

Změny v oblasti úhrady poskytnuté náhrady mzdy (platu) při pracovním volnu souvisejícím s akcí pro děti a mládež od 1. 1. 2024

27.11.2023 - | Česká správa sociálního zabezpečení

Nadále, tak jako doposud, bude dle nového znění zákoníku práce příslušet zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů a středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a k obdobným činnostem na sportovních soustředěních dětí a mládeže, a to v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Podmínkou pro poskytnutí takového volna aktuálně je a nadále i bude, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku bezprostředně před uvolněním pracoval **soustavně a bezplatně** s dětmi nebo mládeží (splnění podmínky nebude nevyžadováno, půjde-li o tábory nebo sportovní soustředění pro zdravotně postižené děti a mládež). Právní úprava nově definuje pojem děti a mládež s tím, že za ně bude třeba považovat fyzické osoby mladší než 26 let.

Nově bude určen způsob stanovení tzv. **ročního limitu pro poskytování náhrady mzdy nebo platu**, tj. doby, za niž bude v kalendářním roce zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu. Náhrada bude příslušet za počet hodin pracovního volna odpovídající délce jeho stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby a bude poskytována od započetí prvního čerpání pracovního volna v kalendářním roce. Dojde-li ke změně délky stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku, pak se počet hodin zbývajících do ročního limitu vyjádří stejným poměrem k nové délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Dosud pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší v rozsahu 1 týdne.

Při určení **výše náhrady mzdy nebo platu** bude platit, že náhrada přísluší ve výši průměrného hodinového výdělku, nejvýše však ve výši jedné stočtyřiasedmdesátiny průměrné mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců zveřejněné Českým statistickým úřadem za první až třetí kalendářní čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Výši uvedeného podílu průměrné mzdy vyhlásí Ministerstvo práce a sociální věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů (ke dni zveřejnění této aktuality nebylo uveřejněno), přičemž se částka zaokrouhlí na desetihaléře směrem nahoru.

Uvedené skutečnosti bude zaměstnanec povinen svému zaměstnavateli prokázat. V případě, že tak neučiní, neměl by nárok na náhradu mzdy nebo platu. Z pohledu zaměstnavatele je přitom dané rozhodné nejen proto, aby mohl náhradu poskytnout, ale také aby mohl prokázat a doložit nárok na úhradu náhrady mzdy nebo platu příslušné OSSZ.

Úhrada poskytnuté náhrady mzdy nebo platu zaměstnavateli

Jak už plyne z předchozího textu, nově bude podmínky pro uplatnění nároku (žádosti) o úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu a její realizaci upravovat zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, konkrétně § 123k. V něm jsou zakotveny postupy, které mj. i

podstatně zjednoduší a zpružní samotné „vyřízení žádosti“.

Přijetí nové právní úpravy s účinností od 1. 1. 2024 zejména znamená:

- Nově určenou místní příslušnost OSSZ pro uplatnění žádosti o úhradu náhrady mzdy nebo platu a její realizaci, která se bude řídit stejnými pravidly jako ve věcech sociálního zabezpečení.
- Náhrada mzdy nebo platu bude považována za přeplatek na pojistném podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a žádost o úhradu náhrady mzdy nebo platu bude považována za žádost o vrácení přeplatku na pojistném. To mj. znamená, že pokud by měl zaměstnavatel vůči okresní či České správě sociálního zabezpečení splatný závazek, byla by částka přiznané úhrady náhrady mzdy nebo platu použita k jeho úhradě.
- Žádost o úhradu náhrady mzdy nebo platu bude předepsaným tiskopisem, který bude muset obsahovat předepsané náležitosti. Spolu s podáním předepsaného tiskopisu bude zaměstnavatel povinen prokázat a doložit příslušné OSSZ splnění rozhodných skutečností a podmínek stanovených zákoníkem práce, na jejichž základě náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci poskytl.
- Žádost o úhradu náhrady mzdy nebo platu bude zaměstnavatel moci podat příslušné OSSZ nejpozději do 6 kalendářních měsíců po uplynutí kalendářního měsíce, do něhož byla náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci zúčtována. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, nárok na úhradu náhrady mzdy nebo platu zaniká.
- Zaměstnavatel bude mít také povinnost hlásit příslušné OSSZ změny ve skutečnostech, které mají vliv na stanovení výše náhrady mzdy nebo platu, nebo změny ve skutečnostech, pokud jde o prokázání a doložení splnění rozhodných skutečností a podmínek stanovených zákoníkem práce, na jejich základě zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu poskytl, a to do 8 dnů ode dne, kdy změnu zjistil. Nesplnění dané povinnosti bude mít povahu přestupku, za nějž je možno zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 20 000 Kč.
- Pro případ, že by zaměstnavateli byla uhrazena náhrada mzdy nebo platu a zaměstnavatel přitom nesplnil podmínky stanovené zákoníkem práce pro její úhradu, bude mít OSSZ vůči němu nárok na vrácení neprávem přijaté úhrady náhrady mzdy nebo platu nebo její části.

Zásadní změnou pak projde samotné „vyřízení žádosti“ příslušnou OSSZ. Nově bude u žádostí podaných po 31. 12. 2023 postupováno tak, že pokud bude zřejmé splnění podmínek nároku na úhradu náhrady mzdy nebo platu a v té souvislosti prokázáno a doloženo splnění rozhodných skutečností a podmínek stanovených zákoníkem práce, OSSZ rovnou zašle na účet zaměstnavatele vedený u peněžního ústavu v České republice požadované plnění.

Pouze za situace, že po posouzení žádosti zaměstnavatele a souvisejících podkladů OSSZ dospěje k závěru, že poskytnutou náhradu mzdy nebo platu nelze zaměstnavateli uhradit, popř. ji nelze uhradit v požadované výši, obdrží zaměstnavatel o této skutečnosti písemné oznámení. V případě, že s takovým vyřízením žádosti nebude zaměstnavatel souhlasit, pak může do 30 dnů ode dne doručení uvedeného oznámení podat příslušné OSSZ písemnou žádost o vydání rozhodnutí, k čemuž je OSSZ dle zákona povinna.

Bližší informace týkající se dané problematiky s ohledem na přijaté změny příslušných právních předpisů je možno nalézt na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení:

<https://www.cssz.cz/web/cz/refundace-nahrady-mzdy>

https://www.cssz.cz/web/cz/uvod/-/asset_publisher/GQ48v1KeNe0J/content/id/2566715