

O B S A H:

1/ KORONAVIRUS NA PRACOVÍŠTI...

2/ PROGRAM OCHRANY ZAMĚSTNANOSTI „ANTIVIRUS“

3/ ZMĚNY V POSKYTOVÁNÍ OŠETŘOVNÉHO

**4/ ÚLEVY PRO OSVČ V OBLASTI DŮCHODOVÉHO A ZDRAVOTNÍHO
POJIŠTĚNÍ**

Přílohy: Čestné prohlášení

**Žádost o ošetřovné při péči o dítě z důvodu uzavření školského
nebo dětského zařízení (školy) – jen v elektronické podobě**

**Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení - jen
v elektronické podobě**

Vážení přátelé,

když jsme dne 21. února 2020 dávali do tisku třetí číslo informačního servisu, psali jsme hlavně o ročním zúčtování za rok 2019 a nosné téma dnešního čísla koronavirus byl ještě „v plenkách“... Než byl DIS 3 vytištěn a Vám doručen, už se začalo šířit koronavirové nebezpečí a vláda začala přijímat opatření k ochraně občanů naší země. Na vzniklou situaci jsme zareagovali okamžitým zařazováním „aktualit“ na naše webové stránky, čímž jsme se snažili zajistit pro Vás aktuální informace o vzniklé situaci a řešení problematiky z pohledu pracovněprávních souvislostí... V tomto trendu budeme i nadále pokračovat, protože je to nejrychlejší způsob doručování aktuálních informací. Vzhledem k vážné situaci v ČR jsou aktuality na našich webových stránkách nyní volně přístupné i bez zadání přihlašovacích údajů.

1/ KORONAVIRUS NA PRACOVIŠTI...

Šíření koronaviru po světě nelze zabránit a ani ČR se mu nevyhnula... Jaké mohou nastat situace v pracovněprávní oblasti v souvislosti s koronavirem?

Situace 1.: Zaměstnanci byla Krajskou hygienickou stanicí (KHS) nebo jiným orgánem národního zdraví nařízena karanténa v souvislosti s rozšiřováním viru v oblasti, kde žije nebo v souvislosti s jeho návratem z oblasti, kde je vir rozšířen (zde to může být i návrat rodinného příslušníka, kolegy z práce apod.). Na základě tohoto rozhodnutí vystavil ošetřující lékař pracovní neschopnost.

Řešení: Pokud byla zaměstnanci nařízena karanténa, náleží mu za prvních 14 kalendářních dnů jejího trvání náhrada mzdy minimálně ve výši 60% jeho průměrného redukováného výdělku od svého zaměstnavatele a od 15. kalendářního dne karantény nemocenské.

Situace 2.: Zaměstnanci by mohla být KHS nařízena karanténa v souvislosti s rozšiřováním koronaviru, ale on se dohodl se svým zaměstnavatelem na „práci z domova“ po inkubační dobu.

Řešení: Pokud bude zaměstnanec na základě dohody se zaměstnavatelem pracovat z domova (§ 317 ZP), tak zaměstnanci náleží mzda za vykonanou práci. Se zaměstnancem by bylo vhodné dohodnout konkrétní podmínky výkonu práce z domova, protože § 317 ZP toho moc v této oblasti neřeší...

Situace 3.: Jak by se mělo postupovat v případě, že našemu zaměstnanci byla nařízena karanténa v místě jeho pobytu na dovolené (na pracovní cestě apod.)?

Řešení: zde bude záležet na tom, zda byla karanténa nařízena ve státě, který je státem EU nebo s kterým má ČR smlouvu o sociálním zabezpečení anebo ve státě mimo EU. V případě nařízení karantény ve státě EU by mělo být zaměstnanci vystaveno potvrzení o nařízené karanténě, které je postaveno na roveň českému potvrzení. Zaměstnavatel na základě tohoto potvrzení vyplatí náhradu mzdy za prvních 14 dnů karantény. Pokud by karanténa v zahraničí byla delší než 14 dnů, měl by si zaměstnanec nechat vystavit tiskopis „Žádost o nemocenské při vzniku PN v jiném státě EU“, na základě, kterého by mu bylo vypláceno nemocenské.

