

O B S A H:

1/ ZÁKON 187/2006 SB. O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

2/ VALORIZACE REDUKČNÍCH HRANIC PRO VÝPOČET DÁVEK NP

3/ DALŠÍ AKTUÁLNÍ INFORMACE K VÝPOČTU NÁHRADY MZDY

4/ PŘEHLED VÝŠE NEMOCENSKÉHO OD 1. 1. 2008 DO 1. 1. 2009

**5/ OPRAVA V DIS 10/2008 A UPŘESNĚNÍ VÝKLADU K POJISTNÉMU NA VZP
V ABECEDNÍKU**

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Praha 30. října 2008

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se ještě vracíme k některým nevyjasněným otázkám v souvislosti s vyplácením náhrady mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti, které jsme se věnovali v minulém čísle. Hlavním tématem je ale první část výkladu k novému zákonu o nemocenském pojištění zaměstnanců, který by měl začít platit od 1. 1. 2009. K tomuto tématu pořádá naše firma semináře, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla.

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

- 1. 1. 2009 nebude zaměstnavatel vyplácet žádné nemocenské dávky podle nového zákona o NP, pouze náhradu mzdy za dobu prvních 14 dnů PN (viz bod 1 dnešního čísla)
- 1. 1. 2009 se zvyšují redukční hranice pro výpočet dávek NP u dávek, které přechází z roku 2008 do roku 2009 (viz bod 2 dnešního čísla)
-

1/ ZÁKON 187/2006 SB. O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Dne 1. 1. 2009 nabude účinnosti nový zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, který zároveň zruší všechny dosud platné zákony, vyhlášky apod. pro různé skupiny zaměstnanců. Od tohoto data bude nemocenské pojištění zaměstnanců řešeno pro všechny skupiny zaměstnanců pouze v tomto zákoně.

Jaké jsou **ZÁKLADNÍ ZMĚNY** oproti stávajícímu stavu v zákonech o NP:

- První zásadní změnou je to, že všechny dávky nemocenského pojištění budou **vyplácet Okresní správy sociálního zabezpečení**. Od roku 2009 se již nebudou organizace dělit na tzv. „velké“ a „malé“, ale v zákonu 187/2006 Sb. o NP se hovoří pouze o **zaměstnavateli**, tzn., že i zaměstnavatel s méně než 26 zaměstnanci bude muset plnit úkoly v zákonu uvedené. Zaměstnavatel ale bude zodpovídat za správné stanovení započitatelných příjmů v rozhodném období, které bude potvrzovat na tzv. „Příloze k žádosti o dávku“. Dále bude zaměstnavatel sledovat podpůrnou dobu, ochrannou lhůtu a některé další důležité paragrafy z nového zákona o NP, které mají vliv na výplatu náhrady mzdy a na výplatu dávek NP.

- JAKÉ JSOU DÁVKY NP OD 1. 1. 2009 (§ 4)

Z nemocenského pojištění se budou poskytovat podle § 4 tyto dávky:

- **nemocenské (pobírá se ale až od 15. dne PN)**
- **peněžitá pomoc v mateřství**
- **ošetřovné**
- **vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.**

Tzn., že se změnil název z „podpory při ošetřování člena rodiny“ na ošetřovné a názvem „nemocenské“ je označeno pobírání nemocenské od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti. Za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti náleží náhrada mzdy podle ZP.

- ZMĚNY V OKRUHU POJIŠTĚNÝCH OSOB (§ 5)

V okruhu pojištěných osob došlo ke změně v tom, že byli vypuštěni **společníci a jednatelé s.r.o. a komanditisté k. s.**, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro společnost práci, za kterou jsou touto společností odměňováni a **členové družstva, kteří vykonávají činnost v orgánech družstva mimo pracovněprávní vztah za odměnu, jejíž výše je předem určena.** Tito společníci, jednatelé a členové družstva budou povinně pojištěni pouze na důchodové pojištění a nemocensky se můžou případně pojistit dobrovolně u komerční pojišťovny.

Společníci, jednatelé s.r.o., komanditisté k.s. a členové družstva, kteří mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ně práci, jsou **účastni důchodového pojištění** v těch měsících, v nichž jim byl zaúčtován příjem považovaný za příjem ze závislé činnosti alespoň ve výši rozhodného příjmu. Rozhodným příjmem je jedna čtvrtina součinu VVZ a koeficientu pro jeho přepočet, za kalendářní rok, který o dva roky předchází kal. roku, za který se posuzuje účast na pojištění. Tato částka se zaokrouhluje na celé stokoruny směrem nahoru. Tzn., že v roce 2009 by tato částka činila **5900 Kč** (21527x1,0942x0,25). *Např. pokud člen představenstva v družstvu má odměnu 5800 Kč, nebude z tohoto členství pojištěn nemocensky ani důchodově. Pojistné na VZP se ale odvádět bude, protože se jedná o příjem ze závislé činnosti.*

POZOR: pokud budou vykonávat tyto osoby pro společnost práci na základě pracovněprávního vztahu, budou z tohoto pracovněprávního vztahu nemocensky pojištěni i nadále!

Pojištění nebudou podle tohoto zákona ani **studenti a žáci.** V případě, že budou při studiu nebo o prázdninách pracovat, budou účastni pojištění jako ostatní zaměstnanci.

- JAKÉ BUDOU Z TOHOTO DŮVODU SAZBY POJISTNÉHO PRO JEDNOTLIVÉ SKUPINY POJIŠTĚNCŮ V ROCE 2009

Podle upraveného § 7 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ budou sazby pojistného na SZ tyto:

a) u zaměstnavatele

1. v roce 2009 **25 %** z vyměřovacího základu uvedeného v § 5a písm. a) - (zde je uveden součet vyměřovacích základů jeho zaměstnanců), z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, a od roku 2010 24,1 % z vyměřovacího základu uvedeného v § 5a písm. a), z toho 1,4 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti – platí **pro běžného zaměstnavatele**

2. počínaje rokem 2010 26 % z vyměřovacího základu uvedeného v § 5a písm. a) - (zde je uveden součet vyměřovacích základů jeho zaměstnanců), z toho 3,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o zaměstnavatele s průměrným měsíčním počtem zaměstnanců nižším než 51 zaměstnanců, pokud si tuto sazbu sám stanoví podle odstavce 3 – tyto sazby by **platily pro zaměstnavatele**, kteří si zvolí variantu **placení pojistného** na NP ve výši platné pro rok 2008 (3,3%) a odpočet poloviny vyplacené náhrady mzdy,

3. 21,5 % z vyměřovacího základu uvedeného v § 5a písm. b) – to jsou **společníci, jednatelé, komanditisté a členové statutárních orgánů v družstvech**, jestliže jsou důchodově pojištěni, tj. jejich příjem činní alespoň 5900 Kč,

b) u zaměstnance

1. 7,9 % z vyměřovacího základu, z toho 1 % na nemocenské pojištění, 6,5 % na důchodové pojištění a 0,4 % na státní politiku zaměstnanosti, **jde-li o zaměstnance** uvedeného v § 3 odst. 3 písm. a) – to jsou zaměstnanci podle bodů 1 až 13 – tj. pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, členové družstva s pracovněprávním vztahem, soudci, poslanci, členové zastupitelstev územně samosprávných celků apod.

