

Některé problémy mzdové účetní v době nouzového stavu

V době nouzového stavu se mzdové účetní setkávají se zcela novými problémy, které obvykle samy nejsou schopny vyřešit. Následující příspěvek podává odpovědi na nejčastější dotazy v oblasti odměňování v době nouzového stavu a též upozorňuje na častá pochybení v souvislosti s ošetřovným, jejichž důsledkem je pak opožděná výplata ošetřovného příslušnou okresní správou sociální ho zabezpečení.

1) Doplatek do minimální mzdy

Jak je to s doplatkem do minimální mzdy, respektive do nejnižší úrovně zaručené mzdy, když jsme od 12.3.2020 museli provoz uzavřít v důsledku vládního opatření? Zaměstnanec vykonával činnosti zařazené do druhého stupně nejnižší úrovně a od 1.1.2020 měl měsíční mzdu ve výši 16 100 Kč. Od 12.3.2020 jsme byli povinni poskytovat náhradu mzdy ve výši 100% průměrného hodinového výdělku. Pro tyto účely jsme použili průměrný hodinový výdělek zjištěný ze 4. čtvrtletí 2019 ve výši 88,40 Kč. Poměrná část měsíční mzdy za dobu od 1.3. do 11.3.2020 činila 5 855 Kč a náhrada mzdy od 12.3. do 31.3.2020 byla ve výši 9 901 Kč, celkem hrubá mzda dosáhla výše 15 756 Kč. Jsme povinni zaměstnanci poskytnout doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy, tj. do 16 100 Kč?

Zákoník práce stanoví v §111 zákoníku práce, co se do minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy nezahrnuje. Jedná se o mzdu za práci přesčas včetně příplatku za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a neděli a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

Do nejnižší úrovně zaručené mzdy se tedy nezahrnují náhrada mzdy poskytovaná v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, náhrada mzdy v době čerpání dovolené, náhrada mzdy při dalších překážkách na straně zaměstnance a náhrada mzdy poskytovaná z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

Pro posouzení, zda je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy, je nutné zkontrolovat výpočet poměrné části měsíční mzdy. Abychom tak mohli učinit, je třeba vycházet z individuálního harmonogramu směn zaměstnance na měsíc březen. Předpokládejme tedy, že fond pracovní doby zaměstnance činil 176 hodin a za dobu od 1.3. do 11.3. měl odpracovat a odpracoval 64 hodin. Pak poměrná část měsíční mzdy činí $16\,100 : 176 \times 64 = 5\,854,50$ Kč, zaokr. 5 855 Kč. Za tohoto předpokladu odpovídá poměrná část měsíční mzdy nejnižší úrovni zaručené mzdy ve druhém stupni a zaměstnanci nevzniká nárok na doplatek.

Z hlediska poskytnuté náhrady mzdy doplňujeme, že v souladu s ustanovením § 357 zákoníku práce nesmí být průměrný hodinový výdělek nižší než hodinová minimální mzda, která činí 87,30 Kč při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se úměrně zvýší.

2) Odvod zdravotního pojištění z minimálního vyměřovacího základu a doplatek do minima

Za správnost stanovení příslušné překážky v práci a příslušných ustanovení zákoníku práce je plně zodpovědný zaměstnavatel. Při některých překážkách v práci v rámci mimořádných opatření jde o případy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat práci důvodu, že převážná část jeho zaměstnanců má nařízenou karanténu, je v dočasné pracovní

neschopnosti nebo pečuje o dítě. V těchto případech se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu mzdy **ve výši 100% průměrného výdělku**. V situaci, kdy je donucen omezit provoz z důvodu nedostatku surovin, polotovarů nebo součástí, se jedná o překážku na straně zaměstnavatele podle § 207 písm. a) ZP a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy **alespoň ve výši 80% průměrného výdělku**.

