

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Zhodnocení specifik nemocenského pojištění zaměstnanců
a osob samostatně výdělečně činných**

Bc. Monika Rybková

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Rybková

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Zhodnocení specifík nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných

Název anglicky

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

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy systému nemocenského pojištění v ČR vyhodnotit specifika nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných z hlediska odvodů pojistného a výplaty dávek nemocenského pojištění a navrhnout možná doporučení pro optimální nastavení systému nemocenského pojištění.

Metodika

Teoretická báze práce bude vytvořena na základě kompilace poznatků z oblasti nemocenského pojištění v ČR. Na základě analýzy zjištěných dat bude provedena komparace nemocenského pojištění z hlediska zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných.

Prostřednictvím syntézy získaných poznatků budou vyhodnocena specifika nemocenského pojištění uvedených skupin osob a vytvořena možná doporučení pro optimální nastavení systému se zaměřením na příjmy z pojistného a výplatu dávek nemocenského pojištění.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

sociální zabezpečení, pojištění, nemocenské, zaměstnanec, OSVČ, náhrada mzdy, ochranná lhůta, podpůrčí doba

Doporučené zdroje informací

- ARNOLDOVÁ, A. Sociální zabezpečení. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9.
- GREEN, M. A., ROWELL, J. C. Understanding Health Insurance. Cram101 Textbook Reviews, 2016. ISBN 9781478428862.
- CHVÁTALOVÁ, I. a kol. Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-374-2.
- KAHOUN, V. *Sociální zabezpečení : vybrané kapitoly*. Praha: Triton, 2010. ISBN 978-80-7387-346-2.
- KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- Schindler, D., Hongyan, Y. Catalysts for Social Insurance: Education Subsidies vs. Real Capital Taxation. CESifo Working Paper Series No. 3278, 2010. ISSN 09275940.
- SCHMIED, Z., VLASÁK, F. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-859-8.
- ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J. Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-108-6.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Gabriela Kukulová, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 11. 2. 2019

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zhodnocení specifík nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne datum odevzdání

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Gabriele Kukalové, Ph.D., MBA za odborné vedení, cenné rady, náměty a připomínky, které mně poskytla při zpracování diplomové práce. Také bych ráda poděkovala celé své rodině a blízkým za psychickou podporu.

Zhodnocení specifík nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na sociální zabezpečení v České republice, konkrétně na nemocenské pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných. Je provedena analýza podmínek nárok pro dávky, na které mají obě skupiny pojištěnců nárok.

Teoretická část vychází z poznatků získaných z odborné literatury a platné legislativy. Analytická část je zaměřena na konkrétní případy, ve kterých jsou ukázány rozdíly podmínek pro nárok na dávky nemocenského pojištění pro zaměstnance a pro osoby samostatně výdělečně činné. Pro lepší porovnání je v jednotlivých příkladech použit taxativní rozhodný příjem podle průměrné mzdy roku 2019.

V závěrečné části došlo ke zhodnocení jednotlivých modelových příkladů dávek nemocenského pojištění, které byly prezentovány v analytické části. Zjištěné výsledky pro zaměstnance vyšly výhodněji než pro osoby samostatně výdělečně činné byly rozdílné, proto bylo navrženo několik řešení. Sjednání možností poskytnutí všech druhů dávek nemocenského pojištění pro zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné, minimální doba účasti na nemocenském pojištění pro zaměstnance a zavést zákonnou podmínku účasti na nemocenském pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné.

Klíčová slova: sociální pojištění, nemocenské pojištění, pojištěnec, dávka nemocenského pojištění, zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná, nemocenské, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné, otcovská poporodní péče

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

Abstract

The thesis is focused on social security in the Czech Republic, specifically on sickness insurance of employees and self-employed persons. The conditions of entitlement for benefits to which both groups of insured persons are entitled are analyzed.

The theoretical part is based on the knowledge gained from the literature and current legislation. The analytical part focuses on specific cases in which differences in the conditions for entitlement to sickness insurance benefits for employees and for self-employed persons are shown. For a better comparison, in each example, an exhaustive decisive income according to the average wage of 2019 is used.

In the final part, there were evaluated individual model examples of sickness insurance benefits, which were presented in the analytical part. The results obtained were more favorable for employees than for the self-employed and were different, therefore several solutions were proposed. Unification of the possibility of providing all types of sickness insurance benefits for employees and self-employed persons, minimum period of participation in sickness insurance for employees and introducing a legal condition for participation in sickness insurance for self-employed persons.

Keywords: social insurance, sickness insurance, insured, sickness benefit, employee, self-employed persons, sickness benefit, attendance allowance

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	16
3.1 Sociální politika	16
3.1.1 Pojem sociální politika	16
3.1.2 Principy sociální politiky	18
3.2 Sociální zabezpečení.....	18
3.3 Sociální pojištění	19
3.3.1 Pojistné	22
3.3.2 Poplatníci pojistného	23
3.3.3 Výše pojistného	26
3.3.4 Maximální vyměřovací základ.....	29
3.4 Dávky nemocenského pojištění.....	30
3.4.1 Dočasná pracovní neschopnost tzv. Nemocenské.....	32
3.4.2 Ošetřovné	37
3.4.3 Dlouhodobé ošetřovné.....	39
3.4.4 Peněžitá pomoc v mateřství	41
3.4.5 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	43
3.4.6 Otcovská	44
3.4.7 Nárok na dávky nemocenského pojištění poživatelům důchodů.....	45
3.5 Podmínky poskytování dávek nemocenského pojištění	46
4 Analytická část	47
4.1 Modelový příklad I	47
4.1.1 Zaměstnanec	47
4.1.2 OSVČ	48
4.2 Modelový příklad II.....	48
4.2.1 Zaměstnanec	48
4.2.2 OSVČ	51
4.3 Modelový příklad III.....	52
4.3.1 Zaměstnanec	52
4.3.2 OSVČ	55
4.4 Modelový příklad PPM I.....	55
4.4.1 Zaměstnankyně	55
4.4.2 OSVČ	56

4.5 Modelový příklad PPM II.....	57
4.5.1 Zaměstnankyně.....	58
4.5.2 OSVČ.....	60
4.6 Modelový příklad Otcovská	60
4.6.1 Zaměstnanec.....	60
4.6.2 OSVČ.....	61
4.7 Modelový příklad Dlouhodobé ošetřovné	62
4.7.1 Zaměstnanec.....	63
4.7.2 OSVČ.....	64
4.8 Ostatní dávky nemocenského pojištění	65
4.8.1 Krátkodobé ošetřovné	65
4.8.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	66
5.1 Zhodnocení modelového příkladu I	67
5.2 Zhodnocení modelového příkladu II.....	67
5.3 Zhodnocení modelového příkladu III.....	68
5.4 Zhodnocení modelového příkladu PPM I	68
5.5 Zhodnocení modelového příkladu PPM II.....	68
5.6 Zhodnocení modelového příkladu Otcovské.....	69
5.7 Zhodnocení modelového příkladu Dlouhodobé ošetřovné	69
5.8 Zhodnocení ostatních dávek nemocenského pojištění	69
5.9 Návrh řešení.....	70
6 Závěr	72
7 Seznam použitých zdrojů	74

Seznam obrázků

Obrázek 1	Financování veřejného sociálního pojištění.....	21
Obrázek 2	System sociální pojištění v ČR	22
Obrázek 3	Druhy dávek sociálního pojištění	31
Obrázek 4	Výpočet náhrady mzdy – 14 KD.....	47
Obrázek 5	Výpočet náhrady mzdy – 30 KD.....	49
Obrázek 6	Výpočet nemocenské – 30 KD zaměstnanec	50
Obrázek 7	Výpočet nemocenské – 30 KD OSVČ	51
Obrázek 8	Výpočet náhrady mzdy – pravděpodobný příjem	53
Obrázek 9	Výpočet nemocenské – 180 KD zaměstnanec	54
Obrázek 10	Výpočet PPM zaměstnankyně.....	56
Obrázek 11	Výpočet PPM - OSVČ.....	57
Obrázek 12	Výpočet náhrady mzdy – DPN v souvislosti s těhotenstvím a porodem.....	58
Obrázek 13	Výpočet DPN v souvislosti s těhotenstvím a porodem	59
Obrázek 14	Výpočet Otcovské - zaměstnanec.....	61
Obrázek 15	Výpočet Otcovské - OSVČ.....	62
Obrázek 16	Výpočet dlouhodobého ošetřovného - zaměstnanec	63
Obrázek 17	Výpočet dlouhodobého ošetřovného - OSVČ.....	64

Obrázek 18 Výpočet ošetřovného	65
--------------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení v mld. Kč: 2014-2018.....	22
Tabulka 2 Vývoj vybraných ukazatelů z oblasti nemocenského pojištění 2016 – 2018	46
Tabulka 3 Srovnání vybraných údajů: 2015 - 2019	23
Tabulka 4 Počty poplatníků	26
Tabulka 5 Sazby pojistné na sociální zabezpečení do 30.6.2019	28
Tabulka 6 Sazby pojistné na sociální zabezpečení od 1.7.2019	28
Tabulka 7 Maximální vyměřovací základ u sociálního pojištění v jednotlivých letech	29
Tabulka 8 Podíl jednotlivých druhů dávek na vyplacených DNP	32
Tabulka 9 Redukční hranice	36
Tabulka 10 Dlouhodobé ošetřovné	41

Seznam grafů

Graf 1 Podíl jednotlivých druhů dávek	32
---	----

Seznam použitých zkratk

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DNP	Dávka nemocenského pojištění
DPN	Dočasná pracovní neschopnost
DLOŠE	Dlouhodobé ošetřovné
DVZ	Denní vyměřovací základ
KD	kalendářní den
mil	milion
mld	miliarda
NP	Nemocenské pojištění
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OŠE	Ošetřovné
OTCOVSKÁ	Otcovská poporodní péče
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
VPTM	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství
ZAME	Zaměstnavatelé
ZPSZ	Zákon o pojistném na sociální zabezpečení

1 Úvod

Před více než 90 lety byl přijat a dne 9. 10. 1924 schválen Národním shromážděním Československé republiky zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Stal se významnou právní normou v oblasti sociálního pojištění. Sociální pojištění je významnou součástí sociálního zabezpečení v České republice a představuje důležitý nástroj sociální politiky. Schválený zákon byl výsledkem práce celé politické reprezentace a stal se základním kamenem systému sociálního pojištění. Po dobu své existence prošel několika novelizacemi. Zásadní význam tohoto zákona nebyl pouze lokální, jednalo se o historicky první zákon na světě, který pojal sociální pojištění jako celek a sloučil starobní, invalidní a nemocenské pojištění do jednoho systému. Jeho myšlenky a principy se uplatnily i v zahraničních právních úpravách.

Sociální zabezpečení je systémem zabezpečení jedinců v určitých životních situacích. Součástí daného systému je nemocenské pojištění, důchodové pojištění a státní politika zaměstnanosti. Daný systém je hrazen průběžně. Sociálním pojištěním v České republice se zabývá Ministerstvo vnitra České republiky, Ministerstvo spravedlnosti České republiky, Ministerstvo obrany, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení. Zakotvení právní úpravy stanovuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, který je účinný od 1. 1. 1992.

Jedním z těchto tří pilířů je Česká správa sociálního zabezpečení, která je největší a v rámci státní správy České republiky a zcela výjimečnou finančně správní institucí, která spravuje rozsáhlou agendu zhruba 8,7 miliónů klientů. Strukturu České správy sociálního zabezpečení tvoří ústředí ČSSZ, (regionální) pracoviště ČSSZ, okresní správy sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení a Městská správa sociálního zabezpečení Brno a jejich územní pracoviště. Odpovídá za účelné vynakládání rozpočtových prostředků na sociální zabezpečení, sestavuje návrhy plánu a rozpočtu pro zajištění provozu ČSSZ, odpovídá za vedení klasických a automatizovaných evidencí dat potřebných pro rozhodování hlavně ve věcech důchodového pojištění a nemocenského

pojištění. Zabezpečuje ekonomicky aktivní občany v případě vzniku sociální události jako je nemoc, úraz, těhotenství a mateřství, při přechodu na jinou práci u těhotné pojištěnky, při pomoci porodu svého dítěte, při ošetřování člena domácnosti, při dlouhodobém ošetřování blízké osoby. Měsíčně vyplácí kolem 270 000 dávek nemocenského pojištění.

Účelem nemocenského pojištění je alespoň po určitou dobu zajistit částečnou finanční pomoc pojištěncům, kteří přicházejí o svůj výdělek, což se může stát kterémukoliv občanovi naší země, kdy dojde k ovlivnění jeho života a v těchto nelehkých situacích se jedná o důležitou podporu.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě analýzy systému nemocenského pojištění v ČR vyhodnotit specifika nemocenského pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných z hlediska odvodů pojistného a výplaty dávek nemocenského pojištění a navrhnout možná doporučení pro optimální nastavení systému nemocenského pojištění.

2.2 Metodika

Při zpracování diplomové práce bude využito zdrojů České správy sociální zabezpečení, která je zásadním nositelem sociálního pojištění v České republice, odborné literatury a právními předpisy. Z důvodu charakteru práce je zvolena metoda analýzy věcných okolností a komparativní metoda.

V úvodní části budou postupně objasněny jednotlivé pojmy z oblasti nemocenského pojištění zabezpečované ČSSZ. Dále budou podrobně popsány jednotlivé druhy poskytovaných dávek nemocenského pojištění v ČR. Jaké jsou podmínky pro získání nároku dávek nemocenského pojištění.

Ukázky výpočtu těchto dávek jsou součástí dané práce. Budou vytvořeny modelové příklady, které jsou samostatně zpracovány jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu osoby samostatně výdělečně činné. Ve vlastní práci budou na základě získaných poznatků udělány modelové příklady, na kterých budou zobrazeny rozdíly v poskytování nemocenského zaměstnanci a osob samostatně výdělečně činných. Nejdříve bude provedeno řešení sociální události, kdy na nárok na dávku nemocenského pojištění při splnění zákonných podmínek může získat zaměstnanec, tak i osoba samostatně výdělečně činná. Nejdříve bude práce zaměřena na nejčastější vyplácení dávek nemocenského pojištění, což se jedná o dočasnou pracovní neschopnost. V délce 7, 14, 30 a 180

kalendářních dnů budou porovnávány dočasné pracovní neschopnosti. Dalším typem sociální události bude peněžitá pomoc v mateřství, která bude řešena jak dle zaměstnance, tak osoby samostatně výdělečně činné. Pro dokreslení a vytvoření komplexního schématu budou řešeny další možné případy dávek nemocenského pojištění jako je ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, které může získat pouze zaměstnanec, tak novější dávky, které může získat jak zaměstnanec, tak osoba samostatně výdělečně činná, což je otcovské a dlouhodobé ošetrovné.

Dále v analytické části bude práce zaměřena na charakteristiku, vymezení a způsob provádění nemocenského pojištění k jednotlivým dávkám nemocenského pojištění, podmínky nároku na dávky, výše dávek a poskytování těchto dávek.