Jestliže zaměstnanci byla nařízena karanténa (nebo nebyla ale nesměl opustit hotel) ve státě mimo EU (Čína, Korea, Írán apod.), měl by o tom ihned informovat svého

zaměstnavatele a ten by měl jeho nepřítomnost v práci omluvit. Tato nepřítomnost v práci není zaviněným porušením povinností, které má podle ZP, protože je povinen nařízenou karanténu v cizině dodržet. K prokázání nařízené karantény by v tomto případě mělo stačit potvrzení cestovní kanceláře nebo potvrzení z místa ubytování v zahraničí.

Situace 4.: Zaměstnavatel oznámí zdravému zaměstnanci, který se vrátil z „rizikové oblasti“, aby zůstal po dobu 14 dnů doma.

Řešení: Tomuto zaměstnanci bude náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, protože se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP). Pokud se jedná o profesi, která by mohla pracovat z domova, bylo by vhodné to se zaměstnancem dohodnout (viz bod 2).

Situace 5.: Zaměstnavatel požaduje po zdravém zaměstnanci, aby si na dobu 14 dnů po návratu z „rizikové oblasti“ požádal o čerpání neplaceného volna nebo chce na toto období nařídit čerpání dovolené.

Řešení: Zaměstnavatel může určit čerpání dovolené zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době oznámení. Takže tento postup je možný pouze po dohodě se zaměstnancem.

Nařídit zaměstnanci neplacené volno není možné a nutit jej k tomuto kroku by bylo v rozporu s dobrými mravy.

Situace 6.: Zaměstnavatel nařídil všem svým zaměstnancům, aby z preventivních důvodů zůstali po dobu 14 dnů doma.

Řešení: V tomto případě by všem zaměstnancům náležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, protože se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP). Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnanci, u kterých je to možné, aby vykonávali práci z domova, tak v tom není problém.

Situace 7.: Zaměstnanec musel zůstat doma, protože předškolní (školní apod.) zařízení z obavy z nákazy toto zařízení uzavřelo a on musel pečovat o své nezletilé dítě.

Řešení: Pokud bylo školské nebo jiné zařízení pro děti uzavřeno z důvodu nařízené karantény, může si zaměstnanec požádat o ošetřovné, protože se jedná o dítě mladší 10 let, které z důvodu karantény nemůže být v tomto zařízení (§ 39 odst. 1 písm. b) bod 2 zákona o NP). Jestliže předškolní zařízení uzavřelo samo toto zařízení z obav před koronavirem, nejedná se o uzavření z důvodu karantény a nárok na ošetřovné v tomto případě není. (aktuality k poskytování ošetřovného najdete v bodu 3 dnešního čísla)

Situace 8.: Zaměstnanec odmítá nastoupit do zaměstnání z důvodu, že se bojí nákazy koronavirem, i když v naší firmě zatím žádné případy nákazy nebyly zaznamenány. Jak máme postupovat?

Řešení: Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž si myslí, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob (§ 106 odst. 2 ZP). Jestliže tyto podmínky splněny nejsou, může být nenastoupení do zaměstnání považováno za neomluvenou absenci. Zde ovšem doporučujeme dohodu se zaměstnancem, že si bude čerpat dovolenou, náhradní volno za přesčasy nebo si požádá o neplacené volno.

Vzhledem k tomu, že je nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, tak doporučujeme postupovat velice „rozházně“...

Situace 9.: Jak by měl zaměstnavatel postupovat, pokud zaměstnancům nepřiděluje práci na základě usnesení vlády?

Řešení: Na stránkách MPSV je na tuto situaci uvedena následující odpověď:

„Dojde-li k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu na určitý čas ve vazbě na usnesení vlády ze dne 12. 3. (ale také ze dne 14. 3.), v důsledku čehož zaměstnavatel zaměstnanci nebude přidělovat práci, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši jeho průměrného výdělku.“

Toto se bude týkat uzavřených obchodních, kulturních, sportovních a jiných zařízení. Podle „programu Antivirus“ bude zaměstnavateli Úřadem práce kompenzováno 80% vyplacené náhrady mzdy.

