskytuje, a karenční doba, po kterou výplata náhrady mzdy nepřisluší	110
3. Příklady určení pořadí jednotlivých směn v rámci období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény	111
4. Určení směn pro účely náhrady mzdy ve zvláštních případech.....	116
4.1 Zaměstnanci s pružným rozvržením pracovní doby.....	117
4.2 Zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele a pracovní dobu si rozvrhují sami	120
4.3 Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.....	121
4.4 Zaměstnanci drážní dopravy pracující letmo.....	123

IV. Ostatní podmínky rozhodné pro poskytování náhrady mzdy	125
V. Problematika souběhu dočasné pracovní neschopnosti s dalšími překážkami v práci podle § 191 ZP.....	137
1. Dočasná pracovní neschopnost a mateřská (rodičovská) dovolená	137
2. Dočasná pracovní neschopnost a ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti	139
VI. Výše náhrady mzdy a její výpočet (základní a zvýšená náhrada)	141
1. Náhrada mzdy v základní výši	141
2. Příklady výpočtu náhrady mzdy v základní výši podle § 192 odst. 2 ZP v roce 2018	145
3. Možnost zvýšení náhrady mzdy a její poskytnutí i během karenční doby.....	148
VII. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance související s náhradou mzdy	152
1. Práva a povinnosti v souvislosti s dodržováním režimu dočasné práce neschopného pojištěnce.....	152
2. Porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a důsledky z toho vyplývající pro zaměstnance.....	159
3. Uplatňování práva na náhradu mzdy, splatnost a výplata náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)	163
4. Vliv poskytování náhrady mzdy na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti	167

Nejčastěji používané zkratky

- ČSSZ** - Česká správa sociálního zabezpečení
- DPČ** - dohoda o pracovní činnosti
- DPN** - dočasná pracovní neschopnost
- DPP** - dohoda o provedení práce
- DVZ** - denní vyměřovací základ
- NP** - nemocenské pojištění
- OSSZ** - okresní správa sociálního zabezpečení
- PHV** - průměrný hrubý výdělek
- RH** - redukční hranice
- RPHV** - redukovaný průměrný hrubý výdělek
- ZNP** - zákon o nemocenském pojištění
- ZP** - zákoník práce

Úvod

Vážení čtenáři,

s částečně obměněným autorským kolektivem a v podstatně přepracované verzi především v části týkající se nemocenského pojištění jsme se rozhodli znovu nabídnout odborníkům, především mzdovým účetním a personalistům, ale i ostatním zájemcům aktualizované vydání praktické příručky věnované problematice náhrady mzdy (resp. příjmu) v prvním období trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a dalších právních předpisů, a to v širším kontextu s problematikou nemocenského pojištění. Především pro potřeby zaměstnavatelů byla tato publikace poprvé vydána v roce 2009 v souvislosti s nabytím odložené účinnosti ZNP od 1. ledna 2009. Již tehdy se setkala se s velkým zájmem ze strany mzdových účetních a další odborné veřejnosti a věříme, že i nyní se stane nepostradatelným pomocníkem nejen mzdových účetních.

Pro upřesnění je třeba uvést, že tato příručka poskytuje výklad k náhradě mzdy příslušející podle zákoníku práce v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, a proto i část věnovaná zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který se týká především zaměstnanců v pracovním poměru nebo činných na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Ostatních osob se týká poskytování náhrady mzdy po stanovenou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle zákoníku práce jen v případě, stanoví-li tak zvláštní právní předpis.

V roce 2017 došlo ke schválení několika významných právních předpisů přinášejících podstatné změny právě v oblasti nemocenského pojištění a v důsledku toho rovněž v oblasti náhrady mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance upravené v zákoníku práce. Všechny věcné změny související s touto problematikou jsou v této publikaci důsledně zohledněny, a to bez ohledu na to, že některé z nich nabývají účinnosti později než k 1. lednu 2018, tedy až v průběhu roku 2018. Považujeme proto za vhodné upozornit na ně souhrnně již v úvodu této publikace.