Budou stanoveny modelové příklady z pohledu zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Z počátku se bude řešit vznik sociální události, při kterých má nárok na dávku nemocenského pojištění, jak zaměstnanec, tak osoba samostatně výdělečně činná, pokud oba splňují zákonné podmínky. Nejprve bude řešena dočasná pracovní neschopnost, která zaujímá nejvyšší podíl v čerpání dávek nemocenského pojištění. Dočasné pracovní neschopnosti budou srovnávány při trvání 14, 30 a 180 kalendářních dnů. V těchto případech bude také zohledněna délka trvání pojistného poměru před vznikem sociální události. Dalšími druhy sociální události, které se v modelových příkladech porovnávají, jsou peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče a dávka dlouhodobého ošetrovného. Tyto dávky budou řešeny taktéž z pohledu pojištěnce zaměstnance a pojištěnce osoby samostatně výdělečně činné. V závěru analytické části budou také zpracovány dávky nemocenského pojištění, na které má nárok pouze zaměstnanec. Jedná se o dávky krátkodobého ošetrovného a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Ve všech modelových příkladech bude pro lepší porovnání výsledku u zaměstnance použit fixní měsíční příjem ve výši průměrné mzdy, který pro rok 2019 činí 34 835 Kč. U osob samostatně výdělečně činných bude roční daňový základ za rok 2018 činit 418 020 Kč, tj. 12 měsíci x 34 835 Kč. Vyměřovací základ bude polovinou daňového základu, tj. 209 010 Kč, z kterého plyne měsíční vyměřovací základ 17 418 Kč tj. 209 010 Kč/ 12 měsíci. Na závěr každého modelového příkladu bude provedeno

zhodnocení výsledků, kdy budou porovnány náklady na nemocenské pojištění a výše dávek pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné.

Následně bude provedeno celkové zhodnocení dopadů systému nemocenského pojištění a na dle analýzy zjištěných dat bude ukázána komparace podmínek nemocenského pojištění se zaměřením na pojistné a nárok na dávky nemocenského pojištění. Metodou syntézy zjištěných poznatků bude provedeno vyhodnocení specifík nemocenského pojištění u jednotlivých skupin pojištěnců a následně budou navržena případná doporučení pro nastavení co nejvhodnějších podmínek pro určené skupiny pojištěnců.

V diplomové práci bude čerpáno především ze zdrojů odborné literatury, z příslušných právních předpisů, které se zabývají danou problematikou a z dostupných zdrojů poskytovatele sociálního pojištění v České republice, České správy sociálního zabezpečení.

3 Teoretická východiska

Daná část práce se bude zabírat sociální politikou, která ve vyspělé společnosti je nezbytnou součástí, teoretickými podklady pro sociální zabezpečení a sociálním pojištěním. Dále pak zejména vysvětlením základních pojmů dávek nemocenského pojištění u pojištěnců, kteří kvůli vzniku určité sociální události ztratí krátkodobý výdělek a další jejich možnosti.

3.1 Sociální politika

„Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje na člověka, na jeho rozvoj, kultivaci jeho životních podmínek, dispozic a rozvoj osobnosti a taktéž kvality života.“ Významně působí na rozvoj celého společenského systému. Má významné a nezastupitelné místo ve společenském světě a také se rozvíjí v rámci celého tohoto systému a současně také sama významně působí na rozvoj celého společenského systému. Všeobecně lze říci, že sociální politika není jednoznačně definičně vymezena, není ani jednoznačně vymežitelná. Její chápání může být velice různé. Je to zapříčiněno okolnostmi a pracuje s ním řada vědních oborů.¹

Sociální politika je cílevědomá činnost státu, obcí a dalších subjektů za účelem zlepšení životních podmínek lidí, realizace lidských práv – především sociálních – a rozvojem osobnosti každého jednotlivce. Kvalitní sociální politika je neodmyslitelným znakem a měřítkem vyspělosti moderní společnosti.²

3.1.1 Pojem sociální politika

„Sociální politiku je nutno a v jistém slova smyslu především vnímat jako celek, jako určitý systém s četnými vnitřními komplikovanými vazbami i s vazbami na ostatní prvky

¹ KREBS, V. V., et al. *Sociální politika*. 6, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. 17-19

² ARNOLDOVÁ, AA. *Slovník sociálního zabezpečení*. Galén 2002, s. 351

společenského systému. Sociální politika je tedy úzce vázána i na své společenské okolí. Je tedy vždy specifická v každé zemi a době, ale jsou jí zároveň vlastní i určité společné znaky.³

Názory na význam tohoto pojmu se velmi liší, ale souvisí s vnímáním samotného pojmu „sociální“.

První přístup je charakterizován – aktivity vážící se bezprostředně k životním podmínkám lidí. Dané vymezení je významné pro dlouhodobé koncepční úvahy o sociální politice. Souvisí s volbou typu sociální politiky, s tvorbou určitého sociálního programu. Takové přístupy k sociální politice jsou nesmírně náročné a krystalizují se postupně na určitý systém s vnitřními vazbami a souvislostmi i s vazbami na společenské okolí.

Druhý přístup je charakterizován, kdy cílem je především reagovat na sociální rizika, respektive možné negativní důsledky, což je například stáří, nemoc, invalidita a snižovat sociální tvrdosti, které doprovázejí fungování tržního mechanismu. Což redukuje sociální politiku na systém opatření hlavně v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení. V ČR dané aktivity spadají do působnosti MPSV. „Skutečnost, že sociální realita je složitá, že je různě chápána a je obtížné ji integrálně postihnout je příčinou toho, že neexistuje ani jednoznačná definice sociální politiky, ale naopak určitá libovůle v jejím chápání, a to jak v teorii, tak i v praxi.“⁴

Skutečnost, že sociální realita je složitá, že je různě chápána a je obtížné ji integrálně postihnout je příčinou toho, že neexistuje ani jednoznačná definice sociální politiky, ale naopak určitá libovůle v jejím chápání, a to jak v teorii, tak i v praxi.

³ KREBS, V. V., et al. *Sociální politika*. 6, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. 19

⁴ KREBS, V. V., et al. *Sociální politika*. 6, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. 23-24

3.1.2 Principy sociální politiky

Jedná se o sociální spravedlnost, která je vymezena danými pravidly, podle nichž jsou ve společnosti rozdělovány příjmy a bohatství a také životní příležitosti. Pojem je relativní a k jeho řešení je třeba přistupovat zpravidla vždy z řady různých hledisek a přihlížet k podstatě a charakteru konkrétních situací.

Jedná se zejména o princip:

- sociální spravedlnosti má globální vliv na společnost,
- sociální solidarity, kdy lidé v rámci určitého společenství si vzájemně pomáhají,
- ekvivalence, kdy každá osoba má nárok na rovnocenné podmínky,
- subsidiarity, který zdůrazňuje význam a nutnost určitých společenství pro zajištění sociálního zabezpečení,
- participace je základním předpokladem existence demokracie.⁵

3.2 Sociální zabezpečení

Pojem sociální zabezpečení je velmi často interpretován odlišnými způsoby a v různých zemích se mu přikládá různá obsahová stránka. V určitých zemích je sociální zabezpečení stanoveno v zákonech odlišně. Někteří zákonodárci se snažili interpretovat jako poskytování finančních dávek například na děti, poskytování služeb potřebným osobám nebo jako pomoc při ztrátě příjmů jedince.⁶ V rámci transformace systému sociálního zabezpečení na systém sociální ochrany obyvatelstva byly na počátku 90. let v České republice vytvořeny tři samostatné systémy na sebe navazující.

Jedná se o systémy:

- sociálního pojištění,
- státní sociální podpory,
- sociální pomoci.

⁵ KREBS, V. V., et al. *Sociální politika*. 6, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. 26-29

⁶ PIETERS, Danny. *Social security: An Introduction to the Basic Principles*. 2nd ed., rev. Kluwer Law international, 2006. s. 1

Hlavními aspekty těchto systémů je odlišnost, a to tím, jakou sociální situaci řeší, jakým způsobem jsou dávky financovány a jakým způsobem jsou dané systémy organizačně zabezpečeny. Uspořádání celého systému sociálního zabezpečení vede ke zvýšení jeho účinnosti. Jako účelné se ukazuje vycházet z následujících principů, které jsou respektovány v tržních ekonomikách a jsou v teoretické literatuře dostatečně rozpracovány:

- princip univerzality,
- princip uniformity,
- princip komplexnosti,
- princip adekvátnosti,
- princip sociální garance,
- princip sociální solidarity,
- princip sociální spravedlnosti,
- princip ekvivalence,
- princip participace⁷.

3.3 Sociální pojištění

Sociální pojištění je efektivní nástroj sociálního státu a s nástroji povinné sociální solidarity mezi výdělečně činnými občany.

Občan se může připravit, takzvaně řečeno pojistit, a to formou odložení části svých dnešních finančních prostředků na pokrytí budoucí nejisté dlouhodobé či krátkodobé sociální situace. Následující obrázek přehledně ukazuje členění našeho povinného systému. V podmínkách České republiky je sociální pojištění financováno prostřednictvím státního rozpočtu. Jedná se o financování z veřejných zdrojů, tedy veřejných financí. Tato část sociálního pojištění je veřejným sociálním pojištěním a zásadním významem jsou hodnoty základních parametrů.

⁷ KREBS, V. V., et al. *Sociální politika*. 6, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. 196

V zahraničních státech existují různá pravidla pro nárok na dávky, které se vztahují na sociální pojištění. Jednotlivé země mají rozdílné sazby pro odvody a princip plnění je také odlišný v souvislosti s vládními nařízeními.⁸

Další vývoj sociálního pojištění se v budoucnosti v rámci povinné solidarity postupně omezí a stát zrealizuje další nástroje, které lidé využijí na své lepší zabezpečení, které bude nad rámec povinného pojištění. Již dnes existuje dobrovolné připojištění osob na různé druhy situací.

Možnostmi celkového zabezpečení v případě dávek je nutné zohlednit všechny komponenty, které se na dávkách podílí:

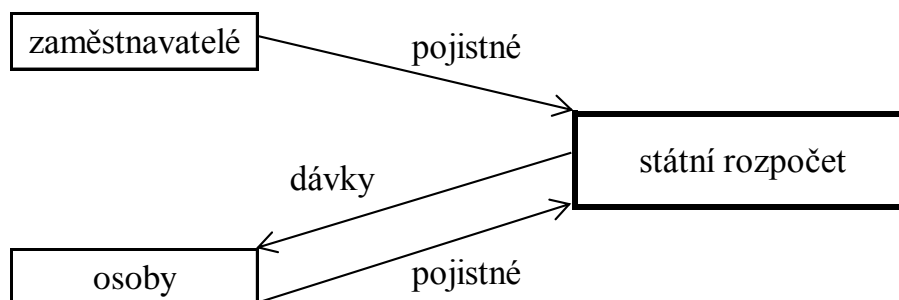
1. Věcný obsah dávky
2. okruh příjemců, kteří budou pobírat dávky
3. výše
4. doba poskytování
5. změny v poskytování
6. zánik

Jednotlivé položky se mohou měnit dle politického a sociálního vývoje pro všechny tři typy sociálních institucí, do kterých patří sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc.⁹

⁸ SIMIN MOZAYENI. Social Insurance, Payroll Tax Structure, and Saving Rates: An International Comparison for OECD Countries. Proceedings of International Academic Conferences [online]. 2019 [cit. 2019-02-22]. ISSN edsrep.

⁹ KREBS, V. V., et al. *Sociální politika*. 6, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. 198-199

Obrázek 1 Financování veřejného sociálního pojištění



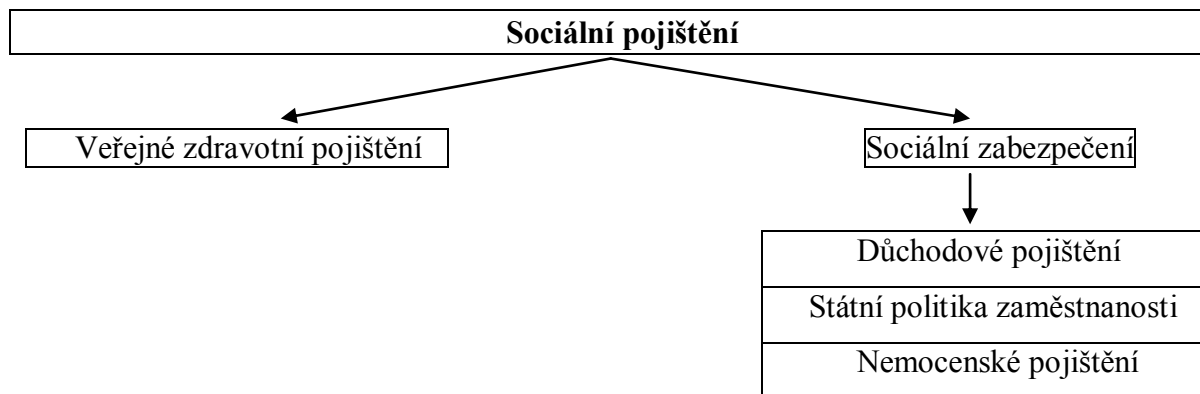
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Systém sociálního pojištění je financován ze státního rozpočtu průběžným způsobem. To znamená, že výdaje na dávky v daném období jsou hrazené z příjmů z pojistného vybraného v tomto období. Tento systém by měl fungovat jako finančně vyrovnaný, kdy vybrané pojistné by mělo plně pokrýt výdaje. V případě nedostatku prostředků musí být deficit vyrovnán z ostatních příjmů státního rozpočtu, tedy z daní, naopak v případě vyššího výběru pojistného, než činí výdaje, je pojistné použito na úhradu jiných výdajů.

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje celkem tři oblasti, na které plátcí pojistného státu přispívají. Jedná se o pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Placením pojistného na nemocenské pojištění a na důchodové pojištění si pojištěnci prostřednictvím nositelů pojištění zajišťují poskytování hmotného zabezpečení (dávky nemocenského a důchodového pojištění), pokud se v důsledku určité sociální události nemohou účastnit výkonu práce.

Obrázek 2 Systém sociální pojištění v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

3.3.1 Pojistné

Pojistné na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tato právní norma upravuje okruh poplatníků pojistného, pojistné, vyměřovací základ, sazby pojistného, odvod pojistného, rozhodné období a další souvislosti. Příjmem státního rozpočtu jsou také penále, přírážka k pojistnému na sociální zabezpečení a pokuty. Pojistné na sociální zabezpečení je příjmem státního rozpočtu a zároveň systémem, který občanovi garantuje při splnění daných podmínek zákonem stanoveno finanční zajištění. Náklady vynaložené na výplaty dávek nemocenského pojištění se dlouhodobě převyšuje vybíráním pojistného.

Tabulka 1 Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení v mld. Kč: 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Důchodové pojištění	333,0	352,0	372,6	405,0	445,2
Nemocenské pojištění	26,0	27,4	28,1	31,2	34,3
Státní politika zaměstnanosti	14,3	15,1	15,9	17,4	19,1
Celkem	373,3	394,5	416,6	453,6	498,6

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení; vlastní zpracování, 2019

Tabulka 2 Srovnání vybraných údajů: 2015 - 2019

Údaj platný pro rok	2015	2016	2017	2018	2019
Průměrná mzda	26 611 Kč	27 006 Kč	28 232 Kč	29 979 Kč	32 699 Kč
Minimální záloha OSVČ při hlavní činnosti	1 943 Kč	1 972 Kč	2 061 Kč	2 189 Kč	2 388 Kč
Minimální záloha OSVČ při vedlejší činnosti	778 Kč	789 Kč	825 Kč	876 Kč	955 Kč

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení; vlastní zpracování, 2019

3.3.2 Poplatníci pojistného

Pojistné jsou povinni v rozsahu a za určitých stanovených podmínek platit poplatníci dle právních předpisů, kdy pojistné na sociální zabezpečení jsou upraveny zákony:

- zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Poplatníky pojistného, kteří jsou povinni pojistné na sociální zabezpečení platit, jsou:

1. zaměstnavatelé,
2. zaměstnanci v pracovním poměru,
3. osoby samostatně výdělečně činné,
4. osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění,
5. zahraniční zaměstnanci.

Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného jako právnické nebo fyzické osoby, dále to mohou být organizační složky státu. Pokud zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, platí pojistné na nemocenské pojištění, na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění a zároveň jsou účastní nemocenského pojištění; za takového zaměstnance se považuje též fyzická osoba, které po skončení zaměstnání zakládajícího účast na důchodovém a nemocenském pojištění byly zúčtovány příjmy z daného zaměstnání a jsou započítatelné do vyměřovacího základu.

Osoby samostatně výdělečně činné musí platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pokud jsou dobrovolně nemocensky pojištěni, musí též odvádět pojistné na nemocenské pojištění. U osoby samostatně výdělečně činných se samostatná výdělečná činnost dělí na hlavní samostatnou výdělečnou činnost a na vedlejší samostatnou výdělečnou činnost. Výkonem samostatné výdělečné činnosti je považováno provozování živnosti na základě živnostenského oprávnění či dalších podnikání například v zemědělství, při výkonu umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti, či na základě oprávnění jako například podle zákona o advokacii, notářích, auditorech a dalších.

Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění jsou povinny platit pojistné na důchodové pojištění.¹⁰

Zahraničním zaměstnancem se pro účely určeného zákona rozumí zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo se nachází na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení a zároveň je činných v České republice ve prospěch tohoto zaměstnavatele.¹¹

„Pojistné se vypočítává stanoveným procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. Tím je u zaměstnanců kalendářní měsíc, za který pojistné platí. U osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) se jedná o kalendářní rok a vyměřovacím základem pro pojistné je částka, kterou si určí, ne však méně než 50 % daňového základu. Je-li takto stanovená částka nižší než zákonem stanovený nejnižší vyměřovací základ, odvádí OSVČ pojistné z nejnižšího vyměřovacího základu.“¹² Výpočet pojistného se provede z vyměřovacích základů všech zaměstnanců, kteří jsou účastní nemocenského a důchodového pojištění. Do 30. 6. 2019 činilo pojistné 25 % z úhrnu vyměřovacích základů všech zaměstnanců. Od 1. 7. 2019 se snížilo pojistné o 0,2 %. Zaměstnavatel tedy v současné době odvede za zaměstnance pojistné ve výši 24,8 %. Pojistné u zaměstnance se nezměnilo a nadále činí 6,5 % z vyměřovacího základu. Na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení odvede zaměstnavatel za sebe a své zaměstnance celkovou částku pojistného. Pojistné u osob samostatně výdělečně činných je stanoveno ve výši 29,2 % z vyměřovacího základu. Na důchodové pojištění činí odvod 28% a 1,2 % se odvádí na stání politiku zaměstnanosti. Nemocenské pojištění pro OSVČ je dobrovolné a činí 2,1 % z vyměřovacího základu, taktéž i u zahraničního zaměstnance. Pojistné se zaokrouhluje směrem nahoru na celé koruny.¹³

¹⁰ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění, § 3

¹¹ ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 2018*, 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o. Olomouc, s. 10-13

¹² Česká správa sociálního zabezpečení. *Pojistné na sociální zabezpečení*. [online]. [cit. 2019-02-19]. Dostupné z WWW: <https://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>

¹³ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění, § 7

Osoby dobrovolně důchodově pojištění, jsou občané, kterým chybí určitá doba pojištění k přiznání určitého typu důchodu, a proto lze v některých případech tuto situaci řešit dotyčnou formou.

Zahraniční zaměstnanec se může podáním přihlášky přihlásit k dobrovolnému důchodovému pojištění a zároveň mu vzniká povinnost platit měsíčně pojistné. Také se za zahraničního zaměstnance považuje zaměstnanec zaměstnavatele, která sídlí na území České republiky, ale se zaměstnavatelem nemá v současné době Česká republika uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení.

Tabulka 3 Počty poplatníků

	2014	2015	2016	2017	2018
Zaměstnanci	4 328 561	4 421 888	4 488 304	4 601 586	4 633 230
OSVČ povinní platit zálohy DP	676 188	675 700	6 77 381	686 229	698 730
Dobrovolně důchodově pojištění	6 357	6 889	7 572	8 469	9 038
Celkem	5 011 106	5 104 477	5 173 257	5 296 284	5 340 998

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení; vlastní zpracování, 2019

3.3.3 Výše pojistného

Pro určení výše pojistného u poplatníků rozhodují tyto faktory:

- 1) vyměřovací základ, z něhož se pojistné vypočítává,
- 2) rozhodné období, za které se zjišťuje vyměřovací základ

3) procentní sazba, která vyjadřuje, kolik procent z vyměřovacího základu činí pojistné¹⁴

Pokud vysoké příjmy překročí maximální horní hranici pro odvod sociálního pojištění, tak se v daném měsíci, ve kterém došlo k tomuto překročení a dalších měsících neodvádí sociální pojištění.

Výše pojistného se vypočítává procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období u jednotlivých poplatníků takto:

u zaměstnavatele se jedná o 24,8 % z vyměřovacího základu, z toho 2,1 % činí odvod na nemocenské pojištění, 21,5 % se odvádí na důchodové pojištění a 1,2 % odchází na státní politiku zaměstnanosti,

u zaměstnance se provádí odvod pojistného ve výši 6,5 % z vyměřovacího základu,

u osob samostatně výdělečně činných se odvádí povinně na důchodové pojištění 29,2 % z vyměřovacího základu uvedeného v ustanovení § 5b odst. 1 a 2 podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení, z toho činí 28 % důchodové pojištění a 1,2 % se poskytuje na státní politiku zaměstnanosti. Je-li OSVČ účastna dobrovolného nemocenského pojištění odvádí 2,1 % z vyměřovacího základu uvedeného v ustanovení § 5b odst. 3 zákona o pojistném na sociální zabezpečení.

u osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění se provádí odvod ve výši 28 % z vyměřovacího základu,

u zahraničního zaměstnance se odvádí 2,1 % z vyměřovacího základu.¹⁵

„V souvislosti se snížením sazby pojistného na nemocenské pojištění OSVČ a zahraničních zaměstnanců dochází s účinností od 1. 7. 2019 ke snížení minimální výše pojistného na nemocenské pojištění těchto osob, a to na 126 Kč (2,1 % z minimálního

¹⁴ MARTINÍKOVÁ, J. *Úvod do práva sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2003. s. 16-17

¹⁵ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění, § 5

vyměřovacího základu, který činí 6 000 Kč). Od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2019 činí minimální výše pojistného na nemocenské pojištění těchto osob 138 Kč.¹⁶

Tabulka 4 Sazby pojistné na sociální zabezpečení do 30. 6. 2019

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	OSVČ
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %	28 %
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %	2,3 % (dobrovolně)
Státní politika zaměstnanosti	0 %	1,2 %	1,2 %
Celkem	6,5 %	25 %	29,2 % (31,5%)

Zdroj: zákon č. 589/1992 Sb.; vlastní zpracování, 2019

Tabulka 5 Sazby pojistné na sociální zabezpečení od 1. 7. 2019

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	OSVČ
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %	28 %
Nemocenské pojištění	0 %	2,1 %	2,1 % (dobrovolně)
Státní politika zaměstnanosti	0 %	1,2 %	1,2 %
Celkem	6,5 %	24,8 %	29,2 % (31,3%)

Zdroj: zákon č. 589/1992 Sb.; vlastní zpracování, 2019

¹⁶ Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. [cit.2019-10-22]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2019-se-meni-sazby-pojistneho?>

3.3.4 Maximální vyměřovací základ

Pokud pojištěnec má vysoké příjmy, může překročit strop pro sociální pojištění. Od roku 2008 je dán tzv. maximální vyměřovací základ, který u zaměstnance i OSVČ stanovuje částku ve výši 48násobku průměrné mzdy.¹⁷

Přesáhne-li v kalendářním roce úhrn vyměřovacích základů zaměstnance (z jednoho nebo více zaměstnání souhrnně) maximální vyměřovací základ, tak zaměstnanec neplatí v daném kalendářním roce pojistné z částky, která přesahuje tento maximální vyměřovací základ. Zaměstnavatel je povinen písemně potvrdit zaměstnanci na jeho žádost úhrn vyměřovacích základů za kalendářní rok, z nichž bylo sraženo pojistné, a to do 8 dnů ode dne obdržení žádosti. Byla-li OSVČ v kalendářním roce též zaměstnancem a součet vyměřovacího základu nebo úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance a vyměřovacího základu OSVČ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti přesáhl maximální vyměřovací základ OSVČ, sníží se o tuto přesahující částku nejdříve vyměřovací základ OSVČ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a je-li přesahující částka vyšší než tento vyměřovací základ OSVČ, sníží se o zbytek přesahující částky.¹⁸

Tabulka 6 Maximální vyměřovací základ u sociálního pojištění v jednotlivých letech

Rok	2015	2016	2017	2018	2019
Maximální vyměřovací základ v jednotlivých letech	1 277 328 Kč	1 296 288 Kč	1 355 136 Kč	1 438 992 Kč	1 569 552 Kč

Zdroj: Zákon 589/1992 sb.; vlastní zpracování, 2019

¹⁷ ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, str. 151

¹⁸ ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 2018*, 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o. Olomouc, s. 93-94

3.4 Dávky nemocenského pojištění

S účinností 1. 1. 2009 došlo k zásadní úpravě nemocenského pojištění, kdy byly odstraněny určité problémy minulého předpisu. Koordinace sociálního zabezpečení je založena na čtyřech základních principech, a to pojištění, rovnost nakládání spočívající v zajištění stejného postavení migrujícím pracovníkům jako vlastním státním příslušníkům, sčítání dob pojištění a výplata dávek na území ostatních členských států Evropské unie.¹⁹

System výplaty dávek nemocenského pojištění je určen pro výdělečně činné osoby, které při ztrátě příjmu v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí zabezpečuje peněžitými dávkami. Při splnění všech podmínek stanovených v zákoně o nemocenském pojištění jsou účastni zaměstnanci, kteří pro tyto účely jsou obsaženi v zákoně a OSVČ.²⁰

V současné době je poskytováno šest druhů dávek nemocenského pojištění, které slouží k náhradě ušlého příjmu pojištěnce. Jedná se o dočasnou pracovní neschopnost (karanténu), ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, dávka otcovské poporodní péče tzv. otcovská od 1. 2. 2018, dlouhodobé ošetřovné platné od 1. 6. 2018. OSVČ nenáleží ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství.

Podmínkou vzniku nároku na dávku je vznik sociální události v době pojistného vztahu, popřípadě v ochranné lhůtě z daného vztahu. V případě souběhu pojištění se podmínky při vzniku nároku na dávku se posuzují v každém pojištění samostatně. Je-li nárok na tutéž dávku, s výjimkou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, současně z více pojištění, náleží dávka ze všech pojištění jen jednou.²¹

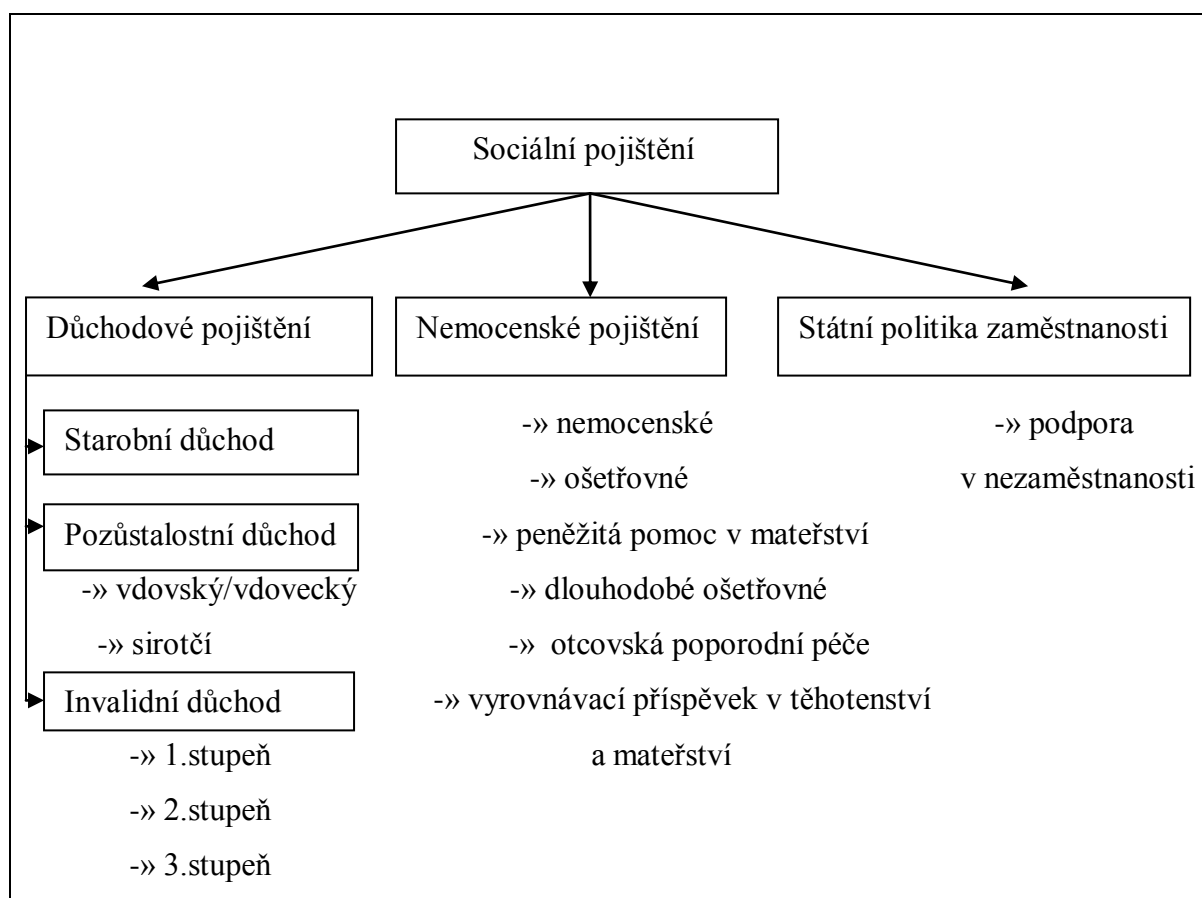
¹⁹ KAHOUN, Vilém a kolektiv, *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly přepracované a 2. aktualizované vydání. TRITON, 2013, s. 105

²⁰ Ministerstvo práce asociálních věcí. [online]. [cit.2019-10-22]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>

²¹ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019*, 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o., s. 56

Pojištěnec si může zvolit způsob výplaty při podání žádosti o dávky nemocenského pojištění, a to na účet vedený u peněžního ústavu v České republice nebo v zahraničí, ale je možné zaslat finanční částku poštovní poukázkou na adresu v České republice.

