

ANALÝZA DOPADŮ NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

ZPRACOVAL

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

V RÁMCI PROJEKTU

**POSILOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU S DŮRAZEM NA
MODERNIZACI INSTITUCÍ, ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ A ROZVOJ
KVALITY SLUŽEB SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ**

Autoři:

**Mgr. Jan Brádler
JUDr. Libuše Brádlerová
Stanislav Filip
JUDr. Jitka Hejduková, CSc.**

duben 2010

Obsah

ÚVOD	3
1 PRÁVNÍ ÚPRAVA NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ	4
1.1 Právní úprava poskytování nemocenského a náhrady mzdy nemocenské	5
1.1.1 Náhrada mzdy	5
1.1.2 Kontrolní oprávnění zaměstnavatele	9
1.1.3 Změny v zákoně o nemocenském pojištění od 1. prosince 2009	10
1.2 Právní úprava pojistného na nemocenské pojištění včetně vazby na daňové předpisy	11
1.2.1 Právní úprava pojistného na nemocenské pojištění.....	11
1.2.2 Vazba na daňové předpisy.....	12
2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	13
2.1 Dotazník.....	13
2.2 Konkrétní výstupy z dotazníkového šetření	15
2.2.1 Jaký vliv měla změna plateb nemocenského v prvních 14 dnech na vývoj DPN - proti roku 2008 v kalendářních dnech.....	15
2.2.2 Jak se projevila nákladově výplata náhrady mzdy za DPN v roce 2009 proti roku 2008.....	17
2.2.3 Jaký je vliv změny sazby (odpočet ½ náhrad DPN) na výši pojistného v roce 2009 proti roku 2008.....	18
2.2.4 Jak ovlivnilo poskytování náhrady mzdy po dobu prvních 14 dní vývoj ošetřovného v roce 2009 proti roku 2008	19
2.2.5 Jaké máte poznatky s návazností výplaty dávky nemocenského pojištění (ND) po uplynutí 14 dnů výplaty náhrady mzdy za DPN	22
2.2.6 Jaké máte zkušenosti (problémy) s pojištěním a platbami pro členy statutárních orgánů – nezaměstnaných ve společnosti	24
2.2.7 Jaké máte poznatky se zastropováním pojistného - rok 2009.....	25
2.2.8 Jaké jiné poznatky – náměty – řešení.....	27
3 JINÉ PROBLÉMY, KTERÉ VYPLYNULY Z APLIKAČNÍ PRAXE.....	31
3.1 Kontrolní oprávnění zaměstnavatele	31
3.2 Nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných	32
ZÁVĚR.....	34

Úvod

Cílem této analýzy bylo v souladu s požadavky firem a rozhodnutím Svazu průmyslu a dopravy ČR, provést po určité době účinnosti nové právní úpravy nemocenského pojištění vyhodnocení jejích dopadů na zaměstnavatele a na základě získaných poznatků případně navrhnout změny právní úpravy.

Hlavním důvodem pro provedení této analýzy bylo, že zaměstnavatelé měli značné obavy z toho, zda právní úpravu „zvládnou“, jednak pro její značnou složitost, nepřehlednost, administrativní náročnost, jednak pro rizika, která se týkala nákladovosti celého systému. A to jak z hlediska nákladů přímých - na základě stanovených ekonomických parametrů v podobě 1% snížení sazby pojistného pro odvod pojistného na nemocenské pojištění, vyplácení náhrady mzdy zaměstnancům po určitou dobu nemoci s její poloviční refundací, tak nepřímých, dodatečných – náklady spojené s administrativním zpracováním agendy, včetně úpravy mzdových programů atd.

K odstranění prvých problémů spojených s aplikací právní úpravy uspořádal Svaz průmyslu a dopravy ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Českou správou sociálního zabezpečení, resp. příslušnými okresními správami sociálního zabezpečení v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu“ řadu seminářů v různých regionech, kde byli zaměstnavatelé seznámeni s právy a povinnostmi, které pro ně vyplývají z této právní úpravy, zejména, těmi, které se váží k době dočasné pracovní neschopnosti jejich zaměstnance.

Zmapování situace s odstupem jednoho roku by mělo napomoci ke zjištění, nakolik si již aplikační praxe novou právní úpravu osvojila, jaké problémy nadále přetrvávají, případně jaké nové problémy se objevují a to jak v rovině právní, administrativní, tak v oblasti ekonomické náročnosti systému.

Pro získání potřebných informací pro vyhodnocení dopadů nové právní úpravy byl zpracován strukturovaný dotazník, který obsahoval otázky z oblastí, ve kterých byly od začátku ze strany zaměstnavatelů avizovány problémy (vývoj dočasné pracovní neschopnosti, výše mzdových náhrad, spolupráce s příslušnými správami sociálního zabezpečení, zpracovávání a vedení podkladové dokumentace pro výplatu nemocenské - náhrady mzdy, včetně kontrolních oprávnění). Pro získání potřebných ucelenějších informací byly do šetření zařazeny aktuálně i otázky, které s problematikou nemocenského pojištění úzce souvisejí (slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ošetřovné).

Z hlediska obsahového je analýza rozdělena do tří kapitol. Prvá kapitola obsahuje stručný popis právní úpravy nemocenského pojištění, která se váže k poskytování náhrady mzdy, druhá kapitola obsahuje podrobné vyhodnocení dotazníkového šetření a třetí kapitola je zaměřena na některé další problémy, které vyplynuly z aplikační praxe.

1 Právní úprava nemocenského pojištění

Od 1. ledna 2009 vstoupil v účinnost zcela nový systém v oblasti nemocenského pojištění, který zavedl nové zásady poskytování nemocenských dávek i pravidla pro organizaci jejich výplaty.

Právní úprava této problematiky je obsažena zejména v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (pozn. zákon č. 187/2006 Sb., byl před nabytím účinnosti sedmkrát novelizován), v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Pro zaměstnavatele přinesly nové právní úpravy v oblasti nemocenského pojištění s účinností od 1. ledna 2009 zejména **tyto zásadní změny a nové povinnosti**:

- nový zákon o nemocenském pojištění upravuje problematiku nemocenského pojištění komplexně (včetně organizace a řízení v nemocenském pojištění, tedy otázky, které byly dříve upraveny v zákoně o organizaci a provádění sociálního zabezpečení)
- všechny dávky nemocenského pojištění, tedy i nemocenské, vyplácejí namísto zaměstnavatelů příslušné správy sociálního zabezpečení
- zaměstnavatelé mají právní úpravou stanoven jednotný postup bez ohledu na počet zaměstnanců
- ohlašovací povinnost – zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, se musí do 8 dnů od jeho nástupu přihlásit u příslušné správy sociálního zabezpečení do registru zaměstnavatelů (předepsaný tiskopis), stejný postup platí i v případě změn a podání odhlášky z registru
- oznamovací povinnost – zaměstnavatel informuje příslušnou správu sociálního zabezpečení o nástupu nového zaměstnance a to nejpozději do 8 dnů od jeho nástupu (předepsaný tiskopis), ve stejné lhůtě tak hlásí jakékoliv změny údajů a oznamuje ukončení zaměstnání zaměstnance
- přijímání od zaměstnanců (případně i od bývalých zaměstnanců) žádosti o dávky nemocenského pojištění (např. část tzv. neschopenky) a připojit k ní vyplněný tiskopis „Příloha žádosti o dávku nemocenského pojištění“ a dále je stanovena povinnost neprodleně vše poslat příslušné správě sociálního zabezpečení
- provádění srážek pojistného ze zaměstnancovy mzdy a jejich odvádění spolu s pojistným, které je povinen jako zaměstnavatel platit sám a to na účet příslušné správy sociálního zabezpečení
- vyplácení zaměstnanci v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (pozn. týká se i karantény) náhradu mzdy od čtvrtého dne této dočasné pracovní neschopnosti

- zaměstnavatel má oprávnění provádět kontrolní činnost, zda zaměstnanec dodržuje stanovený režim dočasně práce neschopného po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.

1.1 Právní úprava poskytování nemocenského a náhrady mzdy nemocenské

Podle ustanovení § 26 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění **náleží nemocenské od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance**, který splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Nemocenské se poskytuje (vyplácí) za jednotlivé kalendářní dny, v nichž zaměstnanec splňuje podmínky pro jeho výplatu.

V prvních 14 dnech pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy za pracovní dny, ale až od 4. pracovního dne dočasné pracovní neschopnosti.

1.1.1 Náhrada mzdy

Jednou z nejvýznamnějších změn, které od 1. ledna 2009 přinesl nový zákon o nemocenském pojištění je, že nemocenské ve všech případech náleží nikoliv od prvního, ale až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Proto je v době prvních 14 kalendářních dnů finanční zabezpečení zajištěno nikoliv ze systému nemocenského pojištění, ale ve většině případů z prostředků zaměstnavatele. Účelem této úpravy bylo omezit zneužívání nemocenského.

Podle ustanovení § 192 až 194 zákoníku práce přísluší **zaměstnanci v pracovním poměru nebo činném na základě dohody o pracovní činnosti, který byl uznán dočasně práce neschopným**, pokud v době vzniku pracovní neschopnosti splňuje podmínky nároku na nemocenské, po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy (nebo náhrada odměny z dohody o pracovní činnosti), kterou poskytuje (vyplácí) zaměstnavatel ze svých prostředků.

V případě dočasné pracovní neschopnosti **přísluší tato náhrada mzdy až od 4. pracovního dne**. Náhrada mzdy je poskytována za pracovní dny, tj. za směny, resp. za svátky, které připadly na pracovní den zaměstnance, a práce mu z tohoto důvodu odpadla.

Výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti:

Pro účely náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti se nepoužívá „klasický“ průměrný výdělek, který se používá pro náhradu mzdy při jiných překážkách v práci nebo při dovolené.

Při výpočtu této náhrady mzdy je nutné vycházet z ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce, kde je stanoveno, že se **zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem**, jakým se upravuje **denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského** z nemocenského pojištění, přičemž zákon dále uvádí některá pravidla pro tuto úpravu průměrného výdělku.

