

O B S A H:

1/ POKRAČOVÁNÍ VE VÝKLADU K NOVÉMU ZÁKONU O NP A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

2/ K POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14 KAL. DNŮ PN

3/ VÝŠE PRŮMĚRNÉ MZDY ZA I. AŽ III. ČTVRTLETÍ 2008

4/ VÝŠE POJISTNÉHO NA SZ A VZP OD 1. 1. 2009 U NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ

5/ NEDOSTATEK PRÁCE U ZAMĚSTNAVATELE

6/ OPRAVA V DIS 11/2008

Příloha: Pozvánka na semináře

„Příloha k žádosti o ...“

„Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách“

„VZOR upozornění o srážkách ze mzdy pro OSSZ“

Vážení přátelé,

i v tomto čísle informačního servisu se věnujeme aktuálním informacím k problematice nového zákona o nemocenském pojištění a výplatě náhrady mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN zaměstnavatelem.

V tomto čísle jsme Vás rovněž chtěli informovat o změnách v zákonu o daních z příjmů. Bohužel Poslanecká sněmovna nezačala do dnešního dne s jeho projednáním ve 2. a 3. čtení. Pokud bude novela schválena a měla by začít platit od 1. 1. 2009, zařadíme změny v ZDP do mimořádného čísla, které bude ale pouze v elektronické podobě. S platným zněním zákona budete seznámeni rovněž na lednových seminářích, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla.

V DIS 1/2009 najdete Ti z Vás, kteří zaplatí zálohou fakturu na tomto místě jméno a heslo pro přístup do informačního servisu v elektronické podobě a jméno a heslo pro stahování právních předpisů.

CO BUDE NOVÉHO V PRÁCI MZDOVÝCH ÚČETNÍCH OD.....

- 1. 1. 2009 bude zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů PN (viz bod 2 dnešního čísla)
- 1. 1. 2009 budou OSSZ vyplácet všechny dávky nemocenského pojištění (viz bod 1 a přílohy)
- 1. 1. 2009 bude zaměstnavatel plnit nové úkoly v oblasti nemocenského pojištění (viz bod 1 dnešního čísla a DIS 11/2008)
- za rok 2008 se výpočet plnění povinného podílu osob se ZP provede podle nové výše průměrné mzdy (viz bod 3 dnešního čísla)

1/ POKRAČOVÁNÍ VE VÝKLADU K NOVÉMU ZÁKONU O NP A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

- vznik a ukončení dočasné pracovní neschopnosti (§§ 57 až 59)

Dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji lékař zjistil. Ošetřující lékař může v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře nebo v jiných odůvodněných případech rozhodnout, že PN pojištěnce vznikla i přede dnem, v němž ji lékař zjistil, a to nejdéle 3 kalendářní dny přede dnem, kdy PN zjistil. Za období delší než 3 kal. dny však může ošetřující lékař tak učinit jen po předchozím písemném souhlasu orgánu nemocenského pojištění.

- povinnosti ošetřujícího lékaře (§§ 60 a 61)

Lékař je povinen rozhodnout o vzniku dočasné PN resp. o jejím ukončení. Na části tiskopisu, který je určen pro zaměstnavatele nesmí být značka diagnózy nebo jiný údaj, z něhož lze diagnózu dovodit. Dále je povinen potvrdit pojištěnci na předepsaném tiskopisu pro účely výplaty dávek nebo poskytování náhrady mzdy trvání pracovní neschopnosti, a to ke dni vydání tohoto potvrzení nebo nejvýše 3 kal. dny dopředu („lístek na peníze“). Trvá-li PN neschopnost déle než 14 kal. dnů je ošetřující lékař povinen potvrdit pro účely poskytování náhrady mzdy její trvání vždy ke 14. kal. dni ode dne jejího vzniku. Toto bude doklad pro zaměstnavatele pro vyplacení náhrady mzdy do 14. kal dne.

- místní příslušnost OSSZ (§ 83 odst. 1 písm. a) a § 99 odst. 1)

místní příslušnost OSSZ pro provádění pojištění zaměstnanců vč. kontroly plnění povinností zaměstnavatelů v pojištění se řídí **sídlem zaměstnavatele**, pokud toto sídlo **je shodné s místem mzdové účtárny** nebo pokud **zaměstnavatel nemá mzdovou účtárnu**. Pokud zaměstnavatel **má mzdovou účtárnu** a místo mzdové účtárny není shodné se sídlem zaměstnavatele, **řídí se místní příslušnost OSSZ místem mzdové účtárny**.

Např. zaměstnavatel se sídlem v Praze nemá mzdovou účtárnu a mzdy mu zpracovává dodavatelsky firma z Olomouce. V tomto případě je tento zaměstnavatel místně příslušný k pražské správě sociálního zabezpečení (PSSZ) podle sídla zaměstnavatele.

Např. zaměstnavatel se sídlem v Českých Budějovicích má mzdovou účtárnu v Písku. Místně příslušný je tento zaměstnavatel k OSSZ v Písku.

Má-li zaměstnavatel 2 nebo více mzdových účtáren, plní povinnosti zaměstnavatele v pojištění každá mzdová účtárna zvlášť za okruh zaměstnanců, pro které vede evidenci mezd nebo platů.