Obrázek 3 Druhy dávek sociálního pojištění



Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení; vlastní zpracování 2019

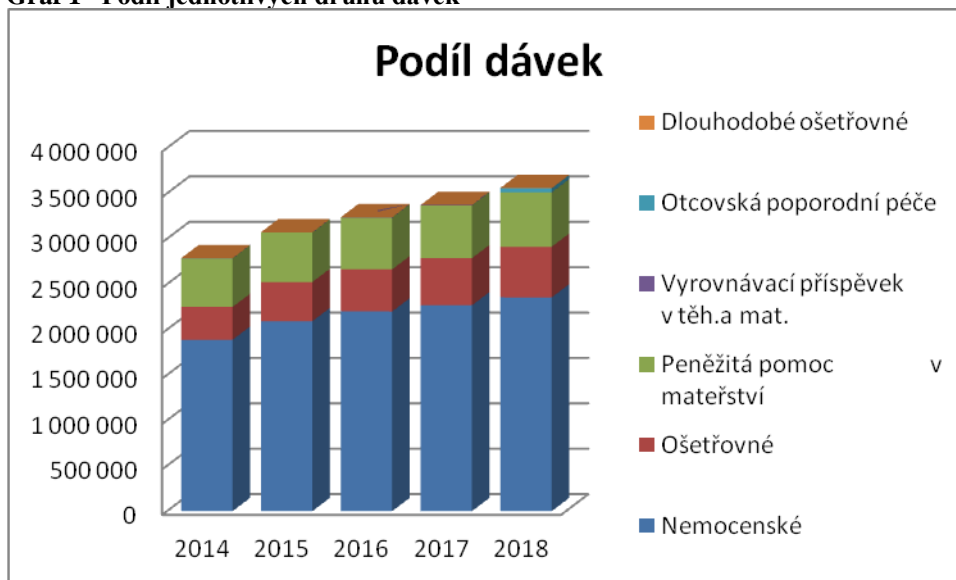
Rozhodně nejvíce vyplacených dávek nemocenského pojištění a to zhruba 2/3 z celkového počtu dávek představuje nemocenské, poté peněžité pomoci v mateřství a ošetřovné. Ostatní dávky jsou zlomkem vyplacených dávek nemocenského pojištění.

Tabulka 7 Podíl jednotlivých druhů dávek na vyplacených DNP

	Nemocenské	Ošetřovné	Peněžitá pomoc v mateřství	Vyrovňovací příspěvek v těh.a mat.	Otcovská poporodní péče	Dlouhodobé ošetřovné	Celkem
2014	1 888 113	360 833	534 628	2 515	x	x	2 786 089
2015	2 092 167	431 640	545 030	2 671	x	x	3 071 508
2016	2 199 434	463 693	570 544	2 772	x	x	3 236 443
2017	2 267 270	518 966	581 868	2 717	x	x	3 370 821
2018	2 354 699	557 863	598 326	1 826	43 442	3 239	3 559 395

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, vlastní zpracování 2019

Graf 1 Podíl jednotlivých druhů dávek



Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, vlastní zpracování 2019

3.4.1 Dočasná pracovní neschopnost tzv. Nemocenské

Je nejdůležitější dávkou nemocenského pojištění a také nejčastěji čerpanou. Průměrná doba trvání jednoho případu DPN se oproti minulým létům podstatně zkrátila přibližně na 45 KD.²² Jedná se o stav pojištěnce, který pro zhoršení zdravotního stavu nemůže vykonávat svoji dosavadní činnost. Trvá-li nemoc déle než 180 KD ošetřující lékař může ukončit

²²ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I*, sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s.155

neschopnost a doporučit pojištěnci, aby si zvolil jiný druh povolání, popřípadě požádat o invalidní důchod. DPN se nepoužije u pojištěnce, který se nachází v detoxikačním zařízení, při poskytnutí kosmetických či estetických důvodů soukromého hrazení.

DPN začíná dnem, kdy ji ošetřující lékař vyšetřením pacienta zjistil, protože jeho zdravotní stav pro nemoc či úraz nedovoluje vykonávat pojištěnou činnost.²³ V odůvodněných případech může lékař uznat pojištěnce dřívějším dnem, nejvýše však 3 KD přede dnem, v němž DPN zjistil. Za delší období zpětně může uznat DPN pouze na základě předchozího písemného souhlasu ošetřujícího lékaře příslušné správy sociálního zabezpečení.

„Nezjistí-li ošetřující lékař po vyšetření důvody k rozhodnutí o vzniku DPN, avšak pojištěnec požaduje vydání rozhodnutí o jejím vzniku, vydá ošetřující lékař rozhodnutí o tom, že DPN nevznikla. Je možné se odvolat k přezkoumání daného rozhodnutí podle zákona o specifických zdravotních službách do 3 dnů ode dne, kdy rozhodnutí bylo oznámeno. Totéž platí pro postup v případě, kdy pojištěnec nesouhlasí s datem vzniku DPN nebo s tím, že byl uznán dočasně práce neschopným.“²⁴

DPN, který vykonává několik pojištěných činností, posuzuje lékař pro každou pojištěnou činnost samostatně. Nemocenské náleží pojištěnci, který byl uznán dočasně práce neschopným a nemůže vykonávat svoji dosavadní práci, nebo kterému byla nařízena karanténa. DPN se rozumí stav, který pro poruchu zdraví nahrazuje příjem pojištěnce. Trvá-li dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní. Prvních 14 kalendářních dní platí zaměstnavatel a jedná se o tzv. náhradu mzdy, která se řídí podle zákoníku práce. Karanténu nařizuje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, popř. lékař pojištěnci, který je ohrožen nakažlivou chorobou. Postup při nařizování karantény není upraven v zákoně o nemocenském pojištění, ale v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Co se poté rozumí karanténou, upravuje ustanovení § 167/2006 Sb. Náhrada mzdy se poskytuje jen za dobu, v níž trvá pracovní vztah.

²³ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, § 57

²⁴ KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly, 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 143-144

I v případě, že náhrada mzdy nenáleží, lze nemocenské poskytnout až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. To platí i pro OSVČ, které náleží nemocenské také až od 15 kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti. U OSVČ a zahraničního zaměstnance se vyplácí nemocenské po 3 měsících účasti na nemocenském pojištění.²⁵

Náhrada mzdy

Zaměstnanci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce se v období prvních 14 kalendářních dnů posuzuje od 0.00 hodin daného dne až do 24.00 hodin 14. dne jejího trvání. Vznikla-li však dočasná pracovní neschopnosti ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počítá se období 14 kalendářních dnů pro účely poskytování náhrady mzdy až následujícím kalendářním dnem.²⁶

Náhrada mzdy byla příslušela od 1. 1. 2009 do 30. 6. 2019 pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, tedy za směny stanovené rozvrhem týdenní pracovní doby, a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy podle zákoníku práce, popřípadě se mzda nekrátí, když se jedná o tzv. placené svátky. Pracovními dny zaměstnance je třeba rozumět plánované směny jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas. Svátky pro účely náhrady mzdy je třeba rozumět pouze svátky, v nichž měl zaměstnanec plánovanou směnu, která však v důsledku svátku odpadla, a zaměstnanci tak za takto odpadlou směnu ve svátek přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí.

²⁷Zaměstnavatel neodvádí pojistné a dávka nespadaná do zdaňování. Může být poskytována až do výše průměrného výdělku, ale z částky nad základní výši se již platí pojistné a podléhá také zdanění. Zaměstnavatelé si odečítají od pojistného polovinu zúčtované náhrady. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti však nepřísluší za první 3 dny. Jedná se tzv. o karenční dobu.²⁸ „S účinností od 1. 7. 2019 došlo ke zrušení tzv. karenční doby, po kterou se v případě dočasné pracovní neschopnosti neposkytuje osobě v zaměstnaneckém nebo služebním poměru náhrada mzdy nebo platu, případně plat

²⁵ KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly, 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013. s.126

²⁶ SCHMIED,Z., ŽENÍŠKOVÁ. M. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě s podrobným komentářem*, 8. vydání, ANAG, 2018. s. 107

²⁷ ŠUBRT B.,Práce a mzda, měsíčník, 6/2019, *Zrušení tzv. karenční doby a jiné změny*, 67. ročník, str. 8, Wolters Kluwer ČR

²⁸ SCHMIED,Z., ŽENÍŠKOVÁ. M. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě s podrobným komentářem*, 8. vydání, ANAG, 2018. s. 110

či jiný příjem (zpravidla první 3 dny trvání dočasné pracovní neschopnosti). Rozšířením poskytování náhrady mzdy se zvýšily výdaje zaměstnavatelů. Jako určitá kompenzace za zrušení karenční doby dochází s účinností od téhož dne ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 % – změna § 7 odst. 1 písm. a), c) bod 2 a písm. e) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPSZ“).²⁹

U OSVČ je další podmínkou pro nárok na nemocenské, že musí platit nemocenské pojištění, a to alespoň po dobu 3 měsíců předcházejících vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Přiměřeně tato podmínka platí i zahraničního zaměstnance.

Nárok na nemocenské nemá pojištěnec:

- který si úmyslně přivodil dočasnou pracovní neschopnost
- kterému v době dočasné pracovní neschopnosti vznikl nárok na výplatu starobního důchodu, pokud pojištěná činnost skončila přede dnem, od něhož mu vznikl nárok na výplatu starobního důchodu. Poskytování starobního důchodu má přednost před poskytováním nemocenského
- u něhož vznikla dočasná pracovní neschopnost v době útěku z místa vazby nebo v době útěku odsouzeného z místa výkonu trestu odnětí svobody.³⁰

Výše nemocenského

Výše nemocenského za kalendářní den po celou dobu nemoci činila 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2017. Od 1. 1. 2018 výše nemocenského za kalendářního dne vyplácené do 30. dne činí 60 % redukovaného vyměřovacího základu, od 31. do 60. kalendářního dne činí výše denního vyměřovacího základu 66% a od 61. dne kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti činí 72%.³¹ Lidé, kteří budou v dočasné pracovní neschopnosti déle než jeden měsíc, tedy bude vypláceno vyšší nemocenské.

²⁹ Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. [cit.2019-10-22]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2019-se-meni-sazby-pojistneho?>

³⁰ KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly, 2. vydání. Praha: Triton, 2013. s. 127

³¹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, § 29

Výše nemocenského za kalendářní den činí 100% denního vyměřovacího základu v případech, kdy byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným v důsledku toho, že se prokazatelně podílel v obecném zájmu na hašení požáru, na provádění záchranných nebo likvidačních prací anebo na plnění úkolů ochrany obyvatelstva jako člen jednotky sboru dobrovolných hasičů obce povolane operačním a informačním střediskem integrovaného záchranného systému.³²

Tabulka 8 Redukční hranice

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. redukční hranice	865 Kč	888 Kč	901 Kč	942 Kč	1 000 Kč	1 090 Kč
2. redukční hranice	1 298 Kč	1 331 Kč	1 351 Kč	1 412 Kč	1 499 Kč	1 635 Kč
3. redukční hranice	2 595 Kč	2 662 Kč	2 701 Kč	2 824 Kč	2 998 Kč	3 270 Kč

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, vlastní zpracování 2019

Nižší výše nemocenského ve výši 50 % za kalendářní den dostává pojištěnec, který si přivodil dočasnou pracovní neschopnost:

- zaviněnou účastí ve rvačce
- jako bezprostřední následek opilosti nebo zneužití omamných prostředků či psychotropních látek
- při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

Dále může dojít ke krácení nebo odnětí nemocenského u pojištěnce, který porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce nebo nesplnil povinnost součinnosti při kontrole daného režimu. Dočasně kráceno nebo odňato je možné po dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne porušení tohoto režimu.³³ „Pokud pojištěnec poruší závažným způsobem režim, dopustí se přestupku a lze mu uložit pokutu až do 20 000 Kč, kterou stanovuje příslušná OSSZ jako orgán nemocenského pojištění. Pokud je zaměstnanec nemocný,

³²ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB.J. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019*, 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o., s. 105

³³ KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly, 2. vydání. Praha: Triton, 2013. s.128-130

nehradí se žádné pojistné na zdravotní pojištění. OSVČ také ne, a pokud byla celý KD v DPN a pobírala nemocenskou, sníží si za toto období vyměřovací základ.“³⁴

Podpůrčí doba u nemocenského

Podpůrčí doba u nemocenského se počítá od 15. kalendářního dne trvání DPN nebo nařízené karantény, avšak nejdéle trvá 380 kalendářních dnů ode dne vzniku DPN nebo nařízení karantény, pokud nedojde k prodloužení podpůrčí doby, které schvaluje na OSSZ oddělení lékařské posudkové služby. Do podpůrčí doby se také započítávají dny DPN, které spadají do období 380 KD před vznikem dočasné pracovní neschopnosti. Daný zápočet se provede i v případě, že předchozí DPN byla uznána pro jinou pojištěnou činnost. Pokud pojištěná činnost trvala alespoň 190 kalendářních dnů od skončení poslední DPN, tak se předchozí období DPN nezapočítává.³⁵ Dále DPN končí ze zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění, také 30. KD ode dne následujícího po dni, v němž byl pojištěnec posudkem OSSZ uznán invalidním.³⁶ „Po uplynutí podpůrčí doby lze nemocenské poskytovat i nadále po dobu dalších 350 dnů. Podmínkou však je, že podle vyjádření posudkového lékaře na OSSZ dle místní příslušnosti lze očekávat, že pojištěnec v krátké době nabude pracovní schopnost k dosavadnímu nebo podobnému zaměstnání.“³⁷

3.4.2 Ošetřovné

„Různé formy ošetřování a péče o členy domácnosti, jsou pracovněprávními předpisy uznávány jako důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. U těch zaměstnanců, kteří mají rodinu, se přitom může jednat o překážky poměrně frekventované.“³⁸ Mohou nastat i případy, kdy zaměstnanec pečuje o osobu, která s ním

³⁴ ARNOLDOVÁ, A., *Sociální zabezpečení I*, sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s.160-161

³⁵ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019*, 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o., s. 97-98

³⁶ Česká správa sociálního zabezpečení. Národní pojištění, odborný měsíčník. Dostupné z WWW: <https://www.cssz.cz/>

³⁷ ARNOLDOVÁ, A., *Sociální zabezpečení I*, sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s.156

³⁸ Národní pojištění, odborný měsíčník, 10/2019, ročník XXV, str. 22, registr.. MK ČR 7247, ISSN 1211-1430

není v příbuzenském ani formální poměru stačí, pokud s ošetřovanou osobou trvale bydlí a společně uhrazují náklady na živobytí a její zdravotní stav vyžaduje ošetřování.

Ošetřovné je peněžitou dávkou nemocenského pojištění vyplácenou z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti a někdy i péče o zdravé dítě. Nárok na ošetřovné mají jen zaměstnanci a to, protože nemohou vykonávat v zaměstnání práci z důvodu péče o dítě mladší 10 let nebo jiného člena domácnosti. Další podmínkou nároku na ošetřovné je ta, že ošetřovaná osoba starší více jak 10 let žije se zaměstnancem ve společné domácnosti. Vznikem potřeby ošetřování může být také uzavření školského nebo podobného zařízení, které navštěvuje dítě osoby, která bude o dítě pečovat. Zavedena je také možnost jednoho vystřídání se v ošetřování mezi dvěma oprávněnými osobami.

Nárok na dávku nemá osoba, kdy ošetřovaná osoba je hospitalizována ve zdravotnickém zařízení nebo v průběhu ošetřování se běh podpůrčí doby u ošetřovného zastavuje. Dále nárok na dávku nemá OSVČ, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, činní na základě dohody o provedení práce, zahraniční zaměstnanci a speciální profese.