Průměrný výdělek podle zákoníku práce (§ 356 odst. 1) se však zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, který se případně přepočítává na měsíční. Jelikož je tato úprava kogentní a nelze se od ní odchýlit (§ 363 odst. 2 zákoníku práce), je nutné redukovat průměrný hodinový výdělek a to způsobem vycházejícím z právní úpravy denního vyměřovacího základu pro nemocenské pojištění. K tomu zákon v ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že se pro účely této úpravy příslušná redukční hranice, stanovená pro účely nemocenského pojištění, vynásobí koeficientem 0,175 a následně zaokrouhlí směrem nahoru (tedy na dvě desetinná místa) – tím se určí hodinové redukční hranice pro redukcí vypočteného průměrného hodinového výdělku

Pro rok 2009 byly redukční hranice pro výpočet dávek nemocenského pojištění stanoveny Sdělením MPSV č. 356/2008 Sb., takto:

I. redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu = 786 Kč

II. redukční hranice = 1178 Kč

III. redukční hranice = 2356 Kč

(Pozn. pro rok 2010 byly upraveny tyto redukční hranice Sdělením MPSV č. 354/2009 Sb. na 791, 1186 a 2371 Kč).

Redukční hranice pro úpravu průměrného hodinového výdělku na rok 2009 byly stanoveny takto:

I. redukční hranice = $0,175 \times 786 = 137,55$ Kč

II. redukční hranice = $0,175 \times 1178 = 206,15$ Kč

III. redukční hranice = $0,175 \times 2356 = 412,30$ Kč

(Pozn. pro rok 2010 byly upraveny tyto redukční hranice sdělením MPSV č. 354/2009 Sb. na 138,43, 207,55 a 414,93 Kč).

Průměrný hodinový výdělek se vypočte podle ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce a vypočtený průměrný hodinový výdělek se zredukuje tak, že:

- je-li průměrný hodinový výdělek nižší nebo roven první redukční hranici, započítává se z této částky 90% (tedy **max. 123,795 Kč**),
- je-li průměrný hodinový výdělek vyšší než první redukční hranice a nižší nebo roven druhé redukční hranici, tak se
 - z částky první redukční hranice započte 90% (123,795) a

- z částky rozdílu mezi průměrným hodinovým výdělkem a první redukční hranicí započte 60% (tedy max. $0,60 \times 68,60 = 41,16$ Kč),
 - celkem max.: $123,795 + 41,16 = \underline{164,955}$ Kč
- je-li průměrný hodinový výdělek vyšší než druhá redukční hranice a nižší nebo roven třetí redukční hranici, tak se:
- z částky první redukční hranice započte 90% (123,795),
 - z částky rozdílu mezi druhou a první redukční hranicí započte 60% (41,16) a
 - z částky rozdílu mezi průměrným hodinovým výdělkem a druhou redukční hranicí započte 30% (tedy max. $0,30 \times 206,15 = 61,845$ Kč),
 - celkem max.: $123,795 + 41,16 + 61,845 = \underline{226,80}$ Kč
- je-li průměrný hodinový výdělek vyšší než třetí redukční hranice, tak se k částce nad třetí redukční hranicí již nepřihlíží a maximální výše redukovaného průměrného hodinového výdělku činí vždy 226,80 Kč.

Takto zredukovaný průměrný hodinový výdělek se nezaokrouhluje, neboť to právní úprava stanovená v zákoníku práce neumožňuje. Nepřichází tedy v úvahu zaokrouhlování denní výše náhrady mzdy a ani náhrady mzdy připadající na jednu hodinu. Náhradu mzdy lze zaokrouhlovat výlučně až v rámci zúčtování mzdy za příslušný kalendářní měsíc, přičemž se mzda nebo plat zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru (podle ustanovení § 144 zákoníku práce platí stejné pravidlo i pro zaokrouhlování náhrady mzdy podle ustanovení § 142 odst. 2). Protože náhrada mzdy může ve stejném zúčtovacím období příslušet témuž zaměstnanci postupně z více titulů, např. náhrada mzdy za dovolenou, při jiné důležité osobní překážce v práci (např. ošetření ve zdravotnickém zařízení) a při dočasné pracovní neschopnosti podle ustanovení § 192 zákoníku práce, nelze vyloučit, že zaokrouhlen bude až součet všech dílčích náhrad.

Z uvedeného vyplývá, že zaokrouhlování náhrady mzdy není samostatně upraveno a každý zaměstnavatel si tedy určuje podmínky sám. Tak jak zaokrouhluje mzdu nebo náhradu mzdy, např. pro dovolenou, zaokrouhluje i tuto náhradu mzdy.

Z průměrného výdělku zaměstnance se z částky do 1. redukční hranice tedy započte 90%, z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí 60%, z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí 30% a k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží. Náhrada mzdy činí 60% z redukovaného průměrného výdělku.

Této právní úpravě byla na počátku její účinnosti věnována velká osvěta a již nečiní v praxi potíže, protože jsou k dispozici kalkulační vzorce na propočet náhrady mzdy na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz) a rovněž tomu byly uzpůsobeny mzdové programy.

Náhrada mzdy je poskytována za směny podle rozvrhu směn. Tato právní úprava činila od svého počátku v praxi velké potíže a nerovnosti mezi zaměstnanci, kteří pracovali ve směnných režimech a onemocněli. V praxi byly různé kategorie zaměstnanců, u některých představovaly tři prvé neodpracované směny z důvodu nemoci 36 hodin u jiných 24 hodin.

Novelou provedenou zákonem č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability došlo ke změně, která potíže odstranila. To znamená, že od 8. října 2009, kdy vstoupil tento zákon v účinnost, **nepřislouží zaměstnanci náhrada mzdy za první 3 směny, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn** (§ 192 odst. 1 až 3 zákoníku práce).

Právní úpravou je stanovena **minimální výše náhrady mzdy** (§ 192 odst. 2 zákoníku práce):

- **60% průměrného (redukovaného) výdělku od 4. dne pracovní neschopnosti** (nebo karantény),
- **60% průměrného (redukovaného) výdělku za první 3 dny karantény** (pozn. rovněž na základě citované novely s účinností od 8. října 2009, do té doby 25% průměrného výdělku).

Náhrada mzdy může být zaměstnavatelem též **snížena o 50%** a to **ve stejných případech, kdy je nárok na nemocenské v poloviční výši** podle ustanovení § 31 zákona o nemocenském pojištění. Jde o případy, kdy si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost:

- zaviněnou účastí ve rvačce,
- jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek,
- při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

Výše náhrady mzdy může být zaměstnavatelem poskytována **vyšší** než stanoví právní úprava, a to na základě dohody (např. ujednání v kolektivní smlouvě) nebo stanovená vnitřním předpisem, avšak takto určená náhrada mzdy **nesmí převýšit průměrný výdělek** (§ 336 odst. 1 zákoníku práce).

Náhrada mzdy tedy náleží od čtvrtého dne dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance do čtrnáctého dne pracovní neschopnosti.

Po uplynutí této doby jsou poskytovány nemocenské dávky, a to ve všech případech příslušnými orgány nemocenského pojištění. Pro účely stanovení náhrady mzdy se zjištěný průměrný výdělek upravuje stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro stanovení dávek nemocenského pojištění.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že mu náhradu mzdy místo nemocenských dávek bude vyplácet až do výše průměrného měsíčního výdělku. To se může týkat náhrady mzdy i za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanec nemá ze zákona nárok na náhradu mzdy. Je tedy dána právní úpravou možnost zvýhodnit zaměstnance uvedeným způsobem.

Zaměstnavatel může například stanovit ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě, že bude poskytovat za první tři dny pracovní neschopnosti náhradu mzdy v určité výši, maximálně však do průměrného výdělku zaměstnance. Toto právo může být sjednáno i v pracovní smlouvě.

Za předpokladu, že toto právo bude sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise, považuje se toto plnění podle ustanovení **§ 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů, za výdajový náklad zaměstnavatele.**

Pro úplnost lze k problematice náhrady mzdy poskytované při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance uvést, že nová právní úprava tohoto institutu zasáhla i do zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době. Podle ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce **zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr se zaměstnancem v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti.**

1.1.2 Kontrolní oprávnění zaměstnavatele

Podle ustanovení § 192 odst. 5 zákoníku práce je **zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec**, který byl uznán dočasně práce neschopný, **dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů** této pracovní neschopnosti stanovený režim pojištění ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění. Jedná se o **kontrolu povinnosti zaměstnance zdržovat se v místě pobytu nebo dodržování doby a rozsahu povolených vycházek.** Při porušení uvedených povinností může zaměstnavatel **náhradu mzdy snížit nebo odejmout.** Při svém rozhodování zaměstnavatel přihlíží k závažnosti porušení těchto povinností (§ 192 odst. 5 zákoníku práce). Zaměstnavatel však nemůže dát zaměstnanci pro porušení povinnosti dodržovat režim dočasně práce neschopného výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr, to je zakázáno (§ 57 zákoníku práce). Kontrolní režim má svá přesná „administrativní pravidla“, která jsou specifikována v ustanovení § 192 odst. 6 zákoníku práce, a která musí zaměstnavatel respektovat.

Zaměstnavatel je zejména povinen v případě zjištění porušení povinností ze strany zaměstnance provést o provedené kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu (např. zaměstnanec nebyl k zastižení v místě pobytu v době kontroly, ačkoli neměl na tuto dobu stanoveny vycházky). Dále zaměstnavatel musí stejnopis záznamu o kontrole doručit samotnému zaměstnanci, příslušné správě sociálního zabezpečení, tzn. podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti, a rovněž ošetřujícímu lékaři zaměstnance.

Aby vůbec mohl zaměstnavatel kontrolní režim provádět, musí si předem vyžádat od ošetřujícího lékaře dotyčného zaměstnance, aby mu sdělil, jaký režim dočasně práce neschopnému zaměstnanci stanovil, tj. jaké je místo jeho pobytu a jak mu byly, pokud vůbec, stanoveny vycházky. Nejedná se tedy o sdělení celého léčebného režimu, včetně medikace.

Pro zaměstnavatele je důležité vědět, že lékař nemá povinnost automaticky potřebné údaje pro účely kontroly sdělovat, ale zaměstnavatel „je oprávněn“ si tyto údaje od lékaře ošetřujícího zaměstnance vyžádat.

