

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Bakalářská práce**

**Zhodnocení specifik nemocenského pojištění  
zaměstnanců a OSVČ**

**Jarmila ČAHA**

© 2022 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jarmila Caha

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Šumperk

Název práce

**Zhodnocení specifík nemocenského pojištění zaměstnanců a OSVČ**

Název anglicky

**Evaluation of the Specifics of the Sickness Insurance for Employees and Self-employed Persons**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy zhodnotit specifika nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných z hlediska odvodů pojistného a výplaty dávek nemocenského pojištění a navrhnout možná opatření pro optimální nastavení podmínek u daných skupin pojištěnců.

### Metodika

Teoretická východiska bakalářské práce budou vytvořena na základě kompilace poznatků z odborné literatury, příslušných právních předpisů ČR, statistických dat České správy sociálního zabezpečení, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a dalších relevantních zdrojů z oblasti sociálního pojištění se zaměřením na danou problematiku nemocenského pojištění.

Na základě analýzy bude provedeno posouzení nároku na výplatu nemocenských dávek obou skupin účastníků a způsob jejich výpočtu. Výstupy analýzy zjištěných dat budou vyhodnoceny a následně diskutována specifika nemocenského pojištění vybraných skupin účastníků. Následně budou navržena možná doporučení pro optimální nastavení podmínek u daných skupin pojištěnců.

## Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

## Klíčová slova

nemocenské pojištění, pojištěnec, zaměstnanec, OSVČ, nemocenské, ošetrovné, rozhodné období, vyměrovací základ

---

## Doporučené zdroje informací

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. 25 let České správy sociálního zabezpečení. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2015. ISBN 978-80-8703-943-4

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. 80 let sociálního pojištění. Česká správa sociálního zabezpečení [online], 2004. Dostupné z:  
[https://www.cssz.cz/documents/20143/99569/2004\\_publicace\\_80letSP.pdf/af9016aa-c859-9592-8621-b35e125d7e61](https://www.cssz.cz/documents/20143/99569/2004_publicace_80letSP.pdf/af9016aa-c859-9592-8621-b35e125d7e61)

LYONS, Katherine and Christine CHEYNE. RECON online Working Paper Series: Social insurance mechanisms in the European Union. Oslo: ARENA, 2011. ISSN 1504-6907.

SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: Sběrka zákonů. 12. 5. 2006. ISSN 1211-1244

ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan a Zdeněk SCHMIED. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1.1.2020. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-249-6.

---

## Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Gabriela Kukulová, MBA, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

---

Elektronicky schváleno dne 20. 9. 2021

**prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 23. 02. 2022

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Zhodnocení specifik nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 1. 3. 2022

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Gabriele Kukulové, Ph.D., MBA za odborné vedení mé práce, za její ochotu, především trpělivost, cenné rady a připomínky.

# Zhodnocení specifík nemocenského pojištění zaměstnanců a OSVČ

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou nemocenského pojištění při vyplácení nemocenských dávek zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných, které je významnou součástí sociálního pojištění v ČR. Základem této práce je posouzení podmínek nároku pro přiznání dávek nemocenského pojištění u vybraných kategorií pojištěnců.

Teoretická část je zaměřena na charakteristiku podmínek pro přiznání dávek nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných. V této části budou vysvětleny základní pojmy, týkající se nemocenského pojištění, zejména pojem zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná, rozhodné období, vyměřovací základ, denní vyměřovací základ, vyloučené dny, redukční hranice a v neposlední řadě jednotlivé dávky poskytované z nemocenského pojištění, kterými jsou nemocenské, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská, ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné.

Analytická část vychází z výpočtů dávek nemocenského pojištění pro obě kategorie pojištěnců v různých délkách trvání sociální události při daných podmínkách nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění. Analýza těchto příkladů povede k závěru, zda existují rozdíly v nastavených podmínkách nároku na tyto dávky. Následně bude provedeno zhodnocení a navržena vhodná doporučení pro optimální nastavení stávajících podmínek nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění.

**Klíčová slova:** nemocenské pojištění, pojištěnec, zaměstnanec, OSVČ, nemocenské, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská, rozhodné období, vyměřovací základ

# **Evaluation of the Specifics of the Sickness Insurance of Employees and the Self-employed**

## **Abstract**

The bachelor's thesis deals with the issue of sickness insurance in the payment of sickness benefits to employees and the self-employed, which is an essential part of social insurance in the Czech Republic. The fundament of this thesis is the assessment of the conditions of the entitlement to health insurance benefits for selected categories of insured people.

The theoretical part focuses on characterising the conditions for granting sickness insurance benefits to employees and the self-employed. Here, the key terms related to sickness insurance are explained. In particular, the terms employee, self-employed person, decisive period, assessment base, daily assessment base, excluded days, and reduction limits. Next, the terms connected to different sickness insurance benefits are explained, i.e., sickness benefit, compensatory benefit in pregnancy and maternity, maternity benefit, paternity benefit, nursing benefit, and long-term nursing benefit.

The analytical part is based on the calculations of sickness insurance benefits for both categories of insured people in different durations of social events under the given conditions of entitlement to the payment of health insurance benefits. The analysis of these examples will lead to the conclusion of whether there are differences in the set conditions for entitlement to these benefits. Subsequently, an evaluation will be made, and suitable recommendations will be proposed for the optimal setting of the existing conditions for entitlement to the payment of health insurance benefits.

**Keywords:** sickness insurance, insured person, employee, self-employed, sickness benefit, nursing benefit, maternity benefit, paternity benefit, decisive period, assessment base



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Historie nemocenského pojištění .....	15
3.2 Systém sociálního zabezpečení v ČR.....	18
3.3 Organizace a provádění nemocenského pojištění .....	20
3.4 Místní příslušnost.....	22
3.5 Účast na nemocenském pojištění .....	23
3.6 Pojistné na sociální zabezpečení .....	23
3.7 Vymezení základních pojmů.....	24
3.8 Dávky nemocenského pojištění.....	27
3.8.1 Nemocenské.....	28
3.8.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství .....	30
3.8.3 Peněžitá pomoc v mateřství .....	30
3.8.4 Otcovská .....	32
3.8.5 Ošetřovné .....	32
3.8.6 Ošetřovné z důvodu uzavření škol.....	33
3.8.7 Dlouhodobé ošetřovné .....	34
3.9 Náhrada mzdy .....	35
<b>4 Analytická část .....</b>	<b>36</b>
4.1 Modelový příklad I – Nemocenské v délce 14 KD.....	36
4.1.1 Nemocenské zaměstnance .....	36
4.1.2 Nemocenské OSVČ .....	37
4.2 Modelový příklad II – Nemocenské v délce 21 KD .....	38
4.2.1 Nemocenské zaměstnance .....	38
4.2.2 Nemocenské OSVČ .....	40
4.3 Modelový příklad III – Nemocenské v délce 31 KD .....	40
4.3.1 Nemocenské zaměstnance .....	40
4.3.2 Nemocenské OSVČ .....	42
4.4 Modelový příklad IV – Nemocenské v délce 180 KD.....	43
4.4.1 Nemocenské zaměstnance .....	43
4.4.2 Nemocenské OSVČ .....	44
4.5 Modelový příklad V – PPM .....	45
4.5.1 PPM zaměstnankyně.....	45

4.5.2	PPM OSVČ .....	46
4.6	Modelový příklad VI – Otcovská .....	46
4.6.1	Otcovská zaměstnanec .....	46
4.6.2	Otcovská OSVČ .....	47
4.7	Modelový příklad VII – Ošetřovné .....	48
4.7.1	Ošetřovné zaměstnanec .....	48
4.7.2	Ošetřovné OSVČ .....	48
4.8	Modelový příklad V – Dlouhodobé ošetřovné .....	49
4.8.1	Dlouhodobé ošetřovné zaměstnanec .....	49
4.8.2	Dlouhodobé ošetřovné OSVČ .....	50
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>51</b>
5.1	Zhodnocení modelového příkladu I .....	51
5.2	Zhodnocení modelového příkladu II .....	52
5.3	Zhodnocení modelového příkladu III .....	52
5.4	Zhodnocení modelového příkladu IV .....	53
5.5	Zhodnocení modelového příkladu V .....	54
5.6	Zhodnocení modelového příkladu VI .....	54
5.7	Zhodnocení modelového příkladu VII .....	55
5.8	Zhodnocení modelového příkladu VIII .....	56
5.9	Návrh řešení .....	56
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>58</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>60</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1	Struktura sociálního zabezpečení v ČR .....	19
Obrázek 2	Hierarchie organizace sociálního zabezpečení .....	21
Obrázek 3	Dávky nemocenského pojištění .....	28
Obrázek 4	Výpočet náhrady mzdy v roce 2021, modelový příklad I .....	37
Obrázek 5	Výpočet náhrady mzdy v roce 2021, modelový příklad II .....	38
Obrázek 6	Výpočet nemocenského v roce 2021-21 KD, zaměstnanec .....	39
Obrázek 7	Výpočet náhrady mzdy v roce 2021, modelový příklad III .....	41
Obrázek 8	Výpočet nemocenského v roce 2021 - 31 KD, zaměstnanec .....	41
Obrázek 9	Výpočet nemocenského v roce 2021- 31 KD, OSVČ .....	42
Obrázek 10	Výpočet nemocenského v roce 2021-180 KD, zaměstnanec .....	43
Obrázek 11	Výpočet nemocenského v roce 2021-180 KD, OSVČ .....	44
Obrázek 12	Výpočet PPM v roce 2021, zaměstnankyně .....	45
Obrázek 13	Výpočet PPM v roce 2021, OSVČ .....	46
Obrázek 14	Výpočet otcovské poporodní péče v roce 2021, zaměstnanec .....	47
Obrázek 15	Výpočet otcovské poporodní péče v roce 2021, OSVČ .....	47
Obrázek 16	Výpočet ošetřovného v roce 2021, zaměstnanec .....	48
Obrázek 17	Výpočet dlouhodobého ošetřovného v roce 2021, zaměstnanec .....	49
Obrázek 18	Výpočet dlouhodobého ošetřovného v roce 2021, OSVČ .....	50

## Seznam tabulek

Tabulka 1	Sazby pojistného v r. 2021.....	24
Tabulka 2	Redukční hranice pro rok 2021.....	27
Tabulka 3	Výše nemocenského za kalendářní den.....	29
Tabulka 4	Podpůrčí doba Peněžité pomoci v mateřství.....	31
Tabulka 5	Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy v roce 2021.....	35

## Seznam grafů

Graf 1	Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 14 KD.....	51
Graf 2	Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 21 KD.....	52
Graf 3	Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 31 KD.....	53
Graf 4	Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 180 KD.....	53
Graf 5	Příjmy a výdaje zaměstnankyně a OSVČ při PPM.....	54
Graf 6	Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při výplatě dávky „Otcovská“.....	55
Graf 7	Příjmy a výdaje zaměstnankyně a OSVČ při ošetřovném.....	55
Graf 8	Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při dlouhodobém ošetřovném.....	56

## Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPN	dočasná pracovní neschopnost
DVZ	denní vyměřovací základ
KD	kalendářní den
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NP	nemocenské pojištění
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPM	peněžité pomoci v mateřství
RO	rozhodné období
VPTM	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

# 1 Úvod

Nemocenské pojištění je významnou součástí sociálního zabezpečení. Systém sociálního zabezpečení v České republice tvoří tři základní pilíře, které představují systém sociálního pojištění, systém státní sociální podpory a systém sociální pomoci. Tyto systémy jsou rozděleny podle typu sociální události a liší se i ve způsobu financování. Součástí systému sociálního pojištění je důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politika zaměstnanosti. Sociální zabezpečení je hlavním nástrojem sociální politiky, sloužící k naplnění jejích cílů a z hlediska jednotlivce umožňuje předcházet, zmírňovat a vyrovnávat se s nepříznivými sociálními situacemi. Účelem nemocenského pojištění je především finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany (pojištěnce) v období, kdy kvůli vzniklé sociální události nemohou vykonávat svou práci a dochází tak k dočasně ztrátě jejich výdělku. Touto sociální událostí nemáme na mysli pouze období nemoci či úrazu, může jí být i radostná událost, jako je mateřství a s ní spojená následná péče o maminku a narozené dítě v době šestinedělí, tzv. otcovská nebo péče o naše nejbližší spojené s ošetřováním člena domácnosti, tzv. ošetřovné nebo dokonce dlouhodobé ošetřovné.

V České republice pojištění provádějí orgány nemocenského pojištění, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení, okresní správy sociálního zabezpečení a služební orgány. Služebními orgány jsou Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra, Vězeňská služba České republiky, Generální ředitelství cel, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Nemocenské pojištění v ČR upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který vstoupil v platnost až 1. ledna 2009. Jedná se o komplexní právní úpravu v oblasti nemocenského pojištění a je hlavní oporou této bakalářské práce. Vymezuje účast na pojištění, podmínky nároku na dávky, posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění, organizaci a provádění nemocenského pojištění.

Pojistné na sociální zabezpečení se řídí zákonem 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy zhodnotit specifika nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných z hlediska odvodů pojistného a výplaty dávek nemocenského pojištění a navrhnout možná opatření pro optimální nastavení podmínek u daných skupin pojištěnců.

### **2.2 Metodika**

Teoretická východiska bakalářské práce budou vytvořena na základě kompilace poznatků z odborné literatury, příslušných právních předpisů ČR, statistických dat České správy sociálního zabezpečení, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a dalších relevantních zdrojů z oblasti sociálního pojištění se zaměřením na danou problematiku nemocenského pojištění.

Pro pochopení dané problematiky budou v teoretické části především vysvětleny základní pojmy z oblasti nemocenského pojištění, druhy poskytovaných dávek nemocenského pojištění a podmínky nároku na výplatu jednotlivých dávek vyplácených Českou správou sociálního zabezpečení.

V analytické části bude v návaznosti na teoretická východiska představeno několik příkladů simulujících sociální události nemocenského pojištění. Každý z uvedených příkladů bude řešit sociální událost z pohledu zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Pro výpočet jednotlivých dávek sociálního pojištění budou použity kalkulačky dostupné na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Modelové příklady budou sestaveny pro zaměstnance i pro osoby samostatně výdělečně činné, tak aby následně mohlo být provedeno srovnání a posouzení rozdílů nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění. Nemocenské bude prezentováno v různých délkách, a to 14, 21, 31 a 180 kalendářních dnů. Budou zde uvedeny také příklady s výpočtem náhrady mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti. Pro přehlednější srovnání výpočtů dávek, bude u všech modelových příkladů zvolen fixní měsíční příjem zaměstnance, který je roven průměrné

měsíční mzdě pro rok 2021, ta činí 35 442 Kč. U osoby samostatně výdělečně činné bude pro výpočet dávek stanoven roční daňový základ za rok 2021 ve výši 425 304 Kč, to odpovídá zvolené průměrné roční mzdě zaměstnance (12 x 35 442 Kč). Výše vyměřovacího základu činí polovinu daňového základu, z toho vyplývá, že výše měsíčního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenských dávek a pro stanovení pojistného na nemocenské pojištění činí částku 17 721 Kč. Pojistné na nemocenské pojištění pro osobu samostatně výdělečně činnou se stanoví ve výši 2,1 % z uvedeného vyměřovacího základu, tzn. platbu pojistného v částce 373 Kč.