POZOR: u sazeb pojistného u zaměstnanců může ještě dojít k úpravám z důvodu navržených změn v zákonu 586/92 Sb. o daních z příjmů! Navrhuje se snížení pojistného na SZ o 1,5%. O konečných sazbách budete informováni v následujícím čísle informačního servisu.

2. 6,5 % z vyměřovacího základu, jde-li o zaměstnance uvedeného v § 3 odst. 3 písm. b) – to jsou **společníci, jednatelé a členové** statutárních orgánů v družstvech, jestliže jsou důchodově pojištěni, tj. jejich příjem činní **alespoň 5900 Kč**,

c) u osoby samostatně výdělečně činné

1. 29,6 % z vyměřovacího základu uvedeného v § 5b odst. 1 a 2 (tj. OSVČ v hlavní i vedlejší účasti na pojištění), z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,6 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou důchodového pojištění,

POZOR: i zde by se snížila sazba pojistného o 0,4% při přijetí změn v souvislosti se změnou zákona o daních z příjmů.

2. 2,4 % z vyměřovacího základu uvedeného v § 5b odst. 3, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou nemocenského pojištění (toto by platila OSVČ na nemocenské pojištění, kromě důchodového pojištění – 29,6% uvedeného v bodu 1). Nemocenská by se OSVČ ale vyplácela až od 15. kal. dne pracovní neschopnosti, proto je sazba snížena na 2,4% již pro rok 2009,

d) u osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění 28 % z vyměřovacího základu, který si sami určí (nejméně částka do níž se započítává pně část OVZ)

e) u zahraničního zaměstnance 2,4 % z vyměřovacího základu.

- NOVÉ PODMÍNKY ÚČASTI ZAMĚSTNANCŮ NA POJIŠTĚNÍ (§ 6)

Zaměstnanci budou pojištěni v případě, že

1) vykonávají zaměstnání

a) na území ČR nebo

b) v cizině pro zaměstnavatele se sídlem v ČR a nejsou povinně pojištěni v tomto státě výkonu práce

2) zaměstnání trvalo nebo mělo trvat alespoň 15 kalendářních dnů a

3) sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kal. měsíc činí alespoň částku rozhodnou pro účast na pojištění. Podle odst. 5 by měla činit 2000 Kč.

Zaměstnanci budou pojištěni i v případě,

- a) jestliže jejich zaměstnání trvalo méně než 15 kalendářních dnů, jednalo-li se o zaměstnání na území ČR a výše příjmu dosáhne alespoň částky 2000 Kč, pokud nastoupili opětovně do zaměstnání k témuž zaměstnavateli a od skončení předchozího zaměstnání, které založilo účast na NP neuplynula doba alespoň 6 měsíců,

Např. pracovní poměr skončil 31. 12. 2008 a tento zaměstnanec nastoupil k témuž zaměstnavateli do zaměstnání na 10 kalendářních dnů s odměnou 2500 Kč dne 16. 6. 2009. V tomto případě zakládá toto zaměstnání účast na pojištění a odvede se z něho pojistné na SZ, protože ještě neuplynula 6. měsíční doba.

- b) nebo předchozí zaměstnání, které nezaložilo účast proto, že trvalo méně než 15 kal. dnů, ale zaměstnanec v něm dosáhl příjmu alespoň 2000 Kč a do opětovného nástupu neuplynula doba 6 měsíců.

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 i při příjmu do 2000 Kč a odvedlo by se z něho pojistné na SZ.

Rozhodná částka 2000 Kč se bude každoročně zvyšovat v případě, že jedna desetina součinu VVZ a koeficientu pro jeho přepočet bude po zaokrouhlení směrem dolů na celé pětisetkoruny vyšší než dosud platná částka.

U „státních zaměstnanců“ se podmínka započitatelného příjmu považuje vždy za splněnou, i když je sjednaná částka nižší než 2000 Kč!

- ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU (§ 7)

„Zaměstnáním malého rozsahu“ je takové zaměstnání, v němž jsou splněny podmínky uvedené v § 6 (tj. zaměstnání na území ČR, které trvalo nebo mělo trvat alespoň 15 kal. dnů), s **výjimkou podmínky započitatelného příjmu, který je nižší než 2000 Kč nebo nebyl vůbec sjednán.** Při výkonu tohoto zaměstnání by **pojištění vzniklo jen v měsících, v nichž zaměstnanec dosáhl alespoň částky 2000 Kč.**

Např. se zaměstnancem na dohodu o pracovní činnosti byla sjednána odměna 1500 Kč měsíčně. Jedná se o zaměstnání malého rozsahu a pojistné na SZ se neodvádí. Pokud by byla sjednána sazba 75 Kč za hodinu, odvádělo by se pojistné jen v měsících, kdy by byl započitatelný příjem 2000 Kč nebo vyšší.

Započitatelný příjem zúčtovaný až po skončení zaměstnání malého rozsahu se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž toto zaměstnání skončilo.

POZOR: z takto sjednaného zaměstnání (např. dohody o pracovní činnosti) by se neodvádělo ani pojistné na VZP v případě, že by byl započitatelný příjem nižší než 2000 Kč.

- SOUBĚH POJIŠTĚNÍ Z VÍCE ZAMĚSTNÁNÍ (§ 8)

Pokud vykonává zaměstnanec více zaměstnání zakládajících účast na pojištění, je pojištěn z každého z nich.

- VZNIK, ZÁNÍK A PŘERUŠENÍ POJIŠTĚNÍ (§ 10)

V tomto paragrafu je řešeno, jak a kdy vzniká resp. zaniká pojištění u jednotlivých skupin pojištěnců. Jelikož nás zajímají hlavně zaměstnanci, tak **u zaměstnanců vzniká pojištění dnem, ve kterém nastoupil do práce a zaniká dnem skončení pracovního poměru.** Za den, ve kterém zaměstnanec nastoupil do práce, se považuje též den přede dnem nástupu, za který mu příslušela náhrada mzdy nebo platu, nebo za který se mzda nebo plat nekrátí. Tzn., že zůstává v platnosti současný stav, tj., že zaměstnanec musí začít pracovat nebo obdržet náhradu mzdy za svátek, aby vzniklo pojištění.