V případě, že již byla náhrada mzdy vyplacena a **zaměstnavatel** se rozhodne o jejím snížení nebo neposkytnutí, je **oprávněn i bez souhlasu zaměstnance náhradu mzdy, na níž zaměstnanci právo nevzniklo, srazit z jeho mzdy** (§ 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce). To se týká i případů, kdy se podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje náhrada mzdy na 50%.

V ustanovení § 192 odst. 6 zákoníku práce je zaměstnanci obecně stanovena povinnost, umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování uvedených povinností (místo pobytu, vycházky).

1.1.3 Změny v zákoně o nemocenském pojištění od 1. prosince 2009

Dnem 1. prosince 2009 nabyla účinnosti novela zákona o nemocenském pojištění – zákon č. 302/2009 Sb. Tento zákon obsahuje zejména změny v oblasti povinností ošetřujícího lékaře a zaměstnavatele a v návaznosti na to dochází též ke **změnám tiskopisů „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“ a „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)“**.

Pokud jde o nemocenské, prodloužila se zejména lhůta pro odeslání předepsaného tiskopisu **hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a hlášení o ukončení dočasné pracovní neschopnosti**, která je povinen **ošetřující lékař** zaslat příslušné správě sociálního zabezpečení **nejpozději třetí pracovní den** následující po dni, kdy bylo vydáno rozhodnutí o vzniku či ukončení dočasné pracovní neschopnosti (dosud byl povinen odeslat tato hlášení následující pracovní den). Hlášení o změně režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zasílá nadále ošetřující lékař příslušné správě sociálního zabezpečení nejpozději v pracovní den následující po dni, kdy bylo rozhodnuto o změně režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Tato úprava může v praxi zkomplikovat zaměstnavatelům výkon kontrolní činnosti v průběhu prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti.

1.2 Právní úprava pojistného na nemocenské pojištění včetně vazby na daňové předpisy

1.2.1 Právní úprava pojistného na nemocenské pojištění

V souvislosti s novou právní úpravou v oblasti nemocenského pojištění byly s účinností od 1. ledna 2009 provedeny změny v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o pojistném). Změny se týkaly zejména:

- výše sazeb pojistného (§ 7 odst. 1 písm. a) a b)),
- refundace části vyplacených mzdových náhrad (§ 9 odst. 2 a 8)

Ve srovnání s právní úpravou platnou do roku 2009 došlo k celkovému snížení sazby pojistného na sociální pojištění – aktuální sazby jsou obsaženy v následující tabulce:

Sociální pojištění	Zaměstnavatel (%)	Zaměstnanec (%)	Celkem (%)
Nemocenské	2,3	0	2,3
Důchodové	21,5	6,5	28
Zaměstnanost	1,2	0	1,2

V roce 2009 všichni zaměstnavatelé odečítali od pojistného polovinu zúčtované (a vyplacené) náhrady mzdy v základní výši, přičemž se polovina této náhrady mzdy zaokrouhlovala na celé koruny nahoru. Do částky zúčtované náhrady mzdy se nezahrnuje ta část náhrady mzdy, která byla dohodnuta nebo stanovena nad tzv. základní výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce, a dále ta náhrada mzdy, která nebyla zaměstnanci vyplacena.

Stejná právní úprava platí i pro rok 2010. Účinnost právní úpravy, podle které neměli již všichni zaměstnavatelé od 1. ledna 2010 provádět odečet poloviny náhrady mzdy od pojistného s tím, že jim bude sníženo pojistné na nemocenské pojištění o 0,9 procentního bodu, tj. na 1,4% vyměřovacího základu, a měli provádět odečet poloviny náhrady mzdy pouze u osob se zdravotním postižením, byla odložena a měla by vstoupit v účinnost až 1. ledna 2011. Rovněž zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců do průměrného počtu 51, si budou moci zvolit jiný režim, tj. požádat o zvýšení sazby pojistného na nemocenské pojištění a zároveň provádět odečet ½ zúčtované náhrady mzdy v základní výši také až od 1. ledna 2011 (pozn. je otázkou, jak budou tato pravidla skutečně nastavena, jaká bude platit právní úprava).

1.2.2 Vazba na daňové předpisy

Právní úprava pojistného na nemocenské pojištění z hlediska daňových předpisů je obsažena v ustanovení § 6 odst. 9 písm. s) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění platném od 1. ledna 2009.

Podle citované právní úpravy je od daně z příjmu rovněž osvobozen příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštních právních předpisů (např.: § 192 až § 194 zákoníku práce, § 34 odst. 4 zákona č. 236/1995 Sb., § 73 odst. 4 zákona č. 128/2000 Sb., § 48 odst. 3 zákona č. 129/2000 Sb., § 53 odst. 4 zákona č. 131/2000 Sb.), avšak do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy (§ 192 odst. 2 zákoníku práce). To v praxi znamená, že:

- od daně z příjmu je osvobozena pouze základní výše náhrady mzdy, ze které není také povinnost odvádět pojistné (nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného) a naopak,
- od daně z příjmu není osvobozena ta část náhrady mzdy, která byla zaměstnanci zúčtována nad základní výší náhrady mzdy, z tohoto rozdílu je pak nutné odvádět i pojistné (zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného).

2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Pro účely zjištění potřebných informací k provedení vyhodnocení dopadů nové právní úpravy na zaměstnavatele vypracoval Svaz průmyslu a dopravy České republiky strukturovaný dotazník (*Šetření Svazu průmyslu a dopravy ČR – Vliv změn v nemocenském pojištění v roce 2009*), který obsahoval celkem 8 základních otázek. Ty se týkaly jednak přímých možných ekonomických dopadů na zaměstnavatele, např. vývoj pracovní neschopnosti, zastropování pojistného, náhrada mzdy, do této skupiny patří otázky uvedené pod body 1 až 3 a 7. Dále byly do šetření zařazeny otázky týkající se administrativní náročnosti agendy nemocenského pojištění pro zaměstnavatele, spolupráce s příslušnými správami sociálního zabezpečení včetně často zmiňovaného problému dlouhé doby pro výplatu dávek ze strany „správ“ – bod 5. Samostatnou skupinou byla problematika nemocenského pojištění osob členů statutárních orgánů- bod 6. Do dotazníkového šetření byla problematika zařazena z důvodu, že byla na počátku právní úpravy velmi diskutována a z právního pohledu vnímána praxí jako problematická.

Do dotazníkového šetření byla rovněž zařazena problematika ošetřovného – bod 4 a rovněž přechodná právní úprava o slevách na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti- bod 8 a to z důvodu úzké ekonomické vazby na nemocenské pojištění.

Kromě toho byl zde dán zaměstnavatelům prostor, aby vyjádřili i jiné poznatky.

2.1 Dotazník

Šetření Svazu průmyslu a dopravy ČR - Vlivy změn v nemocenském pojištění v roce 2009

Od 1. ledna 2009 nabyl účinnosti nový zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. Podlé této úpravy zaměstnavatel za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (DPN) poskytoval **náhradu mzdy** počínaje 4. dnem DPN v sazbách daných zákonem. V souvislosti s tím ČSSZ v minulém roce refundovala zaměstnavatelům formou odpočtu od odváděného pojistného polovinu z náhrady mzdy, kterou zaměstnancům vyplatili za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Procentní sazby pojistného za zaměstnavatele na nemocenské pojištění se na rok 2009 snížily z 3,3% na 2,3%.

Tolik rekapitulace stavu v roce 2009. V období příprav Svaz průmyslu a dopravy ČR organizoval šetření, vycházející z předběžných odhadů členů Svazu zejména v oblasti příjmů ze snížení sazby, částečné refundace mzdových náhrad a stropů pojistného.

Výsledky jsme publikovali na počátku roku 2009 a použili je při seminářích, organizovaných k problematice nemocenského v prvním čtvrtletí roku 2009 za spolupráce s MPSV a ČSSZ, resp. příslušné OSSZ.

Svaz průmyslu a dopravy ČR v rámci projektu Posilování sociálního dialogu vyhodnocuje i dopady této nové právní úpravy na zaměstnavatele, především získáním informací od zaměstnavatelů, v tomto případě dotazníkovou formou.

Proto vás, rok po zavedení změn, prosíme o vaše poznatky z realizace těchto změn. Rádi poznáme vaše názory a poznatky na výše zmíněnou problematiku. Cílem této ankety je zajistit takový rozsah informací, který by nás opravňoval jednat o případných změnách v souladu s vašimi názory. S výsledky této ankety budete následně po vyhodnocení seznámeni na webových stránkách SP ČR.

1. Jaký vliv měla změna plateb nemocenského v prvních 14 dnech na vývoj DPN proti roku 2008 v kalendářních dnech (výkaz Nem Úr 1-02)

- DPN se snížila.....
- DPN se nesnížila
- DPN se zvýšila.....o kolik procentních bodů.....

2. Jak se projevila nákladově výplata náhrady mzdy za DPN v roce 2009 proti roku 2008

- Mzdové náklady se zvýšily.....
- Mzdové náklady se nezvýšily
- Mzdové náklady se snížily.....o kolik procentních bodů.....

3. Jaký je vliv změny sazby (odpočet ½ náhrad DPN) na výši pojistného v roce 2009 proti roku 2008 (Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách)

- Výše pojistného se zvýšila.....o kolik procentních bodů.....
- Výše pojistného se nezvýšila
- Výše pojistného se snížila.....

4. Jak ovlivnilo poskytování náhrady mzdy po dobu prvních 14dní vývoj ošetřovného v roce 2009 proti roku 2008?

- Dny ošetřovného se zvýšily.....
- Dny ošetřovného se nezvýšily
- Dny ošetřovného se snížily.....o kolik procentních bodů.....

5. **Jaké máte poznatky s návazností výplaty dávky nemocenského pojištění (ND) po uplynutí 14 dnů výplaty náhrady mzdy za DPN**
 - Interval zpoždění výplaty ND zaměstnancům
 - Komunikace s OSSZ - bez problémů
 - Jiné.....
6. **Jaké máte zkušenosti (problémy) s pojištěním a platbami pro členy statutárních orgánů – nezaměstnaných ve společnosti**
7. **Jaké máte poznatky se zastropováním pojistného - rok 2009 (4 násobek průměrného výdělku (Pozn. rok 2010 - 6 násobek)**
8. **Jaké jiné poznatky – náměty – řešení (např. uplatňovali jste slevy na pojistném do 1,15 násobku průměrné mzdy a tyto úspory byly pro vás vyšší než náklady na nemocenské? atd.)**

2.2 Konkrétní výstupy z dotazníkového šetření

Na dotazníkové šetření odpovědělo celkem 92 respondentů/zaměstnavatelů, což není mnoho. Důležité ale je, že jejich struktura je rozdílná, jak z hlediska počtu zaměstnanců, předmětu podnikání tak i místa podnikání, a z odpovědí lze tedy vysledovat i rozdílné mzdové hladiny, což i při tomto počtu umožňuje dospět k určitým zobecněním, která lze vztáhnout na všechny zaměstnavatele.

