

### **Změny ve mzdách od 1.1.2009**

Od 1.1.2009 nabývá účinnosti nový zákon o nemocenském pojištění č. **187/2006 Sb.** Tento zákon nahrazuje dosavadní zákon o nemocenském pojištění č. 54/1956 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nový zákon přináší řadu změn.

Od nového roku se již zaměstnavatelé nerozdělují na malé organizace a organizace, ale pro obě skupiny se bude používat obecný pojem **zaměstnavatel**.

Vyplácení dávek nemocenského pojištění budou provádět OSSZ.

#### **Přechodné období:**

Organizace, které vyplácely dávky nemocenského pojištění v roce 2008, vyplácí dávky po 31.12.2008 po dobu nejvýše jednoho roku jenom **u těch zaměstnanců, jejichž neschopnost přechází z roku 2008 do roku 2009**. Organizace budou tedy pouze „dovyplácat“ pokračující dávky z roku 2008, maximálně však do 31.12.2009. Tyto dávky budou vyplácet podle právních předpisů platných před 1.1.2009 a to i v případě pozdějšího uplatnění nároku na ně.

Postup v KEO- Mzdy pro vyplácení těchto DNP bude v roce 2009 stejný jako v roce 2008.

#### **Nově vzniklé dávky od 1.1.2009 bude vyplácet už jen OSSZ.**

Od ledna 2009 se budou používat nové 10-ti místné variabilní symboly a úhrady pojistného se budou zasílat na nový účet (bude se měnit předčíslí). Zaměstnavatelé budou o těchto změnách informováni příslušnými OSSZ.

### **K novému zákonu o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb.**

#### **Okruh pojištěných osob**

se stanoví v § 5.

Nás zajímají zaměstnanci (písm.a), jimiž se rozumí:

1. zaměstnanci v pracovním poměru
5. zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti
8. uvolnění členové ÚSC.

#### **Podmínky účasti na nemocenském pojištění (§ 6)**

Zaměstnanci jsou účastní pojištění, jestliže:

- a) vykonávají zaměstnání na území ČR
- b) zaměstnání trvalo nebo mělo trvat alespoň 15 kalendářních dnů
- c) sjednaná částka činí aspoň rozhodný příjem, který pro rok 2009 činí 2000 Kč.

Účast na pojištění vzniká zpravidla vstupem do zaměstnání a zaniká skončením zaměstnání.

#### **Krátkodobé zaměstnání**

Účast na nemocenském pojištění nezaloží krátkodobé zaměstnání. To je takové zaměstnání, které nemělo trvat a ani netrvalo déle než 14 kalendářních dnů. Pokud by se však takové zaměstnání opakovalo (u stejného zaměstnavatele stejný zaměstnanec) do 6 měsíců od skončení předchozího zaměstnání, pak další krátkodobé zaměstnání již účast na pojištění založí, bude-li splněna podmínka rozhodného příjmu.

### Příklad

<b>Varianta A</b>	<b>Varianta B</b>
01/09 - KZ 1500 Kč 02/09 - KZ 1800 Kč 03/09 - KZ 1900 Kč	01/09 - KZ 1500 Kč 02/09 - KZ 1800 Kč 03/09 - KZ 3000 Kč <b>NP = N</b>
09/09 - KZ 2100 Kč <b>NP = N</b>	09/09 - KZ 2100 Kč <b>NP = A</b>

#### **Varianta A**

01/09 – KZ 1500 Kč

ani jedno nezaloží účast na NP (není příjem alespoň 2000 Kč)

02/09 – KZ 1800 Kč

ani jedno nezaloží účast na NP (není příjem alespoň 2000 Kč a nezkoumá se tak opakování do 6 měsíců)

03/09 – KZ 1900 Kč

u varianty A je jasné, že účast nezaloží, protože nedosáhl alespoň 2000 Kč a nezkoumá se tak období 6 měsíců,

u varianty B příjem dosáhl alespoň 2000 Kč, musí se tudíž zkoumat 6 měsíců zpátky, měl krátkodobá zaměstnání, ale ani v lednu ani v únoru nedosáhla částka alespoň 2000 Kč, tudíž v měsíci březnu nevznikne účast na nemocenském pojištění

09/09 – KZ 2100 Kč

u varianty A příjem přesáhl 2000 Kč, bude se zkoumat období 6 předchozích měsíců - měl v něm krátkodobé zaměstnání v březnu, to ale nedosáhlo alespoň rozhodného příjmu 2000 Kč, tudíž **NEVZNIKNE** účast na nemocenském pojištění

u varianty B příjem také přesáhl 2000 Kč, bude se tedy opět zkoumat období 6 předchozích měsíců – měl v něm krátkodobé zaměstnání v březnu, které sice nezaložilo účast na nemocenském pojištění, ale dosáhl v něm alespoň rozhodného příjmu 2000 Kč, takže v září toto zaměstnání **ZALOŽÍ** účast na nemocenském pojištění.

#### **Varianta B**

01/09 – KZ 1500 Kč

02/09 – KZ 1800 Kč

03/09 – KZ 3000 Kč

09/09 – KZ 2100 Kč

### Příklad

**Pracovní poměr s účastí na nemocenském pojištění skončil 31.1.2009**

**03/09 – krátkodobé zaměstnání na 2500 Kč NP = A**

u téhož zaměstnavatele bylo sjednáno krátkodobé zaměstnání s příjmem 2500 Kč. Toto zaměstnání **ZALOŽÍ** účast na nemocenském pojištění, protože od předchozího pojištěného zaměstnání neuběhla doba 6 měsíců.

**11/09 – krátkodobé zaměstnání na 4500 Kč NP = N**

u téhož zaměstnavatele bylo opět sjednáno krátkodobé zaměstnání s příjmem 4500 Kč. Toto zaměstnání **NEZALOŽÍ** účast na nemocenském pojištění, protože v období 6 předchozích měsíců nebylo sjednáno žádné zaměstnání.

### Zaměstnání malého rozsahu

Dále může účast na nemocenském pojištění vzniknout u zaměstnání malého rozsahu (ZMR).

Co se považuje za ZMR stanoví § 7.

ZMR se rozumí zaměstnání, které splňuje podmínku zaměstnání na území ČR a je sjednáno alespoň na 15 kalendářních dnů, ale nesplňuje podmínku rozhodného příjmu.

To znamená, že pokud nebyl příjem vůbec sjednán nebo nedosahuje alespoň 2000 Kč za měsíc, jedná se o **zaměstnání malého rozsahu**.

K účasti na nem. pojištění u ZMR dojde pouze v tom měsíci, ve kterém příjem dosáhne alespoň 2000 Kč. Jestliže příjem v žádném měsíci nedosáhne rozhodného příjmu, nebude toto zaměstnání pojištěno v žádném měsíci.

Zaměstnáním malého rozsahu může být dohoda o pracovní činnosti, ale také pracovní poměr, který bude sjednán na velmi malý úvazek a plat nedosáhne alespoň 2000 Kč.