Nově se pojištění **přerušuje** po dobu, po kterou bylo zaměstnanci poskytnuto **pracovní volno bez náhrady příjmu na dobu delší než 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích a po dobu rodičovské dovolené**, s výjimkou doby, za kterou náleží peněžitá pomoc v mateřství. Nárok na dávku vzniká i v době přerušení pojištění (§ 14 odst. 1), ale vyplácet se začne až po skončení přerušení pojištění (tj. po neplaceném volnu nebo po rodičovské dovolené), protože pojištění u nich vzniká opět dnem, kdy začali vykonávat práci (§ 19 odst. 1 písm. d).

Novinkou je i tzv. „**pokračování pojištění**“ (odst. 4), které se týká skončení jednoho pracovního poměru a uzavření dalšího pracovního poměru k témuž zaměstnavateli. Pokud na sebe tyto pracovní poměry bezprostředně navazují, **nedochází k zániku pojištění**, jako tomu bylo do konce roku 2008. To se bude týkat hlavně poživatelů starobního důchodu, kterým se vystavuje nová pracovní smlouva na dobu jednoho roku. Dosud to byl nový vstup a tím i nové rozhodné období, nově to bude pokračování pojištění. Musí se ale jednat o pokračování stejných druhů pracovněprávního vztahu. *Např. pracovní poměr na pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti na dohodu o pracovní činnosti.* Za pokračování pojištění by se nepovažovalo skončení pracovního poměru a bezprostřední sjednání dohody o pracovní činnosti.

- OCHRANNÁ LHŮTA (§ 15)

Nemocenské bude náležet i v případě, že ke vzniku pracovní neschopnosti došlo po zániku pojištění v ochranné lhůtě. **Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů** ode dne zániku pojištění. Pokud pojištění trvalo dobu kratší, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik dnů trvalo pojištění.

Peněžitá pomoc v mateřství bude náležet v případě, že **k nástupu na ni dojde v ochranné lhůtě.** Ochranná lhůta **u žen, jejichž pojištění zaniklo v době těhotenství je 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění**, pokud pojištění trvalo dobu kratší než 180 kal. dnů, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik dnů trvalo pojištění. Vznikne-li ženě v ochranné lhůtě znovu pojištění, ochranná lhůta během tohoto nového pojištění neběží a nevyčerpaná ochranná lhůta z dřívějšího pojištění se připočítává k ochranné lhůtě získané na základě tohoto nového pojištění.

POZOR: dosud plyne ochranná lhůta u žen, jejichž zaměstnání zaniklo v době těhotenství, 6 měsíců pro peněžitou pomoc i pro nemocenské a to i v případě, že zaměstnání trvalo kratší dobu!

Ochranná lhůta **neplyne** z pojištěné činnosti

- **poživatele starobního nebo**
- **plného invalidního důchodu,**

- z dalšího zaměstnání (tj. ze zaměstnání sjednaného na dobu pracovního volna v prvním zaměstnání),
- ze zaměstnání sjednaného jen na dobu dovolené v jiném zaměstnání,
- zaměstnání malého rozsahu a
- ze zaměstnání žáků nebo studentů, pokud doba zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin.

- NÁROK NA DÁVKY NENÍ (§ 16)

Pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetrovného za dobu, po kterou

- a) **vykonává v pojištěné činnosti, ze které mu tyto dávky náleží, práci**
- b) mu náleží podle zvláštních právních předpisů ze zaměstnání, z něhož tyto dávky náleží, nadále započitatelný příjem (týká se např. vojáků nebo příslušníků)
- c) je ve vazbě nebo vykonává trest odnětí svobody, jde-li o dávky, na které vznikl nárok před vzetím do vazby nebo před nástupem výkonu trestu; to však neplatí v případě peněžité pomoci, pokud žena ve výkonu trestu pečuje o dítě.

- SOUBĚH ZAPOČITATELNÉHO PŘÍJMU A NÁROK NA DÁVKU (§ 17)

Dávky nemocenského pojištění se budou poskytovat **za kalendářní dny** a při jejich výpočtu se bude vycházet z denního vyměřovacího základu. Výše dávky se zaokrouhluje na celé Kč nahoru.

Má-li zaměstnanec za kalendářní den, v němž vznikl nárok na dávku nebo v němž nárok zanikl, nárok na započitatelný **příjem za část pracovní doby, náleží mu dávka za tento den v poměrné výši**. *Např. musel začít ošetřovat dítě po odpracování 4 hodin své směny. Tento den se započítává do podpůrčí doby.* Obdobně by se postupovalo v případě odpracování části směny u pracovní neschopnosti, která se považuje za pokračování předchozí PN (§ 55 odst. 4).

- DENNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD (§§ 18 až 19)

Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.

Vyměřovacím základem je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na SZ za jednotlivé měsíce rozhodného období. Do úhrnu vyměřovacích základů pro pojistné na SZ se zahrnují i ty vyměřovací základy, z nichž nebylo odvedeno pojištění z důvodu překročení maximálního vyměřovacího základu.

Rozhodným obdobím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla pojistná událost. *Např. pojistná událost vznikla 17. 2. 2009, rozhodným obdobím je únor 2008 až leden 2009.*

Jestliže **sociální událost** vznikla v období, kdy od vzniku pojištění do konce kalendářního měsíce, který předchází měsíci, v němž vznikla sociální událost, **neuplynulo 12 kalendářních měsíců**, je rozhodným obdobím období od vzniku pojištění zaměstnance do konce kalendářního měsíce, který předchází měsíci, v němž sociální událost vznikla. *Např. při vstupu do zaměstnání 16. 1. 2009 a zaměstnanec onemocní 15. 4. 2009, je rozhodné období od 16. 1. do 31. 3. 2009.*

Jestliže **sociální událost vznikla v kal. měsíci, v němž vzniklo pojištění**, je rozhodným obdobím období od vzniku pojištění do konce tohoto kalendářního měsíce. *Např. zaměstnanec vstoupil do zaměstnání 1. 2. 2009 a nemoc vznikla 17. 2. 2009. Rozhodným obdobím je období od 1. 2. do 28. 2. 2009.*

V obou těchto případech musí mít zaměstnanec v rozhodném období alespoň 5 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Pokud je nemá, musí se **použít započitatelný příjem, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl** za kalendářní den v měsíci, v němž vznikla sociální událost. Při stanovení tohoto „pravděpodobného příjmu“ je třeba zaměstnancův příjem přepočíst na kalendářní dny a nikoliv na pracovní.

