

Nárok na prominutí pojistného, resp. snížení vyměřovacího základu zaměstnavatele, má zaměstnavatel, který:

1. Zaměstnává v pracovním poměru v posledním dni kalendářního měsíce **nejvýše 50 zaměstnanců** účastných nemocenského pojištění (do tohoto počtu se zahrnují i zaměstnanci v pracovním poměru, kterým zaměstnání trvá, ale nepracují např. z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, tzv. neplacené dovolené apod., přičemž není rozhodná ani výše úvazku – do tohoto počtu se zahrnuje každý zaměstnanec v pracovním poměru bez ohledu na úvazek, úvazky se nijak nesčítají; naopak se v počtu nezohledňují zaměstnanci s uzavřenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – o pracovní činnosti a o provedení práce).

Příklad 1: Zaměstnavatel má celkem 58 zaměstnanců, z toho 48 v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění (s různými pracovními úvazky), 7 zaměstnaných na dohodu o provedení práce, 2 zaměstnané na dohodu o pracovní činnosti a 1 jednatele, který je účasten nemocenského pojištění, avšak vykonává činnost na základě smlouvy o výkonu funkce (tedy nikoliv v pracovním poměru). Zaměstnavatel podmínku splní, protože zaměstnává v pracovním poměru pouze 48 zaměstnanců účastných nemocenského pojištění (zaměstnanec se započítává bez ohledu na délku pracovního úvazku).

Příklad 2: Stejně znění jako u zadání jako v příkladu 1, avšak zaměstnavatel má navíc 3 zaměstnankyně v pracovním poměru, které jsou účastné nemocenského pojištění, avšak v rozhodném měsíci nevykonávají pro zaměstnavatele práci z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnavatel podmínku nespĺňuje, protože v pracovním poměru zaměstnává celkem 51 (48 + 3) zaměstnanců účastných nemocenského pojištění.

Příklad 3: Zaměstnavatel zaměstnává celkem 52 zaměstnanců v pracovním poměru, přičemž u 4 zaměstnanců jde o zaměstnání malého rozsahu (účasť na nemocenském pojištění vzniká pouze v měsíci, kdy dosáhnou započitatelného příjmu ve výši rozhodného příjmu, tj. aspoň 3 000 Kč).

1. Pokud v kalendářním měsíci zaměstnancům se zaměstnáním malého rozsahu vznikne účast na pojištění, zaměstnavatel podmínku nespĺní, neboť bude v posledním dni kalendářního měsíce zaměstnávat celkem 52 zaměstnanců v pracovním poměru s účastí na nemocenském pojištění.
2. Pokud v kalendářním měsíci zaměstnancům se zaměstnáním malého rozsahu nevznikne účast na pojištění, zaměstnavatel podmínku splní, neboť bude v posledním dni kalendářního měsíce zaměstnávat celkem pouze 48 zaměstnanců v pracovním poměru s účastí na nemocenském pojištění.

2. **Počet těchto zaměstnanců v posledním dni kalendářního měsíce činí aspoň 90 % počtu těchto zaměstnanců k 31. březnu 2020.**

Příklad 1: Zaměstnavatel v měsíci březnu zaměstnával 31 zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění, z toho 2 zaměstnanci ukončili pracovní poměr k 15. 3. 2020, k 31. 3. 2020 tedy zaměstnával 29 zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění.

1. K 30. 6. 2020 zaměstnával 26 zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění, tj. počet zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění k 30. 6. 2020 činil pouze 89,66 % počtu těchto zaměstnanců k 31. 3. 2020. Zaměstnavatel proto podmínku nespĺňuje.

2. K 30. 6. 2020 zaměstnával 28 zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění, tj. počet zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění k 30. 6. 2020 činil 96,55 % počtu těchto zaměstnanců k 31. 3. 2020. Zaměstnavatel proto podmínku splňuje.

Příklad 2: Zaměstnavatel zaměstnával k 31. 3. 2020 dva zaměstnance v pracovním poměru, u zaměstnance A jde o zaměstnání malého rozsahu (účast na nemocenském pojištění vzniká pouze v měsíci, kdy dosáhne započitatelného příjmu ve výši rozhodného příjmu, tj. aspoň 3 000 Kč), zaměstnanec B je účasten nemocenského pojištění. Oba zaměstnance zaměstnává také k 30. 6. 2020. Zatímco v březnu 2020 účast zaměstnance A z titulu zaměstnání malého rozsahu vznikla, neboť mu zaměstnavatel zúčtoval příjem ve výši 5 000 Kč, v měsíci červnu 2020 účast nevznikla, neboť mu zaměstnavatel zúčtoval příjem pouze ve výši 2 500 Kč. Zaměstnavatel nesplňuje podmínku, protože k 30. 6. 2020 pouze zaměstnanec B byl účasten nemocenského pojištění, tj. 50 % počtu zaměstnanců k 31. 3. 2020, kdy byli účastni nemocenského pojištění oba zaměstnanci (A i B).

3. Úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za kalendářní měsíc činí aspoň **90 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za březen 2020.**

Příklad 1: Zaměstnavatel zaměstnával v březnu 2020 celkem 12 zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění a každému z nich zúčtoval příjem ve výši 27 000 Kč, v úhrnu tedy 324 000 Kč. Dva zaměstnanci v květnu 2020 ukončili pracovní poměr dohodou. V červnu 2020 zaměstnavatel zaměstnával tedy jen 10 zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění a každému z nich zúčtoval příjem také ve výši 27 000 Kč, v úhrnu tedy 270 000 Kč. Zaměstnavatel podmínku nesplňuje, protože úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců za červen 2020 činí pouze 83,33 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců za březen 2020.

Příklad 2: Zadání stejné jako v příkladu 1. Dvěma zaměstnancům však zaměstnavatel v červnu 2020 poskytl mimořádnou odměnu, každému ve výši 12 000 Kč. Zaměstnavatel podmínku splnil, protože úhrn vyměřovacích základů za červen 2020 činí 294 000 Kč, tj. 90,74 % úhrnu vyměřovacích základů za březen 2020 (324 000 Kč). Zaměstnavatel však promínutí pojistného uplatnit nemůže, protože nesplňuje podmínku počtu zaměstnanců (viz podmínka výše).

Příklad 3: Zaměstnavatel v březnu 2020 zaměstnával 2 zaměstnance v pracovním poměru účastné nemocenského pojištění a každému z nich zúčtoval 18 000 Kč, v úhrnu tedy 36 000 Kč. Jednomu ze zaměstnanců skončil dne 30. 4. 2020 pracovní poměr na dobu určitou. Na jeho místo nastoupil brigádník na dohodu o pracovní činnosti. V červnu 2020 zaměstnavatel oběma zaměstnancům zúčtoval po 20 000 Kč. Zaměstnavatel podmínku nesplňuje, protože úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za červen 2020 činí 20 000 Kč (pouze 1 zaměstnanec je v pracovním poměru), tj. 55,55 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za březen 2020, který tehdy činil 36 000 Kč.

4. Zaměstnavatel **odvedl pojistné**, které jsou povinni platit jeho zaměstnanci (6,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance), a to ve stanovené lhůtě (tj. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce) a ve výši uvedené v přehledu o výši pojistného.

Příklad 1: Zaměstnavatel podal místně příslušné OSSZ přehled o výši pojistného za měsíc červen 2020 dne 14. 7. 2020 a dne 17. 7. 2020 bylo na její účet připsáno pojistné za zaměstnance ve výši, kterou zaměstnavatel uvedl na přehledu o výši pojistného (6,5 % z vyměřovacích základů zaměstnanců). Zaměstnavatel podmínku splnil, neboť splatnost pojistného a lhůta pro podání přehledu končila 20. 7. 2020.

Příklad 2: Zadání stejné jako v příkladu 1, avšak pojistné za zaměstnance bylo připsáno na účet místně příslušné OSSZ až dne 23. 7. 2020. Zaměstnavatel podmínku nesplnil, protože neodvedl pojistné za zaměstnance ve stanovené lhůtě, tj. do 20. 7. 2020 (za den platby se považuje den, kdy je částka připsána na účet OSSZ).

5. Za kalendářní měsíc **nečerpá** prostředky na částečnou úhradu mzdových nákladů poskytované zaměstnavatelům z Cíleného programu podpory zaměstnanosti (tzv. program Antivirus A a B). Splnění podmínek se bude posuzovat v každém měsíci zvlášť. Pokud v některém měsíci zaměstnavatel podmínky nesplní, nebude moci uplatnit prominutí pojistného, resp. snížení vyměřovacího základu zaměstnavatele. Jestliže v jiném měsíci podmínky splní, může uplatnit prominutí.

Zdroj: info OSSZ