### Příklad

**PP od 1.1.09 do 31.12.2009 sjednaný příjem 1900 Kč, NP = N.**  
Zaměstnanec uzavřel pracovní poměr na malý úvazek na dobu od 1.ledna do 31. prosince 2009 s měsíčním platem 1900 Kč.  
Toto zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, protože sjednaný příjem je nižší než 2000 Kč.

Jestliže v žádném měsíci příjem nepřekročí 2000 Kč, nevznikne účast na nemocenském pojištění a zaměstnavatel u něho nebude oznamovat vstup do zaměstnání a tedy ani skončení.

Zaměstnavatel oznámí vstup zaměstnance do zaměstnání až v případě, kdyby toto zaměstnání založilo v některém měsíci účast na NP.

**05/09 odměna 1000 Kč = celkem 2900 Kč NP =A**  
Zaměstnanci byla vyplacena v květnu odměna 1000 Kč, jeho celkový příjem by byl 2900 Kč a v květnu by byl účasten nemocenského pojištění.  
Do 8. června musí zaměstnavatel podat oznámení o nástupu, ale s datem skutečného nástupu - tzn. např. 2.1.2009.

Pokud další měsíce příjem nebude dosahovat 2000 Kč, účast na pojištění opět nebude, ale zaměstnavatel nic neoznamuje - teprve až při skutečném skončení vyplní a odešle oznámení o skončení zaměstnání.

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

### Příklad

**DPČ od 1.1.2009, sjednaný příjem 1500 Kč NP = N**  
Dohoda o pracovní činnosti sjednaná na období od 1.1.2009 do 30.6.2009. Sjednaný měsíční příjem činí 1500 Kč. Tato dohoda nezaložila v žádném měsíci účast na pojištění. OSSZ se nic neoznamovalo, nevyhotovovalo se žádné oznámení o nástupu (přihláška).

**09/09 odměna 1000 Kč**  
**06/09 kalkulace: 1500+1000 = 2500 Kč NP = A**

*V září zaměstnavatel dodatečně vyplatí odměnu ve výši 1000 Kč.  
Pro účely nemocenského pojištění se musí zjistit, jak velký příjem by byl v měsíci skončení - tedy v červnu 2009.  
1000 Kč dodatečná odměna + 1500 Kč měsíční odměna je 2500 Kč, tzn. že dodatečně na měsíc červen 2009 vznikne účast na nemocenském pojištění.  
Pojištění se v září 2009 vypočte z částky 2500 Kč a odvede OSSZ.  
Dodatečně se musí na OSSZ odeslat oznámení o nástupu a zároveň oznámení o skončení zaměstnání.*

### **Ohlášení zaměstnání malého rozsahu**

Zaměstnavatelé jsou povinni **do 31.1.2009** příslušné OSSZ písemně předat seznam zaměstnanců, jejichž zaměstnání, které přechází z roku 2008, je **od 1.1.2009 považováno za zaměstnání malého rozsahu**.

Formu oznámení zákon nepředepisuje. Pro tento účel však ČSSZ zveřejnila pomocný tiskopis „*Hromadný seznam dle § 178 odst. 2 zák. 178/2006 Sb., o nemocenském pojištění*“, který lze rovněž stáhnout z webových stránek ČSSZ nebo vyzvednout na příslušné OSSZ.

***Tento tiskopis lze také vytisknout z mezd: nabídka „4. Tisky“ -,9. Hromadný seznam - změna k 1.1.09“.***

### **Zánik na nemocenském pojištění**

U zaměstnání, které založilo účast na nemocenském pojištění, toto pojištění zaniká dnem skončení tohoto zaměstnání.

### **Výjimku však tvoří bezprostředně navazující zaměstnání.**

Jestliže na sebe bezprostředně navazují dva pracovní poměry nebo dvě dohody o pracovní činnosti, pak se má za to, že účast na pojištění trvá bez přerušení a nedochází k zániku na pojištění, pokud jsou v dalším zaměstnání splněny podmínky účasti na pojištění. Zaměstnavatel tak neodesílá oznámení o skončení zaměstnání a ani oznámení o novém nástupu do zaměstnání. Je to jako by trval ten původní pracovněprávní vztah.

### **Příklad**

#### **První PP:**

*od 1.7.2008 do 30.6.2009 (15000 Kč).  
Pracovní poměr končí 30.6.2009.*

#### **Druhý PP:**

*od 1.7.2009 (16000 Kč).  
Od 1.7.2009 je s týměž zaměstnavatelem uzavřen další pracovní poměr. U obou je sjednaný plat vyšší než 2000 Kč, takže obě zaměstnání splňují podmínku účasti na nemocenském pojištění.*

*Protože oba pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, jde o pokračování pojištění, tj. nedochází k zániku pojištění a vzniku nového pojištění tak, jak tomu bylo za předchozí právní úpravy. Přitom není rozhodné, zda dojde ke změně pracovního zařazení či nikoliv.*

***Účast na nemocenském pojištění trvá bez přerušení od 1.7.2008.***

### Příklad

#### **První PP:**

4 hod/den, 8000 Kč/měsíc, NP = A

PP na 4 hodiny denně za 8000 Kč (účast na nemocenském pojištění). Konec PP 13.5.2009.

#### **Druhý PP:**

sjednán od 14.5.2009, 8 hod/den, 20000 Kč/měsíc, NP = A

Od 14.5.2009 sjednán nový pracovní poměr (jiný druh práce) na 8 hodin denně s platem 20000 Kč měsíčně.

I v tomto případě bude stále trvat účast na nemocenském pojištění z prvního zaměstnání.

### **Zánik na pojištění z důvodu změny sjednaného příjmu**

Jestliže sjednaná částka přestane dosahovat rozhodného příjmu z důvodu změny sjednané částky nebo zvýšením rozhodného příjmu nařízením vlády, účast na pojištění zaniká dnem předcházejícím dnu této změny.

### Příklad

**DPČ od 2.2.2009, sjednaný příjem 2200 Kč, ZMR = N NP = A**

2.2.2009 sjednána DPČ s příjmem 2200 Kč. Nejedná se o zaměstnání malého rozsahu, protože sjednaný příjem je větší než 1999 Kč. Toto zaměstnání je účastno nemocenského pojištění.

**1.7.2009 - NV rozhodný příjem 2500 Kč**

Dnem 1.7.2009 vláda zvýší rozhodný příjem na 2500 Kč za měsíc.

**DPČ:**

**Konec účasti na NP dnem 30.6.2009**

DPČ skončí účast na nemocenském pojištění 30.6.2009 – musí se vyhotovit oznámení o skončení zaměstnání.

**Od 1.7.2009 ZMR = A NP = N**

Dnem 1.7.2009 se dohoda stane zaměstnáním malého rozsahu bez účasti na nemocenském pojištění. OSSZ se nic neoznamuje, teprve pokud by v některém měsíci byl příjem alespoň 2500 Kč, provedlo by se oznámení o nástupu.