Např. při měsíčním příjmu 20000 Kč by se pravděpodobný příjem vypočetl tak, že se vezme měsíční příjem 20000 Kč a vydělí počtem kalendářních dnů měsíce, ve kterém k pojistné události došlo. Při nástupu zaměstnance v měsíci dubnu a vzniku pracovní neschopnosti v tomto měsíci by se pravděpodobný příjem zjistil tak, že se vydělí 20000 Kč 30 kal. dny.

Pokud zaměstnanec **nemá v rozhodném období vyměřovací základ** nebo má jen vyloučené doby, bude **rozhodným obdobím první kalendářní rok, v němž byl dosažen započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ.** Toto se bude aplikovat především u žen, které byly na rodičovské dovolené a přímo z ní budou odcházet na další peněžitou pomoc v mateřství.

Např. zaměstnankyně byla na mateřské dovolené od 15. 3. 2006, poté čerpala rodičovskou dovolenou a dne 10. 3. 2009 nastupuje na další mateřskou dovolenou. Rozhodné období by se zjistilo z období III. 2008 až II. 2009 – není příjem. Dále pokračujeme prvním předchozím kal. rokem, tj. rok 2008 – není příjem. Dalším rokem je rok 2007 – není příjem a alespoň 30 kal. dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Dalším rokem je rok 2006, kde má zaměstnankyně započitatelný příjem a alespoň 30 kal. dnů jimiž se dělí vyměřovací základ. Rozhodným obdobím je u ní kalendářní rok 2006.

POZOR: toto by neplatilo, pokud by zaměstnankyně v roce 2006, před nástupem na mateřskou dovolenou, byla v pracovní neschopnosti a neměla v období do 15. 3. 2006 započitatelný příjem a alespoň 30 kal. dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Zde bude třeba ještě prověřit rok 2005, zda je v něm splněna podmínka započitatelného příjmu a alespoň 30 kal. dnů..

Nelze-li rozhodné období možno stanovit z důvodu, že v něm neexistuje rok s alespoň 30 kalendářními dny, jimiž se dělí vyměřovací základ, **považuje se za denní vyměřovací základ započitatelný příjem, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl za kal. den v měsíci v němž vznikla pojistná událost.**

Vznikne-li **pojistná událost v ochranné lhůtě**, postupuje se při určení rozhodného období tak, jako by pojistná událost vznikla **v den, který bezprostředně následuje po dni, ve kterém skončilo pojištění.** *Např. pracovní poměr zaměstnance skončil 29. 1. 2009 a on onemocněl v ochranné lhůtě 3. 2. 2009, rozhodné období bude leden 2008 až prosinec 2008, protože se rozhodné období zjišťuje ke dni 30. 1. 2009. Rozhodné období pro peněžitou pomoc u pojištěnky, která nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství od pozdějšího data než od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu se zjišťuje k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu (§ 19 odst. 3).*

V platnosti zůstává i nadále povinnost použít u zaměstnankyně, která nastupuje na další peněžitou pomoc v mateřství v období do 4 věku předchozího dítěte, **denní vyměřovací základ z předchozí peněžitě pomoci**, je-li výhodnější než denní

vyměřovací základ zjištěný podle předchozích odstavců. Porovnávají se denní vyměřovací základy před jejich redukcí.

Změna oproti stávajícímu stavu je také **ve vyloučených dobách**. Kromě dnů, kdy je poskytováno nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství nebo ošetřovné se nově budou **vylučovat dny pracovní neschopnosti**, v nichž náleží zaměstnanci **náhrada mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti**. Naopak se **nebudou vylučovat dny pracovního volna bez náhrady příjmu (tzv. neplacené volno)**. V případech, kdy zaměstnanec má na pracovní volno nárok podle zvláštního právního předpisu (např. NV 590/2006 Sb.) by se i nadále vylučovaly dny neplaceného volna při stěhování, doprovodu některých rodinných příslušníků nebo při vlastní svatbě, kdy jsou 2 dny volna, ale pouze jeden s náhradou mzdy, protože na toto volno má zaměstnanec nárok podle NV. Tato změna rozmělní zaměstnanci, který čerpal delší období neplaceného volna, jeho denní vyměřovací základ.

- SOUBĚH POJIŠTĚNÍ Z VÍCE ZAMĚSTNÁNÍ (§ 14 odst. 2 a § 20)

Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání zakládajících účast na pojištění, **je pojištěn z každého z těchto zaměstnání**. Změněn je výpočet jednotlivých dávek v případě pojistné události. Zde se podle § 20 nejprve stanoví denní vyměřovací základ z každé pojištěné činnosti a **za denní vyměřovací základ pro výpočet dávky se považuje úhrn těchto vyměřovacích základů**. Dosud se počítá denní vyměřovací základ i dávka z každého zaměstnání samostatně.

Např. pokud má zaměstnanec dva pracovní poměry a onemocní, bude se mu v obou zaměstnáních prvních 14 dnů poskytovat náhrada mzdy zaměstnavatelem z jeho průměrného výdělku. Jestliže bude PN pokračovat, bude mu náležet nemocenské, které se vypočte ze součtu denních vyměřovacích základů z jednotlivých zaměstnání. Takto sečtené příjmy se budou redukovat a z redukované výše se bude vyplácet nemocenská.

- REDUKCE DENNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU (§§ 21 a 22)

Podle § 21 se bude denní vyměřovací základ zjištěný podle §§ 18 až 20 upravovat tak, že

1/ u nemocenského a ošetřovného se

- a)** do částky první redukční hranice se počítá **90%**
- b)** z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá **60%**
- c)** z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá **30%**;

k částce nad třetí redukční hranici **se nepřihlíží**.

2/ u peněžitě pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se

- a)** do částky první redukční hranice se počítá **100%**
- b)** z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá **60%**
- c)** z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá **30%**;

k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Takto vypočtený denní vyměřovací základ se **zaokrouhlí na celé koruny nahoru**.

KOLIK BUDOU REDUKČNÍ HRANICE V ROCE 2009?

Podle § 22 činí

- **první redukční hranice jednu třicetinu součinu všeobecného vyměřovacího základu** (dále jen VVZ) za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku, pro který se výše redukčních hranic stanoví **a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto VVZ**. Tzn., že v roce 2009 se by se vycházelo z VVZ a koeficientu pro jeho přepočet za rok 2007.