- povinnosti zaměstnavatelů v oblasti NP (§§ 93 až 100)

Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnané osoby je povinen se **přihlásit nejpozději do 8 dnů od svého vzniku do registru zaměstnavatelů** (§ 93). V přihlášce uvádí všechny peněžní ústavy, u nichž má vedeny účty a všechny své mzdové účtárny s uvedením jejich adres a osob, které jsou za ně oprávněny jednat jménem zaměstnavatele.

Podle § 94 je zaměstnavatel povinen **oznámit OSSZ den nástupu** zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a to **do 8 kal. dnů** ode dne nástupu do zaměstnání (pokud není písemně dohodnuta jiná lhůta) a **den skončení zaměstnání do 8 kal. dnů** ode dne skončení zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit změnu údajů uvedených na oznámení o nástupu, a to do 8 kal. dnů ode dne, kdy změna nastala. Tuto povinnost bude zaměstnavatel plnit na tiskopisu „**Oznámení o nástupu do zaměstnání**“, který by měl nahradit tiskopis „přihláška/odhláška“. I tento tiskopis bude možné předávat na OSSZ v elektronické podobě. Datová věta pro tvůrce programu je na internetové stránce ČSSZ (www.cssz.cz) v sekci e-podání.

Zaměstnavatel je dále povinen vést evidenci o svých zaměstnancích účastných pojištění v rozsahu uvedeném v § 95. Tato **evidence musí obsahovat**:

a) jméno, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, datum a místo narození, místo trvalého, popřípadě hlášeného pobytu zaměstnance, den nástupu do zaměstnání a skončení zaměstnání, druh činnosti zakládající účast na pojištění, údaj o místě výkonu práce, je-li toto místo trvale v cizině, a o tom, zda je zaměstnanec v cizině povinně účasten důchodového pojištění, státní občanství, a byl-li zaměstnanec povinně účasten důchodového pojištění v cizině a zaměstnavatel je jeho prvním zaměstnavatelem po skončení této účasti nebo za jejího trvání, též údaj o názvu a adrese cizozemského nositele pojištění a o cizozemském čísle pojištění, a u smluvního zaměstnance též identifikační údaje jeho zahraničního zaměstnavatele a údaj o povinné účasti smluvního zaměstnance na důchodovém pojištění ve státě, v němž má sídlo jeho zahraniční zaměstnavatel, jakož i den zahájení a den skončení výkonu práce smluvního zaměstnance na území České republiky,

b) výši sjednaného (stanoveného) započitatelného příjmu,

c) příjem zaměstnance za jednotlivá mzdová (výplatní) období a jednotlivé složky započitatelného příjmu pro stanovení dávek,

d) dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, dobu karantény, dobu ošetřování člena domácnosti (péče o dítě ve věku do 10 let), dobu mateřské dovolené a rodičovské dovolené, dobu vazby a výkonu trestu odnětí svobody zaměstnance a další dny jeho omluvené nepřítomnosti v práci, dny pracovního volna bez náhrady příjmu, poskytnutých zaměstnanci jeho zaměstnavatelem v případech, kdy zaměstnanec nemá na pracovní volno nárok, a dny výkonu práce zaměstnance v pojištěné činnosti v době, v níž má nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného,

e) neomluvené pracovní dny zaměstnance, popřípadě jejich části,

f) záznam, zda zaměstnanec pobírá starobní nebo invalidní důchod, a od kdy jej pobírá, plátce tohoto důchodu, a je-li tento důchod pobírán ze státu, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, též záznam o tom, z jakého státu je tento důchod pobírán a jaký cizozemský nositel pojištění je plátcem důchodu,

g) předcházející orgán, který prováděl pojištění zaměstnance, pokud jím není okresní správa sociálního zabezpečení,

h) výši vyměřovacího základu pro pojistné,

i) název zdravotní pojišťovny, u níž je zaměstnanec zdravotně pojištěn,

j) nepodléhá-li zaměstnanec nebo smluvní zaměstnanec pojištění podle tohoto zákona, údaje o jeho povinné účasti na důchodovém pojištění v cizině.

U zaměstnanců, jejichž **zaměstnání nezakládá účast na pojištění**, je třeba vést evidenci pouze v rozsahu pod písm. a) až c).

Všechny tyto údaje se musí podle § 96 uschovávat alespoň **10 kalendářních roků** následujících po roce, kterého se týkají. Za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu a záznamy o evidenci docházky do práce, včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.

Podle § 97 je **zaměstnavatel povinen přijímat žádosti svých zaměstnanců o dávky a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat OSSZ**. Těmito potřebnými údaji se rozumí vyměřovací základy zaměstnance uvedené v § 18 odst. 2 a vyloučené dny uvedené v § 18 odst. 8. Tyto údaje se budou **předávat na tiskopisu „Příloha k žádosti o ...“**. Tato povinnost se bude vztahovat i na zaměstnance, kteří budou nárok na dávku uplatňovat v ochranné době. Tzn., že všechny podklady pro výpočet dávek bude předávat příslušné OSSZ zaměstnavatel. Tiskopis „Příloha k žádosti o ...“ najdete v příloze tohoto čísla spolu s pokyny pro jeho vyplnění (je i na stránce www.cssz.cz v sekci tiskopisy pro nemocenské pojištění).

§ 98 řeší **součinnost zaměstnavatelů** při provádění kontroly plnění povinností zaměstnavatele v pojištění pracovníky OSSZ. Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci musí umožnit pověřeným zaměstnancům OSSZ provést kontrolu plnění povinností zaměstnavatele ve svých prostorách. Zaměstnavatel s méně než 26 zaměstnanci je povinen na výzvu OSSZ se dostavit na OSSZ za účelem provedení kontroly plnění povinností v pojištění.