Každý z jednotlivých bodů dotazníků je hodnocen samostatně. Zpravidla obsahuje odkaz na příslušnou právní úpravu, tabulku s komentářem a dalšími doplňujícími informacemi.

Jiná struktura byla volena u bodů, které byly do dotazníkového šetření zařazeny pro získání informací o institutech, které souvisejí se sledovanou problematikou, a to o ošetřovném, slevách na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tyto body obsahují navíc popis právní úpravy, protože právní úprava nemocenské dávky, včetně náhrady mzdy, jako hlavní účel analýzy je obsažena již v předchozí kapitole

2.2.1 Jaký vliv měla změna plateb nemocenského v prvních 14 dnech na vývoj DPN - proti roku 2008 v kalendářních dnech

Právní úprava:

- § 4, § 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

- § 192 až § 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (podrobněji viz text v kapitole I.)

Tabulka č. 1

	celkem odpovědí		0,1 - 5,0 %bodů		5,1 - 10,0 %bodů		10,1 - 20,0 %bodů		21,1 - 30,0 %bodů		30,1 a více %bodů	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Zvýšení	13	14,2	8	8,69	0	0	2	2,17	2	2,17	1	1,08
Snížení	65	70,65	14	15,21	6	6,52	7	7,6	10	10,86	28	30,43
bez změny	14	15,21										
bez odp.	0	0										

	celkem odpovědí	0,1 - 5,0 %bodů	5,1 - 10,0 %bodů	10,1 - 20,0 %bodů	21,1 - 30,0 %bodů	30,1 a více %bodů
Vliv	%	%	%	%	%	%
Zvýšení	14,2	8,69	0	2,17	2,17	1,08
Snížení	70,65	15,21	6,52	7,6	10,86	30,43
bez změny	15,21					
bez odp.	0					

Komentář k tabulce:

Pozitivní vliv změny systému plateb při dočasné pracovní neschopnosti na snížení dočasné pracovní neschopnosti lze mít podle odpovědi více než u dvou třetin respondentů za prokázané. Psychologický efekt prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti bez náhrady zapůsobil jednoznačně pozitivně na snížení tzv. účelových pracovních neschopností.

Pokud došlo ke zvýšení, tak v podílu cca 14 % lze nalézt důvody související s vyšší nemocností jak z důvodů chřipkových onemocnění, tak i z nezanedbatelných změn v počtech zaměstnanců, kdy pohyby v počtech zaměstnanců u zaměstnavatelů ovlivnilo podíl dočasné pracovní neschopnosti v minulém roce. Významnou roli v číselném vyjádření vlivů na dočasnou pracovní neschopnost sehrálo snižování počtů zaměstnanců z důvodů krize. V této skupině respondentů i v desítkách procent což i při snížení počtů případů dočasné pracovní neschopnosti a malém počtu zaměstnanců u zaměstnavatele vyjadřuje proti předchozímu roku i výrazné zvýšení dočasné pracovní neschopnosti (pozn. viz první řádek vlivů). Relace mezi počty zaměstnanců v minulém roce (2008) nebyly součástí šetření, ale pro objektivnost tohoto sdělení musíme dodat, že všech 8 případů prvního vlivu se odehrává v rozptylu zvýšení dočasné pracovní neschopnosti jen kolem 0,1 až 2,0 % bodů.

Pokud bychom porovnali údaje z dotazníkového šetření, jednoznačně potvrzují pokles počtu nemocných zjištěný na základě dostupných údajů České správy sociálního zabezpečení. Údaje z konce ledna 2010 uvádějí, že v roce 2009 bylo o 31% pracovních neschopností méně než v roce 2008.

Otázkou však je, nakolik je tento trend v současné době opravdu ovlivněn nově zavedeným systémem a jak se na něm podílí právě probíhající hospodářská krize. Psychologický efekt v podobě obavy ze snížení příjmu z důvodu čerpání náhrady mzdy, která je nižší než mzda, je jeden aspekt, ale ten může být umocněn obavou ze ztráty zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že předmětem analýzy bylo pouze postihnout vývoj dočasné pracovní neschopnosti ve vazbě na novou právní úpravu a její nákladovost na zaměstnavatele, zachycují údaje vývoj dočasné pracovní neschopnosti bez rozlišení délky jejího trvání a dalších jevů, ze kterých by bylo možné dovodit i konkrétní vliv dalších faktorů spojených s nepříznivou ekonomickou situací, která vede zaměstnance k nemocnosti. Pro ty by svědčily údaje ze statistiky České správy sociálního zabezpečení – např. nejvíce dnů pronesali lidé v Moravskoslezském kraji (9 760 032), nejdéle byli nemocní ve Zlínském kraji (59,91 dne), tedy v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti.

2.2.2 Jak se projevila nákladově výplata náhrady mzdy za DPN v roce 2009 proti roku 2008

Právní úprava:

- § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Tabulka č. 2

Vliv	celkem odpovědí		0,1 - 5,0 %bodů		5,1 - 10,0 %bodů		10,1 - 20,0 %bodů		21,1 - 30,0 %bodů		30,1 a více %bodů	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Zvýšení	41	44,56	31	33,69	4	4,34	0	0	4	4,34	2	2,17
Snížení	19	20,62	8	8,69	2	2,17	3	3,26	2	2,17	4	4,34
bez změny	28	30,43										
bez odp.	4	4,34										

	celkem odpovědí	0,1 - 5,0 %bodů	5,1 - 10,0 %bodů	10,1 - 20,0 %bodů	21,1 - 30,0 %bodů	30,1 a více %bodů
Vliv	%	%	%	%	%	%
Zvýšení	44,56	33,69	4,34	0	4,34	2,17
Snížení	20,62	8,69	2,17	3,26	2,17	4,34
bez změny	30,43					
bez odp.	4,34					

Komentář k tabulce:

Zvýšení „mzdových nákladů“ vůči roku 2008 z důvodů změn plateb za dočasnou pracovní neschopnost bylo možné obtížně vysledovat především proto, že v minulém roce jsou vlivy na vývoj mzdových nákladů objektivně širší než před krizí.

Třetina respondentů buď odpověděla bez dalšího vysvětlení, že nebyl patrný vliv změn v řešení dočasné pracovní neschopnosti na mzdové náklady, nebo že bezprostředně nezaznamenali vliv řešení dočasné pracovní neschopnosti v roce 2009 na mzdové náklady.

Pokud respondenti uvedli ve 41 % odpovědí zvýšení nákladů přes snížení dočasné pracovní neschopnosti resp. dnů placených náhradou mzdy, bude nutné provést detailnější analýzu důvodů než se spokojit s pouhým konstatováním stavu. Z uvedeného souboru se jedná opět ve třetině všech odpovědí (31 respondentů) o zvýšení v rozsahu do 5 % bodů, které lze zdůvodnit i současně sníženým procentem dočasné pracovní neschopnosti. Ale i v tomto pásmu se většina pohybu odehrává v hodnotě kolem 1 % bodu, vyšší zvýšení je u minimálního počtu (šesti) respondentů, kdy důvodem může být i výrazné snížení počtu zaměstnanců proti předchozímu roku a při obecně známé situaci, tj. propouštění zaměstnanců s nižšími mzdami, je reálný i tak vysoký rozdíl (více než 20 % bodů). Byť vyšší dočasná pracovní neschopnost, která byla v roce 2008 plně hrazena nemocenským, znamenala nečerpání mzdových nákladů, tedy úsporu. Naproti tomu se v roce 2009 proti roku 2008 mohou podílet na zvýšení mzdových nákladů také jiné skutečnosti, které – jak je obecně známo – výrazně ovlivňovaly hospodaření podniků bez ohledu na změny v řešení dočasné pracovní neschopnosti.

Vývoj čerpání mzdových nákladů byl ovlivněn i některými vlivy, které přímo nesouvisí s řešením dočasné pracovní neschopnosti:

- **snížováním zaměstnanců i s výrazně nižšími než průměrnými mzdami**
- **výrazné strukturální změny v podnicích, které přinesly proti roku nesrovnatelné hodnoty mzdových nákladů.**

Naproti tomu zcela jistě rozdíly ve mzdových nákladech byly ovlivněny:

- **nižší než plánovanou mírou dočasné pracovní neschopnosti, která vyžadovala při zvýšení použitelného fondu pracovní doby proti minulému roku vyšší mzdové náklady**
- **náklady na čerpání náhrady mzdy za 4. – 14. den dočasné pracovní neschopnosti.**

2.2.3 Jaký je vliv změny sazby (odpočet ½ náhrad DPN) na výši pojistného v roce 2009 proti roku 2008 (Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách)

Právní úprava:

- § 4, § 9 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Tabulka č. 3

	celkem odpovědí		0,1 - 5,0 %bodů		5,1 - 10,0 %bodů		10,1 - 20,0 %bodů		21,1 - 30,0 %bodů		30,1 a více %bodů	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Vliv												
Zvýšení	15	9,5	6	6,52	2	2,17	3	3,26	1	1,08	3	3,26
Snížení	58	63,5	35	38,04	7	7,60	9	9,78	3	3,26	4	4,34
bez změny	15	20,6										
bez odp.	4	6,3										

	Celkem Odpovědí	0,1 - 5,0 %bodů	5,1 - 10,0 %bodů	10,1 - 20,0 %bodů	21,1 - 30,0 %bodů	30,1 a více %bodů
Vliv	%	%	%	%	%	%
Zvýšení	9,5	6,52	2,17	3,26	1,8	3,26
Snížení	63,5	38,04	7,60	9,78	3,26	4,34
bez změny	20,6					
bez odp.	6,3					

Komentář k tabulce:

Odpovědi korespondují s předpokládaným vývojem, snížení sazby pojistného a navíc odpočet částí náhrad za dočasnou pracovní neschopnost se opět pozitivně projeví ve dvou třetinách odpovědí. Jak je patrné z rozptylu odpovědí respondentů, nejedná se jak při zvýšení, tak při snížení o rozhodující počty. Zejména snížení se týká sice více než dvoutřetinového podílu respondentů, při tom extrémně vystupující hodnoty jsou téměř na úrovni statistické chyby.