U všech modelových příkladů bude vycházeno z předpokladu, že zaměstnanec pracuje na hlavní pracovní poměr, má pravidelnou 8hodinovou pracovní dobu od pondělí do pátku, počet vyloučených dob v rozhodném období je 0 KD a v předchozím kalendářním čtvrtletí zaměstnanec odpracoval všechny plánované směny, nečerpal dovolenou ani neplacené volno a neměl neomluvenou absenci.

Pro výpočet nemocenských dávek je důležité správně stanovit rozhodné období a denní vyměřovací základ. Rozhodné období je zpravidla 12 kalendářních měsíců před vznikem sociální události. Je-li pojistný vztah zaměstnance kratší než 12 kalendářních měsíců, je rozhodné období stanoveno od vzniku pojištění do konce měsíce předcházejícího sociální události.

Denní vyměřovací základ se stanoví následovně:

$$DVZ = \frac{\text{vyměřovací základ v rozhodném období}}{\text{kalendářní dny v rozhodném období} - \text{vyloučené doby}}$$

Výstupy analýzy zjištěných dat budou vyhodnoceny a následně budou diskutována specifika nemocenského pojištění vybraných skupin účastníků. Na závěr budou navržena možná doporučení pro optimální nastavení podmínek u daných skupin pojištěnců tak, aby byly minimalizovány rozdíly nároku na výplatu nemocenských dávek.

### **3 Teoretická východiska**

Teoretická část je věnována seznámení se s historií nemocenského pojištění, systému a organizaci sociálního zabezpečení, charakteristice jednotlivých dávek nemocenského pojištění a vysvětlení základních pojmů souvisejících s nemocenským pojištěním.

#### **3.1 Historie nemocenského pojištění**

Pocity sounáležitosti doprovázené potřebou vzájemné pomoci a ochrany se vyskytují od nepaměti v každé civilizaci. Sociální systémy, zpravidla vznikaly pod tlakem takzvané „zdola“, kdy vládci byly nuceni je vytvářet, aby byl potlačen sociální neklid a také politická a hospodářská destabilizace ve společnosti (Tomeš, 2018).

První zmínky z historie o vývoji sociální politiky a sociálního zabezpečení můžeme identifikovat v různých formách vrchnostenské, církevní či domovské chudinské péče, kdy péče o praceneschopné byla věcí soukromou a církevní. Od raného středověku byla pozornost ze strany panovníka věnována hlavně hornickým bratrstvům a právní úpravě vydáváním tzv. horních řádů. Od 19. století byla součástí těchto řádů i ustanovení týkající se zabezpečení horníků, kteří onemocněli, utrpěli úraz nebo zchudli. Myšlenku solidarity a vzájemnosti měly ve svých stanovách i středověké řemeslnické cechy, vzájemnostní spolky a podpůrné pokladny (ČSSZ, 2004). Feudální společnost se zaměřovala pouze na výjimečné lokality, kde byla soustředěna chudina, s cílem předcházet sociálním bouřím, jinak do postavení praceneschopných nezasahovala (ČSSZ, 2015).

Výrazný pokrok a vývoj v oblasti sociálního pojištění byl zaznamenán od konce 18. století v souvislosti s průmyslovou revolucí, kdy společnost dosáhla po stránce ekonomické, určitého stupně vývoje. Projevila se tehdy naléhavá potřeba organizovaně a hromadně zabezpečovat početné vrstvy obyvatelstva při nemoci, invaliditě, stáří a jiných sociálních událostech. Bylo uzákoněno penzijní zaopatření státních a později i jiných veřejných zaměstnanců. Rakouská monarchie vydala dva předpisy, tzv. penzijní normály. První z nich v roce 1771 uzákonující penze pro vdovy a sirotky po zaměstnancích, kteří „věrně sloužili“, a druhý v roce 1781 pro zaměstnance, kteří se alespoň po deseti letech uspokojující služby stali práce neschopnými (ČSSZ, 2004).

Koncem 19. století si našly cestu do českých zemí moderní formy sociálního zabezpečení. Významnou inspirací tehdejší vlády hraběte Taafeho se stala sociální reforma německého kancléře Bismarcka, která jako první přistoupila k uskutečnění obecného a povinného dělnického úrazového pojištění a nemocenského pojištění. Bismarcova vláda zavedla v roce 1883 povinný systém nemocenského pojištění, v roce 1884 systém úrazového pojištění a v roce 1889 následoval systém starobního a invalidního důchodového pojištění. „Bismarck usiloval o centralizovaný a jednotný systém pojištění, který by ochránil všechny ekonomicky slabé skupiny“ (Lyons, 2011, s. 11). Nemocenské pojištění upravené zákonem č. 33/1888 říšského zákoníku bylo u nás první obecně pojatou a povinnou úpravou zabezpečení v nemoci. Přestože velká část zákona byla věnována organizačním otázkám nemocenských pokladen, obsahovala dávková část již hlavní věcné a peněžité dávky v nemoci a mateřství. Nemocenské pojištění se od počátku stalo nárokovým (obligatorním) pojištěním a tuto podobu si zachovalo v podstatě dodnes. V samostatném Československu bylo nemocenské pojištění rozšířeno na všechny skupiny zaměstnanců pracujících za mzdu (ČSSZ, 2004).

Zlomovým rokem se stal rok 1924, kdy vstoupil v platnost nový zákon, řešící sociální pojištění, který navrhl poslanec Václav Johanis. Zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, znamenal zásadní přelom v oblasti sociálního pojištění. Zavedl dělnické pojištění lidí, kteří na území Československa vykonávali práce nebo služby na základě pracovního, služebního nebo učňovského poměru. Tento zákon vstoupil do dějin také sjednocením krátkodobé a dlouhodobé dávky. Sociální pojištění bylo poprvé sjednoceno i organizačně, a to vznikem Ústřední sociální pojišťovny, která spravovala invalidní a starobní pojištění a starala se také o nemocenské pokladny, které nově zákon označoval za nemocenské pojišťovny. Celý systém byl postaven na rovnováze mezi příjmy a výdaji. Tyto velké organizační a administrativní změny přinesly bezpochyby ekonomické výhody a sociální systém se tak stabilizoval (ČSSZ, 2015).

Ve 30. letech 20. století se nemocenské pojišťovny dostaly do tíživé hospodářské situace a začaly se uplatňovat restriktivní tendence obsažené v novele zmíněného zákona. Za okupace se v dávkách upravovaly hlavně mzdové třídy s cílem vyrovnat se inflaci,



ty byly po válce opět nově upraveny a rozšířeny. Úprava byla pro všechna odvětví nemocenského pojištění jednotná (ČSSZ, 2004).

Další významnou roli v nemocenském pojištění sehrál zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, který v zájmu potlačování soukromého sektoru, především v zemědělství, opustil zásadu univerzality pro všechny pracovníky a přestalo se počítat s nemocenským pojištěním pro samostatně hospodařící občany. Obecná ustanovení zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců nicméně platí dodnes. Organizační struktura orgánů nemocenského pojištění také procházela složitým vývojem a nakonec se ustanovila v podobě okresních a krajských správ nemocenského pojištění, České správy nemocenského pojištění a Ústřední správy nemocenského pojištění, která zajišťovala výkon nemocenského pojištění tehdy z pohledu federace. Vrcholným orgánem nemocenského pojištění byla po celé období Ústřední rada odborů (ČSSZ, 2004).

Po listopadu 1989 si nové společenské a ekonomické podmínky vyžádaly změny i v oblasti sociálního zabezpečení. Ty přinesl zákon České národní rady č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení. Sociální pojištění bylo definováno jako jedna ze tří oblastí sociálního zabezpečení (vedle státní sociální podpory a sociální pomoci). Zahrnulo ochranu v případě ztráty příjmů v důsledku stáří, dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu či úmrtí živitele (důchodové pojištění) a v důsledku krátkodobé nemoci (nemocenské pojištění). Sloučením Úřadu důchodového zabezpečení v Praze, České správy nemocenského pojištění, Správy nemocenského pojištění a Svazu českých a moravských výrobních družstev vznikla nová soustava orgánů státní správy působících v oblasti sociálního zabezpečení – Česká správa sociálního zabezpečení, která byla tímto zákonem ustanovena jako samostatná rozpočtová organizace, podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí. Období bezprostředně po vzniku ČSSZ v roce 1990 však bylo nejnáročnější, neboť dřívější pravidla přestávala platit a nová vznikala postupně (ČSSZ, 2015).

V průběhu několika následujících let, byly přijaty další zákony, především zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení; lze jej označit za zlomový okamžik v novodobé historii sociálního zabezpečení. Od počátku byl koncipován jako základní organizační a procesní norma v oblasti nemocenského

a důchodového pojištění a též v oblasti pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Následoval zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Změny v oblasti nemocenského pojištění, přinesl také zákon č. 421/2003 Sb., jehož cílem bylo snížit výdaje na nemocenské pojištění a omezit možnost zneužívání systému.

Vstup České republiky do Evropské unie 1. května 2004 a přímá aplikace evropského nařízení Rady (EHS) č. 1408/1971 a jeho prováděcího nařízení č. 574/1972 týkajících se koordinace systémů sociálního zabezpečení znamenal zásadní legislativní změnu s dopadem do organizace a fungování ČSSZ. Nový rozměr získalo provádění agendy s tzv. mezinárodním prvkem, jehož význam každým rokem rostl (ČSSZ, 2015).

Zcela novou úpravu systému nemocenského pojištění s dopadem do celé společnosti přinesl zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který vstoupil v platnost 1. ledna 2009. Uspořádání nemocenského pojištění doposud znamenalo vysokou příjmovou solidaritu i nákladovost a také časté zneužívání systému spojené s nedostatečnými kontrolními mechanismy. Změny v nemocenském pojištění se mimo jiné týkaly účasti na nemocenském pojištění, výpočtu a výplaty dávek a stanovení nových povinností pro zaměstnavatele. Zásadní novinkou bylo, vyplácení náhrady mzdy zaměstnanci svým zaměstnavatelem v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti a až poté následnou výplatou nemocenského prováděnou okresní správou sociálního zabezpečení (OSSZ). Většina administrativy spojená s nemocenským pojištěním byla tímto zákonem o nemocenském pojištění přenesena ze zaměstnavatelů na OSSZ (ČSSZ, 2015).

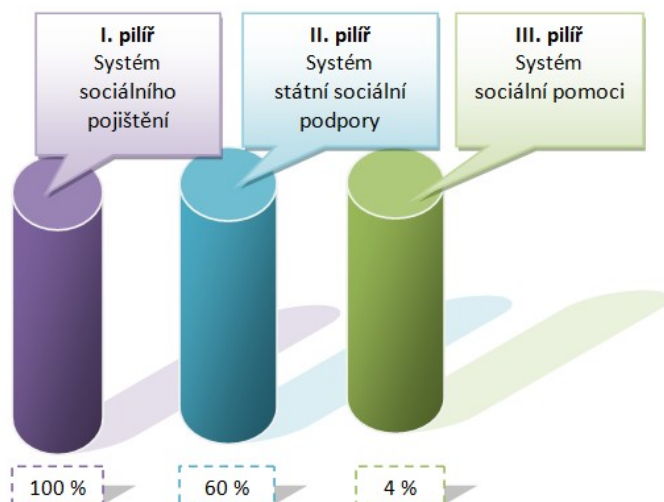
### **3.2 Systém sociálního zabezpečení v ČR**

Sociální zabezpečení je důležitou součástí sociální politiky státu, je považováno za nástroj k uskutečňování úkolů a cílů sociální politiky. Obecně lze říci, že se jedná o soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím lze předcházet, zmírňovat a odstraňovat následky sociálních událostí občanů (Krebs, 2015).

Systém sociálního zabezpečení v České republice je tvořen třemi subsystémy, které jsou považovány za tři základní pilíře. Jedná se o systém sociálního pojištění, systém státní sociální podpory a systém sociální pomoci. Hlavním cílem sociálního zabezpečení

je především pomoci lidem v obtížných životních situacích, kdy dochází ke snížení či dočasnému výpadku příjmů z výdělečné činnosti (Čeledová, 2019). Sociální zabezpečení je tedy mechanismus k dosažení sociálního bezpečí, kdy prostřednictvím sociálních institucí jsou lidem poskytovány rady, ochrana, materiální i peněžní plnění, jako dávky, služby a azyl (Duková, 2013).

**Obrázek 1**      **Struktura sociálního zabezpečení v ČR**



Zdroj: ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*, vlastní zpracování

**První pilíř** je tvořen systémem sociálního pojištění, který řeší sociální situace, na které je možné se předem připravit, a to odkladem části svých finančních prostředků, určených k řešení budoucí sociální situace, kterou může být například:

- ztráta zaměstnání (příspěvek na státní politiku zaměstnanosti),
- krátkodobá ztráta pracovní schopnosti, jako je pracovní neschopnost v důsledku nemoci, úrazu, těhotenství, mateřství, otcovské a ošetřovné (nemocenské pojištění),
- dlouhodobá ztráta pracovní schopnosti, jakými jsou stáří, invalidita a smrt živitele (důchodové pojištění),
- ztráta pracovní schopnosti v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání (úrazové pojištění),
- ztráta zdraví (zdravotní pojištění)

První pilíř se týká všech obyvatel v ČR, tedy 100%. Jedná se o povinný finanční systém (Arnoldová, 2012).

**Druhý pilíř** tvoří systém státní sociální podpory, jimž se řeší situace, které stát obecně uzná za potřebné k řešení. Financován je ze státního rozpočtu. Je považován za nástroj sociálního přerozdělení a projevu sociální solidarity. Jedná se o zaopatřovací dávky poskytované určitým skupinám osob a týkají se přibližně 60 % obyvatel. Tyto dávky jsou rozděleny do dvou skupin. První skupinu tvoří dávky závislé na příjmu rodiny (např. přídavek na dítě, porodné, příspěvek na bydlení) a druhou skupinu dávky nezávislé na příjmu rodiny (např. rodičovský příspěvek, pohřebné) (Arnoldová, 2012).

**Třetí pilíř** tvoří systém sociální pomoci, kterým jsou řešeny situace sociální či hmotné nouze a týká se okolo 4% obyvatel. Sociální nouze představuje situaci, kdy se člověk o sebe nemůže nebo nedokáže postarat sám. Snahou je pomoci člověku se vrátit do stavu sociální suverenity. Za stav hmotné nouze je považována situace, kdy jedinec žije pod hranicí životního minima. Finanční prostředky jsou získávány nejen ze zdrojů státního rozpočtu, ale i z rozpočtů obcí, různých nadací a dobrovolných organizací (Arnoldová, 2012).

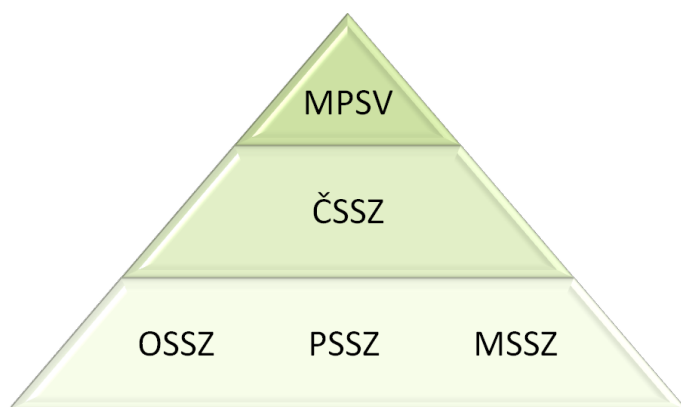
### **3.3 Organizace a provádění nemocenského pojištění**

Pojištění je prováděno příslušnými orgány nemocenského pojištění, kterými jsou:

- okresní správy sociálního zabezpečení,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- služební orgány,
  - Ministerstvo obrany,
  - Ministerstvo vnitra,
  - Vězeňská služba České republiky,
  - Generální ředitelství cel,
  - Bezpečnostní informační služba,
  - Úřad pro zahraniční styky a informace,
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (Zákon č.187/2006 Sb., § 81).