Situace 10.: Je možné v případě uzavření některých výše uvedených zařízení pokračovat ve výkonu práce?

Řešení: Usnesení vlády automaticky nevede k uzavření provozovny výše uvedených služeb (prodejna, restaurace, divadlo apod.), ale k uzavření přístupu veřejnosti do provozovny samé, což znamená, že v některých případech bude výkon práce nadále možný, případně se zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout na práci z domova, změně sjednaného druhu práce (pochopitelně jen na dobu určitou), změně rozvrhu pracovní doby apod.

Situace 11.: Jak by měl postupovat zaměstnavatel v případě, že firma, do které dodává většinu své produkce, zastavila z důvodu koronaviru svou výrobu na určitou dobu?

Řešení: Podle našeho názoru by se v tomto případě měl uplatnit § 209 odst. 1 ZP, kde se říká: „*O jinou překážku v práci jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).*“ Po dohodě s odbory nebo na základě vnitřního předpisu u zaměstnavatele, kde nepůsobí odbory by se poskytla náhrada mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku.

I pro tyto případy chystá vláda určité kompenzace (pravděpodobně s využitím § 115 zákona o zaměstnanosti), s kterými Vás seznámíme ihned po jejich vyhlášení.

Situace 12.: Jak máme postupovat v případě, že přijímáme nového zaměstnance, který nebude mít vstupní lékařskou prohlídku? Jak postupovat v případě, že by zaměstnanec měl v období stavu nouze absolvovat periodickou prohlídku?

Řešení: Podle článku I. bodu 1 písm. b) Usnesení vlády ČR ze dne 15. března 2020 č. 214 o přijetí krizového opatření lze u zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah vznikne ode dne vyhlášení tohoto opatření, nahradit čestným prohlášením posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Vzor čestného prohlášení je v příloze usnesení vlády (84/2020 Sb.) a je i v příloze tohoto čísla.

K provádění periodických prohlídek je v článku I. bodu 2 téhož usnesení vlády uvedeno toto: „*není u zaměstnanců potřeba provádět periodické lékařské prohlídky ve smyslu ustanovení § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých*

ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách“. Tzn., že v období stavu nouze není třeba posílat zaměstnance na periodické prohlídky...

Situace 13.: Zaměstnanec je na ošetřovně s dítětem, kterému bylo uzavřeno školní zařízení. Může zaměstnavatel nařídít tomuto zaměstnanci čerpání dovolené v této době?

Řešení: Podle § 219 odst. 1 ZP může zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny jen na jeho žádost. Tzn., že pokud s tím zaměstnanec nesouhlasí, nemůže zaměstnavatel na tuto dobu určit čerpání dovolené.

Situace 14.: Může zaměstnavatel v době nouzového stavu snížit zaměstnanci mzdu i bez jeho souhlasu?

Řešení: Pokud je mzda zaměstnance stanovena mzdovým výměrem (§ 113 ZP), může ji zaměstnavatel kdykoliv jednostranně změnit (i snížit). V tomto případě ale musí být dodržena zaručená mzda. Pokud je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, je možné ji snížit pouze na základě dohody s odborovou organizací nebo se zaměstnancem.

Situace 15.: Můžeme se zaměstnancem zrušit pracovní poměr ve zkušební době (§ 66 odst. 1 ZP) i za trvání nouzového stavu nebo je zaměstnanec v této době více chráněn?

Řešení: Podle § 66 odst. 1 ZP může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel však nesmí skončit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. To, že je vyhlášen nouzový stav nemá na toto zrušení pracovního poměru žádný vliv.

Situace 16.: Jaké jsou možnosti převedení zaměstnance na jinou práci v době nouzového stavu?

Řešení: Převedení zaměstnance na jinou práci je možné i v době nouzového stavu jen na základě dohody se zaměstnancem. Výjimkou je odvrácení mimořádné nebo živelné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4 ZP), a to na nezbytně nutnou dobu.