Obdobně jako při hodnocení změn nákladů se jak minusový, tak plusový pohyb ukazuje zejména v pásmu od 1 do 5 % bodů, v převaze je změna do 1 % bodu, resp. v úrovni desetin % bodu. A jako i vliv změny systému na výkyvy mzdových nákladů není podstatný, tak i změna sazby výrazně neovlivnila výši pojistného.

Pokud jde o důvody, které uváděli respondenti ve svých odpovědích, tak lze s určitostí hraničit s jistotou při výrazných rozdílech na obou pólech hodnot určit důvod především ve strukturálních změnách, spojených se změnou struktury zaměstnanců, což ve srovnání s uplynulým rokem, přineslo změny i v objemu čerpání mzdových prostředků

2.2.4 Jak ovlivnilo poskytování náhrady mzdy po dobu prvních 14 dní vývoj ošetřovného v roce 2009 proti roku 2008

Právní úprava:

- § 39 až § 41 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- § 192 až § 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V rámci dotazníkového šetření byla zařazena do okruhu otázek i problematika ošetřovného. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda poskytování náhrady mzdy po dobu prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti mělo vliv na nárůst či pokles „čerpání ošetřovného“, tj. z ekonomického pohledu zaměstnavatele čerpání dávky, která je hrazena ze systému nemocenského pojištění.

Obecně, podle právní úpravy, má nárok na ošetřovné zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí

- **ošetřovat nemocného** člena domácnosti, nebo
- **pečovat o zdravé dítě mladší 10 let, protože** školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídané události), dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla.

K dalším podmínkám patří, že zaměstnanec nemůže uplatnit nárok na ošetřovné na dítě, na které již (zpravidla) druhý z rodičů uplatnil nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek; to neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace zákonem stanovené, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

V témže případě ošetřování (péče) náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování (péče) vystřídají. Změna druhu diagnózy se nepovažuje za nový případ ošetřování.

Některé skupiny pojištěnců nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na ošetřovné nárok (např. zaměstnání malého rozsahu, osoby samostatně výdělečně činné). Pro ošetřovné není stanovena ochranná lhůta.

S účinností od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2010 se mění podmínky pro nárok na ošetřovné (§ 40a zákona o nemocenském pojištění):

- **zavádí se třídní karenční doba, tj. stejně jako u náhrady mzdy.** Ošetřovné bude náležet v období od 1. ledna 2010 až do 31. prosince 2010 od 4. kalendářního dne potřeby ošetřování dítěte;
- zkracuje se doba pobírání ošetřovného z 9 na 6 kalendářních dnů, případně u osamělých zaměstnanců, kteří mají v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, ze 16 dní na 13 kalendářních dnů.

Právě uvedené změny, byly důvodem pro zmapování situace čerpání ošetřovného podle dřívější právní úpravy. I když tuto dávku nevyplácel a nebude vyplácet zaměstnavatel, je nutné novou právní úpravu brát v úvahu, protože řada zaměstnanců, pokud mohla prokázat splnění podmínek pro vznik nároku na ošetřovné, dávala přednost ošetřovnému před náhradou mzdy, což snižovalo zaměstnavatelům náklady.

Tabulka č. 4

Vliv	celkem odpovědí		0,1 - 5,0 % bodů		5,1 - 10,0 % bodů		10,1 - 20,0 % bodů		21,1 - 30,0 % bodů		30,1 a více % bodů	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Zvýšení	20	12,7	3	3,26	0	0	2	2,17	3	3,26	12	13,04
Snížení	41	44,56	12	13,04	3	3,26	6	6,52	3	3,26	17	18,47
bez změny	24	26,0										
bez odp.	7	7,60										

Vliv	celkem odpovědí	0,1 - 5,0%	5,1 - 10,0 %	10,1 - 20,0 %	21,1 - 30,0 %	30,1 a více %
		bodů	bodů	bodů	bodů	bodů
Zvýšení	12,7	3,26	0	2,17	3,26	13,04
Snížení	44,56	13,04	3,26	6,52	3,26	18,47
bez změny	25,0					
bez odp.	7,60					

Komentář k tabulce:

Spekulace se zneužíváním ošetřovného se – alespoň v tomto šetření – tak silně nepotvrdily, ze spektra zaměstnavatelských subjektů výjimečně vystupují ty, které mají vyšší podíl zaměstnaných žen. Při posouzení celého spektra odpovědí lze konstatovat setrvalý stav, změny v této konkrétní situaci nemají na vývoj ošetřovného vliv. Procentní podíly změn zejména ve vyšších hodnotách jsou zpravidla v důsledku obecně menšího počtu dnů ošetřovného.

Z provedeného šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci ani zaměstnavatelé nekalkulovali s výhodnější možností čerpat ošetřovné místo nemocenské (náhrady mzdy), tj. pobírání dávky již od prvního dne omluvené nepřítomnosti v práci ve výši 60% průměrného výdělku „od státu“. Důvodů může být více, a to nemožnost splnění nároku na ošetřovné, přísný postup praktických lékařů při posuzování potřeby ošetřování dítěte, obava ze ztráty zaměstnání z důvodu nepřítomnosti. Tomu nasvědčují i údaje, které dokládají, že u některých firem nejenom že nedošlo k nárůstu nepřítomnosti v práci z důvodu ošetřování člena rodiny, ale došlo dokonce k poklesu a to v rozsahu 16 – 100%.

Z provedeného šetření bylo rovněž zjištěno, že u některých firem, kterých byla menšina, došlo k nárůstu ošetřovného a to až o 350%. Výrazný několikanásobný nárůst ošetřovného se projevil u firem, které se potýkaly v loňském roce s velkými ekonomickými problémy a je zřejmé, že v těchto případech bylo ošetřovné dávkou, která pomohla snížit zaměstnavatelům náklady, resp. možnosti, jak alespoň po krátkou dobu vykompenzovat zaměstnancům mzdu dávkou nemocenského pojištění.

V zásadě lze tato zjištění s pohledu Svazu průmyslu a dopravy České republiky hodnotit pozitivně, protože se **neprokázalo masové zvýšení čerpání ošetřovného místo**

náhrady mzdy poskytované při dočasné pracovní neschopnosti a tudíž by nemělo zavedení karenční doby v ošetřovném a srovnání podmínek pro čerpání ošetřovného s podmínkami poskytování náhrady mzdy, vyvolat tlak na nárůst náhrad mezd.

2.2.5 Jaké máte poznatky s návazností výplaty dávky nemocenského pojištění (ND) po uplynutí 14 dnů výplaty náhrady mzdy za DPN

Právní úprava:

- § 4, § 26, § 108 až § 110 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- § 193 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Komentář k výsledkům dotazníkového šetření:

V průběhu roku postupně jak zaměstnavatelé, tak okresní správy sociálního zabezpečení, postupně odstranily problémy se změnami v systému výplaty jak náhrady mzdy poskytované při dočasné pracovní neschopnosti, tak především následného vyplácení dávky nemocenského pojištění – nemocenské od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti. Celkem se vyjádřilo 70 respondentů ankety k situaci ve výplatě dávek nemocenského pojištění a ke spolupráci s OSSZ takto:

- 48 odpovědí (52%) jednoznačně konstatovalo zejména v prvních měsících zpoždění výplaty dávek o více než měsíc, postupně se lhůty snížily na minimální zpoždění;
- 8 respondentů (cca 8,7%) konstatovalo problémy s komunikací s příslušnou OSSZ;
- 14 respondentů (cca 15,2%) si naopak pochvalovalo pružnou spolupráci s OSSZ;
- 22 respondentů se k této problematice nevyjádřilo.

2.2.5.1 K otázce zpoždění výplaty dávek

Řada zaměstnavatelů uváděla, že urychlené „nastartování“ opakovaně odkládané právní úpravy nebylo „provozně dobře zvládnuté“ na straně České správy sociálního zabezpečení. Přitom připravenost jednotlivých OSSZ na aplikaci nového systému nemocenského pojištění se velmi lišila, což se odráželo v prodlužování délky výplaty dávky a to až na 4 - 5 měsíců u některých OSSZ. Hlavním důvodem byl nedostatečný počet zaměstnanců a odborné zvládnutí agendy. Někteří zaměstnavatelé uváděli, že zaznamenali stížnosti od zaměstnanců, kdy problém zpoždění výplaty dávek byl způsoben ztrátou „neschopenky“ nebo „OČR“. Lidem urgujícím výplaty byly podávány nepravdivé informace o nespécifikovaných chybách, kterými údajně zaměstnavatelé zapříčinili zpoždění. Zaměstnanci byli ujišťováni, že OSSZ již vše se zaměstnavatelem dala do pořádku, takže ho už nemají kontaktovat a dávku pak skutečně dostanou.

Vyplnění příslušných formulářů činilo zaměstnavatelům potíže, ale na tento problém bylo upozorňováno již před účinností právní úpravy. K posunu ve výplatě dávek nemocenského pojištění mohlo zejména zpočátku účinnosti právní úpravy docházet i z důvodů oprav a doplňování dokladů. OSSZ může vyplácet dávky ve lhůtě do jednoho měsíce po obdržení dokladů pro nárok na výplatu.

Někteří zaměstnavatelé v této souvislosti upozorňovali na **dopady opožděných plateb na zaměstnance, kdy zpoždění výplaty dávek přes měsíc způsobilo některým zaměstnancům potíže s plněním plateb z účtů (pozn. trvalé příkazy).**

2.2.5.2 K otázce komunikace s OSSZ

Z konkrétních odpovědí vyplývá, že komunikace byla posuzována jak z hlediska „kvality“ tj. způsobu jednání, vzájemné součinnosti, tak z hlediska „kvantity“. Pokud jde o způsob jednání, tak opět byly zaznamenány rozdíly v přístupech k zaměstnavatelům ze strany OSSZ. Například problémy neavizovaly firmy v okresech Blansko, Liberec, Ostrava, Turnov, Ústí nad Labem, komplikovanější situace byla v Praze. Někteří zaměstnavatelé zdůrazňovali ochotu a schopnost OSSZ konzultovat a vysvětlovat. K tomu lze doplnit, že i SP ČR uspořádal pro své členy zdarma počátkem ledna a února 2009 školení v pěti regionech, na kterých zástupci příslušných OSSZ seznamovali přítomné s novou právní úpravou. Řada problémů byla podchycena (např. co je zaměstnání malého rozsahu, ze kterého se neodvádí pojistné), ale řada nových dotazů se začala objevovat.