Podle § 100 obstarává zaměstnavatel **práce** spojené s plněním úkolů v pojištění **na vlastní náklady**.

- **způsob výplaty dávek** (§ 84 odst. 2 písm. d) a § 110)

Dávky se vyplácejí nejpozději ve lhůtě do 1 měsíce následujícího po dni, v němž byl stanovený doklad pro nárok na výplatu dávky doručen OSSZ. OSSZ by měla vyhlásit termíny výplaty a lhůty, do kdy nejpozději před výplatním termínem mají být předloženy doklady pro výplatu dávky. Údajně by měl být výplatní termín dávek 3x v měsíci.

- **úkoly a oprávnění OSSZ** (§ 84 a § 116)

Mezi povinnostmi OSSZ patří mimo jiné:

- vydávání **písemného oznámení pojištěnci** o druhu vyplácené dávky, denní výši dávky, výši denního vyměřovacího základu a době, za kterou byla dávka vyplacena (§ 84 odst. 2 písm. c).

- poskytují pojištěncům a zaměstnavatelům **bezplatně odborné informace** o pojištění (§ 84 odst. 2 písm. o). Zde doporučujeme zaměstnavatelům, aby TVRDĚ vyžadovali **bezplatnost** a hlavně **kvalitu** odborných informací o pojištění!!!

- sdělit na žádost **orgánů poskytujících dávky státní sociální podpory údaje o výši jednotlivých dávek zúčtovaných ve stanoveném období** (§ 116 odst. 3). Tzn., že zaměstnavatel bude pro účely nároku na dávky SSP potvrzovat pouze čisté příjmy, které zaměstnanec u něho dosáhl, dále vyplacenou náhradu mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů PN a v případě, že poskytoval dávky nemocenského pojištění, na které vznikl nárok před 1. 1. 2009, potvrdí i tyto vyplacené dávky.

- sdělit fyzické nebo právnické osobě, která prokáže, že má vůči fyzické osobě podle **pravomocného rozhodnutí splatnou pohledávku**, údaje o tom, zda fyzická osoba je poživatelem dávky a zda vyplacená dávka dosahuje výše podléhající výkonu rozhodnutí (§ 116 odst. 6 písm. d). Tyto údaje se poskytují na jejich žádost.

- **tiskopis „přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách“**

Podle § 9 odst. 6 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ je zaměstnavatel povinen ve lhůtě stanovené v odstavci 1 (tj. v období od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce) předložit příslušné OSSZ na předepsaném tiskopisu **přehled o výši vyměřovacích základů** zaměstnanců, kteří platí nemocenské i důchodové pojištění a zaměstnanců odvádějících jen pojistné na důchodové pojištění (§ 5a písm. a) a b), o výši pojistného, které je povinen odvádět, o výši částky, kterou zúčtoval v kalendářním měsíci zaměstnancům na náhradě mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti, a o výši rozdílu mezi pojistným a polovinou těchto zúčtovaných náhrad mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti s uvedením čísla účtu, z něhož byla platba pojistného provedena. Je-li částka, kterou odečítá

zaměstnavatel z pojistného vyšší než pojistné za příslušný kal. měsíc, požádá zaměstnavatel OSSZ o vrácení rozdílu. Za žádost se přitom považuje podání přehledu. OSSZ je povinna uhradit rozdíl do 14 kal. dnů od obdržení žádosti. Tiskopis „**Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách**“ najdete v příloze tohoto čísla (jinak je na www.cssz.cz v sekci tiskopisy – nemocenské 2009).

- **jak postupovat při odškodňování pracovních úrazů?**

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, jehož PN vznikla jako následek pracovního úrazu (nemoci z povolání) poskytnout náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti, bude třeba, aby mu **zaměstnanec předložil doklad o výši vyplaceného nemocenského**, který je mu OSSZ povinna vystavit podle § 84 odst. 2 písm. c). Zaměstnavatel by na základě tohoto dokladu odškodnil pracovní úraz a poté si částku refundoval s příslušnou pojišťovnou (Česká pojišťovna nebo Kooperativa). V případě, že již zaměstnavatel předal podklady příslušné pojišťovně, provede odškodnění pojišťovna na základě stejného dokladu vystaveného OSSZ. Za dobu prvních 14. kal. dnů PN se provede rovněž odškodnění pracovního úrazu, a to i za první 3 pracovní dny PN, kdy nenáleží náhrada mzdy.

