

Doplatek mzdy do 100% po dobu pracovní neschopnosti

Stále častěji se setkáváme s benefitem, který poskytují globální společnosti, ale v českém prostředí je složité jej uchopit. Jedná se o doplatky mezd za dobu pracovní neschopnosti, otcovské, mateřské či rodičovské dovolené. Společnosti chtějí, aby jejich zaměstnanci byli po určitou dobu placeni 100% jejich mzdy i po dobu absence.

Tento benefit zřejmě pochází ze států, kde zaměstnanci nedostávají takovou podporu od státu, případně po dobu nemoci zůstávají zcela bez prostředků. Česká republika má ale rozsáhlý a několika úrovnový systém náhrad. Jaké problémy to pro tento benefit činí?

1. Stanovení rozdílu mezi hrubou a čistou mzdou

Benefity tak, jak se s nimi setkáváme, všechny vycházejí z doplatku do 100% standartní mzdy. Taková mzda je ale stanovena v hrubém vyjádření – tedy před odečtením veškerých odvodů (sociálního a zdravotní pojištění a zdanění).

Náhrady ovšem jsou z pravidla vyjádřeny již v čistém, neboť jsou osvobozeny od odvodů. Navíc pro každý typ absence platí jiný výpočet a často jej vyplácí i jiní plátcí. S náhradou za prvních 14 dní pracovní neschopnosti si umí zaměstnavatelé poradit, protože ji vyplácejí přímo oni. Pokud je ale benefit nastaven například tak, že hradí až 100 dní nemoci, je nutné porovnávat i částky, které již vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení.

Podobný přístup je i pokud se jedná o otcovskou či mateřskou dovolenou. Tu ale hradí ČSSZ již od 1. dne absence.

Největší problém spatřujeme u rodičovské dovolené. Ta je hrazena Úřadem práce a zaměstnanec si rozkládá náhradu v návaznosti na délku, po kterou chce rodičovský příspěvek čerpat a není tedy možné tuto částku zjistit pro případné započítání do benefitní náhrady.

2. Rozdíl mezi kalendářními a pracovními dny

Základní (tedy 100%) mzda je přepočítávána na základě pracovních dní v daném měsíci. Náhrady od státních institucí, ale počítají již s kalendářními dny. To může být problém, pokud na začátku či konci měsíce je víkend, během kterého je absence ukončena (nejčastěji neschopenka). V takových případech mzda za absenci by ve 100% vyjádření byla 0,- ale náhrada od ČSSZ by příslušela i za tyto kalendářní dny. Dle takto stanoveného benefitu by byl zaměstnanec přeplicen a měl by zaměstnavateli vrátit náhradu, kterou obdržel od státu.

3. Vyloučené doby

Pro účely sociálního pojištění je nutné hlídat takzvané vyloučené doby. Existuje více druhů, ale pro účely pracovních neschopností se reportují doby, ve kterých nebyl zaměstnanec účasten sociálního pojištění, tedy dny, za které zaměstnancům od zaměstnavatele nepřísluší náhrada. Například otcovská dovolená je hrazená od ČSSZ a pro zaměstnavatele se jedná o neplacené volno. Jak to je ale v případě, že zaměstnavatel poskytuje benefit doplatku do 100%? Z našeho pohledu se jedná o placené volno, neboť přestože zaměstnanec nevykonává práci, má nárok na její kompenzaci, přestože ne v plné výši.

Vzhledem ke komplikovanosti výpočtu doplatku do 100% doporučujeme všem společnostem, který tento benefit chtějí poskytovat, aby v interní směrnici dobře ošetřili všechny možnosti a to včetně způsobu výpočtu.

ASB Group Payroll Team

Klára Cowan
Head of Payroll

Hana Moučková
Payroll & Implementation Supervisor

E: kcowan@asbgroup.eu
Phone: +420 224 931 366