„Zaměstnanec také nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek.“³⁹

Podpůrčí doba u ošetřovného

Stejně jako ostatní DNP se ošetřovné poskytuje za jednotlivé KD, v nichž trvá potřeba ošetřování. Doba, po kterou se ošetřovné vyplácí, se nazývá podpůrčí dobou. Doba činí nejdéle 9 kalendářních dnů a u osamělého zaměstnance maximální 16 kalendářních dnů. Za osamělého zaměstnance se pro tyto účely považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý nebo rozvedený. Také zaměstnanec, jehož manželka (manžel) je ve výkonu trestu odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku nebo je nezvěstný a bylo zahájeno řízení o tom, že je mrtvý. Je-li zaměstnanec několikrát souběžně nemocensky pojištěn, pak má nárok na ošetřovné jen jednou. Pokud však splní všechny stanovené podmínky pro vznik nároku na ošetřovné ve více zaměstnáních, dávka se mu vypočte z úhrnu DVZ ze všech těchto zaměstnání. Od prvního dne se počítá doba potřeby ošetřování. Výše ošetřovného od

³⁹ ZTRATIL, M., Práce a mzda, měsíčník, 7-8/2019, *Ošetřovné – posuzování nároku na dávku a její výplatu v příkladech*, 67. ročník, str. 9, Wolters Kluwer ČR

prvého dne činí 60% DVZ.⁴⁰ „I v případě ošetřovného je podobně jako při výplatě nemocenského v kompetenci zaměstnavatele dát příslušnému orgánu nemocenského pojištění podnět ke kontrole důvodnosti potřeby ošetřování.“⁴¹

3.4.3 Dlouhodobé ošetřovné

Dávka s účinností od 1. 6. 2018 umožňuje občanům zůstat doma v situaci, kdy pečují o člena rodiny, který je z vážných důvodů hospitalizován po dobu nejméně 7 dní, a u kterého ošetřující lékař zdravotnického zařízení poskytujícího lůžkovou péči (zpravidla nemocnice) rozhodl, že jeho zdravotní stav vyžaduje po propuštění z hospitalizace domácí celodenní péči po dobu nejméně 30 dní.⁴²

Jedná se o neformální péči o osoby v domácím prostředí, které dlouhodobou péči potřebují, aby taková péče nemusela být zajišťována v zařízeních sociálních nebo zdravotních služeb. Nejčastěji se jedná o rodinné příslušníky.

Podmínkou je, že osoba, která ošetřuje je manželem (manželkou) nebo registrovaným partnerem (partnerkou) nebo musí být příbuzným v linii přímé. Pokud se jedná o druhu či družku ošetřované osoby musí fakticky žít v domácnosti, což znamená shodné místo trvalého pobytu, a jde-li o cizince, jedná se o shodné místo hlášeného pobytu.

Dlouhodobou péčí se rozumí pečovat o osobu blízkou. Podávání jídla, pití, oblékání a osobní hygiena. Specifickou podmínkou je udělení souhlasu ošetřované osoby s poskytováním dlouhodobé péče ošetřující osobě. Na jeden KD trvání potřeby péče lze udělit souhlas jen jedné ošetřující osobě. Ošetřovaná osoba může souhlas s poskytováním dlouhodobé péče udělený ošetřující osobě písemně odvolat. Poskytuje-li pojištěnec dlouhodobou péčí současně více ošetřovaným osobám, náleží dlouhodobé ošetřovné jen

⁴⁰ KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly, 2. vydání. Praha: Triton, 2013. s.136-138

⁴¹ ARNOLDOVÁ, A., *Sociální zabezpečení I*, sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s.165

⁴² Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. [cit.2019-6-1]. Dostupné z WWW:

<https://www.cssz.cz/web/cz/-/komu-je-dlouhodobě-osestrovne-urceno-a-kdo-novou-davku-muze-cerpat?>

jednou. V případě poskytování dlouhodobé péče je možné vystřídání osob, které se starají o nemocnou osobu opakovaně.⁴³

Výše ošetřovného činí za KD 60% DVZ. Nárok na dávku nemá zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce, pojištěnci z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, odsouzení ve výkonu trestu, osoby pečující a osoby v evidenci. Nárok na DLOŠE nemůže vzniknout po skončení účasti na NP z titulu ochranné lhůty, tzv. k nástupu musí dojít v době trvání účasti na NP.

Rozhodné období pro dlouhodobé ošetřovné se zjišťuje ke dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo ke dni prvního převzetí dlouhodobé péče, jde-li o pojištěnce, který převzal dlouhodobou péči.

Přijetí nové dávky NP se promítlo i do zákoníku práce, který nově v souvislosti s dlouhodobým ošetřovným upravuje povinnost zaměstnavateli umožnit poskytování dlouhodobé péče udělením souhlasu s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytované této péče, kdy zaměstnavatel není povinen tento souhlas udělit jen v případě, že jeho udělení brání vážné provozní problémy. Neudělení souhlasu musí zaměstnavatel oznámit zaměstnanci písemně a důvody neudělení prokázat.⁴⁴

Podpůrní doba o dlouhodobého ošetřovného

Podmínkou nároku je splnění tzv. čekací doby, kdy je nutná účast na pojištění zaměstnance alespoň po dobu 90 KD v posledních 4 měsících bezprostředně předcházející dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče. U OSVČ je účast na pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče. Je-li uplatňován nárok z více pojištění, musí být podmínka účasti splněna v každém z těchto pojištění. Další nárok

⁴³ Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, 3/2019, ročník 50, str. 10-11, registr. č. MK ČR F 5052, ISSN 0323-2395

⁴⁴ Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, 5/2018, ročník 49, str. 10, registr. č. MK ČR F 5052, ISSN 0323-2395

vzniká pojištění nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, za který měl naposledy při téže potřebě dlouhodobé péče nárok na výplatu DLOŠE.⁴⁵

Podpůrčí doba začíná dnem vzniku potřeby péče a bez přerušení běží do dne, kdy je tato potřeba ukončena, a trvá nejvýše 90 KD, pokud o jejím ukončení z jiných důvodů nerozhodl ošetřující lékař dříve. Pokud by došlo u ošetřované osoby v průběhu poskytování dosavadní péče k nové hospitalizaci, potřeba péče trvá i po dobu této hospitalizace, pouze se přeruší výplata dávky, protože péče není poskytována v domácím prostředí ošetřující osobou.

Tabulka 9 Dlouhodobé ošetřovné

Hrubý příjem	Výše dávky			Denní výše dávky
	za 30 dnů péče	za 60 dnů péče	za 90 dnů péče	
8 000 Kč	4 290 Kč	8 580 Kč	12 870 Kč	143 Kč
10 000 Kč	5 340 Kč	10 680 Kč	16 020 Kč	178 Kč
12 000 Kč	6 420 Kč	12 840 Kč	19 260 Kč	214 Kč
14 000 Kč	7 470 Kč	14 940 Kč	22 410 Kč	249 Kč
16 000 Kč	8 550 Kč	17 100 Kč	25 650 Kč	285 Kč
18 000 Kč	9 600 Kč	19 200 Kč	28 800 Kč	320 Kč
20 000 Kč	10 680 Kč	21 360 Kč	32 040 Kč	356 Kč
25 000 Kč	13 320 Kč	26 640 Kč	39 960 Kč	444 Kč
30 000 Kč	15 990 Kč	31 980 Kč	47 970 Kč	533 Kč
35 000 Kč	17 850 Kč	35 700 Kč	53 550 Kč	595 Kč
40 000 Kč	19 620 Kč	39 240 Kč	58 860 Kč	654 Kč
od 91 078 Kč	29 700 Kč	59 400 Kč	89 100 Kč	990 Kč

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, vlastní zpracování 2019

3.4.4 Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství (dále jen PPM) je peněžitou dávkou, jejím účelem je nahradit pojištěnce příjem, který jí uchází v době, kdy nemůže pracovat pro pokročilé těhotenství, a po stanovenou dobu po porodu, kdy pečuje o narozené dítě. PPM se dále poskytuje

⁴⁵ ŽENÍŠKOVÁ.M, PŘIB.J. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019*, 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o., s. 144-146

pojištěncům (ženám i mužům), u nichž došlo ke ztrátě započitatelného příjmu proto, že převzali dítě do své péče. Nárok na PPM mají, při splnění stanovených podmínek, všechny skupiny pojištěnců, tj. všichni zaměstnanci, zahraniční zaměstnanci i OSVČ.

„Základní podmínkou nároku na PPM je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 KD v posledních 2 letech přede dnem nástupu na PPM. Je-li uplatňován nárok z více pojištění, musí být tato podmínka účasti splněna v každém pojištění. Podmínkou nároku na PPM u OSVČ a zahraničního zaměstnance je kromě splnění této podmínky i účast na pojištění po dobu alespoň 180 KD v posledním roce přede dnem počátku stanovené podpůrčí doby.“⁴⁶

Ochranná lhůta:

Nárok na PPM vzniká, jestliže k nástupu došlo v době pojištění. PPM náleží také tehdy, pokud nástup na ni došlo po zániku pojištění v ochranné lhůtě. U ženy, jejíž pojištění zaniklo v době těhotenství, činí ochranná lhůta 180 KD ode dne zániku pojištění, pokud však pojištění tak dlouho trvalo, trvalo-li kratší dobu, činí ochranná lhůta tolik dnů, kolik dnů toto pojištění trvalo. Vznikne-li takové ženě v ochranné lhůtě znovu pojištění, ochranná lhůta po dobu tohoto nového pojištění neběží a nevyčerpaný zbytek ochranné lhůty z dřívějšího pojištění se připočítává k ochranné lhůtě získané na základě tohoto nového pojištění, a to nejvýše do celkové výměry 180 KD. V ostatních případech (u žen, jejichž pojištění neskončilo v době těhotenství, a u mužů) činí ochranná lhůta 7 KD ode dne zániku pojištění. PPM může pojištěna, pokud splní všechny podmínky dané zákonem čerpat již v období od 6 do 8 týdnů před předpokládaným termínem porodu. PPM vystavuje ošetřující lékař tzv. gynekolog.

Výše PPM činí 70 % DVZ za KD. Zvláštní situací může také dojít k přerušení výplaty, a to v případě kdy dítě bylo ze zdravotních důvodů převzata do lůžkové péče zdravotnického zařízení a pojištěnka vykonává činnost, ze které je PPM poskytována nebo matka je nemocná a nemůže pečovat o dítě.⁴⁷

⁴⁶ KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly, 2. vydání. Praha: Triton, 2013. s.132

⁴⁷ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění v platném znění, § 32

Podpůrčí doba PPM:

- 1) 14 týdnů – délka PD platí jako minimální u pojištěnky, která porodila dítě, které zemřelo
- 2) 22 týdnů – délka PD platí pro pojištěnce, který pobírá PPM z titulu převzetí dítěte do péče, a to bez ohledu na to, zda jde např. O převzetí dítěte pojištěncem či pojištěnkou do péče nahrazující péči rodičů, či dobrovolné střídání mezi ženou, která dítě porodila, a jejím manželem či otcem jejího dítěte na základě uzavřené dohody
- 3) 28 týdnů – délka PD platí pro pojištěnku, která porodila jedno dítě, či pro pojištěnku, která porodila více dětí, avšak po skončení 28 týdnů PD pro PPM se stará pouze o jedno z těchto dětí⁴⁸
- 4) 31 týdnů – délka PD platí pro pojištěnce, který pobírá PPM z titulu převzetí 2 nebo více dětí do péče
- 5) 37 týdnů – délka PD platí pro pojištěnku, která porodila zároveň 2 nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů PD dále pečuje alespoň o 2 z těchto dětí

Podmínky nároku na PPM u mužů je, že je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila a uzavře s ní písemnou dohodu. Musí splňovat stejné podmínky pro nárok na dávku jako žena, tj. 270 KD účasti na pojištění v posledních 2 letech před nástupem na PPM a být účasten pojištění. Muž může ženu vystřídat nejdříve od začátku 7. týdne po porodu dítěte, tedy po šestinedělí.⁴⁹

3.4.5 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Nárok na příspěvek má těhotná zaměstnankyně, která je převedena na jinou práci, z důvodu nemožnosti vykonávat práci, kterou dosud vykonávala a ohrožuje její těhotenství, důsledkem je snížení příjmu, který následně příslušná správa sociálního zabezpečení doplácí. O nároku rozhoduje ošetřující lékař.

„Pro účely nároku se považuje za převedení na jinou práci také úprava pracovních podmínek spočívajících ve snížení množství práce a pracovního tempa, popřípadě

⁴⁸ ŽENÍŠKOVÁ.M, PŘIB.J. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019*, 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o., s. 120

⁴⁹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění v platném znění, § 33

zproštění výkonu některých prací, kterým se odstraní příčiny, na základě kterých, je taková práce zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a kojícím matkám.⁵⁰

Nárok nemá pojištěnka, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost, zaměstnankyně, která je činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce a dále ve specifických případech.

Výše VPTM se stanovuje jako rozdíl mezi DVZ zjištěným ke dni převedení na jinou práci.

Podpůrčí doba u VPTM:

VPTM se vyplácí za KD, v nichž trvalo převedení na jinou práci a nevyplácí se za dny, kdy byla dočasně práce neschopná, ošetřovala člena domácnosti, měla pracovní volno. „Žádost o dávku na předepsaném tiskopisu, který pojištěnce vystaví její ošetřující lékař, podává zaměstnankyně u svého zaměstnavatele, který předá příslušné OSSZ.“⁵¹

3.4.6 Otcovská

V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě se v ČR přijala řada opatření. Cílem zavedení otcovské dávky znamená, větší zapojení otců do péče o děti a podporu vztahu mezi otcem a matkou dítěte. Jedná se o krátkodobou dávku, kdy otec dítěte bude pečovat spolu s matkou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte tzv. šestinedělí o potomka a otcové se zapojují více do rodinného života.⁵²

Nárok na otcovskou má zaměstnanec, OSVČ pokud po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející byl přihlášen k nemocenskému pojištění nebo pojištěnec převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů tzv. pěstounskou péčí. Výplata dávky se nepřerušuje ani v případě úmrtí dítěte v průběhu PD.

⁵⁰ KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení*, vybrané kapitoly, 2. vydání. Praha: Triton, 2013. s.139

⁵¹ Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. [cit.2019-10-22]. Dostupné z WWW: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

⁵² Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, 1/2017, ročník 48, str. 7-8, registr. Č. MK ČR F 5052, ISSN 0323-2395

Výše otcovské za KD činí 70% DVZ. Otcovská se nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud pojištěnci nevznikl nárok na výplatu otcovské alespoň za 1 KD, který měl být pro něho pracovním.⁵³

Podpůrčí doba u otcovské:

Podpůrčí doba začíná nástupem na otcovskou, kterou si pojištěnec určí v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Maximální délka čerpání činí 7 KD.

3.4.7 Nárok na dávky nemocenského pojištění poživatelům důchodů

Občané, kteří pobírají důchody prvního a druhého stupně mají shodné nároky na výplatu dávek nemocenského pojištění jako ostatní pojištěnci. U poživatelů důchodů třetího stupně a starobních důchodů dochází k omezení podpůrčí doby. Podpůrčí doba činí nejvýše 70 KD u jedné či více dočasných pracovních neschopností v jednom kalendářním roce, nejdéle však po dobu otevřeného pojistného vztahu. Pokud pojištěná činnost skončila, končí ke dni posledního dne pojištění i výplata nemocenského. Do podpůrčí doby se nepočítají dny náhrady mzdy. Poživatelé daných důchodů nepobírají ostatní možné dávky nemocenského pojištění.