Jde-li o omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, jedná se o tzv. částečnou nezaměstnanost podle § 209 ZP a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši **alespoň 60% průměrného výdělku**. K tomu však musí mít zmocnění v podobě dohody s odborovou organizací. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

A právě při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, kdy je poskytována náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku, respektive 60% průměrného výdělku, může náhrada mzdy činit méně, než je minimální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění, kterým je minimální mzda - 14 600 Kč. Bude takový doplatek do minima předmětem příspěvku od státu v rámci Programu Antivirus?

Zdravotní pojištění musí být odvedeno z minimálního vyměřovacího základu, nejde-li o pojištěnce státu a další situace, při nichž se minimální vyměřovací základ poměrně snižuje (viz. § 3 odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb.). Pokud je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. Je-li vyměřovací základ nižší z důvodů překážek na straně organizace, je tento rozdíl povinen doplatit zaměstnavatel.

*V rámci Programu ANTIVIRUS bude zaměstnavateli poskytován příspěvek na pojistné na zdravotní pojištění stanovený ze skutečně vyplacené náhrady mzdy. Dle stanoviska MPSV se **příspěvek od státu na tento doplatek pojistného nevztahuje, neboť pokrývá pouze odvod pojistného ve výši odpovídající výši skutečně vyplacené náhrady mzdy zaměstnanci. Lze jen doplnit, že doplatek do minima bude ve výše uvedených případech daňově účinným výdajem.***

3) Státní svátky a náhrada mzdy v době překážek na straně zaměstnavatele

V měsíci dubnu budou dva dny svátků. V případě, že je zaměstnanec na překážce, kdy mu náleží náhrada mzdy v procentní výši 60% nebo 80% průměrného výdělku, pak za den svátku, který připadl na jeho jinak obvyklý pracovní den, musí zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy za svátek. V jaké procentní výši má zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy za svátek? Jak posoudit svátek v případě, kdy v rámci formy odměňování je za den svátku poskytována poměrná část měsíční mzdy?

Podle výkladu MPSV platí:

„Jde o souběh jiné překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti a náhrady mzdy z ní vyplývající [tedy 100 % PV, ledaže na základě dohody s odborovou organizací nebo vnitřního předpisu (tam, kde odborová organizace nepůsobí) je stanovena náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % PV], s náhradou mzdy za směnu, která odpadla z důvodu svátku, setrváváme na výkladovém stanovisku přijatém již v období poslední ekonomické krize v roce 2012, podle něhož "Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu jeho týdenní

*pracovní doby z důvodu částečné nezaměstnanosti dle ustanovení § 209 zákoníku práce, a poskytuje mu proto sníženou náhradu mzdy, **uplatní se tento postup i za dobu směny, na kterou připadl zaměstnanci svátek.** V takovém případě nepracuje totiž zaměstnanec nikoli z důvodu svátku, ale právě částečné nezaměstnanosti. Zaměstnanci navíc neušla z důvodu svátku žádná mzda nebo její část, jak to předpokládá ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce, protože nebyl svátku, stejně by nepracoval a pobíral by náhradu mzdy. **To platí i ve vztahu k zaměstnancům odměňovaným měsíční mzdou, jestliže jim zaměstnavatel z důvodu svátku tuto mzdu nekrátí.** Mzda nemůže být poskytnuta za dobu překážky v práci (částečné nezaměstnanosti). **Zaměstnavatel proto za tento den mzdu zkrátí a poskytne náhradu mzdy za částečnou nezaměstnanost.**“*

*Výše uvedený postup se uplatní i v případě překážky v práci podle § 207 písm. a) ZP, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy **alespoň ve výši 80% průměrného výdělku.***

4. Vyloučené dny v souvislosti ošetřovným v době nouzového stavu

Ošetřovné v době nouzového stavu se vymyká principům vyloučených dnů pro nemocenské a důchodové pojištění u tradičního ošetřovného. V době mimo nouzový stav platí, že pro účely nemocenského pojištění jsou vyloučenými všechny kalendářní dny ošetřovného bez ohledu na podpůrčí dobu ošetřovného. Pro účely důchodového pojištění jsou vyloučenými dny jen kalendářní dny, za které je poskytována dávka ošetřovného ve vztahu k podpůrčí době. Jde tedy o maximálně 9, respektive u osamělého pojištěnce o 16 kalendářních dnů. V době nouzového stavu bude uplatňován stejný princip?