Orgány NP se z hlediska provádění nemocenského pojištění dělí na orgány pro civilní vrstvu a na orgány pro ozbrojené složky. Ministerstvo práce a sociálních věcí tyto orgány pro provádění NP legislativně zastřešuje.

**Obrázek 2 Hierarchie organizace sociálního zabezpečení**



Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, vlastní zpracování

**Okresní správy sociálního zabezpečení** (dále OSSZ) při provádění NP plní úkoly taxativně stanovené v § 84 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Mezi hlavní úkoly OSSZ patří:

- rozhodování o účasti na NP a o dávkách NP,
- vyplácení dávek NP ve stanovených termínech,
- upozorňují na vyčerpání podpůrné doby,
- kontrolují dodržování režimu práce neschopného,
- vedou evidenci spojenou s výplatou dávek,
- vedou evidenci zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ,
- poskytují bezplatně odbornou pomoc pojištěncům a zaměstnavatelům.

**Česká správa sociálního zabezpečení** (dále ČSSZ) je nadřízeným orgánem OSSZ. Její úkoly v oblasti NP upravuje § 85 zákona č. 187/2006 Sb.

ČSSZ:

- řídí a kontroluje činnost OSSZ v oblasti pojištění,
- rozhoduje o odvoláních ve věcech pojištění, v nichž v prvním stupni rozhodla OSSZ,
- jedná před soudem v řízení o přezkoumání rozhodnutí ve věcech pojištění,
- vede registr zaměstnavatelů,
- zajišťuje bezplatné vydávání předepsaných tiskopisů,
- zajišťuje plnění úkolů vyplývajících z práva Evropských společenství a plnění úkolů z mezinárodních smluv v oblasti pojištění.

**Služební orgány** v oborech své působnosti dle § 86 zákona č. 187/2006 Sb., plní obdobné úkoly jako OSSZ a ČSSZ.

- plní úkoly uvedené v § 84 odst. 2 písm. a), g), j), n), o),
- vedou registr služebních útvarů,
- vedou registr pojištěnců, jde-li o příslušníky a odsouzené osoby,
- kontrolují plnění povinností služebních útvarů v pojištění,
- plní úkoly uvedené v § 84 odst. 3 písm. a) až i) a k) a v § 85 odst. 1 písm. c) a g); úkoly uvedené v § 84 odst. 3 písm. a) až i) může plnit pouze lékař,
- přijímají rozhodnutí o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti, doklady potvrzující trvání dočasné pracovní neschopnosti, potvrzení o nařízení, trvání či ukončení karantény a další hlášení ve věcech dočasné pracovní neschopnosti, která je povinen podávat ošetřující lékař,
- informují neprodleně příslušný služební útvar o skutečnostech potřebných pro stanovení nároku na nemocenské a pro výplatu nemocenského.

Úkoly **Ministerstva práce a sociálních věcí** upravuje § 87 zákona č. 187/2006 Sb.

- řídí a kontroluje výkon státní správy v pojištění,
- koordinuje a usměrňuje provádění pojištění ve vztahu k ČSSZ a ke služebním orgánům,
- řídí a kontroluje ČSSZ při provádění pojištění,
- sleduje účelné vynakládání prostředků státu určených na pojištění.

### **3.4 Místní příslušnost**

Místní příslušnost správy sociálního zabezpečení upravuje zákon 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, podle kterého se místní příslušnost zaměstnanců řídí sídlem zaměstnavatele, pokud je shodné s místem mzdové účtárny, nebo pokud nemá mzdovou účtárnu. Pokud sídlo zaměstnavatele není shodné s místem mzdové účtárny, řídí se sídlem mzdové účtárny zaměstnavatele. U osob samostatně výdělečně činných se místní příslušnost řídí místem trvalého pobytu, pokud OSVČ nemá trvalý pobyt na území ČR, tak se řídí místem hlášeného pobytu, popř. výkonu samostatné výdělečné činnosti (zákon 582/1991 Sb., §7).

### **3.5 Účast na nemocenském pojištění**

V ČR se nemocenské pojištění řídí zákonem č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, podle kterého je účast na nemocenském pojištění povinná pro zaměstnance a dobrovolná jedná-li se o osoby samostatně výdělečně činné nebo zahraniční zaměstnance (MPSV, 2021a).

Nemocenské pojištění (dále NP) zaměstnance vzniká nejdříve dnem, ve kterém začal vykonávat práci pro zaměstnavatele a zaniká dnem skončení zaměstnání.

OSVČ je účastna NP, jestliže podala přihlášku k účasti na pojištění na předepsaném tiskopisu. Pojištění vzniká dnem, který OSVČ uvedla v přihlášce, nejdříve však dnem podání přihlášky. Zánik pojištění nastává dnem uvedeným v odhlášce z pojištění, ale ne dříve než dnem podání odhlášky, dnem skončení samostatné výdělečné činnosti, dnem zániku oprávnění vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě zapláceno pojistné nebo nebylo zapláceno v plné výši, dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence (Ženíšková, 2020).

### **3.6 Pojistné na sociální zabezpečení**

Pojistné na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento zákon zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a také příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Pojistné na sociální zabezpečení tvoří v ČR z hlediska objemu významný příjem státního rozpočtu, činí zhruba 30 % jeho příjmů. Považuje se za určitý typ přímé daně důchodového typu. Výběr pojistného na sociální zabezpečení je založen na principu solidarity, kdy zaměstnavatelé, zaměstnanci i OSVČ, popř. osoby dobrovolně účastné důchodového či nemocenského pojištění peněžitě přispívají v zákonem stanovené výši do systému sociálního zabezpečení, a to za účelem užití těchto zdrojů v rámci tzv. přerozdělování transferových plateb občanům, prostřednictvím OSSZ a dalších veřejných institucí (Vybíhal, 2020).

Poplatníky pojistného jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné, osoby dobrovolně účastny důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci. Zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou ze zákona povinni účastnit se důchodového pojištění, nemocenského pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny ze zákona platit pouze důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, přičemž nemocenského pojištění se mohou účastnit dobrovolně. Zahraniční zaměstnanci se mohou dobrovolně účastnit nemocenského pojištění. Osoby dobrovolně účastny pojištění jsou za dobu účasti povinny platit pojistné (zákon č. 589/1992 Sb).

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu stanoveného z rozhodného období. Následující tabulka (Tabulka 1) přehledně znázorňuje sazby pojistného pro jednotlivé skupiny poplatníků.

**Tabulka 1 Sazby pojistného v r. 2021**

	Důchodové pojištění %	Nemocenské pojištění %	Státní politika zaměstnanosti %	Sazba celkem %
<b>Zaměstnavatel</b>	21,5	2,1	1,2	<b>24,8</b>
<b>Zaměstnanec</b>	6,5	--	--	<b>6,5</b>
<b>OSVČ</b>	28	--	1,2	<b>29,2</b>
<b>OSVČ – dobrovolně nemocensky pojištěná</b>	28	2,1	1,2	<b>31,3</b>
<b>Osoba dobrovolně účastná důch. pojištění</b>	28	--	--	<b>28</b>
<b>Zahraniční zaměstnanec</b>	--	2,1	--	<b>2,1</b>

Zdroj: Zákon č. 589/1992 Sb., vlastní zpracování

### 3.7 Vymezení základních pojmů

Pro lepší orientaci a pochopení problematiky je důležité vymezení základních pojmů, užívaných v souvislosti s nemocenským pojištěním.

**Poplatník pojistného** je osoba povinná v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem 589/92 platit pojistné. Těmito osobami jsou zaměstnanci, OSVČ a také zaměstnavatelé, jejichž vyměřovacími základy jsou částky odpovídající úhrnu všech vyměřovacích základů jejich zaměstnanců (Arnoldová, 2012).



**Pojištěnec** je fyzická osoba, která je účastna pojištění a osoba po zániku pojištění, které plyne ochranná lhůta nebo pokud po skončení nemocenského pojištění (NP) pobírá dávku NP. Pojištěnci jsou tedy zaměstnanci a OSVČ účastní NP (Ženíšková, 2020).

**Zaměstnanec** je fyzická osoba, která vykonává pro zaměstnavatele výdělečnou činnost, kdy v souvislosti s touto činností má příjem, který podléhá zdanění jako příjem ze závislé činnosti (Schmied, 2019).

**Zaměstnavatelem** se rozumí fyzická osoba nebo právnická osoba, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, dále organizační složky státu, v nichž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě DPČ, a služební úřady, v nichž jsou státní zaměstnanci zařazeni k výkonu státní služby (Arnoldová, 2012).

**Osoba samostatně výdělečně činná** je fyzická osoba, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti. (Ženíšková, 2020)

**Zaměstnáním malého rozsahu** se rozumí zaměstnání, v němž není splněna podmínka započitatelného příjmu pro účast na pojištění nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. Zaměstnanec je účasten NP jen v tom kalendářním měsíci, ve kterém mu byl zúčtován započitatelný příjem, který je pro rok 2021 stanoven ve výši 3 500 Kč (Ženíšková, 2020).

**Zaměstnání ostatní** je takové zaměstnání, které není zaměstnáním malého rozsahu a není ani vykonáváno na základě DPČ. Sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku rozhodnou pro účast na pojištění, tj. 3 500 Kč pro rok 2021. Zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění od vstupu do zaměstnání až po jeho skončení (Praktická personalistika, 2021).

**Dohoda o provedení práce** (dále DPP) - zaměstnanec činný na DPP je nemocensky pojištěn pouze v měsíci, ve kterém mu byl zúčtován započitatelný příjem vyšší než 10 000 Kč. To znamená, že není rozhodující sjednaný příjem, ale pouze ten zúčtovaný započitatelný příjem. Pokud je započitatelný příjem zúčtován v kalendářním měsíci

až po skončení DPP, považuje se pro účely NP tento příjem jako zúčtovaný v posledním kalendářním měsíci trvání DPP. U dohody o provedení práce lze maximálně odpracovat 300 hodin ročně (Ženíšková, 2020).

**Dohoda o pracovní činnosti** (dále DPČ) je závislá na práci v omezeném časovém rozsahu, tzn., že je omezena maximální délkou pracovní doby na 20 hodin týdně, posuzované za celou dobu, na kterou byla dohoda o DPP uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Není tedy podmínkou, aby pracoval max. 4 hodiny denně, ale může jeden týden odpracovat 15 hodin a druhý týden například 25 hodin nebo vůbec. Pro účely NP je opět důležitý započitatelný příjem ve výši alespoň 3 500 Kč (ČSSZ).

**Podpůrčí doba** je doba, po kterou se pobírají dávky nemocenského pojištění (Arnoldová, 2012).

**Ochranná lhůta** je doba po skončení zaměstnání, zakládajícího účast na nemocenském pojištění (Schmied, 2019).

**Rozhodné období** je zpravidla 12 kalendářních měsíců předcházejících vzniku sociální události. Je-li pojistný vztah zaměstnance kratší než 12 kalendářních měsíců, stanoví se rozhodné období ode dne vzniku pojistného vztahu do konce měsíce před vznikem sociální události. Pokud sociální událost vznikla v témže kalendářním měsíci jako pojistný vztah, stanoví se pravděpodobný příjem, kterého by zaměstnanec v daném měsíci dosáhl a DVZ se určí jako jedna třicetina tohoto pravděpodobného příjmu. Nemá-li zaměstnanec v rozhodném období žádný vyměřovací základ nebo není-li v něm alespoň 30 KD, kterými se dělí vyměřovací základ, považuje se a RO první předcházející rok, ve kterém byl započitatelný příjem dosažen a je v něm alespoň 30 KD, kterými lze dělit vyměřovací základ. U OSVČ je rozhodným obdobím stejně jako u zaměstnance 12 kalendářních měsíců před vznikem sociální události. Ovšem do tohoto období se započítávají pouze ty kalendářní měsíce, ve kterých byla OSVČ nemocensky pojištěna (Ženíšková, 2020).

**Vyloučené dny** jsou dny omluvené absence, dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, peněžité pomoci v mateřství, otcovské, ošetřovného nebo dlouhodobého ošetřovného (Ženíšková, 2020).

**Denní vyměřovací základ** (dále DVZ) neboli průměrný denní příjem slouží pro výpočet výše dávek nemocenského pojištění. Stanoví se ze započitatelného příjmu v rozhodném období, tj. zpravidla 12 kalendářních měsíců, tyto příjmy se sečtou a následně vydělí počtem kalendářních dnů v tomto rozhodném období, ponížených o vyloučené dny. Tento získaný denní vyměřovací základ se dále redukuje (krátí) podle zákona o nemocenském pojištění a tím se získá tzv. redukovaný denní vyměřovací základ (viz Tabulka 2).

U OSVČ je vyměřovacím základem úhrn měsíčních základů v rozhodném období, které se následně vydělí počtem KD v rozhodném období, ponížené o vyloučené dny ve kterých OSVČ nebyla nemocensky pojištěna a dny, kdy z důvodu nároku na nemocenské (po celý kalendářní měsíc) pojistné neplatila (Ženíšková, 2020).

**Tabulka 2 Redukční hranice pro rok 2021**

I. redukční hranice	1 182 Kč	90 %
II. redukční hranice	1 773 Kč	60 %
III. redukční hranice	3 545 Kč	30 %

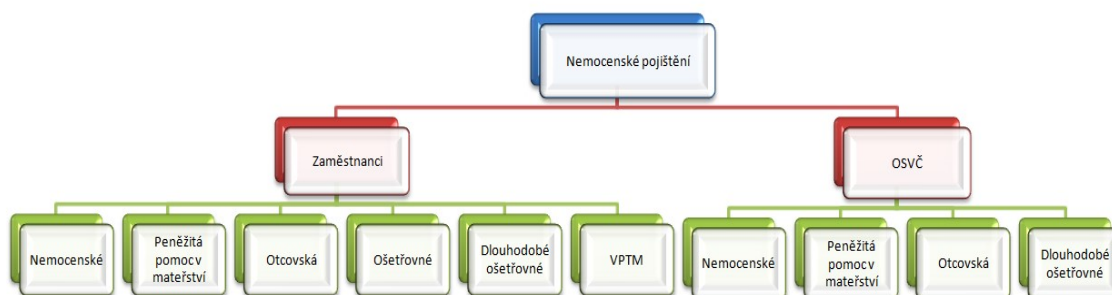
Zdroj: Praktická personalistika, odborný dvouměsíčník, č. 1-2, vlastní zpracování

Tabulka znázorňuje výši redukčních hranic, které jsou vypočítávány z průměrné mzdy, a to vždy s účinností od 1. ledna daného kalendářního roku (Praktická personalistika, 2021). Každým rokem jsou vyhlášovány ve sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

### 3.8 Dávky nemocenského pojištění

Z nemocenského pojištění je v současné době při splnění daných podmínek poskytováno šest druhů dávek. Jedná se o nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“), ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Některé osoby nemají nárok na výplatu všech druhů dávek, to bude zmíněno u konkrétní dávky v následujících odstavcích. Obecnou podmínkou nároku nemocenského pojištění, platnou pro všech 6 dávek, je účast na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty v tom dni, v němž vznikla sociální událost (Ženíšková, 2020).