- **jaký bude postup zaměstnavatele při výplatě dávek NP?**

▪ **při vzniku pracovní neschopnosti**

- 1) Zaměstnanec předloží ROZHODNUTÍ o dočasné pracovní neschopnosti, a to díl III. (modrý) a díl IV. (červený)
- 2) Zaměstnavatel začne na základě těchto dokladů vyplácet náhradu mzdy
- 3) Pokud PN skončí do 14 kal. dnů od jejího vzniku a zaměstnanec předloží díl V. neschopenky (červený) – ukončení PN, nic dalšího zaměstnavatel nekoná a zůstanou u něho díly III., IV. a V. rozhodnutí, tj. jeden modrý a 2 červené
- 4) Pokud je PN delší než 14 kal. dnů, musí zaměstnavatel zaslat na OSSZ zaměstnancem vyplněný díl IV., který slouží k uplatnění nároku na nemocenské a zaměstnanec zde žádá o poskytování nemocenského. Zároveň s tím vyplní zaměstnavatel PŘÍLOHU K ŽÁDOSTI O... (zaškrtně se nemocenské) a zašle toto na OSSZ, nejpozději do termínu, který by měla OSSZ vyhlásit podle § 84 odst. 2 písm. d).
- 5) Pokud bude PN přecházet mezi 2 měsíci, měl by zaměstnanec předložit POTVRZENÍ O TRVÁNÍ PN od svého ošetřujícího lékaře, které rovněž předá na OSSZ. Tento krok by se opakoval při déle trvající PN.
- 6) V případě, že zaměstnanec předloží díl V. neschopenky – tj. její ukončení, předá zaměstnavatel tento doklad na OSSZ – na tomto dokladu vyplní zaměstnavatel, kdy zaměstnanec nastoupil opět do práce a zda poslední den PN neodpracoval část směny. Doporučujeme si tento doklad ofotit a uschovat.

▪ **při vzniku potřeby ošetřování a peněžité pomoci v mateřství**

- 1) Zaměstnanec předloží rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku potřeby ošetřování resp. potvrzení ošetřujícího lékaře o očekávaném nebo skutečném dni porodu u peněžité pomoci v mateřství.
- 2/ Zaměstnavatel vyplní PŘÍLOHU K ŽÁDOSTI O... (zaškrtně se příslušná dávka) a odešle se na OSSZ.

3) U ošetřovného předloží zaměstnanec zaměstnavateli rovněž ukončení potřeby ošetřování.

4) Poskytování peněžité pomoci v mateřství by měla ukončit sama OSSZ po uplynutí 28 resp. 37 týdnů jejího pobírání.

▪ **při vzniku nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**

1/ Nárok na výplatu vyrovnávacího příspěvku se uplatní potvrzením zaměstnavatele o tom, že pojištěnka byla převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala je zakázána těhotným ženám apod. Dále předloží rozhodnutí ošetřujícího lékaře o potřebě převedení.

2/ Zaměstnavatel vyplní opět přílohu k žádosti o...

3/ Každý měsíc v němž trvalo i jen po část měsíce převedení by se mělo na OSSZ zaslat – započitatelný příjem za kal. měsíc a počet dnů, kdy byla převedena (§ 97 odst. 1). Poslat by se tyto údaje měly nejpozději následující den po dni, který je určen pro výplatu mezd a platů.

- **jak se srážkami ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí z dávek nemocenského pojištění?**

Podle § 50 nelze dohodu o srážkách z vyplacených dávek uzavřít s výjimkou dohody o srážkách na úhradu přeplatku na dávce nebo regresní náhrady. Provádění srážek z dávek nemocenského pojištění zákon 187/2006 Sb. o NP nijak neřeší, a to i přesto, že povinnost provádění srážek z nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, ošetřovného i vyrovnávacího příspěvku ukládá zákon 99/63 Sb., občanský soudní řád. Jelikož se pracovníci MPSV a ČSSZ staví k provádění srážek ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí „liknavě“, **doporučujeme informovat OSSZ na tiskopise uvedeném v příloze tohoto čísla o tom, že jsou srážky ze mzdy prováděny.** Tuto informaci doporučujeme předat na OSSZ spolu s žádostí zaměstnance o příslušnou dávku a „Přílohou k žádosti o...“. V informaci by se uvedlo, že povinnému jsou prováděny srážky, v čí prospěch apod. Zaměstnavatel tím splní povinnost vyplývající z § 293 odst. 1 OSŘ.

2/ K POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14 KAL. DNŮ PN

▪ **k rozvržení pracovní doby u dohod o pracovní činnosti**

Vzhledem k tomu, že u dohod o pracovní činnosti nemusí být pracovní doba rozvržena (např. pracuje dle potřeb organizace), je třeba ji pro účely náhrady mzdy předem určit (§ 194 ZP). Jelikož by tento rozvrh měl být proveden předem, je možno jej sjednat přímo v dohodě o pracovní činnosti. Z formulace by ale mělo být jednoznačně zřejmé, že se jedná pouze o rozvržení pro účely náhrady mzdy.

Např. takto: „Pro účely poskytování náhrady mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN je pracovní doba rozvržena na pondělí až pátek po 2 hodinách“.

Pokud by tomuto zaměstnanci vznikla PN a dohoda by zakládala účast na NP (tj. odměna z dohody by byla 2000 Kč nebo vyšší), náležela by mu náhrada mzdy od 4. pracovního dne PN ve výši 60% průměrného výdělku, a to za 2 hodiny denně.

▪ **k přechodu poskytování náhrady mzdy na poskytování nemocenského**

V případě, že bude PN delší než 14. kal. dnů, náleží zaměstnanci náhrada mzdy do 24,00 hod. 14. kal. dne.

Např. zaměstnanec má rozepsanou směnu na 14-tý kal. den PN od 22,00 hod. do rána do 6,00 hod. V tomto případě mu bude náležet náhrada mzdy jen za hodiny od 22,00 do 24,00. Zbývající hodiny již spadají do 15. kal. dne PN. Pokud by dostal náhradu mzdy i za hodiny od 0,00 do 6,00 hod., muselo by se jednat o benefit.

POZOR: pokud by ale PN byla ukončena k 14-tému dni PN, náležela by náhrada mzdy i za hodiny do 6,00 hod. ráno, protože náhrada náleží za směny.

