

Program Antivirus a ambulantní lékaři

Podstatou Programu Antivirus je **částečná kompenzace celkových mzdových nákladů** v podobě náhrad mezd náležejících zaměstnancům za dobu překážek v práci vyvolaných karanténou, mimořádnými opatřeními, krizovými opatřeními souvisejícími se šířením nákazy COVID-19 a doprovodnými hospodářskými problémy zaměstnavatelů. Tento materiál vychází z Manuálu pro zaměstnavatele, verze 1.0, zpracovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí (dostupný https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus.pdf/eacabb67-657a-42d3-2279-82ae3280b1fa), a konkretizuje jej pro použití v situacích vyskytujících se u poskytovatelů zdravotních služeb ambulance lékařů.

Náhrada mzdy je plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci v době, kdy zaměstnanec ze zákonem vymezených důvodů, které mohou být jak jeho straně, tak na straně zaměstnavatele, nekoná práci. Rozsah náhrady mzdy se liší podle toho, proč zaměstnanec nemůže vykonávat práci. Tyto rozdíly program Antivirus reflektuje ve dvou různých režimech podpory (režim A a režim B).

O podporu z programu Antivirus mohou žádat **i zaměstnavatelé, kteří jsou poskytovateli zdravotních služeb**, a to jak **osoby samostatně výdělečně činné, tak právnické osoby (např. společnosti s ručením omezeným)**.

I. OBECNÉ PODMÍNKY

1. příspěvek lze použít na částečnou kompenzaci náhrady mzdy vyplacené **za období od 12. března 2020 do 30. dubna 2020**,
2. příspěvek lze použít jen na kompenzaci náhrady mzdy vyplacené **zaměstnanci v pracovním poměru**. Pracovní pozice zaměstnance není rozhodující, může se tedy jednat o zdravotnického pracovníka (lékař, všeobecná sestra, praktická sestra, apod.), i o jiného zaměstnance (recepční, uklízečka apod.), pokud se ocitnou v některé ze situací popsaných níže. Příspěvek **nebude** poskytnut na kompenzaci náhrady mzdy zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohody o provedené práci nebo dohody o pracovní činnosti). Příspěvek nebude poskytnut ani v případě, kdy lékař vykonává své povolání ve společnosti s ručením omezeným či jiné obchodní korporaci jako její společník, aniž by současně byl jejím zaměstnancem v pracovním poměru.
3. dotčený zaměstnanec **musí být účasten nemocenského a důchodového pojištění** podle českých právních předpisů, tzn. že zaměstnavatel za něj odvádí pojistné na sociální zabezpečení,
4. dotčený **zaměstnanec nebyl propuštěn ani není výpovědní době** s výjimkou výpovědi pro porušení pracovní kázně,
5. zaměstnavatel dotčenému zaměstnanci **skutečně vyplatil náhradu mzdy a řádně odvedl povinné pojistné** na zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a státní příspěvek zaměstnanosti, **a to jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele**,
6. náhrada mzdy není kryta jinými veřejnými rozpočty. Příspěvek tak nenáleží zaměstnavateli v případě, kdy čerpal na stejný účel, tj. na tu část náhrady mzdy nebo platu, která byla kryta příspěvkem, jiné prostředky poskytované ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů. **Úhrady poskytovateli zdravotních služeb od zdravotní pojišťovny za poskytnutou hrazenou péči poskytnutí příspěvku nevyklučují**,
7. zaměstnavatel na dotčeného zaměstnance neobdržel jiný příspěvek od Úřadu práce. Příspěvek zaměstnavateli nenáleží na zaměstnance za kalendářní měsíc, za který mu byl na tohoto zaměstnance poskytnut Úřadem práce jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné

zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance,

8. zaměstnavatel není v likvidaci ani v insolvenčním řízení,
9. zaměstnavateli nebyla v posledních 3 letech uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.