**Obrázek 3 Dávky nemocenského pojištění**



Zdroj: ČSSZ, vlastní zpracování 1

### 3.8.1 Nemocenské

Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa podle zvláštního právního předpisu, trvá-li DPN nebo karanténa déle než 14 kalendářních dní.

Podmínkou nároku je ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (dále DPN) účast na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty. V období prvních 14 dní DPN je zaměstnanci vyplácena náhrada mzdy zaměstnavatelem (od 01. 7. 2019 byla zrušena tzv. karenční doba, kdy se první 3 pracovní dny nevyplácela náhrada mzdy).

Podmínkou nároku na nemocenské u osob samostatně výdělečně činných je účast na pojištění po dobu alespoň 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku DPN nebo karantény. OSVČ v období prvních 14. dnů nepobírá náhradu mzdy, tedy je bez příjmu (Ženíšková, 2020).

Zde je možné si všimnout důležitého rozdílu v DPN mezi zaměstnancem a OSVČ. Zatímco zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy a následnou výplatu nemocenského, OSVČ má pouze nárok na výplatu nemocenské od 15. kalendářního dne trvání DPN. Rozdíl je i v době vzniku DPN, kdy zaměstnanec onemocní-li např. následující den po nástupu do zaměstnání, vzniká mu nárok jak na náhradu mzdy, tak i nemocenské. Pokud OSVČ onemocní v období, kdy neuplynuly 3 měsíce od vzniku účasti na NP, nevzniká ji nárok na nemocenské.

Nárok na nemocenské nemá pojištěnec,

- který si úmyslně přivodil dočasnou pracovní neschopnost,
- kterému v době dočasné pracovní neschopnosti vznikl nárok na výplatu starobního důchodu,
- u něhož vznikla dočasná pracovní neschopnost v době útěku z místa vazby nebo v době útěku odsouzeného z místa výkonu trestu odnětí svobody nebo v době útěku osoby ve výkonu zabezpečovací detence z místa výkonu zabezpečovací detence. (Ženíšková, 2020).

Ochranná lhůta (dále jen OL) je doba po skončení zaměstnání zakládajícího nemocenské pojištění. Pro nemocenské činí 7 kalendářních dnů ode dne následujícího po dni skončení zaměstnání. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí OL jen tolik dnů, kolik trvalo zaměstnání. OL neplyne ze zaměstnání malého rozsahu a z dohody o provedení práce (Schmied, 2019).

Podpůrčí doba (dále jen PD) je doba, po kterou lze poskytnout dávku NP. U nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání DPN, nejdéle však 380 KD od vzniku DPN. Do podpůrčí doby se započítávají i doby předchozích DPN v období 380 KD před vznikem DPN (započítává se i prvních 14 KD pracovní neschopnosti, bez ohledu na to, zda zaměstnanci náležela či nenáležela náhrada mzdy nebo nemocenské), to neplatí, trvala-li pojištěná činnost alespoň 190 KD od skončení poslední DPN. Podpůrčí doba poživitele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně je 70 KD v kalendářním roce, tzn., že nemocenské je vypláceno od 15. kalendářního dne po dobu 70 KD, nejdéle však do dne skončení zaměstnání. Do této doby se nezapočítává doba prvních 14. dnů pracovní neschopnosti (Ženíšková, 2020). Výše nemocenského je přehledně uvedena v tabulce č. 3.

**Tabulka 3 Výše nemocenského za kalendářní den**

od 15 KD	do 30 KD	60 % DVZ
od 31 KD	do 60 KD	66 % DVZ
od 61 KD	-	72 % DVZ

Zdroj: ČSSZ, vlastní zpracování

Nárok na nemocenské ve výši 50 % má pojištěnec, který si přivodil DPN:

- zaviněnou účastí ve rvačce,
- jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek,
- při spáchání úmyslného trestního činu nebo úmyslně zaviněného přestupku (Zákon č. 187/2006 Sb.).

### **3.8.2 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávka poskytovaná ženám, které kvůli těhotenství či mateřství byly převedeny na jinou práci a v souvislosti s tímto převedením došlo k poklesu jejich započitatelného příjmu (MPSV, 2021a).

Základní podmínkou pro poskytování VPTM je účast na nemocenském pojištění a převedení těhotné zaměstnankyně na jinou práci, z důvodu, že práci kterou doposud vykonávala, je těhotným zakázána nebo taková práce dle ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství. Týká se i žen, které do konce devátého měsíce po porodu byly převedeny na jinou práci a žen které kojí a jsou z toho důvodu převedeny na jinou práci.

Výše VPTM je rozdílem mezi DVZ pro účely zákona o nemocenském pojištění zjištěným ke dni převedení a průměrem jejich započitatelných příjmů připadající na jeden kalendářní den po převedení.

Na tuto dávku nemocenského pojištění nemají nárok ženy pracující na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, dobrovolná pracovnice pečovatelské služby, ženy vykonávající zaměstnání malého rozsahu, zahraniční zaměstnanci a OSVČ (ČSSZ, 2021a).

### **3.8.3 Peněžítá pomoc v mateřství**

Peněžítá pomoc v mateřství je dávkou vyplácenou v souvislosti s péčí o novorozené dítě matce či otci dítěte nebo osobě, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Jednou z podmínek nároku na PPM je účast na pojištění ke dni nástupu na PPM nebo trvání ochranné lhůty ze skončeného nemocenského pojištění. Druhou specifickou podmínkou je doba pojištění alespoň 270 KD v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM. OSVČ kromě splnění této podmínky musí splnit podmínku účasti na dobrovolném pojištění osob samostatně výdělečně činných po dobu alespoň 180 KD v posledním roce přede dnem nástupu na PPM. Do doby účasti na pojištění se započítává i doba studia na střední, vyšší odborné či vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání, jestliže studium bylo úspěšně ukončeno. Započítává se také doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl odňat a vznikla nebo dále trvala pojištěná činnost (Ženíšková, 2020).

Nástup na PPM si pojištěnka může určit sama v období nejdříve 8 týdnů a nejpozději 6 týdnů před očekávaným dnem porodu. Pokud si sama datum neurčí, je nástup 6 týdnů před očekávaným dnem porodu (zákon 187/2006 Sb, § 34).

Ochranná lhůta pro nárok na PPM u žen, které byli ke dni skončení zaměstnání těhotné, je 180 KD ode dne zániku pojištění. V případě, kdy pojištění trvalo kratší dobu než 180 KD, činí OL tolik kalendářních dnů, kolik pojištění trvalo. V ostatních případech (otce dítěte, manžela, OSVČ) činí 7 KD. Výše PPM činí 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Délka podpůrčí doby je přehledně znázorněna v následující tabulce (Tabulka 4).

**Tabulka 4 Podpůrčí doba Peněžité pomoci v mateřství**

<b>28 týdnů</b>	u pojištěnky, která dítě porodila
<b>37 týdnů</b>	u pojištěnky, která porodila dvě nebo více dětí
<b>22 týdnů</b>	u pojištěnce, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila a pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu
<b>31 týdnů</b>	u pojištěnce, který pečuje o dvě a více dětí a je otcem dětí nebo manželem ženy, která děti porodila a pojištěnec, který převzal děti do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu
<b>2 týdny</b>	jestliže dítě zemřelo před uplynutím PD, končí PD uplynutím 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, pokud by neskončila dříve PD náležející

Zdroj: ČSSZ, vlastní zpracování

### 3.8.4 Otcovská

Tato dávka nemocenského pojištění vstoupila v platnost dne 1. února 2018 za účelem prohloubení péče o děti a pomoci ženám v období šestinedělí. Přijetí tohoto zákona nebylo v legislativním procesu vůbec jednoduché, jelikož bylo namítáno, že tento druh dávky není nutný, např. vzhledem k možnosti čerpání řádné dovolené.

Nárok na otcovskou má muž, který je na matrice zapsán jako otec dítěte nebo muž, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Nástup na otcovskou si určí pojištěnec v období 6 týdnů ode dne narození nebo převzetí dítěte do péče. OSVČ vzniká nárok na otcovskou, splní-li podmínku 3 měsíce dobrovolného nemocenského pojištění, bezprostředně předcházejícímu dni, od něhož žádá o tuto dávku. Po dobu pobírání nesmí OSVČ vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Ochranná lhůta u otcovské neplyne. Podpůrčí doba otcovské je 1 týden. Výše činí 70 % denního vyměřovacího základu (Ženížková, 2020).

### 3.8.5 Ošetřovné

Ošetřovné je dávka nemocenského pojištění poskytovaná zaměstnanci, který nemůže vykonávat svou práci z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti. Ošetřovanou osobou je osoba prokazatelně žijící ve společné domácnosti, to ale neplatí, jedná-li se o péči o dítě mladší 10 let rodičem. Ošetřovné také náleží zaměstnanci z důvodu péče o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školního či dětského zařízení (např. epidemie, havárie a jiné nepředvídatelné události) nebo byla nařízena karanténa či osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla a nemůže o dítě pečovat. V průběhu čerpání ošetřovného je možné se jednou v ošetřování vystřídat s druhým rodičem či jinou oprávněnou osobou. Ochranná lhůta pro ošetřovné není stanovena. Podpůrčí doba ošetřovného je 9 KD. Výjimku tvoří rodiče, kteří jsou samoživiteli, ti mohou čerpat až 16 KD, pokud se starají o dítě mladší 16 let, které nedokončilo povinnou školní docházku. Výše ošetřovného činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den (ČSSZ, 2021b).

I zde je třeba zmínit ty, kterým nevzniká nárok na ošetřovné. Jedná se o příslušníky, zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti či dohody o provedení práce,



zaměstnání malého rozsahu, domácí zaměstnanci, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, zahraniční zaměstnanci a v neposlední řadě OSVČ, kterým nevzniká nárok na ošetřovné, přestože by byly nemocensky pojištěny.

### **3.8.6 Ošetřovné z důvodu uzavření škol**

Od roku 2020 v souvislosti s vyhlášením nouzového stavu a uzavřením škol, ke kterému došlo z důvodu celosvětového šíření onemocnění COVID-19, způsobeného virem SARS-CoV-2, se setkáváme s upravenou formou výplaty ošetřovného.

Nárok na ošetřovné vyplácené OSSZ mají zaměstnanci, kteří nemohou vykonávat práci v zaměstnání z důvodu péče o dítě mladší 10 let, péče o nezaopatřené děti účastníci se školní docházky závislé na péči jiné osoby bez omezení věku a o osoby starší 10 let využívající služby denních, týdenních stacionářů a obdobných zařízení, které jsou určeny pro péči o osoby závislé na péči jiné osoby alespoň ve stupni I (ČSSZ, 2021b).

Zde je třeba zmínit rozdíl oproti „běžnému“ ošetřovnému, kdy na tento druh ošetřovného mají nárok i osoby pracující na DPČ a DPP, pokud je za ně odváděno sociální pojištění, kdy je podmínkou účast na nemocenském pojištění v měsíci sociální události nebo tři měsíce předcházející měsíci vzniku sociální události.

Ošetřovné je možné čerpat po celou dobu uzavření škol. Nárok ovšem zaniká skončením zaměstnání. Ošetřovné není možné čerpat za dobu svátků, pokud je zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy a ve dnech vyhlášených prázdnin a tzv. ředitelského volna.

Výše ošetřovného z důvodu uzavření škol činí 80 % RDVZ, přičemž minimální denní výše je stanovena částkou 400 Kč v případě plného úvazku. Rozdílu si můžeme povšimnout i zde u výše ošetřovného, kdy v případě „běžného“ ošetřovného byla výše 60 % RDVZ.

OSVČ sice nevzniká nárok na výplatu ošetřovného vypláceného z nemocenského pojištění příslušnou OSSZ, ale lze o něj žádat Ministerstvo průmyslu a obchodu v rámci programu Ošetřovné pro OSVČ II, který je určen na podporu podnikatelů, z důvodu uzavření školy nebo jiného zařízení, kteří pečují o dítě do 10 let či hendikepovaného blízkého. Výše

ošetřovného při splnění stanovených podmínek náleží ve výši 400 Kč za KD. Program je koncipován jako rámcový a je vyhlašován prostřednictvím výzev (MPO, 2020).

### **3.8.7 Dlouhodobé ošetřovné**

Dávka umožňuje pojištenci pečovat o člena rodiny v domácím prostředí, který byl hospitalizován minimálně 7 KD a u kterého je předpoklad, že po propuštění z hospitalizace bude celodenní péče vyžadována po dobu alespoň 30 kalendářních dnů. Rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče vystavuje ošetřující lékař zdravotnického zařízení poskytujícího lůžkovou péči a to v den propuštění z hospitalizace, nelze jej vystavit zpětně.

Základní podmínkou nároku je účast na nemocenském pojištění. Zaměstnanec ke dni žádosti o tuto dávku nebo dni převzetí musí být pojištěn alespoň po dobu 90 KD v posledních 4 měsících před touto žádostí. OSVČ musí splnit podmínku dobrovolné účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku nebo převzetí dlouhodobého ošetřovného a nesmí v době pobírání této dávky vykonávat osobně samostatnou výdělečnou činnost.

Žádat může pojištěnec, který je v příbuzenském vztahu s osobou, vyžadující dlouhodobou péči (např. manželka, sourozenec, dospělý potomek, teta, tchýně, snacha, neteř). Dále to může být druh nebo družka ošetřované osoby či osoba žijící ve společné domácnosti. U osob bez přímého příbuzenského vztahu je dále ze zákona stanovena podmínka shodného místa trvalého bydliště, alespoň po dobu 3 měsíců přede dnem zahájení poskytování dlouhodobé péče (ČSSZ, 2021c).

Specifickou podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné je písemný souhlas ošetřované osoby, který dává ošetřující osobě k poskytování dlouhodobé péče. Písemný souhlas je uveden na žádosti o dlouhodobé ošetřovné (Ženíšková, 2020).

V dlouhodobé péči se lze opakovaně vystřídat. U osoby, která opětovně převzala dlouhodobou péči, se podmínky nároku posuzují ke dni prvního převzetí. Nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají zaměstnanci ze zaměstnání malého rozsahu a zaměstnanci činní na základě DPP. Dlouhodobé ošetřovné z ochranné lhůty nenáleží. Podpůrčí doba

u dlouhodobého ošetřovného je 90 KD a výše činí 60 % z redukováného DVZ (Ženíšková, 2020).

### 3.9 Náhrada mzdy

V prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy vyplácenou zaměstnavatelem. Podmínkou je trvání pojistného vztahu, ale také vznik nároku na nemocenské a jeho výplatu. Zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci náhradu mzdy za pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, a to od prvního pracovního dne (od 1. 7. 2019 byla zrušena karenční doba, při které první 3 pracovní dny nevznikl nárok na výplatu náhrady mzdy).

Výše náhrady mzdy se vypočítává z průměrného hodinového výdělku zaměstnance, dosaženého v předchozím čtvrtletí před vznikem sociální události, který je dále redukován, obdobně jako je tomu u výpočtu denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenského. Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy se stanoví z redukční hranice pro výpočet nemocenského vynásobené koeficientem 0,175 (viz tabulka č. 5). Průměrný hodinový výdělek se do první redukční hranice započítává z 90 %, do druhé redukční hranice z 60 % a do třetí redukční hranice z 30 %, k částce nad třetí hranici se nepřihlíží. Výše náhrady mzdy pak činí 60% průměrného (redukováného) výdělku (Schmied, 2019).