- **jak se bude aplikovat ustanovení § 192 odst. 1 „náhrada mzdy přísluší za svátky, jestliže za ně zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí“?**

Zde skutečně zákonodárci opomněli možnost, že se zaměstnancům podnikatelské sféry (poskytuje se jim mzda) nemusí za svátek poskytnout náhrada mzdy, ale mohou použít způsob, že se jim mzda za svátek nemusí krátit (§ 348 odst. 1 písm. d) tuto možnost připouští). V tomto případě by se podle znění zákoníku práce neměla náhrada mzdy za tento den poskytnout, protože zákoník práce hovoří pouze o nekráceném platu. Potom by ale podle našeho názoru měl dostat nesníženou mzdu za tento svátek...

Řešením by byla novela § 192 odst. 1 tak, že „náhrada mzdy přísluší za svátky, jestliže za ně zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo se mu mzda nebo plat nekrátí“.

Otázkou zůstává, zda by se u náhrady mzdy, která by se zaměstnancům, jimž se mzda nekrátí poskytla, jednalo o daňově osvobozenou náhradu?

DOPORUCENÍ: pokud chce mít zaměstnavatel, který mzdu nekrátí, stoprocentní jistotu, že poskytnutá náhrada mzdy bude u zaměstnance od daně osvobozena, měl by raději poskytovat za svátek náhradu mzdy a mzdu za tento svátek krátit...

- **ještě k zaokrouhlování náhrady mzdy**

Podle § 144 ZP platí pro splatnost a výplatu náhrady mzdy nebo platu ustanovení §§ 141 a 142 obdobně. V § 142 odst. 2 je řešeno i zaokrouhlování mzdy nebo platu a to tak, že se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru. Obdobně by se tedy mělo postupovat i v případě zaokrouhlování náhrady mzdy. Zjednodušeně řečeno, pokud budeme zaokrouhlovat mzdu (plat), náhradu mzdy (platu) směrem nahoru, neměly by vzniknout žádné problémy.

- **jak postupovat u zaměstnanců, kteří pracovali přesčas nebo ve svátek a mají naplánované čerpání náhradního volna na den, ve kterém by jim měla náležet náhrada mzdy?**

Pokud bylo čerpání náhradního volna předem dohodnuto se zaměstnancem na konkrétní den a v tento den jej zaměstnanec nemůže čerpat z důvodu pracovní neschopnosti, náležela by mu náhrada mzdy za tuto plánovanou směnu. Náhradní volno by si tento zaměstnanec čerpal v jiném termínu.

- **jak postupovat u zaměstnance, který měl plánovanou přesčasovou směnu, ale tuto směnu neodpracoval z důvodu, že před jejím nástupem byl uznán práce neschopným?**

Náhrada mzdy je poskytována za směny, které zaměstnanec v důsledku pracovní neschopnosti neodpracoval, a to za počet hodin podle plánované délky směny. Náhrada mzdy tak nenáleží za plánovanou práci přesčas, která odpadla z důvodu uznání PN. Stejně tak by nenáležela náhrada mzdy za den, kdy si měl zaměstnanec

napracovat pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Toto neplacené volno si také musí zaměstnanec napracovat v jiný den po skončení PN.

- **jak by se mělo postupovat při poskytování náhrady mzdy u zaměstnanců, kteří pracují doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují ?**

Podle § 317 písm. b) by se u zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práci (dříve tzv. „domáctí zaměstnanci“), postupovalo tak, že by měl zaměstnavatel pro účely poskytování náhrady mzdy rozvrhnout pracovní dobu do směn. *Např. u domáckého zaměstnance s úvazkem 40 hod. týdně by mohla být pracovní doba rozvržena na pondělí až pátek po 8 hodinách.*

- **jak se bude poskytovat náhrada mzdy u konta pracovní doby?**

Pro zaměstnance pracující v kontu je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena (§ 84 odst. 1 ZP). Podle § 84 odst. 2 může být ale tento rozvrh změněn. Změna musí být provedena alespoň na období 4 týdnů a zaměstnanec s ní musí být seznámen opět nejpozději týden před začátkem období, od kterého je změna provedena.

Při poskytování náhrady mzdy by se mělo podle našeho názoru postupovat tak, že by se náhrada mzdy poskytovala v rozsahu délky směny stanovené zaměstnavatelem na příslušný den (§ 97 odst. 5 ZP), případně ze změněného rozvrhu, pokud by začal platit před vznikem PN.

- **jak to bude s poskytováním náhrady mzdy u zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby?**

U zaměstnanců v pružném rozvržení pracovní doby by náhrada mzdy při PN příslušela za průměrnou délku směny (§ 97 ZP), a to i v případě, že zaměstnavatel určil v jednotlivých dnech rozdílnou délku směny.

- **jak se bude postupovat při výplatě náhrady mzdy v případě neomluvené absence zaměstnance?**

Podle § 206 odst. 3 (společná ustanovení k překážkám v práci na straně zaměstnance) náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nenáleží, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno. Neomluvená zameškání kratších částí se sčítají. Toto ustanovení se vztahuje na všechny překážky v práci na straně zaměstnance (tedy i na pracovní neschopnost). **Náhradu mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů PN nelze v tomto případě přiznat.** Pokud by přesto zaměstnavatel náhradu poskytl, jednalo by se o jakýsi druh benefitu, který by podléhal dani z příjmů a tím i odvodu pojistného na SZ a VZP u zaměstnance. Jak by ale zaměstnavatel obhájil před ostatními zaměstnanci benefit, že bude poskytovat náhradu mzdy i zaměstnanci, který měl absenci v kal. měsíci...