### **Ochranná lhůta (§ 15)**

Ochranná lhůta pro nemocenské činí 7 kalendářních dnů, pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

U žen, jejichž pojištění zaniklo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dní, kolik dnů pojištění trvalo.

### **Ochranná lhůta neplyne**

- u poživatelů starobního nebo plného invalidního důchodu
- ze zaměstnání sjednaného po dobu pracovního volna z prvního zaměstnání
- ze zaměstnání sjednaného po dobu dovolené z prvního zaměstnání
- ze zaměstnání malého rozsahu
- ze zaměstnání studenta, které trvalo výlučně v době prázdnin

Ochranná lhůta zaniká vznikem nového pojištění.

Ochranná lhůta zaniká přede dnem, od něhož náleží výplata starobního, plného nebo částečného invalidního důchodu. U částečného invalidního důchodu je výjimka, ochranná lhůta nezanikne pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Z ochranné lhůty nelze vyplácet ošetřovné.

### **Podklady, které se budou předávat na OSSZ u zaměstnance s nárokem na dávky nem.poj.**

I když bude dávky vyplácet OSSZ, tak zaměstnavatel bude posílat podklady pro výpočet dávek nem. pojištění.

Jestliže vznikne dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, **za prvních 14 dní nemoci nenáleží nemocenské, ale náhrada mzdy**, kterou vyplácí zaměstnavatel.

Nemocenská náleží až od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a toto nemocenské bude vyplácet OSSZ.

U ošetrovného a peněžité pomoci v mateřství se náhrada mzdy nevyplácí a zaměstnavatel bude odesílat podklady na OSSZ.

### **Zaměstnanec je nemocný**

Zaměstnanec onemocní a ošetřující lékař mu vystaví Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti tzv. neschopenku. Tento tiskopis je nový a má šest dílů.

**I. díl Hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti** odesílá lékař příslušné OSSZ.

**II. díl Rozhodnutí o vzniku DPN** (žlutý pruh) slouží jako průkaz práce neschopného pojištěnce po dobu trvání nemoci a po ukončení tento díl zůstane u ošetřujícího lékaře.

**III. díl Hlášení zaměstnavateli o vzniku DPN** (modrý pruh) odevzdává zaměstnanec svému zaměstnavateli a tento díl slouží k uplatnění nároku na náhradu mzdy za prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.

**IV. díl Rozhodnutí o vzniku DPN pro nárok na nemocenské** (růžový pruh) odevzdávají zaměstnanci vždy svému zaměstnavateli, který jej v případě pracovní neschopnosti delší než 14 kalendářních dnů předá příslušné OSSZ. Zaměstnanec musí doplnit číslo účtu, na který má být dávka zaslána nebo adresu v případě, že chce dávku zaslat poštou. Jestliže chce zaměstnanec dávky zaslat poštou, náklady na poštovné hradí zaměstnanec. Pokud bude nemoc kratší než 15 kalendářních dnů, zůstává tento díl u zaměstnavatele.

**V. díl Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti** (růžový pruh) odevzdávají zaměstnanci vždy svému zaměstnavateli, který jej v případě pracovní neschopnosti delší než 14 kalendářních dnů předá po doplnění údajů příslušné OSSZ. Doporučuje se okopírovat a kopii založit u zaměstnavatele. Pokud bude nemoc kratší než 15 kalendářních dnů, zůstává tento díl u zaměstnavatele a slouží k ukončení výplaty náhrady za DPN.

**VI. díl Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti** odešle lékař příslušné OSSZ.

Dalším tiskopisem, který vystavuje ošetřující lékař je **Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény)**.

Tento tiskopis je povinen lékař vystavit vždy ke 14. dni trvání dočasné pracovní neschopnosti. Dále se jím potvrzuje trvání DPN pro výplatu nemocenského alespoň jednou měsíčně - tzv. lístek na peníze.

### **Postup zaměstnavatele v případě, kdy je pracovní neschopnost delší než 14 kalendářních dní.**

Zaměstnavatel na OSSZ předá:

IV. díl Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pro nárok na nemocenské

Potvrzení o trvání pracovní neschopnosti

a další nový tiskopis Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění

### **Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění**

Na základě tohoto tiskopisu OSSZ vypočítá dávky a vyplatí je zaměstnanci.

Uživatel musí správně vyplnit tento tiskopis, je to důležité, neboť na základě těchto předaných údajů bude OSSZ vyplácet dávku zaměstnanci. Pokud tam bude chyba, bude úhrada požadována na zaměstnavateli. Zaměstnavatel musí vědět, jestli má tento tiskopis předat na OSSZ. Nárok na výplatu dávek má jen pojištěné zaměstnání.

### **Postup pro pořízení Přílohy k žádosti o dávku nemocenského pojištění v KEO - Mzdy**

Tato příloha je v nabídce: „4. Tisky“-„8. Příloha k žádosti o nemocenské“.

#### **Ze seznamu zaměstnanců se vybere konkrétní zaměstnanec a zobrazí se dotaz:**

Zadejte datum začátku soc. události: tzn., musí se doplnit datum, kdy vznikla sociální událost. Sociální událostí se rozumí vznik pracovní neschopnosti, nařízení karantény, vznik potřeby ošetřovného, nástup na PPM.

#### **Rozhodné období**

Program předloží svůj návrh, který uživatel potvrdí nebo zadá jiné období.

#### **Rozhodné období**

Stanovení rozhodného období - toto je nový pojem pro bývalé malé organizace.

Obecně je rozhodným obdobím 12 kalendářních měsíců před vznikem sociální události, pokud zaměstnání trvalo alespoň takhle dlouho.

#### **Příklad**

<i>Pracovní poměr od 1.1.2000.</i>
<i>Pracovní neschopnost od 5.1.2009.</i>
<i>Rozhodné období = leden 2008 – prosinec 2008</i>

#### **Zaměstnání netrvalo 12 kalendářních měsíců**

Jestliže zaměstnání netrvalo 12 kalendářních měsíců, rozhodné období se stanoví:

Od vstupu do zaměstnání do konce kalendářního měsíce, který předchází vzniku sociální události.

#### **Příklad**

<i>Pracovní poměr od 1.9.2008.</i>
<i>Pracovní neschopnost od 10.1.2009.</i>
<i>Rozhodné období = září 2008 – prosinec 2008.</i>

#### **Sociální událost v měsíci nástupu do zaměstnání**

Jestliže sociální událost vznikla v měsíci nástupu do zaměstnání, rozhodné období se stanoví:

Od vstupu do zaměstnání do konce kalendářního měsíce.

V tomto období však musí být alespoň 5 započítatelných dnů, pokud není, stanoví se pravděpodobný příjem.