Situace 17.: Musí se zaměstnanci, který je na 60% resp. 80% průměrného výdělku doplácet do minimální mzdy 14600 Kč, pokud jí nedosáhne?

Řešení: Minimální mzda zaměstnance je dodržena, jestliže se 60 resp. 80% vypočítává minimálně z minimální mzdy (průměrný výdělek nemůže být nižší než minimální mzda).

Jiná situace je u zdravotního pojištění, které musí být odvedeno minimálně z minimální mzdy. Pokud bude vyměřovací základ zaměstnance na zdravotní pojištění nižší než 14600 Kč, doplácí zaměstnavatel celých 13,5% z rozdílu mezi minimální mzdou a vyměřovacím základem zaměstnance, protože se jedná o překážku na straně zaměstnavatele.

Situace v pracovněprávních vztazích související s koronavirem budeme i nadále pozorně sledovat a případné nové poznatky vložíme ihned na naše webové stránky.

2/ PROGRAM OCHRANY ZAMĚSTNANOSTI „ANTIVIRUS“

Na stránkách MPSV jsou uvedena opatření k ochraně zaměstnanosti v době nouzového stavu, a to tzv. program „ANTIVIRUS“, podle kterého budou zaměstnavatelům poskytovány určité kompenzace...

Zaměstnavatelům, jejichž hospodářská činnost bude ohrožena v důsledku šíření nákazy, bude poskytován **příspěvek na plnou či částečnou úhradu náhrad mezd**, které budou zaměstnancům náležet **z důvodu níže uvedených překážek na straně zaměstnance (nařízení karantény) nebo na straně zaměstnavatele**, bude-li prokázáno, že překážka v práci vznikla v důsledku nákazy COVID-19.

Nařízení karantény zaměstnancům.

Náhrada mzdy nebo platu bude zaměstnancům vyplácena ve výši 60 % průměrného vyměřovacího základu. Zaměstnavateli bude poskytnut příspěvek v plné výši vyplacené náhrady mzdy (tzn., že to, co zaplatil zaměstnavatel svým zaměstnancům na náhradě mzdy za prvních 14 kalendářních dnů karantény, mu bude plně uhrazeno).

Nemožnost přidělovat práci zaměstnancům z důvodu mimořádných krizových opatření vlády.

Zaměstnavateli je na základě usnesení vlády o přijetí krizových opatření v souvislosti s výskytem nákazy COVID-19 nařízeno uzavření provozu. Náhrada mzdy nebo platu vyplácená zaměstnanci je ve výši 100 % průměrného výdělku (§ 208 ZP). Zaměstnavateli bude v tomto případě poskytnut příspěvek ve výši 80 % vyplacené náhrady mzdy.

Nemožnost přidělovat práci zaměstnancům z důvodu nařízení karantény či péči o dítě u významné části zaměstnanců.

Významnou částí je míněno zejména 30 % zaměstnanců firem, provozoven či jiné organizační části dle provozní situace zaměstnavatele. Náhrada mzdy nebo platu bude vyplácena zaměstnanci ve výši 100 %. Zaměstnavateli bude poskytnut příspěvek ve výši 80 % vyplacené náhrady mzdy.

Omezení dostupnosti vstupů (surovin, výrobků, služeb) nezbytných k činnosti zaměstnavatele v důsledku karanténních opatření (či obecně výpadků výroby) u dodavatele, včetně zahraničí (v podstatě se jedná o prostoj podle § 207 písm. a) ZP).

Jde například u dohody prokazující původ vstupů, zakazy akcí či přijímání dalších opatření mající prokazatelně vliv na dodávky zaměstnavateli. Náhrada mzdy nebo platu vyplácena zaměstnanci ve výši 80 %. Zaměstnavateli bude poskytnut příspěvek ve výši 50 % vyplacené náhrady mzdy.

Omezení poptávky po službách, výrobcích a jiných produktech zaměstnavatele v důsledku karanténních opatření v místě odbytu zaměstnavatele (ČR i zahraničí) – v podstatě se jedná o částečnou nezaměstnanost podle § 209 ZP.