**Tabulka 5 Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy v roce 2021**

	1. redukční hranice	2. redukční hranice	3. redukční hranice
<b>pro nemocenské (denní)</b>	1182	1773	3545
<b>x koeficient</b>	0,175	0,175	0,175
<b>pro náhradu mzdy (hodinové)</b>	<b>206,85</b>	<b>310,28</b>	<b>620,38</b>

Zdroj: Zákon 262/2006 Sb., § 192 odst. 2; vlastní zpracování

Náhrada mzdy je osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezapočítává se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Schmied, 2019).

## 4 Analytická část

Analytická část v návaznosti na teoretická východiska bude prezentovat několik příkladů simulujících sociální události nemocenského pojištění. Modelové příklady budou řešit sociální události z pohledu zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Pro výpočet jednotlivých dávek NP budou použity kalkulačky dostupné na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Pro výpočet nemocenských dávek bude u obou skupin pojištěnců použit fixní rozhodný příjem ve výši průměrné měsíční mzdy pro rok 2021, která je stanovena ve výši 35 442 Kč. U OSVČ roční vyměřovací základ představuje polovinu ročního daňového základu pro rok 2021, který je ve výši 425 304 Kč. Měsíční vyměřovací základ tak činí 17 721 Kč. U zaměstnance je předpokladem, že má pravidelnou 8hodinovou pracovní dobu od pondělí do pátku, počet vyloučených dob v rozhodném období je 0 KD a v předchozím čtvrtletí odpracoval všechny plánované směny, tedy nečerpal dovolenou ani neplacené volno a neměl neomluvenou absenci.

### 4.1 Modelový příklad I – Nemocenské v délce 14 KD

V následujícím modelovém příkladu bude porovnána dočasná pracovní neschopnost zaměstnance a OSVČ v délce 14 KD.

#### 4.1.1 Nemocenské zaměstnance

*Zaměstnanec je od 1. 7. 2020 účasten nemocenského pojištění. Dne 2. 8. 2021 byl ošetřujícím lékařem shledán práce neschopným a od tohoto dne mu bylo vystaveno Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, které bylo následně ukončeno dnem 15. 8. 2021 v délce 14 KD. Zaměstnanec do zaměstnání opět nastoupil 16. 8. 2021.*

V období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele, a to za neodpracované pracovní dny. Pro výpočet náhrady mzdy je zapotřebí nejdříve stanovit výši průměrného hodinového výdělku zaměstnance. V předchozím čtvrtletí před vznikem této sociální události, v našem případě duben až červen 2021, bylo celkem 65 pracovních dnů (v měsíci dubnu 22 pracovních dnů,

v měsíci květnu 21 pracovních dnů a v měsíci červnu 22 pracovních dnů), tj. celkem 520 hodin (65 pracovních dnů x 8 hodin).

Výpočet průměrného hodinového výdělku:

$$\text{měsíční mzda } 35\,442 \times 3 \text{ měsíce} / 520 \text{ hodin} = 204,47 \text{ Kč}$$

**Obrázek 4 Výpočet náhrady mzdy v roce 2021, modelový příklad I**

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu) <sup>*)</sup>							204,47 Kč
<b>Redukce PHV</b>							
		do	206,85 Kč	redukce na	90%	tj. na	184,02 Kč
nad	206,85 Kč	do	310,28 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	310,28 Kč	do	620,38 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	620,38 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný PHV							<b>184,02</b>
Výpočet náhrady mzdy za	80	hodin	60%	z 184,02	tj. 110,41 x 80		8 832,80 Kč
<b>NÁHRADA MZDY</b>							<b>8 833 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Průměrný hodinový výdělek zaměstnance spadá do I. redukční hranice, kdy se tato výše redukuje (krátí) na 90 % a poté se redukuje na 60 %. Následně se tato částka vynásobí počtem hodin, které měl v daném období zaměstnanec odpracovat (viz Obrázek 4). Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanci náleží za období prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy ve výši 8 833 Kč.

Vzhledem k délce dočasné pracovní neschopnosti, má zaměstnanec nárok pouze na výplatu náhrady mzdy, která se poskytuje prvních 14 KD. Nemocenské poskytované od 15 KD DPN se v tomto případě neposkytuje.

#### 4.1.2 Nemocenské OSVČ

*OSVČ se od 1. 7. 2020 dobrovolně účastní nemocenského pojištění. Dne 2. 8. 2021 byla ošetřujícím lékařem shledána práce neschopnou a od tohoto dne ji bylo vystaveno Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, které bylo následně ukončeno dnem 15. 8. 2021 v délce 14 KD. OSVČ začala opět vykonávat výdělečnou činnost 16. 8. 2021.*

OSVČ nemá nárok na výplatu náhrady mzdy, jelikož ta je poskytována pouze zaměstnavatelem. Jelikož pracovní neschopnost netrvala po celý kalendářní měsíc, vzniká OSVČ povinnost platit pojistné za daný měsíc.

## 4.2 Modelový příklad II – Nemocenské v délce 21 KD

Modelový příklad porovnává dočasnou pracovní neschopnost v délce 21 KD obou skupin pojištěnců, přičemž vznik DPN je krátce po uzavření pojistného vztahu.

### 4.2.1 Nemocenské zaměstnance

*Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 4. 2021. Dne 9. 4. 2021 byl ošetřujícím lékařem uznán práce neschopným z důvodu nepracovního úrazu. Pracovní neschopnost byla ukončena dne 29. 4. 2021, v délce 21 KD. Do zaměstnání opět nastoupil 30. 4. 2021.*

V prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy, a to za neodpracované pracovní dny. Jelikož zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, bude pro výpočet náhrady mzdy nutné nejdříve stanovit výši pravděpodobného hodinového výdělku.

V měsíci dubnu 2021, bylo celkem 22 pracovních dnů, tj. celkem 176 hodin (22 pracovních dnů x 8 hodin).

Výpočet pravděpodobného hodinového výdělku:

měsíční mzda 35 442 / 176 hodin = 201,38 Kč
---

V období prvních 14 dnů DPN měl zaměstnanec odpracovat 10 dnů, tj. 80 hodin.

### Obrázek 5 Výpočet náhrady mzdy v roce 2021, modelový příklad II

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy						80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu <sup>*)</sup> )						201,38 Kč
<b>Redukce PHV</b>						
		do	206,85 Kč	redukce na	90%	tj. na 181,24 Kč
nad	206,85 Kč	do	310,28 Kč	redukce na	60%	tj. na 0,00 Kč
nad	310,28 Kč	do	620,38 Kč	redukce na	30%	tj. na 0,00 Kč
nad	620,38 Kč	nezohledňuje se				
Redukovaný PHV						181,24
Výpočet náhrady mzdy za		80	hodin	60%	z 181,24	tj. 108,74 x 80
<b>NÁHRADA MZDY</b>						<b>8 700 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Zaměstnanci náleží v období prvních 14 dnů DPN náhrada mzdy ve výši 8 700 Kč.

Od 15. kalendářního dne DPN vzniká pojištěnci nárok na výplatu nemocenského, vypláceného místně příslušnou správou sociálního zabezpečení, a to za kalendářní dny (na rozdíl od náhrady mzdy, která je vyplácena za pracovní dny).

**Obrázek 6 Výpočet nemocenského v roce 2021-21 KD, zaměstnanec**

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti <sup>1)</sup>					21		
Vyměřovací základ <sup>2)</sup>	denní = D	nebo měsíční = M	M	35 442,00 Kč			
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup>					1 165,22 Kč		
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>					35 442 Kč		
<b>Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy</b>					<b>14</b>		
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>					<b>4 410 Kč</b>		
<b>Podrobný výpočet nemocenského<sup>4)</sup></b>							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN					7		
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne dne DPN					0		
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN					0		
<b>Redukce DVZ</b>							
		do	1 182 Kč	redukce na	90%	tj. na	1 048,70 Kč
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezhledňuje se					
<b>Redukovaný DVZ</b>						<b>1 049 Kč</b>	
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 1 049	tj. 630 x 7 dnů =			4 410 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 1 049	tj. 693 x 0 dnů =			0 Kč
nemocenské od 61. dne			72% z 1 049	tj. 756 x 0 dnů =			0 Kč
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>					<b>4 410 Kč</b>		

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Vypočítaný denní (neredukovaný) vyměřovací základ pro nemocenské spadá do I. redukční hranice, kdy se krátí na 90 %, a poté se dále redukuje na 60 %. Takto získaný redukovaný DVZ je následně vynásoben počtem kalendářních dnů pracovní neschopnosti (od 15. KD).

Zaměstnanci náleží nemocenské za 7 KD ve výši 4 410 Kč. Celkem bude zaměstnanci za dobu pracovní neschopnosti od 9. 4. 2021 do 29. 4. 2021 vyplacena částka 13 110 Kč (náhrada mzdy 8 700 + nemocenské 4 410).

#### 4.2.2 Nemocenské OSVČ

*OSVČ zahájila činnost 1. 4. 2021 a je také účastná dobrovolného nemocenského pojištění. Od 9. 4. 2021 do 29. 4. 2021 byla ošetřujícím lékařem uznána práce neschopnou z důvodu nepracovního úrazu. Výdělečnou činnost začala vykonávat 30. 4. 2021. Pracovní neschopnost trvala 21 KD.*

OSVČ náhrada mzdy nenáleží. Přestože je nemocensky pojištěná, tak jí také nevznikne nárok na výplatu nemocenského, jelikož neuplynuly 3 měsíce od vzniku pojištění. Povinnost platit pojistné za tento měsíc trvá.

#### 4.3 Modelový příklad III – Nemocenské v délce 31 KD

Modelový příklad porovnává vznik nároku na dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance a OSVČ v délce 31 KD.

##### 4.3.1 Nemocenské zaměstnance

*Zaměstnanec je nemocensky pojištěn od 1. 6. 2016. Ošetřující lékař mu dne 31. 5. 2021 vystavil Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, které bylo následně ukončeno ke dni 30. 6. 2021. Pracovní neschopnost trvala po dobu 31 KD. Zaměstnanec opět nastoupil do zaměstnání 1. 7. 2021.*

V prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy, a to pouze za pracovní dny. Pro výpočet náhrady mzdy je potřeba nejdříve vypočítat výši průměrného hodinového výdělku zaměstnance. K tomu je zapotřebí stanovit poslední čtvrtletí předcházející vzniku DPN, v našem případě to je leden až březen 2021. V tomto období bylo celkem 64 pracovních dnů (v měsíci lednu 21 pracovních dnů, v měsíci únoru 20 pracovních dnů a v měsíci březnu 23 pracovních dnů), tj. celkem 512 hodin (64 pracovních dnů x 8 hodin).

Výpočet průměrného hodinového výdělku:

$\text{měsíční mzda } 35\,442 \times 3 \text{ měsíce} / 512 \text{ hodin} = 207,67 \text{ Kč}$
--

Zaměstnanec měl odpracovat v období prvních 14 KD DPN 80 hodin.



**Obrázek 7 Výpočet náhrady mzdyv roce 2021, modelový příklad III**

<b>Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy</b>							<b>80</b>
<b>Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)<sup>*)</sup></b>							<b>207,67 Kč</b>
<b>Redukce PHV</b>							
		do	206,85 Kč	redukce na	90%	tj. na	186,17 Kč
nad	206,85 Kč	do	310,28 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,49 Kč
nad	310,28 Kč	do	620,38 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	620,38 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný PHV							<b>186,66</b>
Výpočet náhrady mzdy za 80 hodin 60% z 186,66 tj. 112 x 80							8 960,00 Kč
<b>NÁHRADA MZDY</b>							<b>8 960 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Zaměstnanci bude za období od 31. 5. 2021 do 13. 6. 2021 vyplacena náhrada mzdy ve výši 8 960 Kč.

Od 15. kalendářního dne DPN vzniká pojištěnci nárok na výplatu nemocenského, vypláčeného místně příslušnou správou sociálního zabezpečení. Výpočet je znázorněn na obrázku č. 8.

**Obrázek 8 Výpočet nemocenského v roce 2021 - 31 KD, zaměstnanec**

<b>Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti<sup>1)</sup></b>				<b>31</b>
<b>Vyměřovací základ<sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M</b>				<b>35 442,00 Kč</b>
<b>Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný<sup>3)</sup></b>				<b>1 165,22 Kč</b>
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>				<b>35 442 Kč</b>
<b>Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy</b>				<b>14</b>
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>				<b>10 773 Kč</b>
<b>Podrobný výpočet nemocenského<sup>4)</sup></b>				
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN				16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne dne DPN				1
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN				0
<b>Redukce DVZ</b>				
		do	1 182 Kč	redukce na 90% tj. na 1 048,70 Kč
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na 60% tj. na 0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na 30% tj. na 0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezohledňuje se		
Redukovaný DVZ				<b>1 049 Kč</b>
nemocenské od 15. do 30. dne		60% z 1 049	tj. 630 x 16 dnů =	10 080 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne		66% z 1 049	tj. 693 x 1 den =	693 Kč
nemocenské od 61. dne		72% z 1 049	tj. 756 x 0 dnů =	0 Kč
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>				<b>10 773 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Zaměstnanci náleží nemocenské za 14 KD ve výši 10 773 Kč. Zaměstnanec tak celkem obdrží za dobu pracovní neschopnosti od 31. 5. 2021 do 30. 6. 2021 částku ve výši 19 733 Kč (náhrada mzdy 8 960 + nemocenské 10 773).

#### 4.3.2 Nemocenské OSVČ

OSVČ podniká od poloviny roku 2016. Dobrovolně nemocensky pojištěna je od 2. 1. 2017. Zálohy na nemocenské pojištění platí pravidelně. Dne 31. 5. 2021 ji bylo ošetřujícím lékařem vystaveno Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, následně ukončené ke dni 30. 6. 2021. Výdělečnou činnost začala opětovně vykonávat 1. 7. 2021.

Náhrada mzdy z titulu OSVČ nepřísluší. Od 15. KD vzniká OSVČ nárok na výplatu nemocenského, které ji bude vyplácet místně příslušná správa sociálního zabezpečení.

**Obrázek 9 Výpočet nemocenského v roce 2021- 31 KD, OSVČ**

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti <sup>1)</sup>	<b>31</b>
Vyměřovací základ <sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>	<b>17 721,00 Kč</b>
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup>	<b>582,61 Kč</b>
orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	17 721 Kč
<b>Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy</b>	<b>14</b>
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>	<b>5 387 Kč</b>

<b>Podrobný výpočet nemocenského<sup>4)</sup></b>							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN						16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN						1	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN						0	
Redukce DVZ							
		do	1 182 Kč	redukce na	90%	tj. na	524,35 Kč
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný DVZ						525 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne		60% z 525		tj. 315 x 16 dnů =		5 040 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne		66% z 525		tj. 347 x 1 den =		347 Kč	
nemocenské od 61. dne		72% z 525		tj. 378 x 0 dnů =		0 Kč	
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>						<b>5 387 Kč</b>	

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

OSVČ bude vyplaceno při dočasné pracovní neschopnosti v délce 31 KD celková částka 5 387 Kč (náhrada mzdy 0 + nemocenské 5 387 Kč). Vzhledem k tomu, že OSVČ celý měsíc červen 2021 nepracovala a byla v pracovní neschopnosti, není povinna platit zálohu za tento měsíc na pojistné za nemocenské pojištění.