#### **Příklad**

<i>Pracovní poměr od 1.1.2009.</i>
<i>Pracovní neschopnost od 8.1.2009.</i>
<i>Rozhodné období = leden 2009.</i>

#### **Zvláštní druhy stanovení rozhodného období:**

Může se stát, že zaměstnanec nemá v předchozích 12 kalendářních měsících ani jeden započítatelný den nebo nemá žádný započítatelný příjem. V takovém případě se postupuje zpětně podle kalendářních roků (změna oproti roku 2008 dosud se prodlužovalo o tři měsíce zpátky). V nejbližším kalendářním roce však musí být alespoň 30 započítatelných dnů.

Jestliže se takový rok nenajde, stanoví se pravděpodobný příjem.

### Příklad

<i>Duben 2009 - zaměstnankyně se vrátila do práce po rodičovské dovolené.</i>
<i>Od 15.4.2009 dočasná pracovní neschopnost.</i>
<i>Rozhodné období je duben 2008 až březen 2009.</i>
<i>Protože však v této době byla na rodičovské dovolené, neměla žádný započitatelný příjem.</i>
<i>Protože nemoc vznikla v dubnu 2009, nejbližším předcházejícím kalendářním rokem je rok 2008.</i>
<i>Takže rozhodné období se posouvá na období od 1.1.2008 do 31.12.2008.</i>
<i>Jenže ani v tomto období neměla započitatelný příjem, takže se jde na předcházející rok</i>
<i>Posun na období od 1.1.2007 do 31.12.2007. Ani v roce 2007 nebyl žádný započitatelný příjem.</i>
<i>Dál se posunujeme na kalendářní rok 2006 a v něm měla odpracovaný leden až březen a za tyto měsíce započitatelný příjem.</i>
<i>Rozhodným obdobím pro nemoc, která vznikla 15.4.2009 tak v tomto případě bude období od 1.1.2006 do 31.12.2006.</i>

### Stanovení rozhodného období po skončení zaměstnání:

Rozhodným obdobím je období přede dnem, který následuje po skončení zaměstnání. Uplatňuje-li zaměstnanec nárok na nemocenské nebo PPM z ochranné lhůty, stanoví se rozhodné období tak, jako by sociální událost nastala den po skončení zaměstnání.

### Příklad

<i>Konec PP 29.3.2009.</i>
<i>Od 2.4.2009 dočasná pracovní neschopnost.</i>
<i>Rozhodné období se musí stanovit tak, jako by byl zaměstnanec nemocný hned druhý den po skončení zaměstnání, tedy 30.3.2009.</i>
<i>Rozhodné období tak bude březen 2008 až únor 2009.</i>

### Dále se rozhodné období stanoví:

Od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, pokud zaměstnankyně nastoupila na PPM později než od počátku tohoto týdne.

### Pokud v rozhodném období není započitatelný příjem nebo příslušný počet dní, stanoví se pravděpodobný příjem

Pravděpodobný příjem se stanoví z příjmu, kterého by zaměstnanec dosáhl v kalendářním měsíci (od prvního do posledního dne), kdyby v něm celý měsíc celý pracoval. Tento měsíční příjem se dělí počtem kalendářních dnů takového měsíce.

### Rozhodné období u zaměstnání malého rozsahu

Do rozhodného období zaměstnanců, kteří vykonávají zaměstnání malého rozsahu, se zahrnují i měsíce, v nichž nebyl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. Za vyměřovací základ se považují i příjmy, z nichž nebylo odvedeno pojistné jen proto, že zaměstnání nezaložilo v příslušném měsíci účast na nemocenském pojištění.

### Příklad

<i>Zaměstnanec pracuje v pracovním poměru na zkrácený úvazek od 1.1.2009 s měsíčním platem 1800 Kč. Jedná se o nepojištěné zaměstnání.</i>
<i>Duben 2009 - vyplacena mimořádná odměna 1000 Kč.</i>
<i>Pracovní neschopnost od 27.4.09.</i>
<i>Celkový příjem za duben je 2500 Kč.</i>

*V dubnu vznikne účast na nemocenském pojištění a proto zaměstnanec ke dni vzniku DPN splňuje podmínky účasti na nemocenském pojištění.  
Rozhodné období pro DNP bude:  
leden – březen 2009, i když v těchto měsících nebylo toto zaměstnání pojištěné.*

**Další bod v pořízení v programu (po vyplnění rozhodného období):**

**Typ přílohy**, tzn. musí se vyplnit o jakou žádost se jedná, jestli o dávku :  
nemocenské,  
nebo ošetřovné,  
nebo peněžitá pomoc v mateřství  
nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

U nemocenského a ošetřovného se musí doplnit číslo rozhodnutí (z neschopenky).

**Nyní se zobrazí hlavička přílohy:**

Obsahuje jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo, zaměstnání od popř. do,  
jako druh činnosti - uvede se podle nového číselníku platného od 1.1.2009

**Další obrazovka:**

Program zobrazí jednotlivé měsíce rozhodného období a v nich dosažený započitatelný příjem.  
Započitatelným příjmem je plat, který se zahrnoval do odvodu na sociální pojištění. Pouze u ZMR se zahrnují měsíce, ve kterých se neodvádělo pojištění.  
Dále jsou zde zobrazeny dny omluvené absence. Na základě těchto dnů musí uživatel vyplnit údaj vyloučené dny.

**Vyloučené dny podle § 18 odst. 8 počet kalendářních dnů**

V roce 2009 se od kalendářních dnů odečítají vyloučené dny (nový termín). Což je třetí sloupeček na příloze k žádosti o dávku nemocenského pojištění. Vyloučené dny stanoví § 18 odst. 8 nového zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb.

**Za vyloučené dny se považují:**

- kalendářní dny DPN nebo karantény za prvních 14 dní, z nichž zaměstnanci náleží náhrada mzdy,
- kalendářní dny, za které bylo zaměstnanci poskytnuto nemocenské, peněžité pomoci v mateřství nebo ošetřovné,
- kalendářní dny omluvené nepřítomnosti v práci bez náhrady příjmu, mimo výjimky:
  - úmyslně způsobená pracovní neschopnost,
  - zaměstnavatelem poskytnuté pracovní volno bez náhrady příjmu, na které nemá zaměstnanec podle zvláštního právního předpisu nárok.

Za vyloučené dny se nepovažují např. dny pracovního volna bez náhrady příjmu k péči dítěte o prázdninách, ale také pracovní volno poskytnuté po skončení rodičovské dovolené, zpravidla až do 4 let věku dítěte.

**Jestliže se nejedná o výjimky, doplňte do sloupce „Vyloučené dny“ počet kalendářních dnů ze sloupce „Omluvená absence“. Pokud se jedná o výjimky, tyto dny do vyloučených dnů nemůžete zahrnout.**

**Další obrazovka:**

**Pravděpodobná výše příjmu**

vyplní se v případě, pokud není rozhodné období, ve kterém by byl stanovený počet dní nebo započitatelný příjem.