Tak především zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se s účinností od 1. února 2018 mezi dávkami nemocenského pojištění zavádí nová dávka otcovské poporodní péče („otcovská“), jejíž výplata má přednost před nemocenským, a tudíž i náhradou mzdy v prvním období dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Zákonem 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 další související zákony, se rovněž s účinností od 1. února 2018 mimo jiné přiznává nárok na nemocenské, a tudíž i na zabezpečení v prvním období trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, zaměstnanci, který v době vzniku těchto sociálních událostí není sice v zaměstnání malého rozsahu (nejčastěji na dohodu o pracovní činnosti) nebo při dohodě o provedení práce nemocensky pojištěn, avšak v bezprostředně předcházejících 3 kalendářních měsících nemocensky pojištěn byl. S účinností od 1. ledna 2019 se tímto zákonem zavádí tzv. elektronizace neschopenek. Zákonem č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se v systému nemocenského pojištění s účinností od 1. června 2018 zavádí další nová dávka – dlouhodobé ošetřovné – poskytované osobě dlouhodobě pečující o ošetřovanou osobu. Tato dávka má rovněž přednost před nemocenským, a tudíž i náhradou mzdy v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

A sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 349/2017 Sb. byly od 1. ledna 2018 jako každoročně vyhlášeny aktuální částky redukčních hranic, jejichž prostřednictvím se stanoví denní vyměřovací základ pro výpočet dávek nemocenského pojištění a z nichž jsou vynásobením koeficientem 0,175 odvozeny hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy podle § 192 ZP (srov. sdělení č. 214/2014 Sb.).

Nyní se čtenářům dostává do rukou v pořadí osmé vydání této publikace, do níž byly vedle věcných a legislativních změn účinných k 1. lednu 2018 a také změn, jejichž účinnost nastane teprve v průběhu roku 2018, doplněny komentáře a příklady k problematice řešené aplikační praxí.

Publikace nabízí rovněž vzory používaných tiskopisů souvisejících s nemocenským. Snahou autorů je při zachování základního rozvržení příručky a potřebných úpravách její dosavadní systematiky vysvětlit čtenářům přehlednou a pokud možno stručnou formou poměrně obsáhlou problematiku náhrady mzdy a nemocenského při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, a to v širších souvislostech. Na řadě příkladů je demonstrována praktická aplikace právních norem v praxi.

Věříme, že tato příručka bude i nadále praktickým pomocníkem při řešení problémů vzniklých nejen v oblasti nemocenského pojištění zaměstnanců, povinností zaměstnavatelů v nemocenském pojištění, ale především i v otázkách pracovněprávních v souvislosti s poskytováním náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě podle zákoníku práce.

V Praze dne 24. ledna 2018

Mgr. Zdeněk Schmied a Ing. Marta Ženíšková

22. **fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21**, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni.

Výčet pracovních vztahů v 21 bodech, který je řadil mezi zaměstnance před 1. lednem 2014, zůstal v zákoně zachován, takže ti, kdo pracují s předpisy o sociálním pojištění, zjistili, že v nové úpravě se zachovává kontinuita právní úpravy, že osoby, které byly dosud považovány za zaměstnance, se i nadále považují za zaměstnance. Novým bodem 22, který byl do tohoto ustanovení doplněn, a dovětkem na konci tohoto ustanovení ztratila vazba na pracovní vztahy při definici zaměstnance na významu a na významu nabyta výše příjmu dosahovaná z vykonávaného zaměstnání.

V dovětku se stanoví, že osoby uvedené v těchto 22 bodech jsou zaměstnanci „v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu (tj. zákona o daních z příjmů) a nejsou od této daně osvobozeny.“

Vyňati z okruhu zaměstnanců jsou pouze „neuvolnění“ členové zastupitelstev územních samosprávných celků.