Náhrada mzdy nebo platu bude vyplácena zaměstnanci nejméně ve výši 60 %. Zaměstnavateli bude poskytnut příspěvek ve výši 50 % vyplacené náhrady mzdy.

Příspěvky bude poskytovat Úřad práce ČR, výše a doba poskytování bude závislá na důvodu vzniku překážky v práci, u každého zaměstnance bude nutné odlišit důvod překážky v práci.

3/ ZMĚNY V POSKYTOVÁNÍ OŠETŘOVNÉHO

Zákonem 133/2020 Sb. o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 se změnilly podmínky pro poskytování ošetřovného při uzavření školských zařízení z důvodu nařízené karantény.

- Ošetřovné i po skončení zákonem stanoveného nároku (9 dnů resp. 16 dnů u osamělých) bude nadále vyplácet Česká správa sociálního zabezpečení.
 - Ošetřovné se bude vztahovat i **na péči o děti mladší 13 let** (dosud v zákonu o NP do 10 let).
 - Ošetřovné se bude nově poskytovat **po celou dobu mimořádných opatření v souvislosti s epidemií**, kdy budou uzavřené školy a další dětská zařízení, tedy bude náležet i po vyčerpání řádné podpůrné doby (9 resp. 16 dnů). Výše ošetřovného zůstává **60%** redukovaného denního vyměřovacího základu.
V rámci pobírání ošetřovného je možno se **vystřídat i vícekrát**, přičemž vystřídání není možné v jednom kalendářním dni.
 - Ošetřovné se bude vyplácet i **v případě, že o uzavření zařízení z důvodu epidemie rozhodne sám zřizovatel**.
 - Nárok na ošetřovné vznikne za podmínky žití ve společné domácnosti i při uzavření zařízení určeného pro péči o zdravotně hendikepované osoby bez věkového omezení.
 - V případě živnostníků (OSVČ) bude výpadek jejich příjmů z důvodu péče o děti sanovat dle dohody vlády program Ministerstva průmyslu a obchodu. Ošetřovné pro OSVČ by mělo být ve výši 424 Kč za den.
- K praktickému uplatňování ošetřovného jsme ze stránek ČSSZ vybrali tyto informace:

Jak bude zaměstnanec žádat o ošetřovné?

Zaměstnanec o výplatu ošetřovného žádá tiskopisem Žádost o ošetřovné při péči o dítě z důvodu uzavření školského/dětského zařízení (školy), který mu vydá ve 2 vyhotoveních výchovné zařízení (škola), které dítě navštěvuje (VZOR tiskopisu je v příloze tohoto čísla v elektronické podobě).

Část A. tiskopisu vyplňuje školské/dětské zařízení

- školským/dětským zařízením je k dispozici elektronický formulář na ePortálu ČSSZ, z nějž lze exportovat *.pdf soubor, dále je distribuován tiskopis žádosti v elektronicky vyplnitelné podobě (otevřený dokument *.doc a dokument *.pdf vyplnitelný běžnou verzí kancelářského SW nástroje),
- v tomto tiskopisu vyplní školské/dětské zařízení část A. elektronicky, dokument uloží (v případě ePortálu ČSSZ vyexportuje a uloží) a zašle příslušnému rodiči e-mailem (optimálně s elektronickým podpisem příslušného zaměstnance školy, pokud jím škola nedisponuje, zašle tiskopis rodiči e-mailem bez elektronického podpisu), v části „do“ je přitom možno uvést údaj i slovně, kupř. „do odvolání“,

Část B. tiskopisu vyplňuje rodič

- elektronicky obdržенý tiskopis od školského/dětského zařízení může rodič bez zbytečného odkladu přeposlat technicky vhodným způsobem (e-mailem) pro informaci svému zaměstnavateli (jako doklad o překážce v práci - „omluvenku“),
- pro uplatnění žádosti o dávku ošetrovného je však třeba, aby rodič školou zaslaný elektronický tiskopis vyplnil, podepsal a odeslal, a to buďto:
 - kompletně elektronicky, má-li k tomu technický prostředek (kvalifikovaný elektronický podpis),
 - pokud však rodič (žadatel) elektronický podpis nemá, může tiskopis vytisknout, vyplnit, podepsat, naskenovat (případně vyfotit) a poslat elektronicky zaměstnavateli e-mailem,
 - anebo může tiskopis vytisknout, vyplnit, podepsat a zaměstnavateli předat fyzicky.