**Písmeno a)** - vyplní se, jestli zaměstnanec v den vzniku sociální události pracoval nebo nepracoval a případně kolik hodin odpracoval.

Dále délku směny první den sociální události podle rozvržení pracovní doby platné pro zaměstnance se vyplní jen v případě žádosti o ošetřovné a peněžitou pomoc v mateřství, kdy zaměstnanec první den sociální události po část směny pracoval. U nemocenského se tato rubrika vyplní jen v případě, že dočasná pracovní neschopnost bezprostředně navazuje na předchozí dočasnou pracovní neschopnost a zaměstnanec první den této dočasné pracovní neschopnosti část směny (pracovního dne) pracoval.

**Písmeno b)** - zaměstnanec ze zaměstnání malého rozsahu dosáhl v kalendářním měsíci vzniku sociální události započitatelný příjem.

**Písmeno c)** - zaměstnanec pobírá nebo nepobírá důchod + druh důchodu.

**Písmeno d)** - zaměstnanec je nebo není studentem a zaměstnání spadá nebo nespadá výlučně do období školních prázdnin.

**Písmeno e)** - v době vzniku sociální události má nebo nemá zaměstnanec sjednáno zaměstnání jen na dobu pracovního volna v prvním zaměstnání nebo jen na dobu dovolené z jiného zaměstnání.

**Písmeno f)** - v době vzniku DPN nebo ošetřovného má zaměstnanec pracovní volno bez náhrady příjmu, na které nemá nárok podle zvláštního pracovního předpisu od - do.

### **Následující dva body se zobrazují jen při žádosti o PPM**

**Písmeno g)** - pojištění nastupuje nebo nenastupuje na PPM do čtyř let věku předchozího dítěte, které se narodilo dne... Denní výše neredukovaného denního vyměřovacího základu, ze kterého byla peněžité pomoc v mateřství stanovena...

**Písmeno h)** - před vznikem sociální události byla nebo nebyla pojištění převedena na jinou práci z důvodu těhotenství.

### **Pokud byl zaměstnanec nemocný a tato nemoc byla zanesena do programu, zobrazí se pomocná sestava, kterou si uživatel vytiskne a na jejím základě, doplní předcházející nemoci (písm. i).**

**Písmeno ch)** - další sdělení např. porušení léčebného režimu.

**Písmeno i)** - počet kalendářních dnů a období od do kdy trvala pracovní neschopnost 380 dní před vznikem této dočasné pracovní neschopnosti - doplní se z pomocné sestavy.

**Nyní se nabídne tisk první a druhé strany.**

### **Náhrada mzdy za DPN za prvních 14 dní nemoci:**

Od ledna 2009 zaměstnanci náleží za dobu prvních 14 kalendářních dní pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy od zaměstnavatele.

#### **Nárok na náhradu mzdy**

Náhrada mzdy náleží zaměstnancům účastným nemocenského pojištění v pracovním poměru nebo zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti a to v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Náhrada mzdy nenáleží u ošetřovného a peněžité pomoci v mateřství.

Nárok na náhradu mzdy vzniká pouze v případě, pokud jsou ke dni vzniku DPN nebo karantény splněny podmínky pro vznik nároku na nemocenské.

#### **Podmínky pro nárok na nemocenské podle zákona o nemocenského pojištění jsou splněny:**

- uznáním dočasné pracovní neschopnosti (karantény),
- vznikem dočasné pracovní neschopnosti (karantény) v době trvání nemocenského pojištění,
- jestliže si zaměstnanec dočasnou pracovní neschopnost nepřivodil úmyslně.

Z nepojištěné činnosti nelze vyplácet náhradu mzdy.

Nárok na náhradu mzdy tak tedy nevznikne např. u pracovního poměru na kratší úvazek s měsíčním příjmem 1900 Kč, protože toto zaměstnání nebude nemocensky pojištěné.

Náhrada mzdy náleží pokud zaměstnání (pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti) **trvá**.

**Náhradu mzdy nelze vyplácet po skončení zaměstnání.**

### Příklad

<i>Zaměstnanec má sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 30.6.2009. Pracuje v pětidenním režimu pracovní doby s denním úvazkem 8 hodin.</i>
<i>Zaměstnanec je nemocný od 23.6.2009 a splňuje nárok na náhradu mzdy.</i>
<i>Zaměstnavatel mu poskytne náhradu mzdy pouze do 30.6.2009.</i>
<i>Patnáctý den nemoci připadá na 7.7.2009 a od tohoto dne mu vznikne nárok na nemocenskú.</i>
<i>Za dobu od 1.7. do 6.7. nemá nárok na náhradu mzdy, protože pracovní poměr netrvá.</i>

Náhradu mzdy dále nelze vyplácet déle než do vyčerpání podpůrné doby určené pro výplatu nemocenského.

### **Právo na náhradu mzdy v poloviční výši přísluší, jestliže si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost:**

zaviněnou účastí ve rvačce,  
v opilosti nebo pod vlivem drog,  
při spáchání úmyslného trestného činu nebo přestupku.

### **Náhrada mzdy a její výše**

Podmínky a výši poskytování náhrady mzdy řeší § 192 až 194 zákoníku práce.

Na rozdíl od nemocenské náhrada mzdy přísluší pouze za pracovní dny a za svátky, které případnou na obvyklý pracovní den zaměstnance.

### **Při dočasné pracovní neschopnosti:**

za první 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy nenáleží,  
od 4. pracovního dne (směny) přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného příjmu.

### **Při karanténě:**

za první 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši 25 % průměrného redukovaného příjmu,  
od 4. pracovního dne (směny) přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného příjmu.

### **Stanovení období prvních 14 kalendářních dní trvání DPN**

Období prvních 14 kalendářních dní trvání DPN začíná v den vzniku pracovní neschopnosti (nařízení karantény), kromě dne, v němž měl již zaměstnanec směnu odpracovanou. Pak začíná období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti až následujícím kalendářním dnem.

Období prvních 14 kalendářních dní končí uplynutím 14. kalendářního dne ve 24.00 hodin.

Pro určení jednotlivých pracovních dní se vychází z rozvržení týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance.

### Příklad

*Zaměstnanec pracuje každý týden pondělí - pátek.*

*DPN od 5.1.2009 (pondělí) do 18.1.2009 (neděle).*

<i>Kalendář pro DPN od 5.1.09 do 18.1.2009</i>						
<i>pondělí</i>	<i>úterý</i>	<i>středa</i>	<i>čtvrtek</i>	<i>pátek</i>	<i>sobota</i>	<i>neděle</i>
<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>

### **1. týden:**

*PO - ST = 5. – 7.1.09 jsou první tři pracovní dny – náhrada nenáleží, nedostane nic*

*Čt – Pá = 8.-9.1.09*

+ 2. týden Po – Pá = 12.-16.09 sedm pracovních dní, za které náleží náhrada ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.