Podle NV 365/2008 Sb. by měl VVZ činit 21527 a koeficient pro jeho přepočet 1,0942. **První redukční hranice** bude v roce 2009 **786 Kč**, což odpovídá jedné třicetině ze součinu VVZ a koeficientu pro jeho úpravu za rok 2007 v částce ($21527 \times 1,0942 = 23554,84:30$).

- **druhá redukční hranice 1,5 násobek** nezaokrouhlené první redukční hranice
Tzn., že by druhá redukční hranice činila v roce 2009 částku **1178 Kč** ($785,16 \times 1,5$)

- **třetí redukční hranice činí 3 násobek** nezaokrouhlené první redukční hranice

Tzn., že by třetí redukční hranice v roce 2007 činila částku **2356 Kč** ($785,16 \times 3$)

Jak by vypadal výpočet redukováného denního vyměřovacího základu v roce 2009?

Např. u zaměstnanec s denním vyměřovacím základem 791,20 Kč by byl denní vyměřovací základ redukováný 711 Kč ($786 \times 0,9$) + ($5,2 \times 0,6$) = $707,40 + 3,12 = 710,52$).

Maximální výše denního vyměřovacího základu pro nemocenské a ošetrovné by po redukcí činila **1296 Kč** ($786 \times 0,9$) + ($1178 - 786$) $\times 0,6$ + ($2356 - 1178$) $\times 0,3$).

Z výše uvedeného vyplývá, že pro výpočet nemocenských dávek by se z 90% započtl příjem do cca 23500 Kč, ze 60% v pásmu 23500 až 35000 Kč a ze 30% v pásmu 35000 Kč až 70000 Kč.

Maximální výše denního vyměřovacího základu pro peněžitou pomoc a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství by po redukcí činila **1375 Kč** ($786 + (1178 - 786) \times 0,6 + (2356 - 1178) \times 0,3$).

- NEMOCENSKÉ (§§ 23 až 31)

První, co je třeba si uvědomit, že **nemocenské ani další dávky**, o kterých bude nyní pojednáno **již nebude v roce 2009 vyplácet zaměstnavatel**. Ten bude vyplácet pouze náhradu mzdy za prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Pro nás jako zaměstnavatele vyplývá povinnost předat příslušné podklady pro výpočet dávek NP na místně příslušnou OSSZ.

Místní příslušnost OSSZ se podle § 83 odst. 1 písm. a) řídí pro provádění pojištění zaměstnanců vč. kontroly plnění povinností zaměstnavatele **sídlem zaměstnavatele, pokud je toto sídlo shodné s místem mzdové účtárny** nebo pokud zaměstnavatel nemá mzdovou účtárnu. Pokud **má zaměstnavatel mzdovou a místo mzdové účtárny není shodné se sídlem zaměstnavatele**, řídí se místní příslušnost OSSZ **místem mzdové účtárny**.

Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, trvá-li pracovní neschopnost nebo karanténa déle než 14 kalendářních dnů.

Výše nemocenského za kalendářní den bude činit

- **60%** denního vyměřovacího základu do 30. kal. dne PN nebo karantény
- **66%** denního vyměřovacího základu od 31. kal. dne PN nebo karantény do 60. kal. dne jejich trvání
- **72%** denního vyměřovacího základu od 61. kal. dne PN nebo karantény
- **100%** denního vyměřovacího základu po celou dobu trvání PN nebo karantény v případech, kdy se jedná o PN člena jednotky Sboru dobrovolných hasičů povolaneého Hasičským záchranným sborem ČR a tato PN mu prokazatelně vznikla při provádění záchranných nebo likvidačních prací při požáru, ekologické nebo průmyslové havárii, při povodni, vichřici nebo vyšším stupni větrné pohromy nebo při jiných mimořádných událostech.

Pokud si zaměstnanec přivodil pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce, jako následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo při spáchání trestného činu, činí **výše nemocenského pouze 50%** z vypočtené částky.

Maximální **délka podpůrčí doby** je stanovena na **380 kalendářních dnů** ode dne vzniku pracovní neschopnosti (karantény). Tzn., že když odečteme 14 dnů PN, za které poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy, tak nemocenské je možno poskytovat 366 kalendářních dnů (přestupný rok nám již do budoucna nebude dělat potíže...). Do podpůrčí doby se i nadále započítávají i doby předchozích PN, pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem PN. Předchozí PN se nezapočtou v případě, kdy pojištěná činnost trvala alespoň 190 kalendářních dnů od skončení poslední pracovní neschopnosti. Oproti stávající zákonné úpravě **vypadlo nezapočítávání předchozích PN způsobených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání!** Takže nemoc z důvodu pracovního úrazu je z hlediska podpůrčí doby postavena na roveň běžné nemoci.

Lékař orgánu nemocenského pojištění může podpůrčí dobu prodloužit až o 350 kalendářních dnů.

Ke změně dochází při výplatě nemocenského **poživatelům starobního nebo plného invalidního důchodu**, kde se nově bude **poskytovat pouze 70 kalendářních dnů**, nejdéle však do dne, jímž končí pojištěná činnost. Byla-li podpůrčí doba (70 kal. dnů) vyčerpána v jednom kal. roce, nevzniká nárok na výplatu nemocenského od 1. 1. následujícího kal. roku, pokračuje –li PN v tomto kal. roce. Pochopitelně, že jim zaměstnavatel bude poskytovat náhradu mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, ale od státu dostanou zapláceno maximálně za 70 kalendářních dnů, a to i při více PN v příslušném roce.

POZOR: vzhledem k tomu, že je podpůrčí doba 70 kal. dnů a běží až od 15. kalendářního dne PN, bude poživateli starobního nebo invalidního důchodu poskytována náhrada mzdy i v případě, že budou mít již vyčerpáno 70 kal. dnů podpůrčí doby. Doba prvních 14 kal. dnů do podpůrčí doby nepočítáme. Práce poživatelů starobních důchodů se může zaměstnavateli hodně prodražit!

Např. poživatel starobního důchodu k 31. 7. 2009 vyčerpал podpůrčí dobu a potom byl v pracovní neschopnosti ještě v měsíci září, listopadu a prosinci, obdrží od zaměstnavatele náhradu mzdy za prvních 14 kal. dnů PN u každé PN. Nemocenské mu pochopitelně již nenáleží.

- PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (§§ 32 až 38)

Peněžitá pomoc v mateřství bude **poskytována vždy 28 týdnů**. Pouze v případě, že žena porodila **2 nebo více dětí**, by se peněžitá pomoc **poskytovala 37 týdnů** (po uplynutí 28 týdnů musí ale pečovat alespoň o dvě děti).

Okruh osob s nárokem na peněžitou pomoc se **rozšířil o pojištěnce, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila**, pokud s matkou dítěte uzavře písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte. Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství se v tomto případě zjišťují ke dni prvního převzetí dítěte do péče. To platí i v případě, kdy pojištěnec převzal péči o totéž dítě opakovaně.

Doba účasti na pojištění alespoň 270 kal. dnů v posledních dvou letech zůstává, ale do této doby se již **nebude započítávat doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání**.

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí **70% denního vyměřovacího základu**. Z toho vyplývá, že u zaměstnankyně s denním vyměřovacím základem 658 Kč by peněžitá pomoc činila 461 Kč (658x0,7).

Maximální výše peněžité pomoci by podle redukčních hranic byla **963 Kč** (1375x0,70) za kalendářní den.

- OŠETŘOVNÉ (§§ 39 a 41)

Podmínky pro poskytování ošetřovného jsou téměř stejné jako dříve u podpory při OČR, tj. délka 9 kalendářních dnů a 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance.

Novinkou je to, že se manželé budou moci při ošetřování **vystřídat**. Změna ošetřujícího je možná ale jen jednou za dobu trvání ošetřování. U osoby, která převzala ošetřování, se posuzují podmínky nároku na ošetřovné ke dni převzetí. Nárok na ošetřovné nebude mít zaměstnanec v případě, kdy jiná osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo na rodičovský příspěvek. Výjimkou by byl případ, kdy tato osoba onemocněla, utrpěla úraz apod.

Ošetřovné se nebude poskytovat za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanci nevznikl nárok na výplatu ošetřovného alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem a v němž potřeba ošetřování trvala. *Tzn., že pokud by ošetřovné bylo vystaveno od soboty a tato by nebyla pro zaměstnance pracovním dnem, náleželo by ošetřovné až od pondělí.*

Výše ošetřovného činí 60% denního vyměřovacího základu.

Tzn., že maximální výše by byla 778 Kč za kalendářní den.

- VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ (§§ 42 až 44)

Podmínky pro poskytování této dávky se nemění a její výše se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení na jinou práci a průměrem započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den po tomto převedení.

Dalším bodem by měly být povinnosti zaměstnavatelů v oblasti poskytování nemocenských dávek. Vzhledem k tomu, že tyto povinnosti nejsou po technické

stránce ještě plně k dispozici, zařadíme tuto oblast do příštího čísla informačního servisu.

- PŘECHODNÁ USTANOVENÍ K ZÁKONU O NP (§§ 168 až 198)

Podle § 170 se všechny dávky NP, na které vznikl **nárok před 1. 1. 2009 a nárok trvá i po 31. 12. 2008 se vyplácí za podmínek a ve výši podle předpisů platných ke dni 31. 12. 2008. Tyto dávky vyplácí nejdéle po dobu jednoho roku ten, kdo je vyplácel do 31. 12. 2008** (tj. velká organizace nebo OSSZ u malých organizací). Pro tyto případy, kdy bude nárok na dávku přecházet z roku 2008 do roku 2009, vláda valorizovala redukční hranice pro výpočet dávek tak, že první redukční hranice 550 Kč se zvýší na **610 Kč** a druhá redukční hranice 790 Kč se zvyšuje na **870 Kč**. Z toho vyplývá, že nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství a podpora při OČR, které budou přecházet z roku 2008 do roku 2009, se od 1. 1. 2009 přepočtou podle zvýšených redukčních hranic. V případě, že po 31. 12. 2008 bude dávky vyplácet „velká organizace“, bude si i nadále o tyto vyplácené dávky snižovat odvod pojistného na SZ.

POZNÁMKA: zajímavé situace můžou nastat v souvislosti s nástupem na mateřskou dovolenou, protože peněžitá pomoc v mateřství vypočtená podle nového zákona je vždy výhodnější (místo 69% je 70%), ale již při příjmu nad 18300 Kč měsíčně do 26000 Kč se vše započítává plně, kdežto nyní to, co je nad 18300 Kč se redukuje 60%. Výrazně výhodnější je nástup na peněžitou pomoc v roce 2009 při příjmu nad 26000 Kč, protože se pro peněžitou po novu započítává až do 71500 Kč, kdežto podle starého zákona se k němu již nepřihlíží. Některé zaměstnankyně, které budou nastupovat na peněžitou pomoc v mateřství na přelomu roků 2008 a 2009 by si měly nechat propočíst dopad nástupu na MD až v roce 2009 i za cenu, že by nenastoupily nejpozději 6 týdnů před porodem, ale třeba jen 4 týdny...

Podle § 172 se nemocenské, na které vznikl nárok před 1. 1. 2009 a nárok trvá po 31. 12. 2008 a k tomuto dni ještě **neuplynulo prvních 14 kal. dnů PN**, vyplácí podle předpisů platných do 31. 12. 2008 a od 15. kal. dne rovněž dle předpisů do 31. 12. 2008. Tzn., že zaměstnavatel nebude vyplácet v tomto případě náhradu mzdy, ta se bude vyplácet až u pracovních neschopností vzniklých po 31. 12. 2008.

Podle § 174 odst. 2 u peněžitě pomoci v mateřství, na kterou vznikl nárok před 1. 1. 2009, lze po 31. 12. 2008 **uzavřít písemnou dohodu mezi otcem dítěte a matkou dítěte**, že bude pečovat o dítě (nejdříve ale od počátku 7 týdne po porodu dítěte).

Podle § 178 odst. 1 jsou zaměstnavatelé společníků a jednatelů s.r.o., komanditistů k.s., studentů a žáků a členů družstev (tyto skupiny již nejsou od 1. 1. 2009 nemocensky pojištěny) povinni tyto osoby **odhlásit od 1. 1. 2009** z pojištění u příslušné OSSZ. Odhlášení je třeba provést nejpozději do 31. 1. 2009, a to formou seznamu v němž se uvede jméno, příjmení a rodné číslo osoby odhlašované z pojištění a název a sídlo zaměstnavatele. Dále je třeba uvést, zda činnost těchto osob (s výjimkou studentů a učňů), zakládá od 1. 1. 2009 účast na důchodovém pojištění (tzn., že jejich započitatelný příjem činí měsíčně alespoň 5900 Kč).