Část C. tiskopisu vyplňuje zaměstnavatel

- elektronicky doručený tiskopis od zaměstnance předá spolu s podklady pro výpočet dávky příslušné OSSZ zaručeným způsobem elektronicky na OSSZ, tj. buď s elektronickým podpisem, nebo datovou schránkou (na adresu elektronické podatelny),
- fyzicky doručený a podepsaný tiskopis od zaměstnance předá spolu s podklady pro výpočet dávky příslušné OSSZ fyzicky (poštou), případně jej naskenuje a spolu s podklady pro výpočet dávky zašle příslušné OSSZ zaručeným způsobem elektronicky na OSSZ, tj. buď s elektronickým podpisem, nebo datovou schránkou (na adresu elektronické podatelny).

Bude ošetrovné vypláceno i v případě, že zaměstnanec ukončí v průběhu jeho pobírání pracovní poměr?

Ano. Pokud zaměstnanec začne pečovat o dítě za trvání zaměstnání a zaměstnání je následně ukončeno, poskytuje se ošetrovné nadále i po skončení zaměstnání.

Je možno se při pobírání ošetrovného vystřídat?

Nárok na ošetrovné může uplatnit i druhá osoba (rodič, či jiný pečující, který žije ve společné domácnosti s dítětem) a během daného měsíce se mohou s pečující osobou vzájemně vystřídat (nikoliv ale během stejného dne). Každá pečující osoba tak získává nárok na vyplacení ošetrovného za dny, kdy dítě ošetrovala. Tyto ošetroující dny pak po skončení měsíce uvede na tiskopise „Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení“ (VZOR tiskopisu je v příloze tohoto čísla v elektronické podobě).

Kdy budou OSSZ ošetrovné vyplácet? K žádosti o ošetrovné je třeba vždy po skončení kalendářního měsíce předat zaměstnavateli tiskopis „Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení“. Zaměstnavatel pak doplní další informace a předá podklady pro rozhodnutí o dávce příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, která dávku vyplácí. Dávku vyplácí OSSZ a to nejpozději do 1 měsíce následujícího po dni, v němž jí byly doručeny řádně vyplněné podklady.

Je možné čerpat ošetrovné i jinou osobou, pokud je žena na peněžitě pomoci v mateřství?

Možné to je, zákon pouze vylučuje pobírání ošetrovného na dítě, na které jiná fyzická osoba pobírá peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek.

Je možné přerušit pobírání ošetrovného?

Ošetrovné bohužel přerušit nelze, lze ale v průběhu podpůrní doby pracovat. Pokud však má zaměstnanec, který čerpá ošetrovné, po některé dny např. možnost zajistit hlídání dítěte, může v takovém případě pracovat – za takové dny pak nebude vyplaceno ošetrovné, ale bude pobírat mzdu. Zaměstnavatel pak musí sdělit okresní správě sociálního zabezpečení, ve kterých dnech zaměstnanec pracoval. Pro úplnost ještě doplňujeme, že právní úprava vylučuje výplatu ošetrovného, pokud by měla být pouze za dny, ve kterých zaměstnanec vůbec neměl pracovat (např. pokud zaměstnanec má pracovní dobu po – pá, ve všech pracovních dnech pracoval a žádal by dávku pouze za víkendy – za této situace by na ošetrovné neměl nárok).

Co když bude dítěti v průběhu pobírání ošetrovného 13 let, má osoba ošetroující dále nárok na ošetrovné nebo nárok na ošetrovné skončí?

Posledním dnem vzniku nároku na ošetrovné je předcházející den před 13. narozeninami, dávka se však vyplácí i v takovém případě až do konce mimořádného opatření.

Bude ošetrovné vypláceno i OSVČ?