### Příklad

Zaměstnanec pracuje v pracovním poměru s následujícím rozvržením pracovní doby: pondělí, středa a pátek.

DPN od 5.1.2009 do 18.1.09.

<b>Kalendář pro DPN od 5.1.09 do 18.1.2009</b>						
<i>pondělí</i>	<i>úterý</i>	<i>středa</i>	<i>čtvrtek</i>	<i>pátek</i>	<i>sobota</i>	<i>neděle</i>
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18

#### **1. týden:**

PO, ST, PA = první tři pracovní dny – náhrada nenáleží, nedostane nic

#### **2. týden:**

PO, ST, PA = tři pracovní dny, za které náleží náhrada ve výši 60 % redukovaného výdělku

### Příklad

Dohoda o pracovní činnosti a zaměstnanec práci vykonává pouze v pondělí.

DPN od 5.1.2009 do 18.1. 2009

<b>Kalendář pro DPN od 5.1.09 do 18.1.2009</b>						
<i>pondělí</i>	<i>úterý</i>	<i>středa</i>	<i>čtvrtek</i>	<i>pátek</i>	<i>sobota</i>	<i>neděle</i>
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18

Nedostane žádnou náhradu, protože v období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti má zameškané pouze dva pracovní dny (dvě pondělí).

Zaměstnancům pracujícím na DPČ přísluší náhrada odměny za stejných podmínek jako zaměstnancům v pracovním poměru. Protože však u DPČ zaměstnavatel nemusí stanovit rozvržení pracovní doby (na rozdíl od pracovního poměru), zákon zaměstnavateli ukládá, aby pro účely poskytování náhrady odměny předem určil zaměstnanci rozvržení týdenní pracovní doby do směn. Toto rozvržení může být provedeno fiktivně, pokud tak samozřejmě není stanoveno přímo v dohodě, pak se musí dodržet skutečnost daná dohodou.

Lze doporučit, aby rozvrh byl proveden již při uzavírání dohody nebo v návaznosti na něj, neboť musí být stanoven předem, tj. před vznikem DPN.

### **V programu KEO-Mzdy je nová nabídka pro pořízení náhrad za DPN:**

nabídka: „2. Pořízení akt. období“-„N. Náhrady za DPN a evidence soc. událostí“.

**Nabídka: 1. Pořízení nové prac. neschopnosti** - ze seznamu zaměstnanců se vybere zaměstnanec, kterému se bude pořizovat nemoc a zobrazí se formulář pro pořízení.

**Typ dávky** - číselník, ze kterého se vybere, o jakou náhradu nebo sociální událost se jedná.

**Datum od** - napíše se nebo z kalendáře vybere datum vzniku náhrady nebo sociální události.

**Nemocenská za část dne** - vyplní se v případě, kdy zaměstnanec měl v den nemoci část směny již odpracovanou. Zadá se počet hodin, které připadají na nemoc - tedy hodiny neodpracované.

**Datum do** - vyplňuje se pouze v případě ukončení nemoci. Jestliže nemoc přechází do dalšího měsíce, nebude se nic vyplňovat!!!

**Krácení** - Zaměstnavatel může náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout v případech, kdy v období prvních 14 dní DPN zaměstnanec poruší léčebný režim. Jestliže zaměstnanec porušil léčebný režim a zaměstnavatel rozhodl o krácení náhrady, v tomto údaji se vyplní výše procenta, kterým se bude krátit náhrada mzdy.

Z tohoto důvodu je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje léčebný režim a zaměstnanec je povinen tuto kontrolu zaměstnavateli umožnit. Pro porušení léčebného režimu však nemůže dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr.

**Datum krácení od** - datum, od kterého se bude krátit náhrada mzdy.

**Datum krácení do** - datum, do kterého se bude krátit náhrada mzdy.

**Doklad** - číslo dokladu, řadu si určuje sám zaměstnavatel.

**Změna úhrady** - Tento údaj se zatím nevyužívá.

**50%** - zde se vyplní A/N - Náhrada mzdy se snižuje na 50% v případech, kdy se nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje na polovinu. Jde o rvačku, opilost, drogy, spáchání trestného činu nebo přestupku (§ 31 z. č. 187/06) .

**Zvýšení úhrady** - tyto údaje se objeví jen v případě, že to je nastavené v základním parametru, tedy v případě, kdy bude zaměstnavatel vyplácet vyšší náhrady, než je zákonem stanovená sazba.

**První 3 dny** - zvýšená sazba za první tři dny - např. u nemoci bude zaměstnavatel platit náhradu mzdy ve výši 25%.

**Další dny** - zvýšená sazba za další dny - místo stanovené 60% sazby bude zaměstnavatel vyplácet náhradu mzdy ve výši 70%.

#### **Poznámka:**

**Při vyplňování dohody o pracovní činnosti, nebo zaměstnance s turnusem se zobrazí ještě modrá pomocná tabulka pro pořízení zameškané doby. U těchto zaměstnanců program nezná jejich pracovní fond a nemůže tak tyto hodnoty doplnit.**

**Nabídka: 2. Oprava pořízených dat** - seznam aktuálních pracovních neschopností zaměstnanců. Zde se provádí opravy nebo ukončení pracovních neschopností.

**Nabídka: 4. Generace mzdových složek** - spuštěním této nabídky se vygenerují příslušné mzdové složky do aktuálního období. Jestliže je nějaká otevřená pracovní neschopnost, musí být tato nabídka spuštěna před výpočtem mezd. Doporučení - vytiskněte si opis a zkontrolujte jej.

Přes tuto nabídku doporučujeme pořizovat i ošetřovné a mateřskou dovolenou. I když v těchto případech nepřísluší náhrada mzdy, ale nemocenské dávky, vygenerují se evidenční MS 512 a MS 509 a uživatel je nemusí ručně pořizovat. Zejména pro mateřskou dovolenou je to výhodné. V žádném případě ale nelze kombinovat v rámci jedné pracovní neschopnosti ruční pořízení a pořízení automatické!

#### **Výpočet náhrady mzdy**

Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hodinového výdělku zaměstnance, zjišťovaného podle §351 a násl. ZP. To znamená z průměru, který se používá pro náhradu platu za dovolenou. Na rozdíl od dovolené, se musí zjištěný průměrný hodinový výdělek upravit o redukční hranice.

Hodinové redukční hranice jsou odvozené z denních redukčních hranic pro nemocenské.

**Výše redukčních hranic pro rok 2009 činí:**

RH	pro nemocenské (denní)	x 0,175	pro náhradu mzdy (hodinové)
I.	786 Kč	x 0,175	137,55 Kč
II.	1178 Kč	x 0,175	206,15 Kč
III.	2356 Kč	x 0,175	412,30 Kč

0,175 je zákonem (ZP) daný koeficient pro zjištění hodinových redukčních hranic

**Při redukcí průměrného hodinového výdělku se postupuje tak, že do:**

I. redukční hranice se započte 90%

II. redukční hranice se započte 60%

III. redukční hranice se započte 30%

a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Z redukovaného hodinového výdělku se pak vypočte příslušná náhrada, která přísluší při karanténě nebo nemoci.