1.2 Další podmínky pro zařazení mezi zaměstnance

Nástup do zaměstnání

Osoba, která uzavřela se zaměstnavatelem pracovní vztah, na základě něhož může být považována za zaměstnance, např. pracovní poměr, se z hlediska nemocenského pojištění stane zaměstnancem až při splnění podmínek v dovětku výše uvedeném. Den, v němž se tyto podmínky poprvé splní, je dnem nástupu do zaměstnání. Z dovětku vyplývá, že za zaměstnance se považuje osoba:

- a) která vykonává činnost pro zaměstnavatele (je činná v zaměstnání),

- b) z vykonávané činnosti jí plynou nebo by mohly plynout příjmy,
- c) a tyto příjmy podléhají zdanění podle § 6 zákona o daních z příjmů jako příjmy ze závislé činnosti (nejsou od daně osvobozeny).

Osoby, které se považují za zaměstnance podle zákoníku práce, se považují za zaměstnance i pro nemocenské pojištění, pokud nastoupily do zaměstnání (začaly pracovat). Jde o zaměstnance činné na základě pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Zaměstnanci se stávají dnem vstupu do zaměstnání (zahájením činnosti). Ze zákoníku práce vyplývá, že těmto zaměstnancům musí vždy plynout příjmy z vykonávané činnosti a podle zákona o daních z příjmů jsou tyto příjmy vždy považovány za příjmy ze závislé činnosti. U těchto zaměstnanců jsou splněny všechny 3 podmínky pro to, aby byli považováni za zaměstnance i v nemocenském pojištění. Jejich zaměstnání (doba zaměstnání) vždy končí dnem skončení pracovního vztahu.

U zaměstnance činného na základě pracovního poměru se za vstup do zaměstnání považuje i den (dny) před započítáním výkonu práce, pokud za něj (za ně) měl nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo se za něj (za ně) měsíční mzda nekrátí.

Příklad 1

Zaměstnanec uzavřel pracovní poměr od 1. ledna. Pracovní dobu má rozvrženou na pondělí až pátek, v lednu má tedy 22 pracovních dnů. Sjednaná měsíční mzda činí 22 000 Kč.

a) 1. leden připadne na pátek, zaměstnanec nastoupí do zaměstnání v pondělí 4. ledna. Za leden obdrží mzdu 22 000 Kč.

Za nástup do zaměstnání se považuje 1. leden, protože za tento den se mu měsíční mzda nekrátila, náležela za 22 pracovních dnů. Mzdu obdržel za 21 odpracovaných dnů a za 1. leden, za který se mu z důvodu neodpracování tohoto dne měsíční mzda nekrátila. Z hlediska nemocenského pojištění se stal zaměstnancem 1. ledna.

Pokud by uzavřel pracovní poměr od 4. ledna a v tomto dni do zaměstnání nastoupil, odpracoval by 21 dnů, za 1. ledna by se mu měsíční mzda krátila, protože za leden by mu náležela mzda ve výši 21 000 Kč jen za odpracované dny. Z hlediska nemocenského pojištění by se stal zaměstnancem 4. ledna.

IV. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa

1. Dočasná pracovní neschopnost

1.1 Obecné zásady dočasné pracovní neschopnosti

Základní podmínkou pro vznik nároku na nemocenské podle § 23 ZNP je, že pojištěnec byl uznán **dočasně práce neschopným**.

Skutečnost, že u zaměstnance došlo ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti, je oprávněn konstatovat pouze jeho ošetřující lékař. **Dočasná pracovní neschopnost vzniká** vždy rozhodnutím ošetřujícího lékaře. **Ošetřujícím lékařem** se pro účely nemocenského pojištění rozumí poskytovatel zdravotních služeb, který prostřednictvím lékařů poskytuje pojištěnci nebo jiné posuzované osobě ambulantní, lůžkovou nebo lázeňskou léčebně rehabilitační péči, s výjimkou poskytovatele zdravotnické záchranné služby a lékařské pohotovostní služby. Přitom platí, že ošetřující lékař je oprávněn rozhodovat v otázkách dočasné pracovní neschopnosti jen v rozsahu své odbornosti dané příslušným předpisem o zdravotním pojištění. Ošetřující lékař posuzuje vznik a trvání dočasné pracovní neschopnosti pro každé zaměstnání zvlášť.