- **jak se bude poskytovat náhrada mzdy v případě, že má zaměstnanec v době uznání pracovní neschopnosti neplacené volno?**

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nemá v době neplaceného volna nárok na nemocenské, nemá tudíž nárok ani na náhradu mzdy. Pokud by dohodnuté

neplacené volno skončilo před uplynutím 14 kal. dnů od vzniku PN, náležela by po zbývajcí část PN do 14. dne PN náhrada mzdy.

- **jak to bude se splatností a výplatou náhrady mzdy?**

Podle § 193 ZP se náhrada mzdy poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to **v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů**. Zaměstnavatel je povinen pro tento účel **vyhlásit, do kdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady**, aby mohla být v tomto termínu vyplacena. Pokud zaměstnanec nestihne předložit doklady ve stanoveném termínu, tak zaměstnavatel nemá povinnost mu náhradu mzdy zúčtovat a vyplatí ji až v následujícím výplatním termínu.

- **jaké doklady předloží zaměstnanec pro výplatu náhrady mzdy (platu)?**

Dokladem pro výplatu náhrady mzdy bude podle § 60 zákona o NP **rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku pracovní neschopnosti** resp. **rozhodnutí o jejím ukončení a potvrzení ošetřujícího lékaře o trvání dočasné pracovní neschopnosti** (§ 61 písm. j), které je povinen vydat pro účely výplaty náhrady mzdy v době PN, a to ke dni vydání tohoto potvrzení nebo nejvýše 3 kal. dny dopředu. Pokud trvá **PN déle než 14 kal. dnů, je ošetřující lékař povinen potvrdit** pojišťenci pro účely poskytnutí náhrady mzdy **její trvání vždy ke 14. kal. dni ode dne jejího vzniku**.

- **postup při výplatě náhrady mzdy u zaměstnance pracujícího v nočních směnách, který onemocněl v průběhu směny nebo po jejím skončení**

Např. zaměstnanec má v měsíci lednu rozepsány noční směny takto:

11. 1. od 22,00 do 6,00
12. 1. od 22,00 do 6,00
13. 1. od 22,00 do 6,00
14. 1. od 22,00 do 6,00
15. 1. od 22,00 do 6,00

Pokud by tento zaměstnanec onemocněl v průběhu své směny z 11. 1. na 12. 1. (není rozhodující jestli do půlnoci nebo po půlnoci), obdržel za část odpracované směny mzdu a zbytek směny nic, ale jednalo by se již o první den PN bez náhrady mzdy. Náhrada by mu nenáležela ještě za směnu z 12. a 13. 1. Za zbývající směny by mu náležela náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.

Pokud by zaměstnanec byl uznán práce neschopným od 12. 1. po odpracování své směny, nenáležela by mu náhrada mzdy za směny, které měl nastoupit dne 12., 13. a 14. 1. Za směnu z 15. 1. a následující by mu náležela náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.

- **je možné u zaměstnanců, kteří pracují v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby vyjít z průměrné délky směny při poskytování náhrady mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN? U dovolené je toto umožněno v § 222 odst. 1 ZP**

Vzhledem k tomu, že se podle § 363 odst. 2 ZP účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit od § 192 odst. 1 až 4 a § 193 ZP, není postup poskytování náhrady mzdy za průměrnou délku směny u těchto zaměstnanců možný, a to ani v případě, že by byl tento postup pro zaměstnance výhodnější.

3/ VÝŠE PRŮMĚRNÉ MZDY ZA I. AŽ III. ČTVRTLETÍ 2008

Pro účely naplnění povinného podílu osob se zdravotním postižením za rok 2008 bude důležitý údaj o průměrném výdělku za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, za který se povinnost plnit povinný podíl zjišťuje. Na stránce Českého statistického úřadu byla zveřejněna průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí 2008 ve výši **22942 Kč**. Předpokládáme, že tato částka bude vyhlášena ve Sbírce zákonů.

Tato částka se použije na výpočet

- **osob se ZP, které zaměstnavatel naplnil odběrem výrobků nebo služeb** od zaměstnavatelů, zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP ($7 \times 22942 = 160594 \text{ Kč}$)

Tzn. že pokud zaměstnavatel odebral výrobky za 185000 Kč, naplnil pro účely plnění povinného podílu 1,15 ($185000 : 160594$) osoby se ZP.

- **odvodu do státního rozpočtu** ($2,5 \times 22942 = 57335 \text{ Kč}$)

Tzn., že pokud měl zaměstnavatel naplnit povinný podíl osob se ZP ve výši 3,14 osoby a formou zaměstnávání těchto osob a náhradním plněním má pouze 2,06 osoby, musí provést odvod do státního rozpočtu za 1,08 osoby se ZP, tj. ve výši 61943,40 Kč ($57335 \times 1,08$), po zaokrouhlení **61944 Kč**.

Vlastní výpočet by neměl doznat oproti roku 2007 žádných výrazných změn. Tiskopis „Oznámení o plnění povinného podílu OZP za rok 2008“ není zatím k dispozici. Měl by být zveřejněn na internetové stránce MPSV v sekci zaměstnanost – pro zaměstnavatele – tiskopisy ke stažení.