### Příklad

<b>Hod. prům. výdělek:</b>	<b>430,24 Kč</b>
I. RH (137,55) 137,55 Kč 90% = 123,80 Kč	
II. RH (206,15) 68,60 Kč 60% = 41,16 Kč	
III. RH (412,30) 206,15 Kč 30% = 61,85 Kč	
<b><u>Redukovaný hod. průměr = 226,81 Kč</u></b>	
Nad III. RH se nepřihlíží z částky 17,94 nebude započteno nic (430,24 - 412,30 = 17,94).	
<b>60% redukovaného výdělku = <u>136,09 Kč</u></b>	

### Příklad

PP s rozvržením pracovní doby na 8 hodin denně, 5 dní v týdnu a to pondělí až pátek.

Hodinový průměr pro náhrady: 266,14 Kč.

Pracovní neschopnost od 9.2.09 do 28.2.09.

**Redukce hodinového průměru pro náhrady:**

I. redukční hranice: 90% z 137,55 Kč = 123,80 Kč

II. redukční hranice: 60% z 68,60 Kč = 41,16 Kč (206,15 - 137,55)

III. redukční hranice: 30% z 59,99 Kč = 18,00 Kč (266,14 - 206,15)

**Redukovaný průměr = 182,96 Kč**

<b>Kalendář pro PN od 9.2.09 do 28.2.2009</b>						
<i>pondělí</i>	<i>úterý</i>	<i>středa</i>	<i>čtvrtek</i>	<i>pátek</i>	<i>sobota</i>	<i>neděle</i>
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

**Prvních 14 kalendářních dní nemoci připadá na období: 9. - 22.2.2009.**

**První tři pracovní dny nemoci: 9.-11.2.2009 náhrada nenáleží (karenční doba).**

**Od čtvrtého pracovního dne náhrada ve výši 60% redukováného průměru:**

**12.-13. a 16.-20.2.09 tj. 7 pracovních dnů \* 8 hodinový úvazek = 56 hodin.**

**Redukovaný průměr : 182,96 Kč**

**Náhrada 60% : 109,78 Kč**

**Náhrada celkem : 109,78 Kč \* 56 hodin = 6147,68 Kč.**

*Od 15. kalendářního dne nemoci náleží nemocenské dávky - tj. za 23.-28.2.2009. Dávky vyplatí OSSZ na základě zaslaných podkladů od zaměstnavatele.*

### **Příklad**

*PP s rozvržením pracovní doby na 4 hodiny denně, 5 dní v týdnu a to pondělí až pátek.*

*Hodinový průměr pro náhrady: 93,20 Kč.*

*Pracovní neschopnost od 9.2.09 do 19.2.09*

**Redukce hodinového průměru pro náhrady:**

**I. redukční hranice: 90% z 93,20 Kč = 83,88 Kč**

**Redukovaný průměr = 83,88 Kč**

<b>Kalendář pro PN od 9.2.09 do 19.2.2009</b>						
<b>pondělí</b>	<b>úterý</b>	<b>středa</b>	<b>čtvrtek</b>	<b>pátek</b>	<b>sobota</b>	<b>neděle</b>
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19			

**Pracovní neschopnost trvá 11 kalendářních dnů.**

**První tři dny nemoci: 9.-11.2.09 náhrada nenáleží (karenční doba).**

**Od čtvrtého pracovního dne náhrada ve výši 60% redukováného průměru:**

**12.-13. a 16.-19.2.09 tj. 6 pracovních dnů \* 4 hodinový úvazek = 24 hodin.**

**Redukovaný průměr : 83,88 Kč**

**Náhrada 60% : 50,33 Kč**

**Náhrada celkem : 50,33 Kč \* 24 hodin = 1207,92 Kč.**

### **Příklad**

*PP s nepravidelným rozvržením pracovní doby - v KEU používán tzv. „kalendář“.*

*Hodinový průměr pro náhrady: 151,10 Kč*

*Karanténa od 4.3.09 do 22.3.09.*

**Redukce hodinového průměru pro náhrady:**

**I. redukční hranice: 90% z 137,55 Kč = 123,80 Kč**

**II. redukční hranice: 60% z 13,55 Kč = 8,13 Kč**

**Redukovaný průměr = 131,93 Kč**

<b>Kalendář pro karanténu od 4.3.09 do 22.3.2009</b>						
<b>pondělí</b>	<b>úterý</b>	<b>středa</b>	<b>čtvrtek</b>	<b>pátek</b>	<b>sobota</b>	<b>neděle</b>
		4 ( 5 h)	5	6 ( 7h)	7 ( 6h)	8
9 ( 8h)	10 ( 7h)	11	12 ( 5h)	13	14 ( 8h)	15 ( 6h)
16	17	18	19	20	21	22

**Prvních 14 kalendářních dní nemoci připadá na období: 4. - 17.3.2009.**

*První tři pracovní dny karantény náleží náhrada ve výši 25% redukováného průměru:*

*4.3. a 6.-7.3.09. tj. 18 hodin*

*Od čtvrtého pracovního dne karantény náleží náhrada ve výši 60% redukováného průměru:*

*9.-10.3., 12.3., 14.-15.3. tj. 34 hodin.*

*Redukovaný průměr : 131,93 Kč*

*Náhrada 25% : 32,99 Kč*

*Náhrada 60% : 79,16 Kč*

*Náhrada první tři dny: 18 hodin \* 32,99 Kč = 593,82 Kč.*

*Náhrada další dny : 34 hodin \* 79,16 Kč = 2691,44 Kč.*

*Náhrada celkem = 3285,26 Kč.*

*Od 15. kalendářního dne nemoci náleží nemocenské dávky - 18.-22.3.2009. Dávky vyplatí ČSSZ na základě zaslaných podkladů od zaměstnavatele.*

#### **Poznámka:**

Přechází-li prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény) z jednoho čtvrtletí do druhého, musí se ve druhém čtvrtletí znova vypočítat redukováný průměr. Neplatí to jako u nemocenské dávky, kdy je průměr po celou dobu nemoci stejný.

Poskytnutá náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost **je osvobozená od daně a neplatí se z ní sociální ani zdravotní pojištění.**

#### **Zvýšená náhrada**

Zaměstnavatel může zvýšit náhradu mzdy a může ji poskytnout i za první tři pracovní dny.

**Maximálně však může poskytnou 100% neredukovaného hodinového výdělku (tzn. maximálně částku, kterou by dostal za dovolenou).** Část náhrady, která je poskytnuta nad hranici stanovenou zákonem však **podléhá dani, sociálnímu a zdravotnímu pojištění.**

Jestliže zaměstnavatel stanoví ve vnitřním předpise, že zaměstnanci budou mít nárok na náhradu mzdy za první tři dny DPN např. ve výši 30 %, bude takto vypočtená náhrada zahrnutá do odvodu pojistného a daně.