Dočasnou pracovní neschopností se rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní konkrétní zaměstnání, z něhož je účasten nemocenského pojištění.

Za dočasnou pracovní neschopnost se nepovažuje ošetřování pojištěnce:

- v nočním sanatoriu,
- v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění,
- při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem.

Pro posouzení dočasné pracovní neschopnosti platí ještě zásada, že pokud pojištěnci po ukončení dočasné pracovní neschopnosti

neschopnosti, aniž by prokázal existenci vážných důvodů, pro které se k tomuto ošetření nebo kontrole nemohl dostavit,

- je poživitelem starobního důchodu a jeho pojištěná činnost skončila přede dnem, od něhož v době dočasné pracovní neschopnosti vznikl nárok na výplatu starobního důchodu, a to nejpozději dnem, kterým podle písemného oznámení orgánu nemocenského pojištění zanikl nárok na nemocenské, pokud k ukončení dočasné pracovní neschopnosti nedojde dříve.

Orgán nemocenského pojištění (OSSZ) rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, zjistí-li, že vznikly důvody pro ukončení dočasné pracovní neschopnosti a že ji neukončil ošetřující lékař. Toto rozhodnutí učiní na předepsaném tiskopise Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

Přímo ze zákona končí dočasná pracovní neschopnost pouze v jediném případě, který je uveden v § 59 odst. 2 ZNP, a to v souvislosti s posuzováním invalidity zaměstnance. Pokud totiž byl pojištěnec uznán invalidním (bez ohledu na to, zda se jedná o invaliditu prvního, druhého, či třetího stupně) anebo mu byla s účinností od 1. února 2018 uznána invalidita vyššího stupně (při změně invalidity z prvního na druhý nebo třetí stupeň invalidity nebo ze druhého na třetí stupeň invalidity), končí dočasná pracovní neschopnost nejpozději 30. dnem ode dne následujícího po dni, v němž byl pojištěnec posudkem OSSZ uznán invalidním.

2. Karanténa

Na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti, která byla vytvořena přímo pro systém nemocenského pojištění, a proto je také definována v § 55 ZNP, je definice karantény obsažena v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. V ustanovení § 2 odst. 7 písm. a) tohoto zákona je karanténa spolu s lékařským dohledem a zvýšeným zdravotnickým dozorem vymezena jako jedno z karanténních opatření.

na nemocenské bude mít rovněž zaměstnanec při zaměstnání malého rozsahu, popř. na dohodu o provedení práce, jestliže ke vzniku DPN (nařízení karantény) došlo v měsíci, v němž sice nebyl účasten nemocenského pojištění, ale jeho účast na nemocenském pojištění trvala alespoň po dobu 3 kalendářních měsíců bezprostředně předcházejících vzniku DPN (karantény). V těchto případech tedy vznikne i právo zaměstnance na náhradu mzdy podle § 192 až § 194 ZP (viz *Část první kapitola III/2*).

Jaké jsou tedy podmínky pro náhradu mzdy, je uvedeno v textu následujících kapitol, přičemž je nutné důsledně odlišovat, zda jde o plnění podmínek zaměstnancem v pracovním poměru, nebo na dohodu o pracovní činnosti, nebo splnění podmínek u zaměstnance na dohodu o provedení práce.

1. Podmínka účasti zaměstnance na nemocenském pojištění

Náhrada mzdy podle ZP přichází v úvahu jen u zaměstnance v pracovním poměru nebo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, jsou-li současně splněny podmínky jeho účasti na nemocenském pojištění stanovené v ZNP, tj. že příslušný pracovněprávní vztah zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění.

Základním předpokladem vzniku práva na náhradu mzdy tedy je, aby zaměstnanec byl na základě některého z uvedených pracovněprávních vztahů **nemocensky pojištěn**. Podmínky stanovené pro účast zaměstnanců v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti na nemocenském pojištění jsou podrobně popsány v *Části první kapitolách II a III*, včetně tam uvedených příkladů. Jde o podmínky týkající se **místa výkonu práce a výše sjednaného příjmu**, přičemž všechny tyto podmínky musí být splněny současně. Délka doby trvání pojištěného zaměstnání již nerozhoduje (zrušení této podmínky vyplývá ze zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb.)