Komunikace s OSSZ co do rozsahu, podle názoru zaměstnavatelů, obecně velmi narostla. Zaměstnavatelé musí řešit problémy svých nemocných zaměstnanců a urgovat OSSZ o řešení případů, což je spojeno s řadou telefonátů, množstvím dokladů, které musí kopírovat a zasílat OSSZ. Zejména v tom je spatřováno velké negativum této právní úpravy.

Kromě problémů, které se týkaly komunikace zaměstnavatelů s příslušnými OSSZ, zmiňovala řada zaměstnavatelů též **problém administrativní náročnosti přímo i v jejich agendě tzv. „doma“**. Argumentovali časovou náročností na zpracování dávek nemocenského pojištění, navýšení nákladů na kancelářské potřeby, nutnost pro vlastní kontrolu a doložitelnost dokladovat každý doklad, který je zasílán příslušné OSSZ (kopírování).

Zejména větší firmy v dotaznicích přímo uváděly, že dřívější systém výplaty nemocenských dávek byl jednodušší, vše bylo zpracovááno ve firmě a komunikace mzdové účetní se zaměstnancem byla rychlejší. Nový systém vše hodně zkomplikoval, narostlo papírování a vznikly zbytečné náklady na poštovné. Převod výplaty nemocenských dávek na OSSZ jsou krokem zpět, výplata dávek měla zůstat u zaměstnavatele. Práce nebyla, stále je potřeba v programech počítat průměry pro stanovení nemocenských dávek, vzrostla administrativa a náklady spojené s posíláním neschopenek. Nová právní úprava prakticky znamenala „zásah“ do zaběhnuté praxe těchto firem, které agendu nemocenské zpracovávaly

samy. Výhrady k administrativní náročnosti měly i malé firmy (tzv. malé organizace), za které tuto agendu zpracovávala celou příslušná OSSZ.

Výstupy ze šetření a dalších informací ukazují, že po administrativní stránce se praxe s právní úpravou vyrovnala. Pokud je dobře nastaven mzdový program, a to již za dobu ročního působení zpravidla je, protože buď si firmy zpracovávají tuto agendu svými odborně proškolenými zaměstnanci, nebo využívají specializovaných firem, které pro ně zpracovávají mzdové účetnictví, tak není výpočet náhrady mzdy problém. Problém a zátěž pro zaměstnavatele skutečně jsou, když si např. OSSZ neustále přeje kopie dokladů hned při oznámení další pracovní neschopnosti.

Zásadní problém administrativního charakteru zřejmě spočíval v tom, že firmy musely začít skutečně vést potřebnou dokumentaci, tj. rozvrhy směn, evidenci docházky, mzdové listy, aby měly podklad pro výplatu náhrady mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a rovněž pro účely kontroly ze strany OSSZ. To byl zřejmě největší problém malých firem, za které tuto agendu dříve zpracovávaly OSSZ.

2.2.5.3 Jiné poznatky

V návaznosti na poskytování výplaty dávky nemocenského pojištění byly opakovaně zmíněny problémy, které se týkají případů **vyřizování náhrady mzdy z povinného úrazového pojištění**. Je velký problém **obdržet informaci od OSSZ, týkající se výše náhrady za ztrátu na výdělku, která je nutná pro vyplnění formulářů pro pojišťovnu vyřizující náhradu za ztrátu na výdělku**. Zaměstnanec si musí sám zjišťovat výši vyplacených dávek, OSSZ nechtějí údaje poskytnout.

Dále byl zmiňován **problém exekucí**, respektive realizace výkonu rozhodnutí nařízených soudem, kdy je zaměstnavatel povinen provádět srážky ze mzdy zaměstnance. Poukazováno bylo zejména nato, že z příslušné právní úpravy zcela jednoznačně nevyplývá postup zaměstnavatelů v případě pracovní neschopnosti zaměstnance, kterému je prováděna „exekuce“ na mzdu a je mu vypláceno nemocenské prostřednictvím příslušné OSSZ. Ta nemá o exekuci informace.

2.2.6 Jaké máte zkušenosti (problémy) s pojištěním a platbami pro členy statutárních orgánů – nezaměstnaných ve společnosti

Právní úprava:

- § 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- § 5, odst. 1, písm. w) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Komentář k výsledkům dotazníkového šetření:

K této problematice přišlo 76 vyjádření, (83% respondentů), v nichž odpovídající sdělili své poznatky takto:

- *35 odpovědí (38,0%) má podíl těchto osob za zanedbatelný, týká se jednotlivců;*
- *41 respondentů (44,6%) si myslí, že tato situace se jich netýkala, a nebo v souvislostech náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost tuto situaci označili jako zcela okrajovou a bezproblémovou;*
- *16 respondentů (17,4%) neodpovědělo.*

Je zřejmé ze vzorku respondentů, že tato změna nebyla v systému problémem.

Z hlediska počtu osob, kterých se tato nová právní úprava dotkla, se **jedná o malou skupinu osob**. Z osobních dotazů konkrétních osob, kterých se tato úprava přímo týká, bylo zřejmé, že mají zájem zajistit si nemocenskou dávku pro případ nemoci. V jejich případě zcela určitě nelze kalkulovat se zneužíváním nemocenské dávky, ale pamatovat na situaci, kdy by mohly být postiženy dlouhodobější nemocí, úrazem. Vzhledem k diskutovaným problémům a vyvolaným pochybnostem o souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu s výkonem manažerské řídicí funkce v rámci pracovněprávního vztahu, se lze domnívat, že si aplikační praxe našla způsoby řešení, tak aby např. zaměstnanec zastávající pracovní pozici finanční ředitel, ředitel strategie a zároveň vykonávající funkci jednatele či člena představenstva mohl být účasten nemocenského pojištění na základě pracovněprávního vztahu.

2.2.7 Jaké máte poznatky se zastropováním pojistného - rok 2009 (4 násobek průměrného výděлку, (Pozn. rok 2010 - 6 násobek)

Právní úprava:

- § 5, § 5a, § 7, § 15a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Součástí nové právní úpravy nemocenského pojištění bylo stanovení stropů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Problematika zavedení stropů v oblasti sociálního pojištění a jejich výše byla několik let diskutována před tím, než došlo k rozhodnutí o jejím zapracování do českého právního řádu, resp. do modelu fungování systému sociálního pojištění.

Hlavním argumentem pro zavedení stropů byly příliš vysoké vedlejší náklady práce pro manažery firem, zaměstnance ve finančním sektoru, špičkové odborníky, zejména v oblasti IT, což snižuje zájem investorů zaměstnávat v pracovním poměru a z hlediska těchto osob vede absence stropů k tomu, že jejich případné nemocenské dávky či důchodové dávky

jsou ve výrazném nepoměru k vysokým částkám, které se v podobě odvodů na pojistném do sociálních systémů odvádějí, tj. popření pojistného principu.

Proti tomu zaznívaly i opačné názory, že v situaci jednozdrojového financování důchodů zavedení stropů snižuje diskriminaci a solidaritu na mikroúrovni s kumulativními dopady na makroúrovni v podobě deficitu veřejných financí.

Nakonec zvítězila varianta zavedení stropů s účinností od 1. ledna 2009 a to na úrovni 4 násobku průměrného výdělku, tj. 94 220 Kč (pozn. v rámci diskusí byla řešena i na úrovni trojnásobku průměrného výdělku). Od ledna 2010 do prosince 2010 se zvyšuje maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ze stávajícího 4 násobku průměrné mzdy na 6 ti násobek, tj. cca 142 254 Kč měsíčně. Tato změna byla provedena v rámci úsporných opatření, která měla snížit schodek státního rozpočtu, v případě zvýšení stropů pojistného zlepšit příjmovou stranu státního rozpočtu. V této souvislosti se opět otevírají diskuse, zda zastropování odvodů na pojistné (pozn. sociální i zdravotní pojištění) vůbec nezrušit.

V rámci provedeného šetření k dopadům nemocenského pojištění byla proto zařazena i problematika zastropování pojistného, s vědomím, že přesahuje rámec agendy výlučně nemocenského pojištění, ale z hlediska očekávaných jednání ohledně zachování či rušení „stropů“ se jeví poznatky a názory z praxe, po roce fungování této právní úpravy, jako velmi cenné.

Komentář k výsledkům dotazníkového šetření:

Na otázku odpovědělo 66 subjektů, (71,7 % respondentů), žádná odpověď neobsahovala zásadní odpověď nebo sdělení problému:

- *30 reakcí (32,6 %) bylo na zanedbatelný podíl takových případů;*
- *5 respondentů (5,4 %) vyslovilo prognózu, že v roce 2010 se bude počet zaměstnanců, jichž se bude zastropování týkat, snižovat;*
- *9 respondentů (9,8 %) konstatovalo úsporu nákladů na pojistném;*
- *18 respondentů (19,6 %) lakonicky oznámilo „bez poznatků“;*
- *4 reakce (4,3 %) přišly jako nesouhlas a odezva na zvýšenou administrativu;*
- *26 respondentů (28,3 %) neodpovědělo.*

Tento stav, v období příprav na změny (na konci roku 2008) vnímaný jako možný problém, v odpovědích vůbec nebyl označen za problematický bod systému.