## 4.4 Modelový příklad IV – Nemocenské v délce 180 KD

Na modelovém příkladu bude porovnáváno nemocenské v délce 180 KD zaměstnance a OSVČ, poskytované z ochranné lhůty.

### 4.4.1 Nemocenské zaměstnance

*Zaměstnanec byl zaměstnán od 1. 1. 2019 do 31. 3. 2021. Dne 2. 4. 2021 mu bylo ošetřujícím lékařem vystaveno Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, které si zaměstnanec uplatňuje z ochranné lhůty (OL 7 KD). Pracovní neschopnost byla ukončena dne 28. 9. 2021 v délce 180 KD.*

Zaměstnanci náhrada mzdy z titulu ochranné lhůty nepřisluší. Náhrada mzdy je poskytována pouze za pracovní dny, kdy měl zaměstnanec odpracovat plánovanou směnu.

Od 15. KD dočasné pracovní neschopnosti má zaměstnanec z titulu ochranné lhůty nárok na výplatu nemocenského, které vyplácí místně příslušná správa sociálního zabezpečení.

**Obrázek 10 Výpočet nemocenského v roce 2021-180 KD, zaměstnanec**

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti <sup>1)</sup>				180
Vyměřovací základ <sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M	M			35 442,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup>				1 165,22 Kč
orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca				35 442 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy				14
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>				<b>121 590 Kč</b>
<b>Podrobný výpočet nemocenského<sup>4)</sup></b>				
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN				16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne DPN				30
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN				120
Redukce DVZ				
nad 1 182 Kč	do 1 182 Kč	redukce na 90%	tj. na	1 048,70 Kč
nad 1 182 Kč	do 1 773 Kč	redukce na 60%	tj. na	0,00 Kč
nad 1 773 Kč	do 3 545 Kč	redukce na 30%	tj. na	0,00 Kč
nad 3 545 Kč	nezohledňuje se			
Redukovaný DVZ				1 049 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne	60% z 1 049	tj. 630 x 16 dnů =		10 080 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne	66% z 1 049	tj. 693 x 30 dnů =		20 790 Kč
nemocenské od 61. dne	72% z 1 049	tj. 756 x 120 dnů =		90 720 Kč
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>				<b>121 590 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Zaměstnanci bude správou sociálního zabezpečení vyplaceno nemocenské v celkové výši 121 590 Kč.

#### 4.4.2 Nemocenské OSVČ

OSVČ vykonávala činnost od 1. 1. 2019, kterou následně ukončila k 31. 3. 2021, po celou dobu byla dobrovolně nemocensky pojištěná a řádně platila pojistné. Dne 2. 4. 2021 ji bylo ošetřujícím lékařem vystaveno Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, které si OSVČ uplatňuje z titulu ochranné lhůty. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti bylo ukončeno dne 28. 9. 2021 v délce 180 KD.

Náhrada mzdy OSVČ nepřísluší, a proto ji bude od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti poskytováno místně příslušnou správou sociálního zabezpečení pouze nemocenské z titulu ochranné lhůty, která činí 7 KD.

**Obrázek 11 Výpočet nemocenského v roce 2021-180 KD, OSVČ**

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti <sup>1)</sup>	180
Vyměřovací základ <sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>	17 721,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup> orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	582,61 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy	14
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>	<b>60 810 Kč</b>

<b>Podrobný výpočet nemocenského<sup>4)</sup></b>							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN						16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne. dne DPN						30	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN						120	
Redukce DVZ							
	do	1 182 Kč	redukce na	90%	tj. na	524,35 Kč	
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezohledňuje se					
					Redukovaný DVZ	525 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne		60% z 525		tj. 315 x 16 dnů =		5 040 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne		66% z 525		tj. 347 x 30 dnů =		10 410 Kč	
nemocenské od 61. dne		72% z 525		tj. 378 x 120 dnů =		45 360 Kč	
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>						<b>60 810 Kč</b>	

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

OSVČ bude místně příslušnou správou sociálního zabezpečení vyplaceno nemocenské v celkové výši 60 810 Kč.

## 4.5 Modelový příklad V – PPM

V modelovém příkladu bude srovnávána peněžítá pomoc v mateřství (PPM) zaměstnankyně a OSVČ při splnění dané podmínky pojištění 270 KD v posledních dvou letech.

### 4.5.1 PPM zaměstnankyně

*Pojištěnka je zaměstnaná od 1. 9. 2017. Dne 27. 7. 2021 má předpokládaný termín porodu. Za den nástupu na PPM si určila 15. 6. 2021, tj. 6 týdnů před očekávaným dnem porodu. Podmínka účasti na pojištění 270 KD v posledních dvou letech je splněna.*

Pro výpočet peněžité pomoci v mateřství se stanoví rozhodné období tak jako u nemocenského, v našem případě od 1. 6. 2020 do 31. 5. 2021, s fixním měsíčním příjmem 35 442 Kč a počtem vyloučených dob 0.

**Obrázek 12 Výpočet PPM v roce 2021, zaměstnankyně**

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství <sup>1)</sup>		196					
Vyměřovací základ <sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>		35 442,00 Kč					
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup> <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>		1 165,22 Kč 35 442 Kč					
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ</b>		<b>160 132 Kč</b>					
Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství							
Redukce DVZ							
	do	1 182 Kč	redukce na	100%	tj. na	1 165,22 Kč	
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezohledňuje se					
						Redukovaný DVZ	1 166 Kč
Peněžítá pomoc v mateřství		70% z 1 166	tj. 817 x 196 dnů =		160 132 Kč		
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ</b>		<b>160 132 Kč</b>					

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Pojištěnce bude náležet PPM od 15. 6. 2021 do 28. 12. 2021 v délce 28 týdnů. Denní výše PPM je vypočtena na částku 817 Kč. Celkem bude pojištěnce vyplaceno za období 28 týdnů částka ve výši 160 132 Kč.

## 4.5.2 PPM OSVČ

OSVČ je účastna dobrovolného nemocenského pojištění od 1. 9. 2017. Dne 27. 7. 2021 má předpokládaný termín porodu. Za den nástupu na PPM si určila 15. 6. 2021, tj. 6 týdnů před očekávaným dnem porodu. Podmínka účasti na pojištění 270 KD v posledních dvou letech je splněna, stejně tak podmínka pojištění alespoň 180 KD v posledním roce před nástupem na PPM.

Obrázek 13 Výpočet PPM v roce 2021, OSVČ

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství <sup>1)</sup>	196
Vyměřovací základ <sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>	17 721,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup> orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.	582,61 Kč 17 721 Kč
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ</b>	<b>80 164 Kč</b>

Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství						
Redukce DVZ						
		do	1 182 Kč	redukce na	100%	tj. na 582,61 Kč
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na 0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na 0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezhledňuje se				
						Redukovaný DVZ 583 Kč
Peněžita pomoc v mateřství	70% z 583	tj. 409 x 196 dnů =				80 164 Kč
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ</b>						<b>80 164 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

OSVČ bude pobírat PPM od 15. 6. 2021 do 28. 12. 2021 po dobu 28 týdnů. Denní výše PPM činí 409 Kč. Celkem bude pojištěnce vyplaceno za období v délce 28 týdnů částka ve výši 80 164 Kč. OSVČ je povinna v měsíci vzniku PPM uhradit pojistné.

## 4.6 Modelový příklad VI – Otcovská

Modelový příklad má za cíl porovnat dávku otcovské poporodní péče, tzv. otcovská zaměstnance a OSVČ poskytované v období šesti týdnů od narození dítěte nebo převzetí dítěte do péče. Dávku vyplácí místně příslušná správa sociálního zabezpečení.

### 4.6.1 Otcovská zaměstnance

Zaměstnanec je nemocensky pojištěn od 1. 2. 2019. Dne 17. 9. 2021 se mu narodilo dítě. Na otcovskou může nastoupit nejdříve 17. 9. 2021 a nejpozději 28. 10. 2021. Zaměstnanec se rozhodl čerpat tuto dávku od 21. 9. 2021 do 27. 9. 2021.

**Obrázek 14 Výpočet otcovské poporodní péče v roce 2021, zaměstnanec**

<b>Počet kalendářních dnů otcovské<sup>1)</sup></b>	<b>7</b>
<b>Vyměřovací základ<sup>2)</sup></b> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>	<b>35 442,00 Kč</b>
<b>Denní vyměřovací základ pro otcovskou (DVZ) neredukovaný<sup>3)</sup></b> <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	<b>1 165,22 Kč</b> 35 442 Kč
<b>OTCOVSKÁ</b>	<b>5 719 Kč</b>

<b>Podrobný výpočet otcovské</b>							
Redukce DVZ							
		do	1 182 Kč	redukce na	100%	tj. na	1 165,22 Kč
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezohledňuje se					
						Redukovaný DVZ	1 166 Kč
Otcovská	70% z 1 166		tj. 817 x 7 dnů =				5 719 Kč
<b>OTCOVSKÁ</b>							<b>5 719 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Zaměstnanci byla vypočtena denní dávka ve výši 817 Kč. Za období od 21. 09. 2021 do 27. 9. 2021 mu bude celkem vyplacena částka ve výši 5 719 Kč.

#### 4.6.2 Otcovská OSVČ

*OSVČ vykovává činnost již několik let, nemocensky pojištěna je od 1. 2. 2019. Dne 17. 9. 2021 se narodilo dítě. Dávku otcovské poporodní péče se OSVČ rozhodla čerpat od 21. 9. 2021 do 27. 9. 2021. Podmínku účasti na NP alespoň 3 měsíce před podáním žádosti splňuje.*

**Obrázek 15 Výpočet otcovské poporodní péče v roce 2021, OSVČ**

<b>Počet kalendářních dnů otcovské<sup>1)</sup></b>	<b>7</b>
<b>Vyměřovací základ<sup>2)</sup></b> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>	<b>17 721,00 Kč</b>
<b>Denní vyměřovací základ pro otcovskou (DVZ) neredukovaný<sup>3)</sup></b> <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	<b>582,61 Kč</b> 17 721 Kč
<b>OTCOVSKÁ</b>	<b>2 863 Kč</b>

<b>Podrobný výpočet otcovské</b>							
Redukce DVZ							
		do	1 182 Kč	redukce na	100%	tj. na	582,61 Kč
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezohledňuje se					
						Redukovaný DVZ	583 Kč
Otcovská	70% z 583		tj. 409 x 7 dnů =				2 863 Kč
<b>OTCOVSKÁ</b>							<b>2 863 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

OSVČ byla vypočtena denní dávka ve výši 409 Kč. Celková výše za období od 21. 9. 2021 do 27. 9. 2021 činí 2 863 Kč.

## 4.7 Modelový příklad VII – Ošetřovné

V následujícím modelovém příkladu bude porovnáváno ošetřovné zaměstnance a OSVČ. Pro tento příklad byla vybrána podpůrná doba v délce 9 KD.

### 4.7.1 Ošetřovné zaměstnance

Pojištěnka je zaměstnána od 1. 4. 2021. Dne 1. 10. 2021 ji onemocnělo sedmileté dítě. Ošetřující lékař dítěte vystavil Rozhodnutí o potřebě ošetřování od tohoto dne, které bylo následně ukončeno 9. 10. 2021. Do zaměstnání pojištěnka opět nastoupila 10. 10. 2021.

Obrázek 16 Výpočet ošetřovného v roce 2021, zaměstnanec

Počet kalendářních dnů ošetřování člena rodiny <sup>1)</sup>	9
Vyměřovací základ <sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>	35 442,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro ošetřovné (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup> orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	1 165,22 Kč 35 442 Kč
<b>OŠETŘOVNÉ</b>	<b>5 670 Kč</b>

Podrobný výpočet ošetřovného							
Redukce DVZ							
	do	1 182 Kč	redukce na	90%	tj. na	1 048,70 Kč	
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ						1 049 Kč	
od 1. kal. dne		60% z 1 049	tj. 630 x 9 dnů =		5 670 Kč		
<b>OŠETŘOVNÉ</b>						<b>5 670 Kč</b>	

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Zaměstnanci byla za období od 1. 10. 2021 do 9. 10. 2021 vypočtena celková výše ošetřovného 5 670 Kč, denní výše tak činí 630 Kč.

### 4.7.2 Ošetřovné OSVČ

OSVČ je dobrovolně nemocensky pojištěná od 1. 4. 2021. Dne 1. 10. 2021 ji onemocnělo sedmileté dítě, o které řádně po dobu nemoci pečovala. Výdělečnou činnost opět začala vykonávat od 10. 10. 2021.

Přestože je OSVČ nemocensky pojištěná, na ošetřovné ji nevzniká ze zákona nárok.



## 4.8 Modelový příklad V – Dlouhodobé ošetřovné

Základní podmínkou nároku je účast na nemocenském pojištění. Zaměstnanec ke dni žádosti o tuto dávku nebo dni převzetí musí být pojištěn alespoň po dobu 90 KD v posledních 4 měsících před touto žádostí. OSVČ musí splnit podmínku dobrovolné účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku nebo převzetí dlouhodobého ošetřovného a nesmí v době pobírání této dávky vykonávat osobně samostatnou výdělečnou činnost.

### 4.8.1 Dlouhodobé ošetřovné zaměstnance

*Zaměstnanec je zaměstnán od 1. 3. 2021. Od 1. 7. 2021 žádá o dlouhodobé ošetřovné na manželku. Zaměstnanec ke dni žádosti splňuje podmínku pojištění 90 KD v posledních 4 měsících přede dnem zahájení (či převzetí) poskytování dlouhodobé péče. Potřeba ošetřování je vyžadována po celou dobu podpůrní doby, tj. 90 KD. Dlouhodobé ošetřovné je ukončeno dnem 28. 9. 2021.*

**Obrázek 17 Výpočet dlouhodobého ošetřovného v roce 2021, zaměstnanec**

<b>Počet kalendářních dnů poskytování dlouhodobé péče<sup>1)</sup></b>	<b>90</b>
<b>Vyměřovací základ<sup>2)</sup></b> denní = D    nebo měsíční = M <b>M</b>	<b>35 442,00 Kč</b>
<b>Denní vyměřovací základ pro dlouhodobé ošetřovné (DVZ) neredukovaný<sup>3)</sup></b> <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	<b>1 165,22 Kč</b> 35 442 Kč
<b>DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ</b>	
<b>56 700 Kč</b>	
<b>Podrobný výpočet dlouhodobého ošetřovného</b>	
Redukce DVZ	
	do 1 182 Kč    redukce na 90%    tj. na 1 048,70 Kč
nad 1 182 Kč    do 1 773 Kč    redukce na 60%    tj. na 0,00 Kč	
nad 1 773 Kč    do 3 545 Kč    redukce na 30%    tj. na 0,00 Kč	
nad 3 545 Kč    nezohledňuje se	
	Redukovaný DVZ 1 049 Kč
Výpočet výše dávky      60% z 1 049      tj. 630 x 90 dnů =	56 700 Kč
<b>DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ</b>	
<b>56 700 Kč</b>	

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Zaměstnaneci který splnil podmínky pro výplatu dávky, bude za období od 1. 7. 2021 do 28. 9. 2021 vyplacena celková částka ve výši 56 700 Kč.