U zaměstnanců činných na základě **dohody o provedení práce** jsou však podmínky vzniku účasti na nemocenském pojištění stanoveny

stanovených směn v rámci období prvních 14 kalendářních dnů nebo značka „N“, která vyjadřuje skutečnost, že zaměstnanci již přísluší nemocenské:

Příklad 1

Zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou (40 hodin) rovnoměrně rozvrženou na 5 dnů v každém týdnu pouze v denních směnách:

Ne 5.	Po 6.	Út 7.	St 8.	Čt 9.	Pá 10.	So 11.	Ne 12.
–	9	8	9	8	6	–	–
–	1.	2.	3.	4.	5.	–	–
Po 13.	Út 14.	St 15.	Čt 16.	Pá 17.	So 18.	Ne 19.	Po 20.
9	8	9	8	6	–	–	
6.	7.	8.	9.	10.	–	–	N

V rámci období prvních 14 kalendářních dnů DPN zaměstnanec zameškal celkem 80 hodin v 10 směnách, přičemž v rámci prvních 3 směn (26 hodin) mu náhrada mzdy nepřísluší jen za prvních 24 neodpracovaných hodin; náhrada mzdy tak přísluší od 25. hodiny, která připadla již na třetí neodpracovanou směnu – náhrada tedy přísluší za celkem 56 hodin.

Příklad 2

Zaměstnanec v nepřetržitém provozu se stanovenou týdenní pracovní dobou (37,5 hodin v průměru za vyrovnávací období) nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny (jen v denních směnách):

Ne 5.	Po 6.	Út 7.	St 8.	Čt 9.	Pá 10.	So 11.	Ne 12.
–	–	8	10	–	10	10	–
–	–	1.	2.	–	3.	4.	–
Po 13.	Út 14.	St 15.	Čt 16.	Pá 17.	So 18.	Ne 19.	Po 20.
–	12	12	10	–	12	10	–
–	5.	6.	7.	–	8.	9.	N

V rámci období prvních 14 kalendářních dnů DPN zaměstnanec zameškal celkem 94 hodin v 9 směnách, přičemž v rámci prvních 3 směn (28 hodin) mu náhrada mzdy nepřísluší jen za prvních 24 neodpracovaných hodin; náhrada mzdy tak přísluší od 25. hodiny, která připadla již na třetí neodpracovanou směnu – náhrada tedy přísluší za celkem 70 hodin.

Příklad 3

Zaměstnanec ve třisměnném provozu se stanovenou týdenní pracovní dobou (37,5 hodin v průměru za vyrovnávací období) nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny ve střídavých nočních a denních směnách byl uznán dočasně práce neschopným v pondělí 6. února 2017, a to:

a) aniž by odpracoval celou noční směnu z 5. na 6. února (pracovní úraz ve 3.30):

Ne 5.	Po 6.	Út 7.	St 8.	Čt 9.	Pá 10.	So 11.	Ne 12.
22.00 až	6.00	14.00 22.00	14.00 22.00	–	22.00 až	6.00	–
–	2,5	7,5	7,5	–	–	7,5	–
–	1.	2.	3.	–	–	4.	–

Po 13.	Út 14.	St 15.	Čt 16.	Pá 17.	So 18.	Ne 19.	Po 20.
20.00 až	6.30	6.00 14.00	6.00 14.00	14.00 22.00	14.00 22.00	22.00 až	6.00
–	10	7,5	7,5	7,5	7,5	2	–
–	5.	6.	7.	8.	9.	10	N

V rámci období prvních 14 kalendářních dnů DPN zaměstnanec zameškal celkem 67 hodin v 10 směnách, přičemž za první 3 směny (17,5 hodin) mu náhrada mzdy nepřísluší; náhrada mzdy přísluší až od čtvrté směny – tedy za zbývajících 6 směn (49,5 hodin).