⁵³ ŽENÍŠKOVÁ.M, PŘIB.J. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019*, 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG s.r.o., s. 131-133

Tabulka 10 Vývoj vybraných ukazatelů z oblasti nemocenského pojištění 2016 – 2018

	2016	2017	2018
Příjmy z nemocenského pojištění v mld. Kč	28,48	31,51	34,61
Výdaje na nemocenské pojištění v mld. Kč	26,28	28,32	33,97
<i>z toho nemocenské</i>	<i>16,99</i>	<i>18,29</i>	<i>22,68</i>
<i>ošetřovné</i>	<i>1,18</i>	<i>1,40</i>	<i>1,63</i>
<i>peněžitá pomoc v mateřství</i>	<i>8,11</i>	<i>8,62</i>	<i>9,40</i>
<i>vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství</i>	<i>0,0090</i>	<i>0,0084</i>	<i>0,0085</i>
<i>Otcovská</i>	-	-	<i>0,2214</i>
<i>dlouhodobé ošetřovné</i>	-	-	<i>0,0316</i>
Rozdíl mezi příjmy a výdaji na nemocenské pojištění v mld. Kč	2,19	3,19	0,63

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, vlastní zpracování, 2019

3.5 Podmínky poskytování dávek nemocenského pojištění

Dávky vyplácí příslušná správa sociálního zabezpečení prostřednictvím účtu ČSSZ, a to nejpozději do 1 měsíce následujícího po dni, v němž jí byl stanovený doklad pro nárok na výplatu dávky včetně příslušných podkladů doručen. Dávky se pojištěnci poukazují na jeho účet u peněžního ústavu v ČR nebo se vyplácejí v hotovosti poštovní poukázkou. V případě výplaty dávky v hotovosti poštovní poukázkou hradí náklady na její doručení příjemce, tzn., že vyplacená dávka bude o tyto náklady snížena. Současně s dávkou obdrží příjemce písemné oznámení o druhu vyplácené dávky, její denní výši, výši DVZ a době, za kterou byla dávka vyplacena. Oznámení se uvádí formou sdělení příjemci na výpisu z účtu nebo formou sdělení na poštovní poukázce (tzv. zpráva pro příjemce).

Místní příslušnost správ sociálního zabezpečení k výplatě dávky zaměstnanci se řídí sídlem zaměstnavatele, pokud je toto sídlo shodné s místem mzdové účtárny nebo pokud zaměstnavatel nemá mzdovou účtárnu. Má-li zaměstnavatel mzdovou účtárnu a místo mzdové účtárny není shodné se sídlem zaměstnavatele, řídí se místní příslušnost okresních správ místem mzdové účtárny. Pro OSVČ a zahraničního zaměstnance je místně příslušné okresní správa podle jeho trvalého pobytu (jde-li o cizince podle místa hlášeného pobytu v ČR).

4 Analytická část

4.1 Modelový příklad I

V modelovém příkladu I je uveden případ dočasné pracovní neschopnosti trvající 14 kalendářních dnů, vzniklé krátce po vzniku pojistného poměru.

4.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění ode dne 1. 8. 2019. Ošetřující lékař mu vystavil ode dne 7. 8. 2019 Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, která mu byla ukončena ke dni 20. 8. 2019. Zaměstnanec po dočasné pracovní neschopnosti nastoupil zpět do zaměstnání dne 21. 8. 2019.

Za prvních 14 dnů náleží zaměstnanci náhrada mzdy vyplacená zaměstnavatelem za pracovní dny, ve kterých měl plánovanou směnu. Zaměstnanec v uvedeném příkladu neodpracoval alespoň 30 dnů, proto pro výpočet bude použit pravděpodobný příjem.

Pravděpodobný hodinový výdělek:

sjednaný příjem 34 835 / 176 (počet pracovních hodin v srpnu 2019) = 197,93 Kč

Obrázek 4 Výpočet náhrady mzdy – 14 KD

Výpočet výše NÁHRADY MZDY *) podle zákona 262/2006 Sb. při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od 1. července 2019							
Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek							
Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)							197,93 Kč
Redukce PHV							
		do	190,75 Kč	redukce na	90%	tj. na	171,68 Kč
nad	190,75 Kč	do	286,13 Kč	redukce na	60%	tj. na	4,31 Kč
nad	286,13 Kč	do	572,25 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	572,25 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný PHV							175,99
Výpočet náhrady mzdy za		80	hodin	60%	z 175,99	tj. 105,59 x 80	8 447,20 Kč
NÁHRADA MZDY							8 448 Kč

*) poskytuje se v době prvních 14 kalendářních dnů, a to pouze za pracovní dny a tzv. placené svátky
náhrada mzdy náleží od 1. pracovního dne

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

4.1.2 OSVČ

OSVČ je dobrovolně účastna nemocenského pojištění ode dne 1. 8. 2019. Od 7. 8. 2019 do 20. 8. 2019 ji ošetřující lékař uznal dočasně práce neschopnou. Výdělečnou činnost začala opět vykonávat ode dne 21. 8. 2019.

OSVČ nemá nárok na náhradu mzdy, ale zároveň, i když nevykonávala celý měsíc svoji činnost, musí zaplatit zálohu na nemocenském pojištění jako kdyby vykonávala činnost po celý kalendářní měsíc.

4.2 Modelový příklad II

V dalším modelovém příkladu II budou porovnány dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a OSVČ v nemoci, která trvá 30 kalendářních dnů.

4.2.1 Zaměstnanec

Ode dne 1. 2. 2019 je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. Ošetřujícím lékařem mu bylo vystaveno dne 12. 8. 2019 Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Dne 10. 9. 2019 byla tato dočasná pracovní neschopnosti ukončena a zaměstnanec opět nastoupil do zaměstnání dne 11. 9. 2019.

Zaměstnanci náleží za pracovní dny v prvních 14 dnech náhrada mzdy od zaměstnavatele. V tomto případě mu bude proplaceno 10 kalendářních dnů od 12. 8. 2019 do 16. 8. 2019 a od 19. 8. 2019 do 23. 8. 2019, což činí celkem 80 hodin.

Obrázek 5 Výpočet náhrady mzdy – 30 KD

Výpočet výše NÁHRADY MZDY *)
podle zákona 262/2006 Sb.

při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od **1. července 2019**

Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy		80	
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)		207,35 Kč	
Redukce PHV			
	do	190,75 Kč	redukce na 90% tj. na 171,68 Kč
nad	190,75 Kč	do 286,13 Kč	redukce na 60% tj. na 9,96 Kč
nad	286,13 Kč	do 572,25 Kč	redukce na 30% tj. na 0,00 Kč
nad	572,25 Kč	nezohledňuje se	
Redukovaný PHV			181,64
Výpočet náhrady mzdy za	80	hodin	60% z 181,64 tj. 108,98 x 80 = 8 718,40 Kč
NÁHRADA MZDY			8 719 Kč

*) poskytuje se v době prvních 14 kalendářních dnů, a to pouze za pracovní dny a tzv. placené svátky
náhrada mzdy náleží od 1. pracovního dne

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Za období od 12. 8. 2019 do 25. 8. 2019 bude zaměstnanci vyplacena zaměstnavatelem náhrada mzdy v celkové výši 8 719 Kč.

Zaměstnanci bude náležet od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti nemocenské, které vyplácí místně příslušná správa sociálního zabezpečení.

Obrázek 6 Výpočet nemocenské – 30 KD zaměstnanec

Výpočet výše nemocenského

podle zákona č. 187/2006 Sb.

při vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti ¹⁾	30
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	34 835,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾	1 145,26 Kč
orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	34 835 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy	14
NEMOCENSKÉ celkem	9 744 Kč

Podrobný výpočet nemocenského							
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN						16	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne dne DPN						0	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN						0	
Redukce DVZ							
	do	1 090 Kč	redukce na	90%	tj. na	981,00 Kč	
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	33,16 Kč
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ						1 015 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne		60% z	1 015	tj.	609 x 16 dnů =	9 744 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne		66% z	1 015	tj.	670 x 0 dnů =	0 Kč	
nemocenské od 61. dne		72% z	1 015	tj.	731 x 0 dnů =	0 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem						9 744 Kč	

¹⁾ Počet kalendářních dnů od 1. dne pracovní neschopnosti.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Při dočasné pracovní neschopnosti v délce trvání 30 kalendářních dnů bude mít zaměstnanec příjem v celkové částce 18 463 Kč (náhrada mzdy 8 719 Kč + nemocenské 9 744 Kč).

4.2.2 OSVČ

OSVČ je účastna ode dne 1. 2. 2019 dobrovolného nemocenského pojištění a ode dne 12. 8. 2019 má vystavenou ošetřujícím lékařem dočasnou pracovní neschopnost, která byla ukončena ke dni 10. 9. 2019. Výdělečnou činnost začala vykonávat následující den, tedy 11. 9. 2019.

OSVČ nemá nárok na výplatu náhrady mzdy prvních 14 kalendářních dnů. Od 15. kalendářního dne v době trvání dočasné pracovní neschopnosti náleží nemocenské, které je vyplácené místně příslušnou správou sociálního zabezpečení.

Obrázek 7 Výpočet nemocenské – 30 KD OSVČ

Výpočet výše nemocenského	
podle zákona č. 187/2006 Sb.	
při vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) v roce 2019	
vložte údaje do zelených políček	
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti ¹⁾	30
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M <input type="text" value="M"/>	17 418,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾ orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	572,65 Kč 17 418 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy	14
NEMOCENSKÉ celkem	4 960 Kč

Podrobný výpočet nemocenského	
Počet kalendářních dnů nemocenského od 15. dne DPN	16
Počet kalendářních dnů nemocenského od 31. do 60. dne DPN	0
Počet kalendářních dnů nemocenského od 61. dne DPN	0
Redukce DVZ	
do 1 090 Kč	redukce na 90% tj. na 515,39 Kč
nad 1 090 Kč do 1 635 Kč	redukce na 60% tj. na 0,00 Kč
nad 1 635 Kč do 3 270 Kč	redukce na 30% tj. na 0,00 Kč
nad 3 270 Kč nezohledňuje se	
	Redukovaný DVZ 516 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne	60% z 516 tj. 310 x 16 dnů = 4 960 Kč
nemocenské od 31. do 60. dne	66% z 516 tj. 341 x 0 dnů = 0 Kč
nemocenské od 61. dne	72% z 516 tj. 372 x 0 dnů = 0 Kč
NEMOCENSKÉ celkem	4 960 Kč

¹⁾ Počet kalendářních dnů od 1. dne pracovní neschopnosti.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započítatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Při dočasné pracovní neschopnosti v délce 30 kalendářních dnů OSVČ bude proplaceno celkem správou sociálního zabezpečení 4 960 Kč. Náhrada mzdy OSVČ nenáleží. Výdělečnou činnost OSVČ v měsíci srpnu 2019 a září 2019 nevykonávala po celý měsíc, přesto je povinna v obou měsících zaplatit zálohu na nemocenské pojištění v plné výši.

4.3 Modelový příklad III

V dalším modelovém příkladu III budou porovnány dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a OSVČ v nemoci, která trvá 180 kalendářních dnů, která vznikla krátce po nástupu do pracovního poměru.

4.3.1 Zaměstnanec

Ode dne 1. 8. 2019 je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. Ošetřujícím lékařem mu bylo vystaveno dne 7. 8. 2019 Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Dne 2. 2. 2020 byla tato dočasná pracovní neschopnosti ukončena a zaměstnanec opět nastoupil do zaměstnání dne 3. 2. 2020.

Za pracovních 14 kalendářních dnů náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval minimálně 30 kalendářních dnů, pro výpočet bude použit pravděpodobný příjem.

Obrázek 8 Výpočet náhrady mzdy – pravděpodobný příjem

Výpočet výše NÁHRADY MZDY *)

podle zákona 262/2006 Sb.

při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od **1. července 2019**

Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)							197,93 Kč
Redukce PHV							
		do	190,75 Kč	redukce na	90%	tj. na	171,68 Kč
nad	190,75 Kč	do	286,13 Kč	redukce na	60%	tj. na	4,31 Kč
nad	286,13 Kč	do	572,25 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	572,25 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný PHV							175,99
Výpočet náhrady mzdy za		80	hodin	60%	z 175,99	tj. 105,59 x 80	8 447,20 Kč
NÁHRADA MZDY							8 448 Kč

*) poskytuje se v době prvních 14 kalendářních dnů, a to pouze za pracovní dny a tzv. placené svátky
náhrada mzdy náleží od 1. pracovního dne

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Zaměstnavatelem bude zaměstnanci vyplacena náhrada mzdy v celkové výši 8 448 Kč.

Zaměstnanci bude náležet od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti nemocenské, které vyplácí místně příslušná správa sociálního zabezpečení.

Sociální událost v uvedeném příkladu vznikla v měsíci, ve kterém byla zahájena účast na nemocenském pojištění a zaměstnanec nemá v rozhodném období minimálně splněnou podmínku minimálně 30 kalendářních dnů. Denním vyměřovacím základem se bude považovat jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by dosáhl zaměstnanec v kalendářním měsíci vzniku sociální události. Pravděpodobný příjem činí 34 835 Kč.

Obrázek 9 Výpočet nemocenské – 180 KD zaměstnanec

Výpočet výše nemocenského

podle zákona č. 187/2006 Sb.

při vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti ¹⁾	180
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M D	1 161,20 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	1 161,20 Kč 35 320 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy	14
NEMOCENSKÉ celkem	118 680 Kč

Podrobný výpočet nemocenského							
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	1 090 Kč	redukce na	90%	tj. na	981,00 Kč	
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	42,72 Kč
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný DVZ						1 024 Kč	
nemocenské od 15. do 30. dne		60% z	1 024	tj.	615 x 16 dnů =	9 840 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne		66% z	1 024	tj.	676 x 30 dnů =	20 280 Kč	
nemocenské od 61. dne		72% z	1 024	tj.	738 x 120 dnů =	88 560 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem						118 680 Kč	

¹⁾ Počet kalendářních dnů od 1. dne pracovní neschopnosti.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Při dočasné pracovní neschopnosti, která trvala 180 kalendářních dnů získá zaměstnanec 127 128 Kč, kdy se jedná o náhradu mzdy ve výši 8 448 Kč a nemocenské ve výši 118 680 Kč.

4.3.2 OSVČ

OSVČ je účastna ode dne 1. 8. 2019 dobrovolného nemocenského pojištění a ode dne 7. 8. 2019 má vystavenou ošetřujícím lékařem dočasnou pracovní neschopnost, která byla ukončena ke dni 2. 2. 2020. Vydělečnou činnost začala vykonávat následující den, tedy 3. 2. 2020.

OSVČ nemá nárok na výplatu náhrady mzdy prvních 14 kalendářních dnů. Od 15. kalendářního dne v době trvání dočasné pracovní neschopnosti výplata nemocenského nenáleží, protože OSVČ v tomto případě nesplňuje zákonnou podmínku minimální doby účasti na nemocenském pojištění před vznikem sociální události v rozmezí 3 měsíců.

4.4 Modelový příklad PPM I

V následujícím modelovém příkladu budou porovnány dávky peněžité pomoci v mateřství u zaměstnankyně a OSVČ, za předpokladu splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění v minimální délce 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství.

4.4.1 Zaměstnankyně

Zaměstnankyně, která nastoupila do pracovního poměru dne 1. 2. 2017 otěhotněla. Pravděpodobný termín porodu jí ošetřující lékař stanovil na 13. 8. 2019. Pojištěnka si zvolila nástup na PPM 6 týdnů před pravděpodobným dnem porodu, to je 2. 7. 2019. Splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění 270 kalendářních dnů 2 roky zpětně bylo dodrženo.

Rozhodné období v daném případě při této PPM bude ode dne 1. 7. 2018 do 30. 6. 2019. Pravidelný měsíční příjem činí 34 835 Kč při počtu vyloučených dnů 0.