#### 4.8.2 Dlouhodobé ošetřovné OSVČ

OSVČ je nemocensky pojištěna od 1. 3. 2021. Od 1. 7. 2021 žádá o dlouhodobé ošetřovné na manželku. OSVČ ke dni žádosti splňuje podmínku pojištění 3 měsíců přede dnem zahájení (či převzetí) poskytování dlouhodobé péče. Potřeba ošetřování je vyžadována po celou dobu podpůrčí doby, tj. 90 KD. Dlouhodobé ošetřovné je ukončeno dnem 28. 9. 2021.

**Obrázek 18 Výpočet dlouhodobého ošetřovného v roce 2021, OSVČ**

Počet kalendářních dnů poskytování dlouhodobé péče <sup>1)</sup>	90
Vyměřovací základ <sup>2)</sup> denní = D nebo měsíční = M <b>M</b>	17 721,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro dlouhodobé ošetřovné (DVZ) neredukovaný <sup>3)</sup> orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	582,61 Kč 17 721 Kč
<b>DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ</b>	<b>28 350 Kč</b>

Podrobný výpočet dlouhodobého ošetřovného							
Redukce DVZ							
		do	1 182 Kč	redukce na	90%	tj. na	524,35 Kč
nad	1 182 Kč	do	1 773 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 773 Kč	do	3 545 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 545 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný DVZ							525 Kč
Výpočet výše dávky		60% z 525		tj. 315 x 90 dnů =		28 350 Kč	
<b>DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ</b>							<b>28 350 Kč</b>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

OSVČ při splnění daných podmínek náleží za období od 1. 7. 2021 do 28. 9. 2021 dávka ve výši 28 350 Kč.

## 5 Výsledky a diskuse

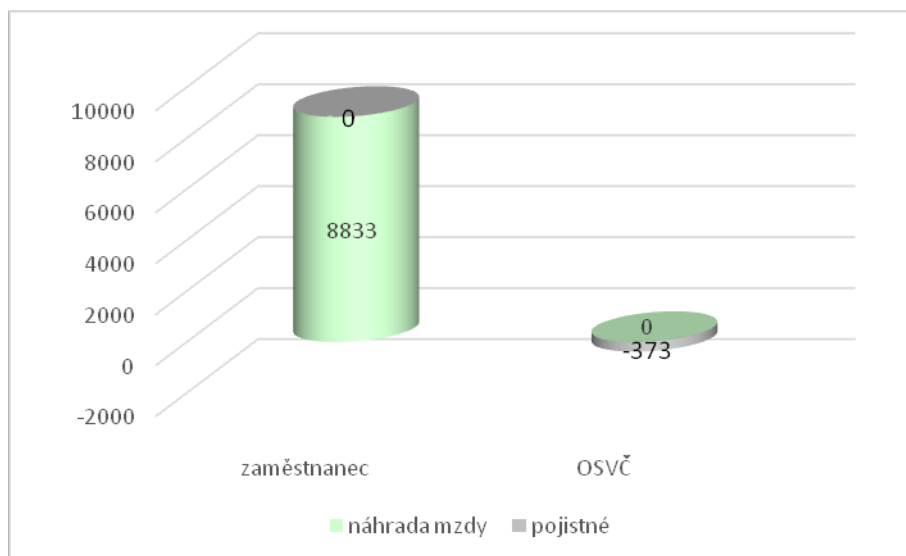
V analytické části byly na několika modelových příkladech prezentovány sociální situace, které jsou finančně zajištěny z nemocenského pojištění. Porovnávány byly dávky nemocenského pojištění z titulu zaměstnance a OSVČ. V návaznosti na analytickou část, zde budou následně tyto modelové příklady zhodnoceny.

### 5.1 Zhodnocení modelového příkladu I

V prvním modelovém příkladu byla porovnávána dočasná pracovní neschopnost zaměstnance a OSVČ v délce 14 KD. Zaměstnanci vznikl nárok na výplatu náhrady mzdy ve výši 8 833 Kč, kterou mu vyplácí zaměstnavatel. Oproti tomu OSVČ nemá nárok na výplatu náhrady mzdy, nemá tedy žádný příjem a k tomu má povinnost platit pojistné i za měsíc srpen, protože pracovní neschopnost netrvala celý kalendářní měsíc. Za zaměstnance bylo zaměstnavatelem odvedeno ze mzdy 2,1 %.

V následujícím grafu (Graf 1) jsou znázorněny příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ za trvání dočasné pracovní neschopnosti v délce 14 KD. Zde je na první pohled patrný rozdíl, kdy zaměstnanec obdrží určitou finanční náhradu, ale OSVČ má pohledu nemocenského pojištění pouze výdaje (nemocenské pojištění 373 Kč).

**Graf 1 Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 14 KD**

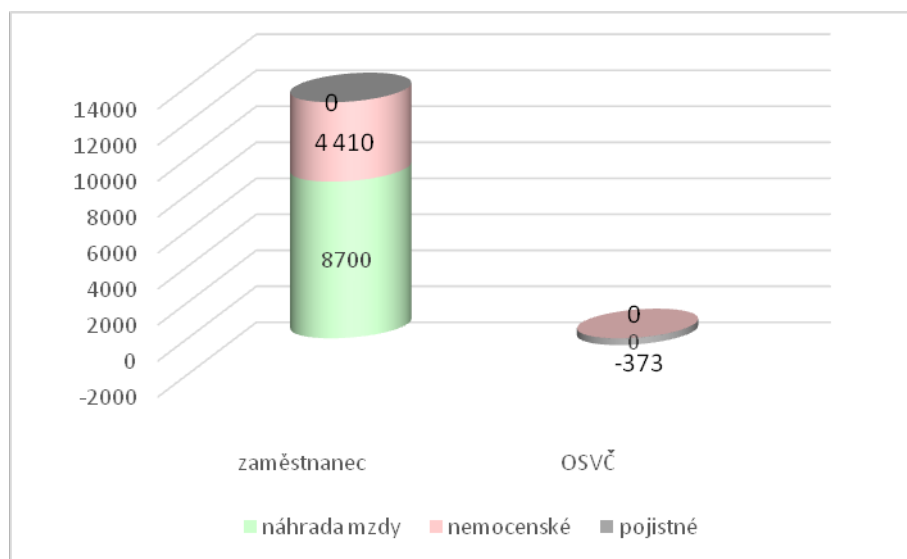


Zdroj: vlastní zpracování

## 5.2 Zhodnocení modelového příkladu II

Druhý modelový příklad prezentoval dočasnou pracovní neschopnost v délce 21 KD, která byla započata krátce po vzniku pojistného vztahu. V tomto příkladu je třeba poukázat na situaci, kdy zaměstnanec není nikterak vázán minimální dobou pojištění před vznikem pojistné události, oproti tomu OSVČ je povinna splnit podmínku minimálně 3 měsíce pojištění před vznikem této pojistné události. Zaměstnanec tak získal náhradu mzdy ve výši 8 700 Kč a 4 410 Kč nemocenské. Celkem bylo zaměstnanci vyplaceno 13 110 Kč. OSVČ nemá nárok na náhradu mzdy a vzhledem k době pojištění, které netrvalo minimálně 3 měsíce před vznikem pojistné události, ji nevznikl nárok na výplatu nemocenského. OSVČ nemá po celou dobu pojistné události žádný příjem, ale nadále jí zůstává povinnost platit zálohu na pojistné za měsíc duben (Graf 2). OSVČ by měla být na takovou sociální událost připravena a předem si zajistit dostatečnou finanční rezervu tak, aby nezůstala zcela bez prostředků.

**Graf 2 Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 21 KD**



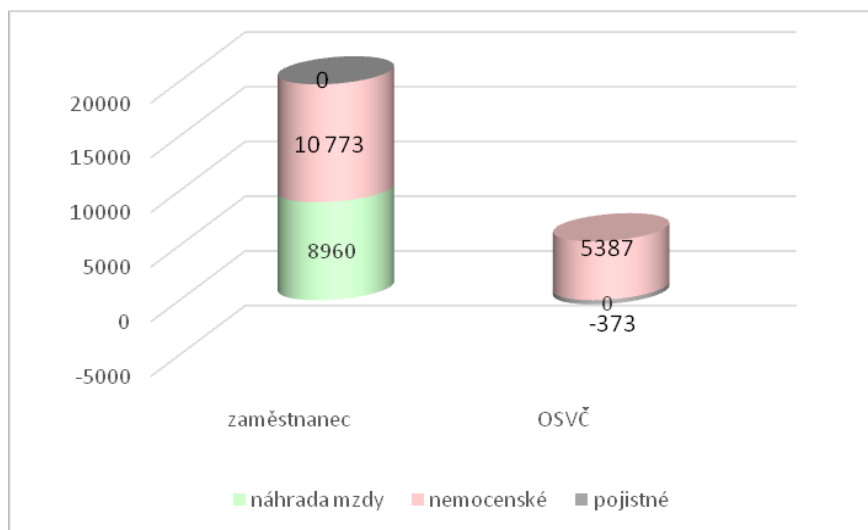
Zdroj: vlastní zpracování

## 5.3 Zhodnocení modelového příkladu III

V modelovém příkladu je porovnávána dočasná pracovní neschopnost při délce 31 KD. Zaměstnanec má nárok na výplatu náhrady mzdy od zaměstnavatele ve výši 8 960 Kč a také mu vznikl nárok na výplatu nemocenského od správy sociálního zabezpečení ve výši 10 773 Kč. Celkem je zaměstnanci za dobu dočasné pracovní neschopnosti vyplaceno 19 733 Kč. Oproti tomu je OSVČ vyplaceno pouze nemocenské ve výši 5 387 Kč.

V našem příkladu OSVČ nevykonávala činnost po celý měsíc z důvodu čerpání DPN, a proto ji nevznikla povinnost platit zálohu na pojistné za měsíc červen. Výše uvedené je přehledně znázorněno v následujícím grafu (Graf 3).

**Graf 3 Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 31 KD**

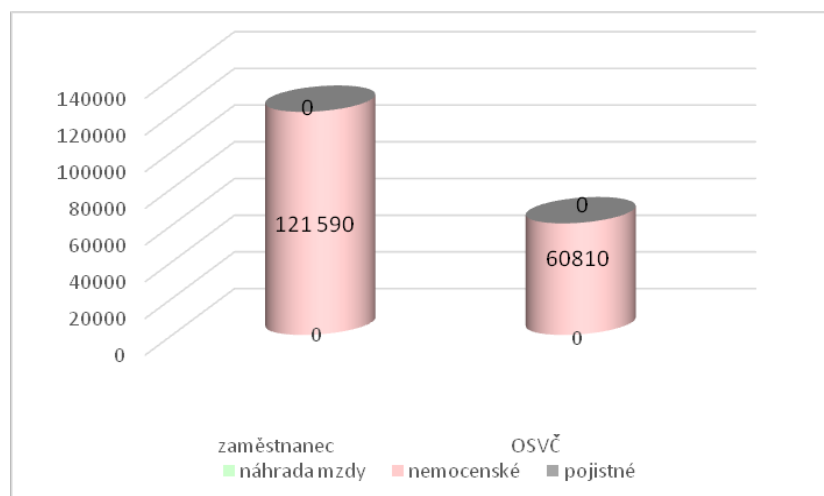


Zdroj: vlastní zpracování

## 5.4 Zhodnocení modelového příkladu IV

Modelový příklad umožňuje porovnat příjem zaměstnance a OSVČ za dobu dočasné pracovní neschopnosti v délce 180 KD, která vznikla v ochranné lhůtě. Zaměstnanci náhrada mzdy po skončení pracovního poměru nepřísluší. Bylo mu vyplaceno pouze nemocenské od 15. dne trvání DPN v celkové výši 121 590 Kč. OSVČ náleží za dobu DPN z OL částka ve výši 60 810 Kč.

**Graf 4 Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při DPN 180 KD**

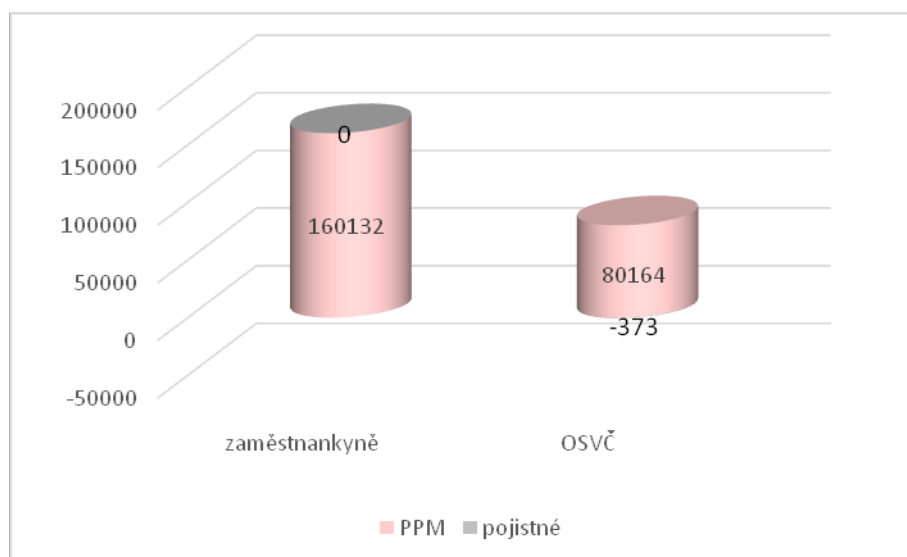


Zdroj: vlastní zpracování

## 5.5 Zhodnocení modelového příkladu V

Modelový příklad umožňuje porovnat peněžitou pomoc v mateřství zaměstnankyně a OSVČ při splnění daných podmínek. Nárok na výplatu dávky je od prvního dne. Pro výpočet dávky byl opět použit fixní rozhodný příjem, a to ve výši průměrné měsíční mzdy pro rok 2021, která činí 35 442 Kč. Výše měsíčního vyměřovacího základu OSVČ tak činí 17 721 Kč. Zaměstnankyně obdrží celkem za dobu PPM částku ve výši 160 132 Kč. OSVČ náleží za stejnou dobu výplaty dávky částka 80 164 Kč. Podobně jako u nemocenského je třeba u OSVČ počítat s ponížením částky o pojistné v měsíci nástupu na PPM, tj. v našem případě za měsíc červenec 2021. Pokud by OSVČ po ukončení PPM opět začala vykonávat výdělečnou činnost v průběhu měsíce, vznikla by ji povinnost platby pojistného i za tento měsíc.