Odpověď na tuto otázku lze odvodit ze zákona č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, řešící problematiku nároku na ošetřovného (OČR) v době platnosti mimořádného opatření při epidemii (opatření přijatá proti šíření COVID-19). Tímto zákonem nedochází k novelizaci ust. § 16 odst. 4 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDPoj.“) definující vyloučené dny v případě ošetřovného.

*S ohledem na zcela zřejmý účel zákona č. 133/2020 Sb. i ust. § 16 odst. 4 písm. a) ZDPoj. **je nutné považovat celou délku podpůrčí doby u ošetřovného** (včetně té její části, o kterou byla standardní podpůrčí doba prodloužena zákonem č. 133/2020 Sb.) **za dobu vyloučenou.** Znamená to, že v ELDP se proto budou jako vyloučená doba vykazovat všechny dny, za které bude mít pečující osoba po dobu trvání mimořádného opatření nárok na ošetřovné. Připomeňme ještě, že k žádosti o ošetřovné v době nouzového stavu je nutné za každý kalendářní měsíc ještě dodat vyplněný formulář „**Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení**“, v němž se vyplňují dny, kdy pojištěnec o dítě pečoval.*

5. Uvolňování uzavřených předškolních zařízení

O znovuotevření základních, středních a vysokých škol rozhoduje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Uvolňování uzavřených předškolních zařízení bude patrně individuální a bude se tudíž lišit doba ukončení ošetřovného. Jakým způsobem se bude tento problém řešit?

*V současné době nelze poskytnout vyčerpávající odpověď. Problém bude řešen v koordinaci MPSV a České správy sociálního zabezpečení, neboť se původně předpokládalo, že zákon bude upraven tak, že se případy ošetřovného z důvodu uzavření školských a jiných zařízení budou ukončovat **plošně k 30.6.2020.** Do tohoto záměru však zasahuje návrh částečně omezené a dobrovolné školní docházky a otevření jen některých školských zařízení. Dále budou existovat i mateřské školy, které se otevrou úplně. Bude se pravděpodobně*

vycházet ze současného principu, kdy se výplata ošetřovného provádí vždy za kalendářní měsíc na základě „Výkazu péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení“, kde pojištěncem vykázané skutečnosti **potvrzuje zaměstnavatel**. Znamená to, pokud bude zaměstnanec již celý měsíc pracovat, „Výkaz“ zaměstnavatel příslušné OSSZ nezašle a dávka poskytnuta nebude.. Úřední ukončení ošetřovného bude nutné vyřešit proto, aby inkriminované sociální události (ošetřovné v době nouzového stavu) nezůstaly v evidenci jako otevřené případy.

6. Zbytečné chyby při vyplňování formulářů pro nárok na ošetřovné

Ošetřovné je dávkou nemocenského pojištění a pojištěnci je vypláceno příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení, v jejímž registru je zaměstnavatel přihlášen jako plátcе pojistného na sociální zabezpečení. Zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, je stanovena lhůta pro výplatu dávek nemocenského pojištění a jedná se o lhůtu do jednoho měsíce následujícího po dni, kdy byly OSSZ doručeny řádně vyplněné dokumenty.

V době nouzového stavu jsou okresní správy zahlceny obrovským množstvím žádostí o výplatu ošetřovného a v důsledku nesprávně či neúplně vyplněných dokladů se výplata dávky opoždjuje a navíc zbytečně zatěžuje zaměstnance těchto úřadů.