Z dotazníkového šetření dále konkrétně vyplynulo, že **řada firem zastropování pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vůbec nevyužívá** (pozn. stejně tak je tom u stropů na všeobecné zdravotní pojištění), a to z důvodů že nemají zaměstnance s tak vysokými příjmy, tj. cca 90 tisíc Kč. Pokud vykonávají pro firmu činnost osoby s příjmy přesahujícími tuto částku, potom nejsou v postavení zaměstnanců, ale

např. společníků s ručením omezením, členové představenstva, na které se tato právní úprava nevztahuje. Z tohoto pohledu je zřejmé, že **zvýšení hranice stropů ještě zúží okruh zaměstnanců, resp. firem, které by mohly tyto „úlevy“ využít.**

Do této kategorie patřili ti zaměstnavatelé, kteří uvedli, že se to v jejich společnosti týká jedné osoby, případně že jejich příjmy jsou hluboko pod hranicí limitu.

V rámci dotazníkového šetření zazněly i názory, že toto opatření mělo svůj **smysl při progresivní dani**. V současných podmínkách, pokud se budou odvody na pojistné (sociální i zdravotní) považovat za jinou formu zdanění, tak se dostáváme do situace, že je u nás zdanění degresivní, což by nemělo být považováno za správné.

Objevovala se i sdělení, že zastropování přineslo firmě prokazatelné úspory v uplynulých dvou letech s konstatováním, že v roce 2010 dojde zvýšením stropů k opětovnému vyššímu zdanění práce vysokopříjmových skupin zaměstnanců, což bylo označeno za „daň zaměstnavatele i zaměstnance za vysoké pracovní nasazení“.

2.2.8 Jaké jiné poznatky – náměty – řešení (např. uplatňovali jste „slevy na pojistném“ do 1,15 násobku průměrné mzdy a tyto úspory byly pro vás vyšší než náklady na nemocenské? atd.)

I když tématem analýzy by mělo být vyhodnocení právní úpravy nemocenského pojištění, považovali jsme za vhodné zařadit do analýzy i diskutovanou a „krátkodobou“ právní úpravu tzv. slev na pojistném.

Tato právní úprava byla přijata v rámci tzv. balíčku protikrizových opatření a po několika měsících účinnosti byla v rámci tzv. balíčku opatření na snížení deficitu veřejných financí zrušena.

Zákonem č. 221/2009 Sb., byl s účinností od 1. srpna 2009 novelizován zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen zákon o pojistném), který v novém ustanovení § 21a stanovil možnost uplatnění slevy na pojistném zaměstnavatelem, a to za každého zaměstnance:

- který je účasten nemocenského pojištění
- který má **vyměřovací základ nižší než 1,15 násobek průměrné mzdy** zaokrouhlený na celé stokoruny směrem nahoru - pro rok 2009 se jedná o vyměřovací základ nižší než **27 100 Kč**
- jehož zaměstnání trvalo po celý kalendářní měsíc
- jehož zaměstnání mělo trvat déle než 3 kalendářní měsíce
- zaměstnanec, který nevykonává zaměstnání malého rozsahu (i když je z titulu tohoto zaměstnání účasten nemocenského pojištění).

Sleva na pojistném se týkala i těch zaměstnanců, kteří v kalendářním měsíci dosáhli nižšího příjmu než sjednaného, například proto, že v průběhu kalendářního měsíce v něm pobírali náhradu mzdy a dávky nemocenského pojištění, měli neplacené volno, rodičovskou dovolenou apod., a z tohoto důvodu měli nižší vyměřovací základ.

Pokud měl zaměstnanec více zaměstnání u téhož zaměstnavatele, potom se pro účely slevy na pojistném považoval tento zaměstnanec za jednoho zaměstnance. To v praxi znamenalo, že se pro tyto účely sčítaly všechny vyměřovací základy ze všech zaměstnání, z nichž by jinak mohla být sleva na pojistném uplatňována samostatně.

Sleva na pojistném nenáležela od kalendářního měsíce, v němž:

- byla doručena výpověď z pracovního poměru, nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnanci, nebo zaměstnavateli
- byla uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o rozvázání pracovního poměru, nebo zrušení dohody o pracovní činnosti
- byl zaměstnavatel, nebo zaměstnanec vyrozuměn o zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Nárok na slevu na pojistném neměl rovněž zaměstnavatel:

- který vstoupil do likvidace nebo
- vůči němuž bylo vydáno pravomocné rozhodnutí o prohlášení konkurzu na jeho majetek,

tzn. nárok nevznikal od prvního dne kalendářního měsíce, kdy tyto skutečnosti nastaly.

Sleva na pojistném:

- náležela za kalendářní měsíc
- činila 3,3 % rozdílu mezi 1,15 násobkem průměrné mzdy zaokrouhleným na celé stokoruny směrem nahoru a vyměřovacím základem zaměstnance
- se poskytovala do maximální výše 25 % vyměřovacího základu zaměstnance
- se zaokrouhlovala za jednotlivé zaměstnance na celé koruny směrem nahoru.

Sleva na pojistném **náležela poprvé za měsíc srpen 2009 na období a to do konce roku 2010 a naposledy měla náležet za prosinec 2010.**

Výše uvedeným zákonem, kterým byl novelizován zákon o pojistném, se dále stanovilo, že za kalendářní měsíc nabytí účinnosti tohoto zákona náležela zaměstnavatelům **mimořádná sleva na pojistném**, která se stanovila jako součet úhrnu slev na pojistném za jednotlivé kalendářní měsíce roku 2009 přede dnem účinnosti tohoto zákona (tedy za měsíce leden až červenec 2009).

Tyto slevy na pojistném za jednotlivé kalendářní měsíce se stanovily podle ustanovení § 21a zákona o pojistném a náležely za zaměstnance, jejichž zaměstnání trvalo k poslednímu dni kalendářního měsíce, v němž tento zákon nabyl účinnosti, to znamená k 31. srpnu 2009, přičemž se však u těchto zaměstnanců přihlíželo ke všem zaměstnáním, která trvala v těchto kalendářních měsících.

V souvislosti se zavedením slevy na pojistném podle ustanovení § 21a zákona o pojistném byl rovněž novelizován zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, kde ustanovení § 6 doplněno tak, aby bylo jednoznačně vyjádřeno, že slevy na pojistném včetně mimořádné slevy na pojistném se týkají pouze zaměstnavatelů a nikoliv zaměstnanců. Základem daně u zaměstnanců zůstala nadále superhrubá mzda, k hrubé mzdě zaměstnance se připočetlo pojistné, které platil za zaměstnance zaměstnavatel, nesnížené o slevy na pojistném. Slevy na pojistném tedy neměly žádný dopad na stanovení superhrubé mzdy jako základu pro daň z příjmu.

Výše uvedené slevy na pojistném již však není možné od 1. ledna 2010 uplatňovat, neboť příslušná právní úprava byla zrušena (viz další text).

Komentář k výsledkům dotazníkového šetření:

*Zavedením slev na pojistném, včetně mimořádné slevy na pojistném lze pro zaměstnavatele nepochybně označit jako **pozitivní změnu**, která se setkala s jejich kladnou odezvou. Na otázku odpovědělo 79 respondentů, z toho*

- *59 odpovědí (64,1%) dosáhlo na slevu vyšší, než byly náhrady mzdy, vyplacené za 4. až 14. den dočasné pracovní neschopnosti (DPN)*
- *10 odpovědí (10,9% subjektů) odpovědělo, že sleva nepokryla náklady na náhrady mzdy, vyplacené za 4. až 14. den DPN*
- *10 respondentů (10,9%) slevu neuplatnilo*
- *13 respondentů (14,1%) se nevyjádřilo.*

U zaměstnavatelů s nižšími mzdami bylo v roce 2009 jasné, že budou a měli z tohoto opatření „profit“.

Z četných diskusí a i z dotazníkového šetření k uvedené problematice lze dovodit, že zaměstnavatelé měli poměrně krátký časový prostor seznámit se s touto novou právní úpravou. Řada firem pro další **administrativní zátěž**, spojenou s aplikací této právní úpravy, vůbec k jejímu využití nepřistoupila. To se týkalo zejména případů, kdy se jednalo o zaměstnavatele, kteří by mohli uvedené slevy uplatňovat pouze za malý okruh zaměstnanců a získané úspory nepovažovali za relevantní v porovnání s ekonomickou a časovou náročností pro „zúřadování slev“ na pojistném. Aplikace právní úpravy vyžadovala také úpravu softwarových programů, proškolení odborných zaměstnanců pro správné zadávání dat, obavy z penalizace ze strany České správy sociálního zabezpečení v případě pochybení, atd. I v této oblasti byly zmiňovány problémy, týkající se administrování systému, velmi složitá pravidla

pro velký pohyb zaměstnanců, **potíže s nastavením programu tak, aby zachytil situace, kdy zaměstnanci ze zákona nenáleží sleva** (např. od kalendářního měsíce, kdy mu byla doručena výpověď).

S narůstajícími ekonomickými problémy firem a přechodem na větší využívání institutu kratší pracovní doby spojené se snížením mzdy, se ukázalo, že je využitelnost slev na pojistném vyšší a každá úspora nákladů cenná. V této souvislosti jsme zaznamenali, že řada zaměstnavatelů si teprve s určitým odstupem uvědomovala, že lze tuto právní úpravu využívat nejenom u zaměstnanců, kteří pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu a mají nižší mzdy, ale zejména jako „**ekonomický stimul**“ na **podporu** využívání flexibilních forem zaměstnání, mezi něž patří **kratší pracovní úvazky**.

I když ke konci roku 2009 byl zaznamenán nárůst využívání slev na pojistném, nepotvrdily se obavy, že by tento institut vyvolával u zaměstnavatelů snahu účelově snižovat vyměřovací základy svých zaměstnanců a část mzdy zaměstnancům vyplácet takovým způsobem, aby se nestala vyměřovacím základem pro odvod pojistného a tedy, aby mohli uplatnit, případně i zvýšit slevu na pojistném. Jedním z důvodů byla i krátkodobá existence této právní úpravy.

Právní úprava „slevy na pojistném“ však měla časově omezenou dobu aplikace a využitelnosti v praxi. Zákonem č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010, byl novelizován zákon o pojistném tak, že ustanovení § 21a o slevách na pojistném bylo s účinností od 1. ledna 2010 zrušeno. Možnost další využitelnosti této právní úpravy pro období roku 2010 tedy zanikla.

3 Jiné problémy, které vplynuly z aplikační praxe

3.1 Kontrolní oprávnění zaměstnavatele

Z diskusí vedených v souvislosti s připravovanou tzv. technickou novelou zákona o nemocenském pojištění se objevily informace, že problémem v praxi může být i právní úprava kontrolní činnosti zaměstnavatele při dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, zejména pokud jde vůbec o možnost tuto kontrolu provést.