Graf 5 Příjmy a výdaje zaměstnankyně a OSVČ při PPM

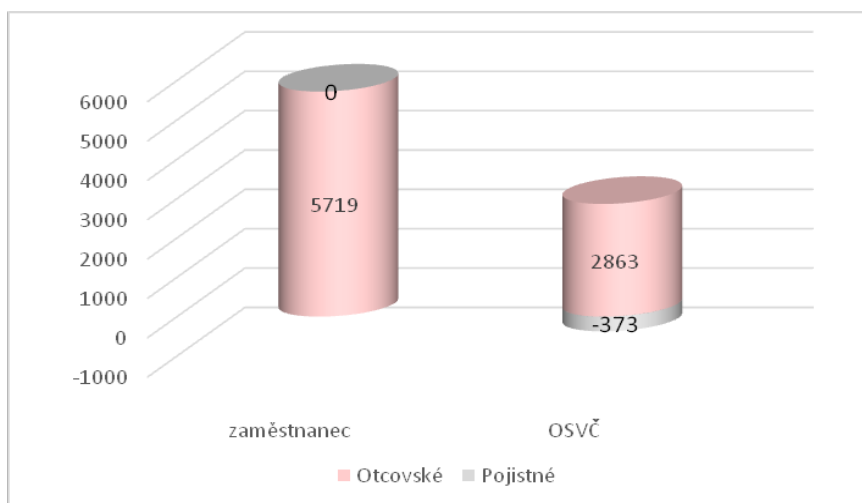


Zdroj: vlastní zpracování

## 5.6 Zhodnocení modelového příkladu VI

Tento příklad hodnotí dávku otcovské poporodní péče vyplácenou zaměstnanci a OSVČ po dobu 7 KD (Graf 6). Podmínky pro výpočet dávky byly stanoveny jako v předchozích příkladech. Zaměstnanci je za dobu poskytování otcovské poporodní péče vyplaceno 5 719 Kč. OSVČ za stejnou dobu náleží částka 2 863 Kč, k tomu má povinnost platit pojistné za celý měsíc září 2021. U OSVČ byla také posuzována podmínka účasti na nemocenském pojištění alespoň 3 měsíce před podáním této žádosti.

**Graf 6 Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při výplatě dávky „Otcovská“**

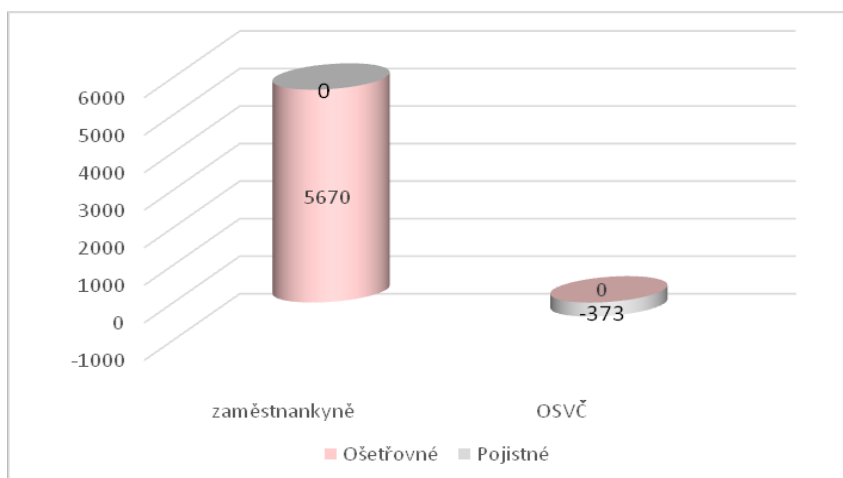


Zdroj: vlastní zpracování

## 5.7 Zhodnocení modelového příkladu VII

V modelovém příkladu je porovnáváno ošetřovné při podpůrčí době 9 KD u obou skupin pojištěnců. Zaměstnankyni bylo za 9 dní vyplaceno ošetřovné ve výši 5 670 Kč. OSVČ nevzniká nárok na výplatu této dávky, přestože je nemocensky pojištěna. Rozhodne-li se pečovat o člena domácnosti, musí se na tuto situaci předem připravit formou vlastních finančních rezerv. Zde opět zmíníme povinnost platit zálohu na pojistné za měsíc říjen 2021. Následující graf (Graf 7) znázorňuje finanční zisk zaměstnance oproti finanční ztrátě OSVČ za 9 dní Ošetřovného.

**Graf 7 Příjmy a výdaje zaměstnankyně a OSVČ při ošetřovném**

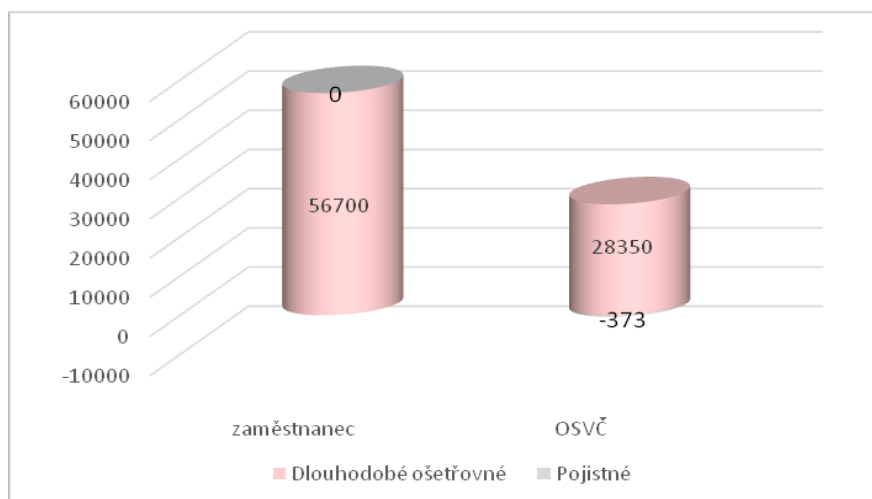


Zdroj: vlastní zpracování

## 5.8 Zhodnocení modelového příkladu VIII

Poslední modelový příklad porovnává dávku dlouhodobé ošetřovné zaměstnance a OSVČ v délce 90 KD (Graf 8). U zaměstnance byla sledována doba pojištění v délce alespoň 90 dnů v období 4 měsíců před podáním žádosti o tuto dávku. Zaměstnanci bylo za dobu ošetřování vyplaceno celkem 56 700 Kč. U OSVČ byla sledována doba pojištění alespoň 3 měsíce bezprostředně předcházejících dni podání této žádosti. Za dobu potřeby ošetřování bylo OSVČ vyplaceno 28 350 Kč. Nutno podotknout, že OSVČ je povinna zaplatit pojistné za poslední měsíc potřeby ošetřování, jelikož netrvala po celý tento měsíc.

Graf 8 Příjmy a výdaje zaměstnance a OSVČ při dlouhodobém ošetřovném



Zdroj: vlastní zpracování

## 5.9 Návrh řešení

Na základě zhodnocení všech modelových příkladů, bylo zjištěno, že při posuzování podmínek nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění je OSVČ vůči zaměstnanci značně znevýhodněna. Dle současné legislativy je nárok OSVČ na dávky nemocenského pojištění podmíněn minimální dobou pojištění alespoň 3 měsíce před vznikem sociální události. Zaměstnanec touto podmínkou omezen není (podmínku 90 KD má zaměstnanec pouze u dlouhodobého ošetřovného). Mezi další disparity se řadí nemožnost OSVČ čerpat všechny dávky NP. OSVČ také nemá nárok na náhradu mzdy. Je důležité, aby se na tyto skutečnosti předem připravila a vytvořila si vlastní finanční rezervy pro případné čerpání v období, kdy je v důsledku sociální události zcela bez příjmu nebo je výrazně snížen. OSVČ je mnohdy zatížena povinností platit celou výši zálohy na pojistné za měsíc, ve kterém sociální událost netrvala po celý kalendářní měsíc, což její příjem ještě více



snižuje. Za zaměstnance je oproti tomu odvedeno zaměstnavatelem pojistné ve výši 2,1 %, a to z příjmu za skutečně odpracované směny.

Pro optimalizaci stávajících podmínek nároku na dávky nemocenského pojištění se nabízí jako vhodné, sjednotit tyto podmínky pro obě skupiny pojištěnců. Jednou z možností je povinná účast OSVČ na nemocenském pojištění a zavedení minimální doby pojištění před vznikem sociální události i pro zaměstnance. To by mimo jiné mohlo vést ke snížení vzniku účelových pojistných vztahů a následného omezení zneužívání nemocenských dávek. Za optimální by mohlo být považováno stanovení minimální doby pojištění 2 měsíce před vznikem sociální události pro obě skupiny pojištěnců. Dalším návrhem je možnost čerpání všech dávek NP i pro OSVČ. Zejména ošetřovného, na které v současnosti nemá OSVČ nárok, přestože je účastna nemocenského pojištění. Ošetřovné je u zaměstnanců často využívanou dávkou NP. OSVČ je nemožností čerpat tuto dávku velice znevýhodněna. Onemocní-li některý člen její domácnosti, musí mu také zajistit potřebnou péči a často tak zůstává bez prostředků. Zavedením možnosti čerpání této dávky pro OSVČ povede nejspíš k navýšení počtu vyplácených dávek a navýšení výdajů na výplatu dávek NP. To by mohlo být kompenzováno povinnou účastí OSVČ na nemocenském pojištění a také zavedením povinné minimální účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění.

## 6 Závěr

Nemocenské pojištění je důležitou součástí sociálního systému v České republice, a proto je mu věnována značná pozornost. Snaha zabezpečit občany v době vzniku sociální události a zároveň předejít zneužívání poskytovaných dávek je nelehký úkol. Cílem bakalářské práce, bylo na základě analýzy nemocenského pojištění zhodnotit specifika nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných z hlediska odvodů pojistného a výplaty dávek nemocenského pojištění. Na základě dosažených výsledků určit, zda je mezi oběma kategoriemi pojištěnců prokazatelný rozdíl v nastavených podmínkách nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění a navrhnout optimální řešení.

Na základě komparace poznatků z oblasti nemocenského pojištění byly zhodnoceny podmínky nároku pro přiznání dávek nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných. Následnou analýzou všech modelových příkladů bylo dospěno k závěru, že u daných skupin pojištěnců existují rozdíly v nastavených podmínkách nároku na tyto dávky. Výsledky práce potvrzují skutečnost, že osoba samostatně výdělečně činná je oproti zaměstnanci v různých aspektech při posuzování nároku a výplatě dávek nemocenského pojištění znevýhodněna. Na modelových příkladech byly zhodnocením příjmů a výdajů po dobu čerpání nemocenských dávek prokázány rozdílné příjmy posuzovaných skupin pojištěnců. OSVČ v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nemá nárok na výplatu náhrady mzdy a je po tuto dobu zcela bez příjmů. Z pohledu OSVČ je pro ni krátkodobá pracovní neschopnost značně nevýhodná. Zaměstnanci je náhrada mzdy při splnění podmínky trvání pojistného vztahu vyplácena zaměstnavatelem. OSVČ je také znevýhodněna podmínkou účasti na nemocenském pojištění po dobu 3 měsíců před vznikem sociální události. Vznikne-li sociální událost v prvních třech měsících vzniku pojištění, nemá nárok na výplatu dávky. Nutno také podotknout, že OSVČ nevzniká nárok na všechny druhy poskytovaných dávek nemocenského pojištění, jako je ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Je proto důležité se na tato rizika předem připravit a zabezpečit se pro případ vzniku sociální události v podobě tvorby vlastních rezerv. Z pohledu pojistného má zaměstnanec výhodu, jelikož povinnost platit pojistné na nemocenské pojištění náleží zaměstnavateli. Zaměstnanci je ze mzdy strženo pouze pojistné na důchodové pojištění ve

výši 6,5 %. OSVČ si hradí veškeré pojistné sama, které činí včetně dobrovolného nemocenského pojištění celkovou výši 31,3 %. Přestože se zaměstnanec přímo nepodílí na platbě pojistného na nemocenské pojištění, získá vyšší dávky nemocenského pojištění oproti OSVČ. Ta je v souvislosti s platbou pojistného znevýhodněna také povinností platit pojistné v plné výši i v případě, kdy čerpá nemocenské dávky, ale jejich trvání není po celý kalendářní měsíc. To její příjem o to více snižuje.

Pro optimalizaci stávajících podmínek nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění, se nabízí jako nejvhodnější řešení sjednocení podmínek pro obě skupiny pojištěnců. Jednou z možných úprav je povinná účast osob samostatně výdělečně činných na nemocenském pojištění a zavedení minimální doby účasti na nemocenském pojištění před vznikem sociální události i pro zaměstnance. V současnosti platí tato podmínka pouze pro OSVČ, která má stanovenou minimální dobu pojištění 3 měsíce před vznikem sociální události. Za optimální dobu pojištění by mohla být považována doba 2 měsíce před vznikem sociální události pro obě skupiny pojištěnců. To by následně mohlo vést ke snížení vzniku účelových pojistných vztahů a s tím spojeného zneužívání nemocenských dávek. Další možností optimalizace stávajících podmínek je rozšíření okruhu poskytovaných dávek nemocenského pojištění osob samostatně výdělečně činných. Zejména o dávku ošetrovného, na které v současné době nemá OSVČ nárok, přestože je účastna nemocenského pojištění. Nutno podotknout, že nemožností čerpat tuto dávku je OSVČ značně znevýhodněna. Zavedení možnosti čerpání ošetrovného i pro OSVČ nejspíš povede k navýšení počtu vyplácených dávek a navýšení celkových výdajů na výplatu dávek nemocenského pojištění. To by mohlo být kompenzováno výše zmíněnou povinnou účastí OSVČ na nemocenském pojištění a minimální dobou účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění před vznikem sociální události.

Navrhovaná opatření by jistě přispěla ke snížení rozdílů mezi zaměstnanci a OSVČ při posuzování nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění.

## 7 Seznam použitých zdrojů

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*. Praha: Grada Publishing, 2012, 352 s. ISBN 9788024780238.

ČELEDOVÁ, Libuše a Rostislav ČEVELA. *Laskavý průvodce po sociálních dávkách*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019, 254 s. ISBN 978-802-4644-103.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *25 let České správy sociálního zabezpečení*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2015. ISBN 978-80-8703-943-4.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013, 208 s. ISBN 9788024738802.

KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.

*PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA*. Olomouc: ANAG, 2021, 1-2. ISSN 2336-5072

SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

TOMEŠ, Igor. *Povinná sociální solidarita*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2018, 226 s. ISBN 978-802-4638-355.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce*. Dvacáté třetí vydání. Praha: Grada Publishing, 2020, 472 s. ISBN 978-80-271-1032-2.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta, PŘIB, Jan a Zdeněk SCHMIED. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1. 1. 2020*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-249-6.

### Právní předpisy:

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů*. 12. 5. 2006. ISSN 1211-1244

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. In: *Sbírka zákonů*. 31. 12. 1991. ISSN 1211-1244

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 17. 12. 1992. ISSN 1211-1244

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 7. 6. 2006. ISSN 1211-1244

## Internetové zdroje:

ČSSZ, 2004. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/documents/20143/99569/2004\\_publicace\\_80letSP.pdf/af9016aa-c859-9592-8621-b35e125d7e61](https://www.cssz.cz/documents/20143/99569/2004_publicace_80letSP.pdf/af9016aa-c859-9592-8621-b35e125d7e61)

ČSSZ, 2021a. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

ČSSZ, 2021b. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/aktualni-informace-k-osectrovnemu>

ČSSZ, 2021c. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/dlouhodobě-osectrovne>

LYONS, Katherine and Christine CHEYNE. *RECON online Working Paper Series: Social insurance mechanisms in the European Union*. Oslo: ARENA, 2011. ISSN 1504-6907.

Dostupné také z:

[https://www.researchgate.net/publication/239806921\\_Social\\_insurance\\_mechanisms\\_in\\_the\\_European\\_Union](https://www.researchgate.net/publication/239806921_Social_insurance_mechanisms_in_the_European_Union)

MPO, 2020. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2021-05-16]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-osectrovne-pro-osvc-ii-257383/https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-osectrovne-pro-osvc-ii-257383/>

MPSV, 2021a. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-06-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>

MPSV, 2021b. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-07-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2021>