Podle odst. 2 § 178 je zaměstnavatel povinen písemně **oznámit OSSZ do 31. 1. 2009, zda příležitostné zaměstnání před 1. 1. 2009 je zaměstnáním malého rozsahu** dle § 7 odst. 1. Dále je třeba nahlásit u některých skupin zaměstnanců, zda

se jejich zaměstnání nestalo od 1. 1. 2009 zaměstnáním malého rozsahu (např. u zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti s odměnou do 2000 Kč).

V případě, že zaměstnavatel nesplní do 31. 1. 2009 povinnosti uvedené v § 178, hrozí mu pokuta do 50000 Kč.

Jestliže vznikl důvod k **přerušení pojištění** (neplacené volno nebo rodičovská dovolená) před 1. 1. 2009 a tento důvod trvá i po 31. 12. 2008, přerušuje se pojištění od 1. 1. 2009. Zaměstnavatel je povinen přerušení pojištění nahlásit na OSSZ do 31. ledna 2009 na předepsaném tiskopisu (§ 180).

Ochranná lhůta, která začala běžet **před 1. 1. 2009** a neskončila k 31. 12. 2008 se řídí předpisy účinnými ke dni 31. 12. 2008. Je to zbytečné, když je stejných 7 kalendářních dnů v roce 2008 i v roce 2009 (§ 184 odst. 1).

Podle § 184 odst. 2 **u zaměstnanců, jejichž pojištění skončilo dnem 31. 12. 2008** (společníci, jednatelé, komanditisté, členové družstev, studenti a žáci) **plyne ochranná lhůta** podle tohoto zákona. Tzn., pokud společník s.r.o. onemocní do 7. ledna, budou se mu vyplácet dávky NP.

Podle § 185 se určí **vyloučené dny již podle nového zákona, i když rozhodné období bude zasahovat před 1. 1. 2009.**

2/ VALORIZACE REDUKČNÍCH HRANIC PRO VÝPOČET DÁVEK NP

NV **366/2008 Sb.** valorizuje vláda redukční hranice pro výpočet dávek NP podle zákona 54/56 Sb. o NP **pro případy, kdy bude nárok na dávku přecházet z roku 2008 do roku 2009.**

- První redukční hranice 550 Kč se zvyšuje na **610 Kč** a
- Druhá redukční hranice se zvyšuje ze 790 Kč na **870 Kč**
- k částce nad druhou redukční hranici se nepřihlíží.

Z toho vyplývá, že

- pro nemocenské a OČR se od 1. 1. 2009 započte z 90% do denního vyměřovacího základu 610 Kč a ze 60% se započte v pásmu 610 až 870 Kč
- u peněžitě pomoci v mateřství a u vyrovnávacího příspěvku se do 610 Kč započte ze 100% a to, co je mezi 610 Kč do 870 Kč se započte z 60%.

Tzn., že pokud vznikne nárok na některou dávku NP v roce 2008 a nárok bude trvat i po tomto datu, bude třeba přepočíst denní vyměřovací základy zaměstnanců podle zvýšených redukčních hranic a dávky NP od 1. 1. 2009 vyplácet v upravených výších.

Tato valorizace se nedotkne zaměstnanců, jejichž dávka byla vypočtena z denního vyměřovacího základu do 550 Kč.

POZNÁMKA: pokud vznikne nárok na některou z dávek NP po 31. 12. 2008 bude se při výplatě dávek postupovat již podle nového zákona o NP, tzn. podle nových redukčních hranic (viz bod 1 tohoto čísla).

3/ DALŠÍ AKTUÁLNÍ INFORMACE K VÝPOČTU NÁHRADY MZDY

V minulém čísle jsme přinesli výklad k výpočtu náhrady mzdy za dobu prvních 14. kalendářních dnů PN. Vzhledem k tomu, že v té době nebyly některé informace k dispozici, doplňujeme tento výklad takto:

- **výpočet náhrady mzdy při přechodu jejího poskytování mezi dvěmi kalendářními čtvrtletími**

Vzhledem k tomu, že náhrada mzdy se poskytuje z průměrného výdělku zjištěného z předchozího čtvrtletí, je třeba v případě jejího přechodu mezi čtvrtletími provést její přepočet. *Např. pokud PN vznikla dne 21. 3. 2009 a pokračovala až do 4. 4. 2009, bude se náhrada mzdy za pracovní dny resp. svátky (ale až od 4. takového dne) poskytovat v měsíci březnu z průměrného výdělku zjištěného ze IV. čtvrtletí 2008 a náhrada mzdy za pracovní dny PN v měsíci dubnu se již vypočte z průměrného výdělku zaměstnance z I. čtvrtletí 2009.*

- **je možné do průměrného výdělku pro výpočet náhrady mzdy zahrnovat i složky mzdy poskytované za delší období než kalendářní čtvrtletí?**

Zjišťování průměrného výdělku řeší §§ 351 až 362 ZP. V § 358 se říká, že v případě, že je zaměstnanci vyplacena složka mzdy za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající části se zahrnou do průměrného výdělku v dalších obdobích. Počet dalších období se zjistí podle celkové doby, za kterou se tato složka poskytne (např. roční odměna se zahrne do 3 dalších období). Z toho vyplývá, že i při zjišťování průměrného výdělku pro účely výpočtu náhrady mzdy je třeba vždy zahrnout poměrnou část mzdy poskytovanou za delší období.

- **je možno si odečíst polovinu vyplacené náhrady mzdy i v případě, že zaměstnavatel poskytne náhradu mzdy až do výše průměrného výdělku zaměstnance nebo ji poskytne i za první 3 pracovní dny PN?**

Podle § 9 odst. 3 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ se do částky zúčtované zaměstnanci na náhradu mzdy nezahrne ta část náhrady mzdy, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši uvedenou v zákoníku práce (tj. nad 60% průměrného výdělku zaměstnance). Podle odst. 2 § 9 téhož zákona si zaměstnavatel odečte pouze polovinu částky zúčtované a do této částky se nezahrnuje to, co je nad 60% průměrného výdělku.

- **odvádí se z vyplacené náhrady mzdy pojistné na SZ a VZP?**

Vzhledem k tomu, že je vyplacená náhrada mzdy osvobozena od daně z příjmů (§ 6 odst. 9 písm. s) ZDP), neodvádí se z ní ani pojistné na SZ a VZP.