V souvislosti s podpůrčí dobou ošetřovného v době nouzového stavu musí pojištěnec vyplnit tiskopis „Žádost o ošetřovné při péči o dítě z důvodu uzavření školského/dětského zařízení“, a tiskopis „Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení“. Žádost o ošetřovné“ se vyplňuje pouze jednou v době vzniku péče o dítě, zatímco „Výkaz péče o dítě“ se vyplňuje vždy **po uplynutí příslušného kalendářního měsíce**.

Níže jsou uvedeny časté chyby ze strany pojištěnců a zaměstnavatelů.

1. Pojištěnec na tiskopisu neuvede jméno a příjmení dítěte, na které žádá o ošetřovné, nebo rodné číslo vyplní nečitelně.
2. Pojištěnec opomene vyplnit údaj týkající se společné domácnosti a neuvede, zda je či není jiné fyzické osobě na dítě, na které žádá o ošetřovné, poskytována peněžitá pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek.
3. Pojištěnec neuvede číslo účtu nebo neuvede adresu, kam má být ošetřovné zasláno.
4. Pojištěnec opomene žádost podepsat. Vzhledem k tomu, že se preferuje elektronické zasílání dokladů, pak v případě, kdy pojištěnec nemá elektronický podpis či datovou schránku, musí vlastnoručně podepsanou žádost neskenovat nebo ofotit.
5. Ve „Výkazu péče o dítě“ pojištěnec chybně vyplní údaje, kdy ošetřoval. Vždy je nutné vyplnit i dny pracovního klidu (sobota, neděle a svátky), pokud v těchto dnech zaměstnanec nepracoval. V případě, kdy se v péči o dítě střídají dvě osoby, nesmí se dny péče překrývat.
6. Zaměstnavatel opomene ve formulářích pro ošetřovné vyplnit příslušné části dokladu, jež jsou určeny pro zaměstnavatele, případně je vyplní jen částečně.
7. Zaměstnavatel ve formuláři „Výkaz péče o dítě“ nevyplní údaje o dnech, ve kterých pojištěnec pracoval. Za tyto dny se kromě skutečně odpracovaných dnů považují také dny, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou nebo mu náležela náhrada mzdy z jiného důvodu. Poznáváme, že podle právní úpravy nemá na ošetřovné nárok ten pojištěnec, který žádá o ošetřovné jen za dny pracovního klidu (rozumí se, že v ostatních dnech pracuje).
8. Doklady týkající se ošetřovného musí zaměstnavatel zaslat OSSZ výhradně elektronicky prostřednictvím datové schránky nebo s uznávaným elektronickým podpisem.

7. Vstupní lékařské prohlídky a periodické prohlídky v době nouzového stavu

Usnesením vlády č. 280 ze dne 23. března 2020 zveřejněným ve Sbírce zákonů pod číslem 127/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, **vláda nařídila, že**

1. lze u zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztah vznikne ode dne vyhlášení tohoto opatření, **nahradit čestným prohlášením**

a) **zdravotní průkaz** podle § 19 odst. 2 zák. č. 258/2000 Sb., ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a

b) **posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání** dle zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, (jinak řečeno, jde vstupní lékařské prohlídky),

2. **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, (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů,

3. platnost povolení k zaměstnání a povolení a víz k pobytu vydaných do dne vyhlášení tohoto opatření osobám v pracovníprávním vztahu k zaměstnavatelům, kteří poskytují služby na základě dohody dle § 308 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, nebo na základě jiné smlouvy, **se prodlužuje na dobu do 60 dnů** po skončení nouzového stavu, za předpokladu, že jsou ke dni vyhlášení tohoto opatření platné.

Čestné prohlášení nahrazující vstupní lékařskou prohlídku a zdravotní průkaz má závaznou formu je v příloze tohoto článku.

Příloha – Čestné prohlášení