4/ VÝŠE POJISTNÉHO NA SZ A VZP OD 1. 1. 2009 U NĚKTERÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ

Vzhledem k tomu, že od 1. 1. 2009 dochází ke změnám v okruhu nemocensky pojištěných osob, rozhodli jsme se zrekapitulovat sazby a výši pojistného na SZ a VZP.

- **společníci a jednatelé s.r.o. a komanditisté k.s., jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro společnost práci, za kterou jsou touto společností odměňováni**

Účast na pojištění na SZ

2008 – příjem 400 Kč nebo vyšší

2009 – nemocensky pojištění nejsou, důchodově při příjmu 5900 Kč nebo vyšším.

Pojistné na SZ hrazené zaměstnancem

2008 - 8% celkem (z toho 6,5% na důchodové pojištění, 1,1% nemocenské a 0,4% na politiku zaměstnanosti)

2009 - 6,5% se odvádí pouze na důchodové pojištění, a to při příjmu alespoň 5900 Kč. Při nižším příjmu se pojistné neplatí vůbec.

Pojistné na SZ hrazené zaměstnavatelem

2008 - 26% celkem (z toho 21,5 na důchodové pojištění, 3,3% na nemocenské a 1,2% na politiku zaměstnanosti)

2009 – 21,5% se odvádí pouze na důchodové pojištění, a to při příjmu alespoň 5900 Kč. Při nižším příjmu se pojistné neplatí vůbec.

Účast na pojištění na VZP

2008 – pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

2009 - pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

Pojistné na VZP

2008 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu (z toho jednu třetinu hradí zaměstnanec a dvě třetiny zaměstnavatel)

2009 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu (z toho jednu třetinu hradí zaměstnanec a dvě třetiny zaměstnavatel)

- členové družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni

Účast na pojištění na SZ

2008 – příjem 400 Kč nebo vyšší

2009 – příjem 2000 Kč nebo vyšší (jinak zaměstnání malého rozsahu)

Pojistné na SZ hrazené zaměstnancem

2008 - 8% celkem (z toho 6,5% na důchodové pojištění, 1,1% nemocenské a 0,4% na politiku zaměstnanosti)

2009 – 7,9% celkem (z toho 6,5% na důchodové pojištění, 1% nemocenské a 0,4% na politiku zaměstnanosti), pokud je založena účast na NP (příjem alespoň 2000 Kč)

Pojistné na SZ hrazené zaměstnavatelem

2008 - 26% celkem (z toho 21,5 na důchodové pojištění, 3,3% na nemocenské a 1,2% na politiku zaměstnanosti)

2009 – 25% celkem (z toho 21,5 na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské a 1,2% na politiku zaměstnanosti), pokud je založena účast na NP (příjem alespoň 2000 Kč)

Účast na pojištění na VZP

2008 – pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti s výjimkou člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován a nedosáhl započitatelného příjmu

2009 - pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti s výjimkou člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován a nedosáhl započitatelného příjmu

Pojistné na VZP

2008 – 13,5% v případě, že bylo dosaženo započitatelného příjmu (tj. 400 Kč nebo více)

2009 – 13,5% v případě, že bylo dosaženo započitatelného příjmu (tj. 2000 Kč nebo více)

- členové družstva, kteří vykonávají činnost v orgánech družstva mimo pracovněprávní vztah za odměnu, jejíž výše je předem určena, pokud výkon této činnosti není považován podle stanov za výkon práce pro družstvo

Účast na pojištění na SZ

2008 – při jakémkoliv příjmu

2009 – nemocensky pojištění nejsou, důchodově při příjmu 5900 Kč nebo vyšším

Pojistné na SZ hrazené zaměstnancem

2008 - 8% celkem (z toho 6,5% na důchodové pojištění, 1,1% nemocenské a 0,4% na politiku zaměstnanosti)

2009 - 6,5% se odvádí pouze na důchodové pojištění, a to při příjmu alespoň 5900 Kč. Při nižším příjmu se pojistné neplatí vůbec.

Pojistné na SZ hrazené zaměstnavatelem

2008 - 26% celkem (z toho 21,5 na důchodové pojištění, 3,3% na nemocenské a 1,2% na politiku zaměstnanosti)

2009 – 21,5% se odvádí pouze na důchodové pojištění, a to při příjmu alespoň 5900 Kč. Při nižším příjmu se pojistné neplatí vůbec.

Účast na pojištění na VZP

2008 – pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

2009 - pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

Pojistné na VZP

2008 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu

2009 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu.

- členové družstva, kteří vykonávají činnost v orgánech družstva mimo pracovněprávní vztah za odměnu, jejíž výše NENÍ předem určena.

Účast na pojištění na SZ

2008 – nebyli účastni

2009 – nebudou účastni

Pojistné na SZ hrazené zaměstnancem i zaměstnavatelem

2008 – 0

2009 – 0

Účast na pojištění na VZP

2008 – pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

2009 - pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

Pojistné na VZP

2008 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu

2009 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu.

- členové statutárních orgánů (představenstvo a dozorčí rada v a. s., dozorčí rada v s. r. o., pokud byla zřízena, představenstvo a kontrolní komise v družstvu, společenství vlastníků bytových jednotek apod.)