- **redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy jsou vypočteny pro týdenní pracovní dobu 40 hod. Je možné tyto redukční hranice upravit při týdenní pracovní době 38,75 resp. 37,5 hodiny?**

Přepočet denních vyměřovacích základů pro nemocenské na „průměrný výdělek“ pro účely náhrady mzdy je skutečně proveden přes týdenní pracovní dobu 40 hodin. Výše průměrného výdělku zaměstnance pracujícího např. ve 37,5 hod. týdenní pracovní době však bude vyšší než u zaměstnance s týdenní pracovní dobou 40 hodin. *Např. u zaměstnance s měsíční mzdou 25000 Kč je průměrný výdělek při 40. hodinové týdenní pracovní době 143,74 Kč, kdežto u zaměstnance se stejnými*

25000 Kč a týdenní pracovní době 37,5 hodiny je to 153,33 Kč. Z tohoto je zřejmé, že se u zaměstnance s touto 37,5 hod. pracovní dobou bude náhrada mzdy vypočítávat z vyššího průměrného výdělku.

- **jakým způsobem se bude účtovat o vyplacené náhradě mzdy? Je vyplacená náhrada mzdy daňově uznatelným výdajem?**

Podle vyjádření našich kolegů, kteří se věnují poradenství pro oblast účetnictví a ostatních daní se jedná vždy o daňově uznatelný výdaj, tzn. i v případě poskytování náhrady mzdy nad hranici stanovenou v ZP (tj. 60% od 4. pracovního dne PN, u karantény 25% i za první 3 pracovní dny karantény).

Účtování náhrady mzdy by mělo být u podnikatelů i u státní správy na účtu 521 – mzdové náklady.

- **kdy může dojít u náhrady mzdy k souběhu mzdy a náhrady mzdy jen za část směny při pracovní neschopnosti a karanténě?**

V případě karantény může nastat situace, že zaměstnanec odpracuje část své směny a poté musí ukončit výkon práce z důvodu nařízené karantény. Zde obdrží za část směny mzdu a za zbytek směny poměrnou část náhrady mzdy ve výši 25% průměrného výdělku. V případě pracovní neschopnosti by mohla nastat tato situace jen, pokud by se jednalo o tzv. "pokračování předchozí PN" v období prvních 14 kal. dnů PN. Např. PN od 5. 1. 2009 do 11. 1. 2009. Dne 12. 1. zaměstnanec nastoupil do práce a po odpracování 2 hodin se mu stal pracovní úraz. Od tohoto dne byl rovněž uznán práce neschopným. Podle § 55 odst. 4 zákona 187/2006 Sb. o NP se jedná o tzv. pokračování předchozí PN a zaměstnanci by náležela za tento den poměrná část náhrady mzdy za zbývající část směny. Výplata náhrady mzdy by vypadala takto: za dny 5., 6. a 7. 1. by neobdržel nic, za dny 8. a 9. by obdržel 60% průměrného výdělku, za den 12. 1. by obdržel mzdu za 2 hod. a za zbytek směny náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku a za zbývající směny této PN do 14. kal. dne by mu náležela náhrada mzdy 60% průměrného výdělku.

4/ PŘEHLED VÝŠE NEMOCENSKÉHO OD 1. 1. 2008 DO 1. 1. 2009

Vzhledem k tomu, že v průběhu letošního roku došlo k několika změnám ve výpočtu nemocenského, rozhodli jsme se zrekapitulovat vývoj výše nemocenského v roce 2008:

Období poskytování od-do	Výše dávky za první 3 kal. dny PN	Výše dávky od 4. kal. dne PN
od 1. 1. do 29. 6. 2008	0%	60% od 4. do 30. dne, 66% od 31. do 60. dne a 72% od 61. dne PN
od 30. 6 do 31. 8. 2008	60%, v případě karantény musela tato trvat více než 3 kal. dny	stejně viz výše
od 1. 9. do 31. 12. 2008	25%	stejně viz výše
při PN nebo karanténě vzniklé do 31. 12. 2008 a trvá i po 31. 12. 2008/*	i nadále nemocenské ve výši 25%	stejně viz výše, možno poskytovat maximálně do 31. 12. 2009

od 1. 1. 2009 náhrada mzdy (náleží pouze za pracovní dny a svátky)	0% za první 3 pracovní dny v období prvních 14. kal. dnů PN. 25% i za první 3 pracovní dny karantény	náhrada mzdy 60% od 4. dne do 14. kal. dne, od 15. kal. dne nemocenské ve stejné výši jako výše
---	--	---

/* od 1. 1. 2009 bude nutno přepočíst podle zvýšených redukčních hranic (viz bod 2)

5/ OPRAVA V DIS 10/2008 A UPŘESNĚNÍ VÝKLADU K POJISTNÉMU NA VZP V ABECEDNÍKU

V bodě č. 1 DIS 10/2008 jsme u valorizace procentní výměry uvedli, že se zvyšuje o 3,4% výpočtového základu. Ve skutečnosti se procentní výměra zvyšuje o 4,4%. Námi uváděné zvýšení (3,4%) je průměrný růst celkového důchodu v ČR po této valorizaci důchodů. Za chybu se omlouváme.

V desátém vydání Abecedníku na str. 18 dole upřesňujeme výklad k možnosti odpočtu z vyměřovacího základu na VZP u osob zdravotně znevýhodněných.

U zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním znevýhodněním (ČID, ID a osoby zdravotně znevýhodněné) je možné u poživatelů plného a částečného invalidního důchodu odečíst od vyměřovacího základu částku 5013 Kč. Pro úplnost uvádíme, že pro rok 2009 se tato částka zvyšuje na 5382 Kč.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

62/08 Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. c) dne 24. 10. 2008. Výpovědní doba zde poběží v listopadu a prosinci. Po dobu výpovědní doby pro něho ale nemáme práci a chtěli bychom se zaměstnancem skončit k 31. 10. 2008 dohodou. Tomuto zaměstnanci bychom k tomuto datu vyplatili odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Jak to ale bude se mzdou za měsíce listopad a prosinec?

V případě, že Vám zaměstnanec přistoupí na tuto dohodu, tj. skončení k 31. 10 a trojnásobek odstupného, tak se sám vzdává možnosti obdržet mzdu nebo náhradu mzdy za výpovědní dobu. Chytrý zaměstnanec bude požadovat pětinasobek odstupného v případě skončení k 31. 10. nebo bude trvat na přidělování práce po dobu výpovědní doby.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (tentokrát zákon o spisovatelích, ale je to možná i zákon o našich zákonodárcích...):

TI, KTEŘÍ PÍŠÍ SROZUMITELNĚ, MAJÍ SVÉ ČTENÁŘE.
TI, KTEŘÍ PÍŠÍ NESROZUMITELNĚ, MAJÍ SVÉ AUTORY KOMENTÁŘŮ.