Z tohoto důvodu byli dále téměř všichni respondenti dotázáni mimo dotazníkové šetření na problém týkající se kontroly režimu dočasně práce neschopného, zda kontroly prováděli, jakým způsobem, atd.

Na základě získaných odpovědí z cca 100 firem lze konstatovat, že firmy, patřící mezi malé a střední si prováděly kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného, (tj. zda se zaměstnanec zdržuje v době nemoci na místě, které má uvedeno na neschopence, zda dodržuje režim vycházek stanovených mu ošetřujícím lékařem), vlastními silami během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti spíše namátkově než pravidelně. Jako důvod byla uváděna skutečnost, že buď se jedná o nemocné pracovníky s dostatkem zodpovědnosti a u nich nehrozí porušování režimu stanoveného ošetřujícím lékařem, nebo šlo o malé obce, kde by se o porušení režimu zaměstnavatel okamžitě dozvěděl. OSSZ podle nich v prvních týdnech neschopnosti nevyvíjely žádnou zvláštní aktivitu. Tento postoj zastává asi 30 dotázaných firem.

Velké firmy (celkem 4) uvedly, že mají vyčleněny zaměstnance především personálních útvarů, kteří provádějí kontrolu téměř všech práce neschopných v průběhu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, 1 firma navíc žádá o paralelní kontrolu OSSZ.

Ostatní dotázaní zaměstnavatelé sdělili, že své práce neschopné zaměstnance nekontrolují, ale často žádají o provedení kontroly OSSZ, které však reagují podle svých časových a personálních možností se střídavým úspěchem.

Žádná z dotázaných firem nesdělila poznatek, že by měla problémy s vyplněním tzv. Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti tak, že by nebylo možné provést kontrolu dodržování vycházek. To znamená případ, kdy by ošetřující lékař vůbec nestanovil rozsah a dobu vycházek a znemožnil tak v zásadě zaměstnavateli kontrolu.

V kontextu problematiky součinnosti lékařů a zaměstnavatelů však byly některými zaměstnavateli zmiňovány **problémy**, které se týkaly situace, kdy **lékaři odmítali zpočátku vystavovat potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti ke 14. kalendářnímu dni nemoci.**

3.2 Nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných

Jako problém lze označit nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných. V průběhu roku 2009 došlo k nárůstu osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Vzhledem k situaci na trhu práce, charakterizovanou snižováním počtu tzv. kmenových zaměstnanců a nárůstem nezaměstnanosti, jsou důvody zřejmé. Někteří nezaměstnaní zahájili výkon samostatné výdělečné činnosti, některé firmy přistoupily k tomu, že činnosti zabezpečované dříve tzv. kmenovými zaměstnanci budou zabezpečovat externě na komerční bázi prostřednictvím OSVČ, aby se tak vyhnuly případnému nákladnému a složitému propouštění.

Ke dni 31. prosince 2009 evidovala Česká správa sociálního zabezpečení celkem 955 659 osob samostatně výdělečně činných – OSVČ (k 31. 10. 2009 967 588). Z toho bylo 746 389 OSVČ (k 31. 10. 2009 756 799), které měly povinnost platit zálohy na důchodové pojištění. Dobrovolné pojistné na nemocenské pojištění si platilo 141 389 OSVČ (k 31. 10. 2009 139 397).

Pokud jde o účast OSVČ na nemocenském pojištění, tak zůstává nadále dobrovolná, k nemocenskému pojištění se musí tyto osoby přihlásit a mohou být nemocensky pojištěny jen v měsíci, za který bylo zaplacené pojistné ve stanovené lhůtě. Každá OSVČ si určuje sama měsíční základ, z něhož platí pojistné, jeho výše nemá žádnou vazbu na dosažený příjem a na vynaložené výdaje, na daňový základ ani na výši měsíčního vyměřovacího základu pro placení záloh na důchodové pojištění. Pojistné na nemocenské pojištění činí 1,4% měsíčního základu, minimální výše pojistného činí 56 Kč (1,4 % ze 4000 Kč). Pojistné je splatné za příslušný kalendářní měsíc od 1. do 20. dne následujícího měsíce.

Z nemocenského pojištění náleží OSVČ jen nemocenské a peněžité pomoci v mateřství. Nemocenské náleží až od 15. dne trvání pracovní neschopnosti, proto byla těmto osobám výrazně snížena sazba pro odvod pojistného na nemocenské pojištění. Výše dávek nemocenského pojištění se stanoví stejně jako u zaměstnanců.

Tím, že si OSVČ mohou zvolit měsíční základ pro placení pojistného, ze kterého jsou jim vypočítávány a poskytovány dávky nemocenského pojištění mohou kalkulovat s výší placení pojistného ve vazbě na očekávanou sociální událost, resp. upravit si takto urychleně výši očekávané sociální dávky (nemocenské, peněžité pomoci v mateřství). Z toho vyplývá, že např. OSVČ může dosáhnout peněžité pomoci v mateřství v cca 29 tisíc Kč měsíčně, když si v posledním měsíci rozhodného období před očekávaným nástupem na mateřskou dovolenou zaplatí pojistné z vyměřovacího základu tak, aby odpovídalo zhruba částce 1 tisíc Kč měsíčně. Tzn., že bude-li např. rozhodným obdobím doba od 1. 1. 2009 do 31. 10. 2009 a pojistné bude po dobu 9 měsíců placeno ve výši 56 Kč a za jeden měsíc uhradí dotyčná OSVČ částku 9 536 Kč, bude jí potom „mateřská“ poskytována po dobu 28 týdnů, tj. 7 měsíců, ve výši asi 29 tisíc Kč měsíčně. Obdobná situace může nastat i při plánovaných operacích, při kterých jde zpravidla o dlouhodobou dočasnou pracovní neschopnost.

Tato právní úprava značně zvýhodňuje některé skupiny poplatníků pojistného. Především porovnáme-li pojištění zaměstnanců s pojištěním OSVČ. Zaměstnanci jsou povinni platit pojistné z vyměřovacího základu, který jim zúčtoval zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění a nemohou si tento vyměřovací základ určit.

Kromě nerovnosti mezi zaměstnanci a OSVČ by mohla tato úprava do budoucna ohrozit i bilanci v sociálních systémech.

Závěr

Na základě informací z provedeného dotazníkového šetření a diskutovaných souvisejících problémů a jejich vyhodnocení, lze učinit několik závěrů, které by měly být brány v úvahu při případných změnách právní úpravy, které se týkají problematiky nemocenského pojištění nebo s ní souvisejí.

Nová právní úprava nemocenského pojištění činila zpočátku v praxi potíže, a to nejenom na straně zaměstnavatelů, příslušných správ sociálního zabezpečení, ale i lékařů. V současné době, kdy došlo k legislativnímu odstranění některých dílčích problémů (např. pro zaměstnavatele problém posuzování délky karenční doby ve vazbě na směnné režimy nebo zjednodušení tiskopisů), se již situace zlepšila. Svou roli zde sehrála i určitá doba od zavedení této právní úpravy.

Na straně zaměstnavatelů byly zpočátku velké výhrady k administrativní náročnosti systému spojenému s agendou dočasné pracovní neschopnosti, včetně korespondence s příslušnými správami sociálního zabezpečení, řešení problémů zaměstnanců, kterým nejsou vypláceny včas nemocenské dávky aj. U některých firem, zejména velkých, tyto výhrady stále přetrvávají, protože z jejich pohledu bylo dřívější zpracování celé agendy pro ně jednodušší než „dělba práce“ mezi nimi a „správami“. Pro malé zaměstnavatele je to zřejmě otázka skutečného přesného vedení evidence pracovní doby.

Za jednoznačně pozitivní faktor nové právní úpravy lze označit to, že právní úprava v podobě převedení náhrady mzdy po dobu prvních 14 kalendářních dnů na zaměstnavatele, je pro zaměstnavatele ekonomicky únosná, což dokázaly odpovědi na prvé 3 body dotazníkového šetření. Nesporným přínosem pro zaměstnavatele je 2/3 pokles nemocnosti ve srovnání s předchozím rokem. Konkrétní výše úspor u jednotlivých zaměstnavatelů, byla kromě počtu nemocných do 14dní ovlivněna rovněž celkovým počtem zaměstnanců a výší jejich mezd. Velké turbulence ve struktuře zaměstnanců a jejich mzdách v kombinaci s náhradou mzdy, byť s poloviční refundací, ztráta tzv. „uspořených mzdových prostředků“ z důvodu nemoci, ve srovnání s rokem 2008, to vše nutně snižovalo efekt výrazného poklesu pracovní neschopnosti.

Analýza dále ukázala na značný vliv tzv. protikrizového opatření v podobě slev na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (pozn. včetně jednorázové mimořádné slevy). Právě u firem s nižšími mzdami tyto úspory výrazně pomohly kompenzovat, resp. snížit vedlejší náklady práce. Jejich vliv měl často větší dopad na úspory ve vedlejších nákladech práce, než systém nemocenského pojištění. V některých případech byly úspory na slevách pojistného v loňském roce až dvojnásobné, ve srovnání s náklady na náhrady mezd. To dokazuje, že ekonomické hledisko je pro zaměstnavatele vždy převažující a přes řadu výhrad zaměstnavatelé dokázali ve velmi krátké době využít tento administrativně neméně „náročný model“ v podobě slev na pojistném.

Z ekonomického hlediska, pokud by se mělo přistupovat k určitým změnám v parametrech nemocenského pojištění (např. zrušení karenční doby, prodloužení doby poskytování náhrady mzdy při zachování odvodu na pojistné ve výši 2,3 % případně i bez refundace), mělo by se postupovat velmi obezřetně. Zrušení karenční doby v nemocenském pojištění by vyvolalo v řadě případů nárůst nemocnosti a tedy i nákladů pro zaměstnavatele a v kombinaci s prodloužením poskytování náhrady mzdy při stejných odvodech, v současné době i bez možnosti slev na pojistném by výrazně zvedlo náklady zaměstnavatelům.

Za dílčí problémy, které by měly být řešeny lze označit nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných, zprůchodnit provádění exekucí, zjednodušit a zrychlit dokladování ztráty na výdělku při odškodňování pracovních úrazů.