Účast na pojištění na SZ

2008 – nebyli účastni

2009 – nebudou účastni

Pojistné na SZ hrazené zaměstnancem i zaměstnavatelem

2008 – 0

2009 – 0

Účast na pojištění na VZP

2008 – pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

2009 - pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti

Pojistné na VZP

2008 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu

2009 – 13,5% celkem bez ohledu na výši příjmu.

- **zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti**

Účast na pojištění na SZ

2008 – příjem 400 Kč nebo vyšší

2009 – příjem 2000 Kč nebo vyšší (jinak zaměstnání malého rozsahu)

Pojistné na SZ hrazené zaměstnancem

2008 - 8% celkem (z toho 6,5% na důchodové pojištění, 1,1% nemocenské a 0,4% na politiku zaměstnanosti), pokud je založena účast na NP (příjem alespoň 400 Kč)

2009 – 7,9% celkem (z toho 6,5% na důchodové pojištění, 1% nemocenské a 0,4% na politiku zaměstnanosti), pokud je založena účast na NP (příjem alespoň 2000 Kč)

Pojistné na SZ hrazené zaměstnavatelem

2008 - 26% celkem (z toho 21,5 na důchodové pojištění, 3,3% na nemocenské a 1,2% na politiku zaměstnanosti), pokud je založena účast na NP (příjem alespoň 400 Kč)

2009 – 25% celkem (z toho 21,5 na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské a 1,2% na politiku zaměstnanosti), pokud je založena účast na NP (příjem alespoň 2000 Kč)

Účast na pojištění na VZP

2008 – pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti s výjimkou osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu

2009 - pojištěnec je plátcem pojistného, pokud mu plynou příjmy ze závislé činnosti s výjimkou osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu.

Pojistné na VZP

2008 – 13,5% v případě, že bylo dosaženo započitatelného příjmu (tj. 400 Kč nebo více)

2009 – 13,5% v případě, že bylo dosaženo započitatelného příjmu (tj. 2000 Kč nebo více)

5/ NEDOSTATEK PRÁCE U ZAMĚSTNAVATELE

V současné době dochází u některých firem k poklesu zakázek a omezení poptávky po jejich zboží. Jak tuto situaci řešit z hlediska platných zákonů:

- **ve firmě jsou odbory**

Pokud je ve firmě odborová organizace, je možno v dohodě podle § 209 odst. 2 ZP sjednat poskytování náhrady mzdy při této tzv. „**částečné nezaměstnanosti**“ ve výši **nejméně 60% průměrného výdělku**. Tzn., že může být náhrada i vyšší než 60% průměrného výdělku...

- **ve firmě nejsou odbory**

Zde je možno využít § 209 odst. 3, podle kterého může zaměstnavatel bez odborů požádat úřad práce, aby rozhodl o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Zaměstnavatel musí předložit podklady, ze kterých

bude zřejmé, že má odbytové problémy nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

Zde asi nebude problém u firem zaměřených na automobilový průmysl, kde je pokles poptávky evidentní. U ostatních firem, které mají problém, může být zdůvodnění žádosti složitější...

Jestliže úřad práce uzná důvody částečné nezaměstnanosti, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce určí, nejdéle však po dobu jednoho roku.

- **jak postupovat při výplatě 60% průměrného výdělku**

Pokud nebude u zaměstnance dodržena minimální mzda, nemusí u něho zaměstnavatel provést doplatek do ní. Zde musí být dodržena minimální mzda pouze u průměrného výdělku plného, ten nesmí být podle § 357 odst. 1 ZP nižší než minimální mzda.

Pokud zaměstnanec nebude mít při 60% vyměřovací základ pro VZP alespoň 8000 Kč, je povinností zaměstnavatele provést doplatek do minimálního vyměřovacího základu, a to ve výši plných 13,5% z chybějící částky.

Např. zaměstnancův průměrný výdělek činí 55 Kč/hod. 60% z této částky je 33 Kč. Zaměstnanec obdrží za měsíc, který má 168 hodin náhradu mzdy ve výši 5544 Kč. Zaměstnavatel v tomto případě zaplatí na VZP celých 13,5%, tj. částku 332 Kč $(8000-5544) \times 0,135$.

6/ OPRAVA V DIS 11/2008

V DIS 11/2008 se nám na str. 4 u „účasti na pojištění“ v příkladu na opětovný nástup k témuž zaměstnavateli do krátkodobého zaměstnání před uplynutím 6 měsíců od skončení předchozího krátkodobého zaměstnání, vloudila chyba. Správný text je tento:

*„Např. zaměstnání na méně než 15 kalendářních dnů s odměnou 5000 Kč skončilo 15. 1. 2009. Z tohoto zaměstnání se pojistné neodvedlo, protože nesplnilo podmínky účasti na NP. Pokud by bylo s tímto zaměstnancem uzavřeno další zaměstnání na dobu kratší než 14 kal. dnů do 6 měsíců od skončení předchozího, **založilo by toto zaměstnání účast na pojištění při příjmu nad 2000 Kč** a odvedlo by se z něho pojistné na SZ“.*

Za chybnou informaci se omlouváme.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**LÍBÁNÍ JE ZPŮSOB, JAK DOSTAT DVA LIDI K SOBĚ NATOLIK BLÍZKO,
ABY SI NEMOHLI VŠIMNOUT VZÁJEMNÝCH NEDOSTATKŮ.**

***Příjemné prožití vánočních svátků a
hodně osobních a pracovních úspěchů v roce 2009
přeje DÉMONIA***