#### **Pořízení zvýšené náhrady v Keu:**

##### **1. musí být nastaven parametr**

*nabídka 7. 2. 1. 1. Základní parametr,*

*kde je nový řádek: **Použití zvýšení náhrad za DPN nad zákonnou úpravu.***

*jestliže uživatel zvýšení nepoužívá, je nastavena 0 (bude z distribuce)*

*1 = uživatel nastaví, jestliže se zvýšení bude počítat z redukováného výdělku*

*2 = zvýšení se bude počítat z neredukovaného výdělku.*

##### **2. pořízení DPN**

*formulář pro pořízení DPN (nabídka „2.“ -, N. Náhrady za DPN..“.)*

*Pokud je v parametru nastavena 1 nebo 2 zobrazuje se pořizovací formulář pro DPN s řádkem pro zvýšení úhrady. Uživatel vyplní sazbu procenta za první tři dny a popřípadě i za další dny, pokud zaměstnavatel proplácí náhradu ve vyšší sazbě než 60%.*

Zaměstnavatel si v roce 2009 sníží odvod pojistného na sociální pojištění **o polovinu vyplacených náhrad za dočasnou pracovní neschopnost.** Uplatnit však lze polovinu ze zákonem přiznané náhrady. Pokud bude zaměstnavatel vyplácet náhradu nad zákonem stanovenou hranici, nelze u tohoto zvýšení odečíst polovinu pro refundaci od OSSZ.

### Příklad

<i>Ze zákona má zaměstnavatel vyplatit zaměstnancům náhradu v celkové výši 5000 Kč.</i>
<i>Zaměstnavatel však poskytuje náhradu mzdy i za první tři dny DPN – což činí 1000 Kč.</i>
<i>Celkem zaměstnavatel na náhradě mzdy za DPN vyplatí 6000 Kč.</i>
<i>Od pojistného si může odečíst pouze 2500 Kč (polovinu z 5000 Kč dané zákonem).</i>

### **Náhrada mzdy v době dovolené**

Jestliže při čerpání dovolené zaměstnanci vznikne dočasná pracovní neschopnost, dovolená se přerušuje. Je zcela vyloučeno, aby zaměstnanec v době DPN čerpal dovolenou. Zaměstnavatel podle § 217 odst. 4 ZP nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.

Pro opravu doplatku nebo přeplatku náhrady za DPN bude sloužit MS 590, kde se podle potřeby zadá požadovaná částka plusem nebo mínusem.

### **Uvolnění zastupitelé a náhrada odměny za prvních 14 dní DPN (karantény)**

Jiná situace je u uvolněných zastupitelů, protože u nich se vyplácení náhrady v době nemoci neřídí zákoníkem práce, ale § 73 odst. 4 zákona o obcích č. 128/2000 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

### **U uvolněných zastupitelů náleží náhrada odměny za kalendářní dny.**

Za první tři kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nic.

Za první tři kalendářní dny karantény náleží 25 % jedné třicetiny měsíční odměny.

Od čtvrtého do čtrnáctého dne DPN i karantény náleží 60% jedné třicetiny měsíční odměny.

Měsíční odměna ve výši jedné třicetiny se upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro nemocenské. U uvolněných zastupitelů se tedy nevychází z hodinové náhrady, ale stanoví se náhrada za kalendářní den.

### Příklad

<i>Měsíční odměna uvolněného zastupitele je 30000 Kč. DPN od 5.1.2009 do 31.1.2009.</i>
<i>Zaměstnavatel musí za prvních čtrnáct dní poskytnout sníženou měsíční odměnu. Nejprve se musí zjistit poměrná výše odměny připadající na jeden den. Zákon stanoví jednu třicetinu, tedy: <math>30000 : 30 = 1000 \text{ Kč}</math></i>
<i>1000 Kč se musí upravit stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro poskytování nemocenské. Postup je obdobný jako při redukci u zaměstnanců, jen s tím rozdílem, že se vychází z denní redukční hranice.</i>
<i>Postup redukce:</i> <i>I. redukční hranice 786 Kč - 90 % = 707,40 Kč</i> <i>II. redukční hranice 214 Kč - 60 % = 128,40 Kč</i> <i>Redukovaný denní příjem = 835,80 zaokrouhluje se na Kč nahoru</i> <i>= 836 Kč</i>

<b>Kalendář pro DPN od 5.1.09 do 31.1.09</b>						
<i>pondělí</i>	<i>úterý</i>	<i>středa</i>	<i>čtvrtek</i>	<i>pátek</i>	<i>sobota</i>	<i>neděle</i>
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

**Prvních 14 kalendářních dní nemoci připadá na období: 5. - 18.1.2009.**

**První tři kal. dny nemoci: 5.-7.1.09 náhrada nenáleží (karenční doba).**

**Od čtvrtého do čtrnáctého kal. dne náleží odměna ve výši 60% redukováného příjmu za kalendářní den: 8.-18.1.2009**

**Redukovaný příjem : 836 Kč**

**Odměna 60% : 501,60 Kč zaokr. 502 Kč**

**Odměna celkem : 11 kal. dní \* 502 Kč = 5522 Kč.**

*Od 15. kalendářního dne nemoci náleží nemocenské dávky: 19.- 31.1.2009. Dávky vyplatí OSSZ na základě zaslaných podkladů od zaměstnavatele.*

### **Upozornění:**

S těmito změnami souvisí správné dodržování postupů tak, jak jsou psané v dokumentaci.

Například v případě skončení pracovního poměru - opravdu pracovní poměr ke konkrétnímu dni ukončit. Nestačí kartu zaměstnance jen zneaktivnit.

Každý další pracovní poměr musí mít novou kartu.

Stejně tak při případném vyplácení již ukončených pracovních vztahů vždy z archivu přes klávesu „F5“ a nabídku č. „4. ukončení zaměstnanci“ vybrat ten správný pracovní vztah.

Dále nedoporučujeme pořizovat náhrady za DPN ručně, ale přes nabídku náhrad.

### **Změny v ELDP**

Od roku 2009 je nový ELDP. Zatím je připravena pouze nabídka pro ruční pořízení, kde uživatel musí doplnit jednotlivé údaje dle metodiky OSSZ. Bude dopracováno během prvního čtvrtletí 2009.

### **Roční zúčtování daně za rok 2008**

Stále platí, že do ročního zúčtování se nezahrnuje příjem, který byl zdaněn srážkovou daní, příjem od daně osvobozený a příjem, který není předmětem daně.

Zaměstnanec může uplatnit slevu na manželku/manžela, pokud výše vlastního příjmu manžela nepřekročila částku 68000 Kč. (zvýšení na základě novely zákona o daních z příjmů č. 482/2008 Sb. zveřejněné 31.12.2008)

Hodnota maximálního roční daňového bonusu je 52200 Kč.