II. **REŽIM A: NUCENÉ OMEZENÍ PROVOZU A KARANTÉNA (PODLE MNE SE U LÉKAŘSKÝCH PRAXÍ NEUPLATNÍ, MOŽNÁ U NAPROSTÝCH VÝJIMEK)**

a) **Nucené omezení provozu poskytovatele**

Poskytovatelé zdravotní služeb nejsou ve svém provozu dotčeni žádným plošným úředním opatřením. O nucené omezení provozu tak v praxi může jít zatím jen v případech jednotlivých poskytovatelů, kterým byla uložena karanténa krajskou hygienickou stanicí.

Pokud byl konkrétnímu poskytovateli zakázán či omezen provoz jeho zdravotnického zařízení rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví (např. krajská hygienická stanice), vzniká na jeho straně překážka v práci a zaměstnanci mají právo na náhradu mzdy ve výši 100 % svého průměrného výdělku.

Rozhodující jsou opatření platná v době vzniku překážky v práci, tj. v době, za kterou bude zaměstnavatel žádat o poskytnutí příspěvku.

Výše příspěvku

Výše příspěvku činí 80 % náhrady mzdy, včetně odvodů, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil za dobu trvání překážek v práci. Rozumí se odvody jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele. proto lze pro zjednodušení říci, že příspěvek činí 80 % mzdových nákladů (superhrubá mzda). Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance však činí 39 000 Kč.

b) **Karanténa**

Zaměstnanci, kterému byla nařízena karanténa, je zaměstnavatel povinen v průběhu prvních 14 dnů vyplácet náhradu mzdy ve stejné výši jako v případě pracovní neschopnosti.

Za karanténu se považuje i situace, kdy výkonu práce brání izolace. Jde o případy, kdy se zaměstnanec nemůže dostat do práce, protože bydlí v izolované oblasti (po jistou dobu např. města Litovel, Uničov a okolní obce), anebo protože jeho zaměstnavatel se nachází v izolované oblasti.

Za rozhodnutí o karanténě se považuje též eNeschopenka v případě, že v poli „profese“ je vyznačeno slovo „karanténa“.

Výše příspěvku

Výše příspěvku zde činí 80 % náhrady mzdy, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil za dobu trvání karantény, tedy nejdéle za 14 dnů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance i zde činí 39 000 Kč.

III. **REŽIM B: SOUVISEJÍCÍ HOSPODÁŘSKÉ POTÍŽE**

a) **Nedostatek významné části zaměstnanců**

Jde o situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat, protože významná nebo klíčová část ostatních pracovníků není v práci (nemoc, karanténa, péče o dítě apod.). Typické příklady:

1. lékař – zaměstnanec zůstává doma v karanténě a pro zdravotní sestru tohoto lékaře proto není práce. V takovém případě jde ve vztahu ke zdravotní sestře o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zdravotní sestra má nárok na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku,
2. lékař – zaměstnavatel (OSVČ) nechodí do práce, protože pečuje doma o dítě (nebo je v karanténě). Zdravotní sestra tohoto lékaře nemá v důsledku toho práci. I zde se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, sestra má nárok na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku,

b) Prostož

Prostožem se rozumí situace, kdy zaměstnavatel nemá práci pro své zaměstnance, protože mu chybí zdroje (dodávka elektřiny, tepla, materiály). O prostož se však nejedná, chybí-li zaměstnavateli osobní ochranné pracovní pomůcky.

Prostož je překážkou v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši 80 % jejich průměrného výdělku.

c) Částečná nezaměstnanost (tzv. kurzarbeit)

Jde o situaci, kdy do ordinace chodí málo pacientů. V praxi podle mne asi situace, která nejspíše přichází v úvahu. Může se stát, že zaměstnavatel v důsledku toho nemá pro všechny své zaměstnance dost práce (např. objednaní pacienti se omlouvají, většina kontaktů se řeší telefonicky, takže sice je práce pro lékaře, ale již není pro sestru. Zaměstnavatel může v takovém případě vůči těm zaměstnancům, jimž je schopen dočasně přidělovat práci jen v části jejich pracovní doby, uplatnit jako překážku práci tzv. částečnou nezaměstnanost (§ 209 zákoníku práce). Jde o to, že v té části sjednané pracovní doby, ve které jim zaměstnavatel nepřidělil práci, mají zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši, kterou zaměstnavatel dohodne s odborovou organizací, a pokud u něj žádná nepůsobí, tak ve výši, kterou zaměstnavatel určí ve vnitřním předpisu, nejméně však ve výši 60 % průměrného výdělku.