b) poté, kdy odpracoval celou noční směnu ze 7. na 8. února:

Ne 5.	Po 6.	Út 7.	St 8.	Čt 9.	Pá 10.	So 11.	Ne 12.
22.00 až	6.00	14.00 22.00	14.00 22.00	–	22.00 až	6.00	–
–	–	7,5	7,5	–	–	7,5	–
–	–	1.	2.	–	–	3.	–

Po 13.	Út 14.	St 15.	Čt 16.	Pá 17.	So 18.	Ne 19.	Po 20.
20.00 až	6.30	6.00 14.00	6.00 14.00	14.00 22.00	14.00 22.00	22.00 až	6.00
–	10	7,5	7,5	7,5	7,5	–	7,5
–	4.	5.	6.	7.	8.	–	9.

IV. Ostatní podmínky rozhodné pro poskytování náhrady mzdy

1. Náhradu mzdy lze vyplácet jen do dne skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Dojde-li v průběhu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény ke skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, vyplácí se náhrada mzdy (náhrada odměny z dohody) jen do posledního dne trvání uvedeného pracovněprávního vztahu. V případě pracovního poměru tak bez ohledu na existenci dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény skončí uvedený pracovněprávní vztah zejména vždy uplynutím sjednané doby (byl-li sjednán na dobu určitou), dohodou, výpovědí nebo zrušením ve zkušební době daných zaměstnancem ve všech případech a výpovědí danou zaměstnavatelem v případech, na které se podle § 54 ZP nevztahuje zákaz výpovědi, nebo zrušením ve zkušební době s výjimkou období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a také v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance. V případě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může dojít k jejich zrušení vždy bez ohledu na to, zda je zaměstnanec dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa, a to způsoby uvedenými v § 76 ZP nebo sjednanými v příslušné dohodě, popř. dohodou smluvních stran nebo uplynutím sjednané doby.

Příklad 1

Zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli dne 6. března 2017 dohodu o rozvázání pracovního poměru podle § 49 ZP ke dni 28. března 2017. Zaměstnanec s týdenní pracovní dobou rozvrženou na pondělí až pátek po 8 hodinách byl však uznán od 16. března 2017 dočasně práce neschopným a pracovní neschopnost trvala do 7. května 2017.

Zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy a ta mu byla s výjimkou prvních 3 směn (16., 17. a 20. března) poskytnuta za neodpracované směny 21. až 24., 27. a 28. března (celkem tedy za 6 směn). Dnem 28. března 2017 (úterý) pracovní poměr skončil a zaměstnavatel z tohoto důvodu ukončil další poskytování náhrady mzdy, přestože čtrnáctidenní

zajistí odevzdání tohoto oznámení kontrolovanému. Vyloučit nelze ani doručení poštou.

2. Porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a důsledky z toho vyplývající pro zaměstnance

1. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti zaměstnance zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat stanovený rozsah a dobu povolených vycházek vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Provede-li tedy kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zaměstnavatel a zjistí-li přitom jeho porušení, je povinen o tomto porušení vyhotovit písemný záznam. V záznamu především uvede, kdy a kým nebyl zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti mimo stanovený rozsah a dobu povolených vycházek zastížen v místě pobytu, popř. kde jinde než v místě pobytu byl zastížen mimo povolené vycházky.

2. Stejnopis záznamu o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, OSSZ příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance.

Pro doručování tohoto záznamu zaměstnanci platí ustanovení § 334 odst. 1 ZP o doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci **do vlastních rukou**. Protože doručení do vlastních rukou na pracovišti nebude z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance zpravidla přicházet v úvahu, je třeba doručit písemnost v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb podle pravidel stanovených v § 336 ZP. Doručováno tímto způsobem by tedy mělo být na doručenkou s červeným pruhem, kdy písemnost takto odevzdaná provozovateli poštovních služeb (poště) musí být doručena