Obrázek 10 Výpočet PPM zaměstnankyně

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

podle zák. č. 187/2006 Sb.

při nástupu na MD v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství ¹⁾	196
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	34 835,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>	1 145,26 Kč 34 835 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	154 252 Kč

Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství

Redukce DVZ								
		do	1 090 Kč	redukce na	100%	tj. na	1 090,00 Kč	
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	33,16 Kč	
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč	
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se						
Redukovaný DVZ							1 124 Kč	
Peněžité pomoci v mateřství		70% z	1 124	tj.	787 x	196 dnů =	154 252 Kč	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ							154 252 Kč	

¹⁾ Peněžité pomoci v mateřství náleží maximálně 196 kalendářních dnů a 259 kalendářních dnů porodila-li žena dvě nebo více dětí.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Zaměstnankyni bude náležet peněžité pomoci v mateřství za období od 2. 7. 2019 do 13. 1. 2020. Dávka za kalendářní den bude ve výši 787 Kč proplácena po dobu 28 týdnů. Pojištění za celou dobu pobírání dávky získá 154 252 Kč.

4.4.2 OSVČ

OSVČ, která je účastna ode dne 1. 2. 2017 nemocenského pojištění otěhotněla. Pravděpodobný termín porodu jí ošetřující lékař stanovil na 13. 8. 2019. Pojištění zvolila nástup na PPM 6 týdnů před pravděpodobným dnem porodu, to je 2. 7. 2019. Splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění 270 kalendářních dnů 2 roky zpětně bylo dodrženo.

Obrázek 11 Výpočet PPM - OSVČ

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

podle zák. č. 187/2006 Sb.

při nástupu na MD v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství ¹⁾	196
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	17 417,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>	572,61 Kč 17 417 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	78 792 Kč

Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství							
Redukce DVZ							
	do	1 090 Kč	redukce na	100%	tj. na	572,61 Kč	
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezhledňuje se					
Redukovaný DVZ						573 Kč	
Peněžítá pomoc v mateřství	70% z	573	tj.	402 x	196 dnů =	78 792 Kč	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ						78 792 Kč	

¹⁾ Peněžítá pomoc v mateřství náleží maximálně 196 kalendářních dnů a 259 kalendářních dnů porodila-li žena dvě nebo více dětí.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

OSVČ bude náležet peněžítá pomoc v mateřství za období od 2. 7. 2019 do 13. 1. 2020. Dávka nemocenského pojištění za kalendářní den bude ve výši 402 Kč proplácena po dobu 28 týdnů. Pojištěnka za celou dobu pobírání dávky získá 78 792 Kč.

4.5 Modelový příklad PPM II

V následujícím modelovém příkladu budou porovnány dávky peněžité pomoci v mateřství u zaměstnankyně a OSVČ, za předpokladu, kdy nebyla splněna podmínka účasti na nemocenském pojištění v minimální délce 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství.

4.5.1 Zaměstnankyně

Zaměstnankyně, která nastoupila do pracovního poměru dne 1. 6. 2019 otěhotněla. Pravděpodobný termín porodu jí ošetřující lékař stanovil na den 13. 8. 2019. Pojišťovna si zvolila nástup na PPM 6 týdnů před pravděpodobným dnem porodu, to je 2. 7. 2019. Splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění 270 kalendářních dnů 2 roky zpětně nebylo dodrženo. Zaměstnankyně porodila dne 15. 8. 2019.

Pojištěnce na PPM nevznikl nárok, protože nesplnila podmínku účasti na nemocenském pojištění v minimální délce 270 kalendářních dnů v období posledních dvou let. V tomto případě bude mít pojišťovna nárok na dočasnou pracovní neschopnost, která vznikla v souvislosti s těhotenstvím a porodem, v období od počátku 6. týdne před pravděpodobným termínem porodu až do konce 6. týdne po skutečném datu porodu. V tomto případě se jedná o období od 2. 7. 2019 do 26. 9. 2019.

Za prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnankyni za neodpracované pracovní dny od zaměstnavatele náhrada mzdy.

Obrázek 12 Výpočet náhrady mzdy – DPN v souvislosti s těhotenstvím a porodem

Výpočet výše NÁHRADY MZDY *) podle zákona 262/2006 Sb.

při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v období od **1. července 2019**

Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek

Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) nebo karantény pro náhradu mzdy							80	
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)							207,35 Kč	
Redukce PHV								
		do	190,75 Kč	redukce na	90%	tj. na	171,68 Kč	
nad	190,75 Kč	do	286,13 Kč	redukce na	60%	tj. na	9,96 Kč	
nad	286,13 Kč	do	572,25 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč	
nad	572,25 Kč	nezohledňuje se						
Redukovaný PHV							181,64	
Výpočet náhrady mzdy za 80 hodin 60% z 181,64 tj. 108,98 x 80							8 718,40 Kč	
NÁHRADA MZDY							8 719 Kč	

*) poskytuje se v době prvních 14 kalendářních dnů, a to pouze za pracovní dny a tzv. placené svátky
náhrada mzdy náleží od 1. pracovního dne

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; vlastní výpočet

Zaměstnavatelem bude zaměstnankyni za období od 2. 7. 2019 do 15. 7. 2019 vyplacena náhrada mzdy v celkové výši 8 719 Kč.

Pojišťence bude náležet nemocenské od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti vyplacené místně příslušnou správou sociálního zabezpečení

Obrázek 13 Výpočet DPN v souvislosti s těhotenstvím a porodem

Výpočet výše nemocenského

podle zákona č. 187/2006 Sb.

při vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti ¹⁾	87
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	34 835,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný ³⁾	1 145,26 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	34 835 Kč
Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy	14
NEMOCENSKÉ celkem	49 581 Kč

Podrobný výpočet nemocenského						
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						27
Redukce DVZ						
		do	1 090 Kč	redukce na	90%	tj. na 981,00 Kč
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na 33,16 Kč
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na 0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se				
Redukovaný DVZ						1 015 Kč
nemocenské od 15. do 30. dne			60% z 1 015	tj. 609 x 16 dnů =	9 744 Kč	
nemocenské od 31. do 60. dne			66% z 1 015	tj. 670 x 30 dnů =	20 100 Kč	
nemocenské od 61. dne			72% z 1 015	tj. 731 x 27 dnů =	19 737 Kč	
NEMOCENSKÉ celkem						49 581 Kč

¹⁾ Počet kalendářních dnů od 1. dne pracovní neschopnosti.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Zaměstnankyně bude čerpat dočasnou pracovní neschopnost v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím 87 kalendářních dnů vzhledem ke skutečnému datu porodu. Náhrada mzdy bude vyplacena ve výši 8 719 Kč a nemocenské ve výši 49 581 Kč. Celkem tedy pojištěnka získá 58 200 Kč.

4.5.2 OSVČ

OSVČ, která je účastna ode dne 1. 6. 2019 nemocenského pojištění otěhotněla. Pravděpodobný termín porodu jí ošetřující lékař stanovil na 13. 8. 2019. Pojištěnka si zvolila nástup na PPM 6 týdnů před pravděpodobným dnem porodu, to je 2. 7. 2019. Splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění 270 kalendářních dnů 2 roky zpětně nebylo dodrženo. Skutečný porod nastal dne 15. 8. 2019.

Pojištěnce na PPM nevznikl nárok, protože nesplnila podmínku účasti na nemocenském pojištění v minimální délce 270 kalendářních dnů v období posledních dvou let. V uvedeném případě pojištěnce nevznikl nárok na dočasnou pracovní neschopnost v souvislosti s těhotenstvím a porodem, protože nebyla splněna podmínka účasti na nemocenském pojištění 3 měsíce před vznikem sociální události.

4.6 Modelový příklad Otcovská

V modelovém příkladu bude porovnána Otcovská zaměstnanec a OSVČ v délce trvání 7 kalendářních dnů.

4.6.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění od 1. 2. 2019 a dne 12. 8. 2019 nastupuje na Otcovskou. Dítě se narodilo 5. 8. 2019. Zpět do zaměstnání nastoupil dne 19. 8. 2019, nárok má na 7 kalendářních dnů.

Obrázek 14 Výpočet Otcovské - zaměstnanec

Výpočet dávky otcovské poporodní péče ("otcovské")

podle zák. č. 187/2006 Sb.

při nástupu na otcovskou v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů otcovské ¹⁾	7
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M <input type="text" value="M"/>	34 835,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro otcovskou (DVZ) neredukovaný ³⁾ orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	1 145,26 Kč 34 835 Kč
OTCOVSKÁ	5 509 Kč

Podrobný výpočet otcovské						
Redukce DVZ						
		do	1 090 Kč	redukce na	100%	tj. na 1 090,00 Kč
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na 33,16 Kč
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na 0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezohledňuje se				
					Redukovaný DVZ	1 124 Kč
Otcovská			70% z 1 124	tj. 787 x 7 dnů =		5 509 Kč
OTCOVSKÁ						5 509 Kč

¹⁾ Podpůrčí doba u otcovské činí 1 týden.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Pojištěnec bude pobírat dávku otcovské poporodní péče za období 7 kalendářních dnů ve výši 5 509 Kč. Denní výše bude činit celkem 787 Kč.

4.6.2 OSVČ

OSVČ je účastna nemocenského pojištění od 1. 2. 2019 a dne 12. 8. 2019 nastupuje na Otcovskou. Dítě se narodilo 5. 8. 2019. Zpět do zaměstnání nastoupil dne 19. 8. 2019, nárok má na 7 KD.

Obrázek 15 Výpočet Otcovské - OSVČ

Výpočet dávky otcovské poporodní péče ("otcovské")

podle zák. č. 187/2006 Sb.

při nástupu na otcovskou v roce 2019

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů otcovské ¹⁾	7
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	17 417,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro otcovskou (DVZ) neredukovaný ³⁾ orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca	572,61 Kč 17 417 Kč
OTCOVSKÁ	2 814 Kč

Podrobný výpočet otcovské								
Redukce DVZ								
		do	1 090 Kč	redukce na	100%	tj. na	572,61 Kč	
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč	
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč	
nad	3 270 Kč	nezhledňuje se						
							Redukovaný DVZ	573 Kč
Otcovská	70% z 573			tj. 402 x 7 dnů =		2 814 Kč		
OTCOVSKÁ							2 814 Kč	

¹⁾ Podpůrčí doba u otcovské činí 1 týden.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Pojištěnec – OSVČ bude pobírat dávku otcovské poporodní péče za 7 kalendářních dnů ve výši 2 814 Kč. Denní výše bude činit celkem 402 Kč.

4.7 Modelový příklad Dlouhodobé ošetřovné

V modelových příkladech bude porovnána dávka dlouhodobého ošetřovného u pojištěnce zaměstnance a pojištěnce OSVČ.

4.7.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění od 1. 2. 2019. Dne 12. 8. 2019 začal ošetřovat manželku. Zdravotnickým zařízením bylo vystaveno Rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobého ošetřovného, které bylo ukončeno k datu 27. 10. 2019.

Obrázek 16 Výpočet dlouhodobého ošetřovného - zaměstnanec

Výpočet výše dlouhodobého ošetřovného	
podle zákona č. 187/ 2006 Sb.	
pro případy vzniku potřeby dlouhodobé péče v roce 2019	
<i>vložte údaje do zelených políček</i>	
Počet kalendářních dnů poskytování dlouhodobé péče ¹⁾	70
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	34 835,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro dlouhodobé ošetřovné (DVZ) neredukovaný ³⁾	1 145,26 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	34 835 Kč
DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ	
42 630 Kč	

Podrobný výpočet dlouhodobého ošetřovného	
Redukce DVZ	
	do 1 090 Kč redukce na 90% tj. na 981,00 Kč
nad 1 090 Kč do 1 635 Kč redukce na 60% tj. na 33,16 Kč	
nad 1 635 Kč do 3 270 Kč redukce na 30% tj. na 0,00 Kč	
nad 3 270 Kč nezohledňuje se	
	Redukovaný DVZ 1 015 Kč
Výpočet výše dávky 60% z 1 015 tj. 609 x 70 dnů =	42 630 Kč
DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ	
42 630 Kč	

¹⁾ Nárok na dlouhodobé ošetřovné vznikne, když hospitalizace nemocného trvala alespoň 7 kalendářních dnů a jeho zdravotní stav vyžaduje poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.

Dlouhodobé ošetřovné náleží maximálně 90 kalendářních dnů.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započítatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Zaměstnanec při době pobírání dávky dlouhodobého ošetřovného v trvání 70 kalendářních dnů získá dávku v celkové výši 42 630 Kč.

4.7.2 OSVČ

OSVČ je účastna dobrovolného nemocenského pojištění od 1. 2. 2019. Dne 12. 8. 2019 začala ošetřovat manžela. Zdravotnickým zařízením bylo vystaveno Rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobého ošetřovného, které bylo ukončeno k datu 27. 10. 2019.

Obrázek 17 Výpočet dlouhodobého ošetřovného - OSVČ

Výpočet výše dlouhodobého ošetřovného
podle zákona č. 187/2006 Sb.
pro případy vzniku potřeby dlouhodobé péče v roce 2019
vložte údaj do zelených políček

Počet kalendářních dnů poskytování dlouhodobé péče ¹⁾	70
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	17 417,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro dlouhodobé ošetřovné (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	572,61 Kč 17 417 Kč
DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ	21 700 Kč

Podrobný výpočet dlouhodobého ošetřovného						
Redukce DVZ						
		do	1 090 Kč	redukce na	90%	tj. na 515,35 Kč
nad	1 090 Kč	do	1 635 Kč	redukce na	60%	tj. na 0,00 Kč
nad	1 635 Kč	do	3 270 Kč	redukce na	30%	tj. na 0,00 Kč
nad	3 270 Kč	nezhledňuje se				
Redukovaný DVZ						516 Kč
Výpočet výše dávky		60% z 516	tj. 310 x 70 dnů =		21 700 Kč	
DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ						21 700 Kč

¹⁾ Nárok na dlouhodobé ošetřovné vznikne, když hospitalizace nemocného trvala alespoň 7 kalendářních dnů a jeho zdravotní stav vyžaduje poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.

Dlouhodobé ošetřovné náleží maximálně 90 kalendářních dnů.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Pojištěnec OSVČ bude pobírat dávku dlouhodobého ošetřovného za 70 kalendářních dnů v celkové výši 21 700 Kč.

4.8 Ostatní dávky nemocenského pojištění

Dávka ošetřovného a dávka vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství ze zákona náleží pouze pojištěnci, který je zaměstnán. OSVČ tyto dávky nejsou poskytovány ani v případě, že si hradí dobrovolné nemocenské pojištění.

4.8.1 Krátkodobé ošetřovné

Zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění od 1. 2. 2019. Dne 12. 8. 2019 začal ošetřovat dceru. Ošetřujícím lékařem bylo vystaveno rozhodnutí o potřebě ošetřování od 12. 8. 2019 do 20. 8. 2019, tj. 9 kalendářních dnů.

Obrázek 18 Výpočet ošetřovného

Výpočet výše ošetřovného	
podle zákona č. 187/ 2006 Sb.	
pro případy vzniku potřeby ošetřování (péče) v roce 2019	
<i>vložte údaje do zelených políček</i>	
Počet kalendářních dnů ošetřování člena rodiny ¹⁾	9
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M	34 835,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro ošetřovné (DVZ) neredukovaný ³⁾ <i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>	1 145,26 Kč 34 835 Kč
OŠETŘOVNÉ	5 481 Kč
Podrobný výpočet ošetřovného	
Redukce DVZ	
do 1 090 Kč	redukce na 90% tj. na 981,00 Kč
nad 1 090 Kč do 1 635 Kč	redukce na 60% tj. na 33,16 Kč
nad 1 635 Kč do 3 270 Kč	redukce na 30% tj. na 0,00 Kč
nad 3 270 Kč	nezohledňuje se
	Redukovaný DVZ 1 015 Kč
od 1. kal. dne PN 60% z 1 015	tj. 609 x 9 dnů = 5 481 Kč
OŠETŘOVNÉ	5 481 Kč

¹⁾ Počet kalendářních dnů od 1. dne ošetřování.

