

Univerzita Karlova, 1. lékařská fakulta

Kateřinská 32, Praha 2

Opatření děkana č. 5/2026,

postup a zásady pro poskytování náhrady mzdy po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance

Zpracovala: Ing. Petra Bernardová, vedoucí úseku lidských zdrojů

Odpovídá: mzdová účtárna
bezpečnostní referát
vedoucí organizačních součástí 1. LF a
všichni zaměstnanci podle textu

Čl. I Předmět úpravy

V souladu s ustanovením zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (§ 192 až 194) a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, stanovím po projednání s odborovou organizací následující postupy a zásady pro poskytování náhrady mzdy po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Čl. II

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy podle ustanovení § 192 zákoníku práce. Za správnost výpočtu této náhrady odpovídá mzdová účtárna. Přitom platí, že:

- a) náhrada mzdy se poskytuje pouze za dny, které jsou pracovními dny zaměstnance nebo za svátky, za které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy,
- b) nárok na náhradu mzdy nemá zaměstnanec, pokud:
 - nebyl v době vzniku pracovní neschopnosti (karantény) nemocensky pojištěn,
 - přivodil si pracovní neschopnost úmyslně,
 - pracovní neschopnost vznikla po dni nástupu na pracovní volno bez náhrady mzdy
 - je ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody,
 - pobírá peněžitou pomoc v mateřství, dávku otcovské poporodní péče, dlouhodobé ošetrovné nebo nemocenské,
- c) pokud pracovní neschopnost přesahuje hranice kalendářního čtvrtletí, použijí se pro výpočet náhrady mzdy průměrné výdělků platné pro každé z nich,
- d) vznikla-li pracovní neschopnost v den, kdy zaměstnanec již odpracoval celou směnu, počíná běžet prvních 14 dnů dnem následujícím,
- e) počínaje 15. kalendářním dnem pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nemocenské dávky a náhrada mzdy mu již nepřísluší.

Čl. III Snížení náhrady mzdy

Pokud si zaměstnanec přivodil pracovní neschopnost níže uvedeným způsobem, snižuje se náhrada mzdy na polovinu:

- zaviněnou účastí ve rvačce,
- jako bezprostřední následek užití alkoholických anebo omamných prostředků anebo psychotropních látek, nebo
- při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

Čl. IV

- 1) Agendu pracovních neschopností zpracovává mzdová účtárna, a to elektronicky podle údajů vedených v ePortálu České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“).
- 2) Náhrada mzdy se vyplácí současně se mzdou za příslušný měsíc.

Čl. V Oznamovací povinnost zaměstnance

Zaměstnanec má povinnost neprodleně oznámit svému nadřízenému vznik dočasné pracovní neschopnosti, tedy pokud možno ještě v den, kdy mu lékař vystavil potvrzení o pracovní neschopnosti, tj. tzv. neschopenku. Toto oznámení může zaměstnanec provést telefonicky, emailem nebo jiným vhodným dohodnutým způsobem.

Čl. VI Kontrola dodržování režimu

- 1) Kontrolu dodržování režimu práce neschopného zaměstnance (dále v textu jen „režim“) je vykonávána v souladu s obecně závaznými předpisy pracovníkem příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.
- 2) Zaměstnanec je povinen umožnit kontrolu režimu. Změnit místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti smí zaměstnanec pouze s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře. Změna pobytu je evidována v ePortálu ČSSZ.
- 3) Při kontrole je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat zejména povinnost zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. V případě potřeby si zaměstnavatel může vyžádat vyjádření ošetřujícího lékaře o stanoveném režimu, a to v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat.
- 4) V případě zjištění, že režim byl porušen, vyhotoví kontrolující podle odst. 1 písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení režimu, a předá jej personálnímu oddělení.
- 5) Zaměstnavatel předá stejnopis záznamu o výsledku kontroly:
 - a) zaměstnanci, který porušil režim, a to doručením do vlastních rukou podle § 334 (resp. § 334a-337) zákoníku práce,
 - b) příslušné správě sociálního zabezpečení a
 - c) ošetřujícímu lékaři.
- 6) Zaměstnanec je povinen oznámit zaměstnavateli důvody své nepřítomnosti v místě pobytu v době kontroly, a to nejpozději v pracovní den následující po dni, kdy mu byl doručen záznam o výsledku kontroly.
- 7) Pokud práce neschopný zaměstnanec neumožní pověřenému zaměstnanci výkon kontroly dodržování svých povinností, považuje se to za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci podle ustanovení čl. VII. a VIII. pracovního řádu a zaměstnavatel může rozhodnout o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy. Náhrada mzdy nesmí být snížena nebo nepřiznána, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance dána tomuto zaměstnanci výpověď.

Čl. VII Náhrada mzdy u dohod

Zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193 zákoníku práce.

Čl. VIII Závěrečná ustanovení

- 1) Vedoucí pracovníci všech pracovišť fakulty jsou povinni neprodleně a prokazatelně seznámit s tímto opatřením všechny zaměstnance, kteří jsou přiděleni k výkonu práce na jimi řízené pracoviště.
- 2) Tímto opatřením se ruší opatření děkana č. 7/2009, postup a zásady pro poskytování náhrady mzdy po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.
- 3) Toto opatření bylo projednáno s výborem základní organizace Vysokoškolského odborového svazu 1. lékařské fakulty, což jeho předsedkyně stvrzuje svým podpisem.
- 4) Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dne 15. 5. 2026.

V Praze dne 30.4.2026

Ing. Lucie Vojtová, Ph.D., v.r.
předsedkyně výboru základní organizace
Vysokoškolského odborového svazu
1. lékařské fakulty

V Praze dne 28.4.2026

prof. MUDr. Martin Vokurka, CSc., v.r.
děkan fakulty