Příklad: poskytovatel zdravotních služeb, u kterého nepůsobí odborová organizace, zjistí, že v důsledku epidemie se naprostá většina kontaktů odehraje telefonicky a řeší je lékař. Pouze v minimálním rozsahu (třeba hodinu denně, nebo jeden den v týdnu) má pro sestru práci. Může tedy vydat vnitřní předpis, ve kterém určí, že zaměstnancům, jimž v důsledku snížené poptávky po službách zaměstnavatele nelze přidělit práci v rozsahu sjednané pracovní doby, bude poskytována náhrada mzdy ve výši 60 % (ale lze i více, třeba 100%) jejich průměrného výdělku. Dotčeným zaměstnancům pak oznámí, že je přechodně schopen jim přidělovat práci v pracovní dny jen v době od 7 do 9 hod (nebo jen v pondělí od... do..) Za takto odpracovanou část sjednané pracovní doby náleží dotčeným zaměstnancům sjednaná mzda, za zbytek sjednané pracovní doby, kdy nepracovali, pak náhrada mzdy ve výši 60 % jejich průměrného výdělku.

Vnitřní předpis musí být vydán nejpozději v den, ve kterém má být částečná nezaměstnanost vůči zaměstnancům uplatněna. Vzor vnitřního předpisu je uveden v příloze. S vnitřním předpisem je třeba seznámit zaměstnance, kterých se má částečná nezaměstnanost týkat.

Výše příspěvku

Ve všech případech zahrnutých v režimu B činí výše příspěvku 60 % náhrady mzdy, včetně odvodů, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil za dobu trvání částečné nezaměstnanosti. Rozumí se odvody jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele. proto lze pro zjednodušení říci, že příspěvek činí 60 % mzdových nákladů (superhrubá mzda). Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance však činí 29 000 Kč.

IV. POSTUP PŘI PODÁNÍ ŽÁDOSTI O PŘÍSPĚVEK

Žádosti o příspěvek je možno podávat od 6. dubna 2020. Podrobný postup při podání žádosti o příspěvek je uveden na webové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí

<https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>, a to včetně videomanuálu. Postup zaměstnavatele lze shrnout takto:

1. U zaměstnavatele musí nastat některá z výše popsaných překážek v práci. Jde-li o tzv. částečnou nezaměstnanost, musí existovat též dohoda s odborovou organizací o výši náhrady mzdy a u zaměstnavatelů, u kterých neexistuje odborová organizace, pak vnitřní předpis uvedený výše.
2. Zaměstnavatel musí zaměstnancům vyplátit náhradu mzdy v souladu se zákoníkem práce.
3. Zaměstnavatel musí mít datovou schránku nebo uznávaný elektronický podpis, protože žádost o příspěvek lze podat jen elektronicky.
4. Zaměstnavatel podá elektronickou žádost o příspěvek na adrese <https://antivirus.mpsv.cz/> a následně podle pokynů uzavře s Úřadem práce dohodu o poskytnutí příspěvku. Dohoda se uzavírá výlučně elektronicky prostřednictvím datové schránky nebo elektronické pošty (e-mail) s uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele.
5. Zaměstnavatel nejpozději do konce dubna 2020, jde-li o příspěvek za březen 2020, resp. do konce května 2020 u příspěvku za duben 2020, zašle Úřadu práce vyúčtování poskytnutých náhrad mzdy, včetně uvedení jejich výše a důvodu překážky v práci. Příslušné formuláře a pokyny jsou uvedeny přímo ve webové aplikaci na adrese <https://antivirus.mpsv.cz/>. Pravdivost údajů uvedených ve vyúčtování zaměstnavatel stvrdí svým čestným prohlášením podepsaným uznávaným elektronickým podpisem, případně tím, že vyúčtování včetně prohlášení zašle prostřednictvím svojí datové schránky.

Mgr. Jakub Uher