

## **Dílčí stanoviska k aplikaci některých ustanovení zákoníku práce o náhradě mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)**

### **1. Ke vztahu § 206 odst. 3 k § 192 zákoníku práce - vliv neomluvené absence na poskytování náhrady mzdy**

**Ustanovení § 206 odst. 3 zákoníku práce** o tom, že náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu nevrátil do práce, **nelze použít na náhradu mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) podle § 192 zákoníku práce.**

Současná (ale i předchozí) právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance v zákoníku práce činí **podstatný rozdíl** mezi důležitými osobními překážkami v práci uvedenými v § 191 (dříve § 127 prvního zákoníku práce), mezi něž patří též dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, a ostatními překážkami v práci na straně zaměstnance – tedy jinými důležitými osobními překážkami v práci než uvedenými v § 191 (§ 199 zákoníku práce a příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), překážkami v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 až 204) a překážkami v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia v souvislosti se zvyšováním kvalifikace (§ 205 ve vazbě na § 231 a 232). Tento rozdíl spočívá v tom, že při překážkách v práci podle § 191 – na rozdíl od ostatních výše uvedených překážek v práci - zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci pracovní volno, nýbrž po dobu jejich trvání **omluví nepřítomnost zaměstnance v práci.** Zaměstnanec tedy o pracovní volno zaměstnavatele nežádá, prokáže mu pouze existenci příslušné překážky. Naproti tomu v ostatních případech překážek v práci na straně zaměstnance (§ 199 až 205) buď zaměstnanci **pracovní volno přísluší nebo se mu pracovní volno poskytuje.** V těchto případech se tedy vždy jedná o pracovní volno, popřípadě pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Z dikce § 206 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, **kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna** bez vážného důvodu včas nevrátil do práce. Je tedy nepochybné, že sankce ve formě nepřiznání náhrady mzdy nebo platu se týká pouze situací, kdy tato náhrada při překážce v práci jinak přísluší pouze v souvislosti s pracovním volnem, což není případ překážek v práci podle § 191 zákoníku práce.

Kromě toho právní režim náhrady mzdy nebo platu (odměny z dohody o pracovní činnosti) v prvním období dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle zákoníku práce (§ 192 až 194) je zcela specifický a má převážně znaky zabezpečení pojištěnců v nemoci nebo při karanténě dávkami nemocenského pojištění. Podle § 192 odst. 1 věty druhé zákoníku práce náhrada přísluší za dny, pokud jsou v nich splněny podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění; podle těchto předpisů **není podmínkou výplaty nemocenského, že v kalendářním měsíci není neomluvená absence.** Případy, kdy je tato náhrada poskytována nikoli v plné výši, jsou uvedeny s odkazem na zákon o nemocenském pojištění v § 192 odst. 4, od něhož se nelze odchýlit. Možnost snížení nebo neposkytnutí náhrady jako sankce je dále upravena v odstavci 5 téhož zákonného ustanovení. Obecný režim postihu podle § 206 odst. 3 zákoníku práce se vedle toho neuplatní.