Dle nové právní úpravy bude OSVČ vyplácena peněžní podpora, kterou stanovilo Ministerstvo průmyslu a obchodu, a to po celou dobu trvání mimořádných opatření. Finanční příspěvek pro OSVČ ve výši 424 Kč za každý den v karanténě/ošetrování člena rodiny. Jde o období ošetrovného u zaměstnanců. Vyplácet ho na základě čestného prohlášení podaného prostřednictvím obecního živnostenského úřadu bude MPO.

4/ ÚLEVY PRO OSVČ V OBLASTI DŮCHODOVÉHO A ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Nově schválené zákony 134/2020 Sb. a 136/2020 Sb. odpouští na půl roku všem živnostníkům platby povinného důchodového pojištění a platby povinného zdravotního pojištění (zde pouze do výše minimálního vyměřovacího základu). OSVČ tak nemusí od března do srpna 2020 platit zálohy na pojistné na DP vůbec (to, co je nad minimální vyměřovací základ doplatí až při podání přehledu za rok 2020) a na zdravotní pojištění budou OSVČ platit jen to, co je nad minimální vyměřovací základ. Pokud podají OSVČ přehled o příjmech a výdajích na SZ a VZP za rok 2019 do 3. 8. 2020 a zároveň do tohoto data uhradí doplatek pojistného za rok 2019, bude jim prominuto penále.

Na tomto místě byl v každém dosud vydaném čísle závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO. Až se situace s koronavirem uklidní, vrátíme sem opět jeho „štiplavé moudrosti“, která by v současné době mohla být považována za nemístnou...

Ale jeden ze současné lidové tvořivosti by se mohl líbit:

**„Pokud budou školy ještě dlouho zavřené,
tak rodiče najdou vakcínu dříve než vědci**

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Jméno a příjmem:

Datum narození:

Bydliště:

tímto, ve smyslu usnesení vlády České republiky č. 214 ze dne 15. března 2020 o přijetí krizového opatření, čestně prohlašuje, že:

- 1) je zdravotně způsobilý/á k výkonu činnosti.....;
- 2) byl/a dostatečně poučen/a ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jakož i o druhu, charakteristice a kategorizaci činnosti, kterou bude vykonávat a s ní souvisejícími riziky (např. manipulace s břemeny, lokální svalová zátěž, pracovní polohy, hluk a jeho následky, zátěž chladem nebo teplem, zraková zátěž, psychická zátěž, práce ve výškách na žebříku, řízení manipulační techniky, atp.), jakož i že konzultoval/a se zaměstnavatelem v této souvislosti svůj zdravotní stav, včetně veškerých předešlých úrazů/anamnéz a je schopen/schopna činnost vykonávat;
- 3) v posledních 21 dnech nenavštívil/a některý ze států s vysokým rizikem přenosu nákazy koronaviru, označovaný jako SARS CoV-2, který byl jako rizikový stát stanovený vládou České republiky;
- 4) netrpí žádným onemocněním, které by znemožňovalo vydání zdravotního průkazu ve smyslu § 19 odst. 2 zák. č. 258/2000 Sb., ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (pokud se jedná o fyzickou osobu vykonávající činnosti epidemiologicky závažné);
- 5) je zdravotně způsobilý/á k výkonu činností epidemiologicky závažných spočívajících ve výrobě a/nebo uvádění potravin do oběhu, ve smyslu příslušných právních předpisů¹ (pokud se jedná o fyzickou osobu vykonávající činnosti epidemiologicky závažné).

Současně se zavazuje (pokud se jedná o fyzickou osobu vykonávající činnosti epidemiologicky závažné), že při výkonu činností epidemiologicky závažných spočívajících ve výrobě a/nebo uvádění potravin do oběhu, ve smyslu příslušných právních předpisů bude:

- a) mít u sebe toto čestné prohlášení a na vyzvání ho předloží orgánu ochrany veřejného zdraví, případně ostatním kontrolním orgánům provádějícím kontrolu dle relevantních právních předpisů,
- b) uplatňovat při pracovní činnosti znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví a dodržovat zásady osobní a provozní hygieny v rozsahu upraveném v prováděcím právním předpisu.

V.....dne.....

.....
Jméno a příjmení