Ošetřovné náleží maximálně 9 kalendářních dnů a pro osamělé zaměstnance 16 kalendářních dnů.

²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost, či jiná sociální událost.

³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, vlastní výpočet

Zaměstnanci bude vyplaceno za 9 kalendářních dnů na Ošetřovném celková částka 5 481 Kč.

4.8.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Od 1. 10. 2018 je zaměstnankyně účastna nemocenského pojištění. Z důvodu těhotenství byla od 1. 8. 2019 převedena na jinou práci, přičemž její měsíční příjem klesl z původních 34 835 Kč na 30 000 Kč.

Ode dne převedení na jinou práci, tedy k 1. 8. 2019, redukovaný denní vyměřovací základ činil 1090 Kč (tj. redukovaný DVZ při příjmu 34835 Kč). Průměrný příjem po převedení na jinou práci činí denně 968 Kč (tj. 30 000/31 KD). Dávka vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství bude za měsíc srpen 2019 vyplacena ve výši 3 782 Kč, přičemž denně bude dávka činit 122 Kč, (tj. 1 090 - 968 Kč). V měsíci září 2019 průměrný denní příjem po převedení na jinou práci bude činit 1 000 Kč (30 000 Kč/30 KD). Denní dávka bude vyplacena ve výši 90 Kč, (tj. 1 090 – 1000 Kč).

5 Zhodnocení a doporučení

V analytické části byly porovnány příklady sociálních událostí v případě dočasné pracovní neschopnosti, peněžité pomoci mateřství, otcovské dávky poporodní péče a dlouhodobého ošetrovného jako z pohledu zaměstnance a z pohledu osoby samostatně výdělečně činné. Dávky krátkodobého ošetrovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství byly ukázány pouze pro případ zaměstnance z důvodu, že osoby samostatně výdělečně činné na ně nemají nárok. Pro srovnání prezentovaných případů bylo v jednotlivých výpočtech použit měsíční příjem ve výši 34 835 Kč, což je stanovená průměrná mzda pro rok 2019.

5.1 Zhodnocení modelového příkladu I

V modelovém příkladu I byla řešena dočasná pracovní neschopnost v délce trvání 14 kalendářních dnů, která vznikla krátce po vzniku pojistného poměru. U zaměstnance v uvedeném případě není pro vznik dávky rozhodná doba pojištění před vznikem sociální události. Na rozdíl od zaměstnance, musí osoba samostatně výdělečně činná splnit zákonnou podmínku, a sice minimální účast na nemocenském pojištění musí trvat alespoň 3 měsíce před vznikem sociální události. Zatímco zaměstnanec získá v uvedeném případě náhradu mzdy v celkové výši 8 448 Kč, OSVČ nepřísluší náhrada mzdy. A navíc musí za měsíc srpen 2019 zaplatit zálohu na pojistné v plné výši, tedy jako by celý měsíc vykonávala výdělečnou činnost.

5.2 Zhodnocení modelového příkladu II

V dalším modelovém příkladu jsou porovnány dávky, které obdrží pojištěnec jako zaměstnanec a pojištěnec jako OSVČ při dočasné pracovní neschopnosti v délce trvání 30 kalendářních dnů. Zaměstnanec získá za dobu nemoci celkem 18 463 Kč, z toho činí náhrada mzdy od zaměstnavatele 8 719 Kč a nemocenské ve výši 9 744 Kč. Pojištěnec OSVČ nemá nárok na náhradu mzdy, získá za stejnou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti pouze nemocenské, a to od 15. kalendářního dne trvání nemoci. Dávka za uvedenou nemoc bude činit celkem 4 960 Kč. Jelikož prostonané dny nepokryly ani

v srpnu, ani v září celý měsíc má OSVČ povinnost uhradit za oba měsíce zálohu na pojistné tak, jako by po celé oba měsíce vykonávala, výdělečnou činnost. Zaměstnavatel odvede za svého zaměstnance v obou měsících jen 2,1 % ze mzdy, která bude zaměstnanci proplacena za směny, které skutečně odpracoval.

5.3 Zhodnocení modelového příkladu III

V dalším modelovém příkladu je prezentována dočasná pracovní neschopnost v délce trvání 180 kalendářních dnů. Počátek pracovní neschopnosti je koncipován v krátké době po vzniku pojistného vztahu. Zaměstnanec má i za těchto okolností nárok jak na náhradu mzdy, která v uvedeném případě činí 8 448 Kč, tak i na nemocenské, které bude vyplaceno ve výši 118 680 Kč. Celkem zaměstnanec získá 127 128 Kč. Na rozdíl od zaměstnance OSVČ nemá nárok na náhradu mzdy. V tomto případě, kdy OSVČ nesplnila zákonnou podmínku, a to že nebyla pojištěna minimálně 3 měsíce před vznikem sociální události. OSVČ z těchto důvodů nebude mít za dočasnou pracovní neschopnost zaplacenou žádnou částku, navíc musí zaplatit v prvním a v posledním měsíci dočasné pracovní neschopnosti zálohu na pojistné v plné výši, a to bez ohledu na to, že v částech těchto měsíců nemohl z důvodu nemoci vykonávat svou výdělečnou činnost.

5.4 Zhodnocení modelového příkladu PPM I

V následujícím příkladu je uvedena peněžitá pomoc v mateřství zaměstnankyně a osoby samostatně výdělečně činné, kdy obě pojištěnky mají shodné podmínky, tedy stejnou délku doby účasti na nemocenském pojištění a taktéž shodnou výši příjmu. Za těchto okolností získá zaměstnankyně dávku v celkové výši 154 252 Kč, OSVČ bude pobírat dávku v celkové výši pouze 78 792 Kč.

5.5 Zhodnocení modelového příkladu PPM II

Jako další je uveden případ peněžité pomoci v mateřství, kdy pojištěnky, jak zaměstnankyně, tak OSVČ nesplnily zákonnou podmínku účasti 270 kalendářních dnů na

pojištění, a to v posledních dvou letech. Zaměstnankyně, jelikož její pojistný poměr trvá, může tuto situaci řešit dočasnou pracovní neschopností, kterou může čerpat od 6. týdne před očekávaným porodem, do konce 6. týdne po porodu. Zaměstnankyně v uvedeném případě získá náhradu mzdy ve výši 8 719 Kč a nemocenské ve výši 49 581 Kč. Celkem tedy zaměstnankyně obdrží částku 58 300 Kč. Naproti tomu pojištěnka OSVČ, která nesplňuje podmínku 270 dnů účasti na nemocenském pojištění, nemá v uvedeném případě nárok na žádnou dávku nemocenského pojištění.

5.6 Zhodnocení modelového příkladu Otcovské

V následujícím modelovém příkladu je uvedena poměrně nová dávka otcovské poporodní péče. Pojištěnec zaměstnanec bude ve shodně nastavené dávce pobírat celkem 5 509 Kč. Pojištěnec OSVČ bude pobírat dávku otcovské poporodní péče ve výši 2 814 Kč.

5.7 Zhodnocení modelového příkladu Dlouhodobé ošetřovné

V dalším příkladu je porovnána taktéž poměrně nová dávka Dlouhodobého ošetřovného. Na tuto dávku nemocenského pojištění má nárok jak pojištěnec zaměstnanec, tak pojištěnec OSVČ za předpokladu zákonem stanovených podmínek. Zaměstnanec při době pobírání dávky dlouhodobého ošetřovného v trvání 70 kalendářních dnů získá dávku v celkové výši 42 630 Kč, oproti němu OSVČ bude pobírat dávku pouze ve výši 21 700 Kč..

5.8 Zhodnocení ostatních dávek nemocenského pojištění

Na dávku krátkodobého ošetřovného má nárok pouze pojištěnec zaměstnanec. Pokud člen domácnosti osoby samostatně výdělečně činné vyžaduje krátkodobé ošetřování, nemá OSVČ nárok na tuto dávku z nemocenského pojištění. Zaměstnanec naproti tomu bude za 9 kalendářních dnů ve výši 5 481 Kč.

Podobně jako u ošetřovného, osoby samostatně výdělečně činné nemají nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Zaměstnankyně v případě přeřazení na jinou práci s nižším příjmem, má nárok na dávku nemocenského pojištění, dorovnávací pokles příjmu. V uvedeném příkladu se šlo o denní dávku 122 Kč a 90 Kč.

5.9 Návrh řešení

V analytické části byly řešeny rozdíly ve vyplácení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Od 1.7.2019 byla zrušena tzv. karenční doba a zaměstnanci se vyplácí od prvního dne náhrada mzdy po celých prvních 14 kalendářních dní ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku. Náhrada mzdy se platí za pracovní dny, respektive směny. Na rozdíl od zaměstnance nemá OSVČ nárok na ušlý výdělek za prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, kdy by musely samy sobě vyplácet náhradu ušlé mzdy. OSVČ je tímto způsobem bez finančních prostředků, tak dochází k jejímu znevýhodnění. Dalším znevýhodněním pro OSVČ je stanovená doba účasti na nemocenském pojištění minimálně 3 měsíce před vznikem sociální události. Dále nemá možnost čerpat všechny druhy dávek nemocenského pojištění, které mohou pobírat zaměstnanci.

Z důvodu rozdílných podmínek u zaměstnanců a OSVČ doporučuji zavedení stejných pravidel pro účast na nemocenském pojištění před vznikem sociální události minimálně 3 měsíce. Tímto způsobem by u zaměstnanců nedocházelo ke zneužívání čerpání dávek nemocenského pojištění nebo ke vzniku účelně založených organizací s následným vystavením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance krátce po vzniku pojistného poměru. Dochází k situacím, že zaměstnavatel formálně přijme zaměstnance do pracovního poměru a v krátké době je vystaveno rozhodnutí o DPN, případně zaměstnavatel přijme zaměstnance do pracovního poměru až dodatečně, po vystavení rozhodnutí o DPN nebo zpětně přihlášená osoba k pojištění. Nejhoršími případy zůstávají ty, kdy kvůli vzniku pojištění osoby, vznikne i zpětně organizace. V těchto případech je obvyklá snaha o vylákání výplaty nemocenského v maximální výši.

Pokud je OSVČ po část měsíce uznána ošetřujícím lékařem jako dočasně práce neschopná a část měsíce je výdělečně činná, má povinnost zaplatit zálohu za celý měsíc jako by vykonával svoji činnost, což je také v daném případě pro OSVČ znevýhodňující. Pro tyto případy navrhuji snížení platby pojistného o poměrnou část za období nemoci.

Dalším rozdílem mezi zaměstnanci a OSVČ dochází tím, že nemají nárok na stejné dávky nemocenského pojištění. OSVČ nenáleží dávka krátkodobého ošetřovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. Zejména dávka krátkodobého ošetřovného je hojně využívána zaměstnanci a OSVČ nemají nárok na ošetřování blízkých osob ve společné domácnosti v případě nemoci či úrazu. OSVČ nemá vždy možnost si upravit výkon výdělečné činnosti tak, aby osobě, která potřebuje ošetřování, mohla tuto péči poskytnout. V případě zavedení krátkodobého ošetřovného u osob samostatně výdělečně činných by vzrostly náklady na výplatu dávek nemocenského pojištění. V rámci ekonomického narovnání by bylo účelné zavést povinnost u OSVČ platit zálohy i na nemocenské pojištění. V současné době hradí OSVČ nemocenské pojištění pouze dobrovolně.

6 Závěr

V posledních letech dochází ke změnám v oblasti sociálního pojištění v systému dávek nemocenského pojištění. Byly zavedeny nové druhy dávek, které mají pomoci při vzniku určitých sociálních událostí blízkých osob a k navýšení příjmu v době nemoci. V diplomové práci byly popsány všechny dávky nemocenského pojištění, které jsou vypláceny správami sociálního zabezpečení. V teoretické části jsou uvedeny podmínky nároku na jednotlivé typy dávek. V analytické části byly porovnány v jednotlivých modelových příkladech dávky, na které má nárok zaměstnanec a na které má nárok osoba samostatně výdělečně činná.

Jednotlivé dávky nemocenského pojištění pro oba typy zainteresovaných pojištěnců se vypočítávají stejným způsobem. Zaměstnanec je oproti OSVČ zvýhodněn v určitých oblastech. Zaměstnanec je vždy při nástupu do zaměstnání nemocensky pojištěn zaměstnavatelem. OSVČ si může zvolit, zda se dobrovolně přihlásí k účasti na nemocenském pojištění či nikoliv. Výpadek příjmu může řešit například z vlastních naspořených příjmů nebo komerčním připojištěním. Zaměstnanec je přihlášen k nemocenskému pojištění podle toho, zda uzavřený pojistný vztah zakládá účast.

Zaměstnanec má nárok v rozmezí prvních 14 kalendářních dnů nemocenského na výplatu náhrady mzdy zaměstnavatelem. Není posuzováno, jak dlouho trvá pojistný poměr, ale pouze zda pojistný vztah zakládá účast na nemocenském pojištění. Oproti tomu OSVČ nemá nárok na výplatu náhrady mzdy. Na výplatu nemocenského od 15. kalendářního dne musí být pojištěn alespoň 3 měsíce zpětně. Pokud zaměstnanec splňuje zákonem předepsané podmínky pro čerpání nemocenských dávek má nárok na všech 6 dávek, které lze v současné době pobírat. U OSVČ ze zákona nenáleží 2 dávky, kterými jsou krátkodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Pro sjednocení podmínek bylo navrženo pro všechny pojištěnce, aby minimální doba účasti na pojištění byla alespoň 3 měsíce před vznikem sociální události. Dle aktuální legislativy není u zaměstnance vyžadována žádná doba účasti na pojištění, pouze je třeba, aby zaměstnanec vykonával činnost na základě pojistného poměru, i když se jedná o krátký pojistný vztah. U osoby samostatně výdělečně činné je stanovena minimální doba účasti na

pojištění alespoň 3 měsíce. Zavedení povinnosti účasti na nemocenském pojištění by přispělo ke snížení počtu zneužívaných dávek, kdy by nebyly účelově uzavírané pojistné poměry z důvodu vylákání dávek nemocenského pojištění ze sociálního systému.

Dalším případným návrhem je rozšíření možnosti čerpat osobami samostatně výdělečně činnými dávku krátkodobého ošetrového a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. OSVČ potřebuje stejně jako zaměstnanec v určitých případech zajistit osoby blízké či členy domácnosti, které vyžadují ošetřování. V rámci ekonomické stability a zároveň i sociální solidárnosti a altruismu by zcela jistě přispělo zavedení povinné účasti OSVČ na nemocenském pojištění.

Každá osoba je postavena před rozhodnutí, zda začít podnikat nebo nastoupit do zaměstnání. OSVČ si musí sama tvořit do budoucna finanční rezervy k zajištění výpadků příjmů v době nenadálé sociální události. U zaměstnance je tato situace vyřešena poskytnutím dávek, na které OSVČ nemá nárok.

7 Seznam použitých zdrojů

Monografické publikace:

ARNOLDOVÁ, Anna. *Slovník sociálního zabezpečení*. 1.vydání.Praha: Galén, 2002. 461 s. ISBN 80-7262-175-0.

ARNOLDOVÁ, Anna., *Sociální zabezpečení I*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012.352 s. ISBN 978-80-247-3724-9.

KAHOUN, V. a kol., *Sociální zabezpečení, vybrané kapitoly*. 2. vydání. Praha: Triton, 2013. 476 s. ISBN 978-80-7387-733-0.

KREBS, V. V., et al. *Sociální politika*. 6, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-922-9.

MARTINÍKOVÁ, J. *Úvod do práva sociálního zabezpečení*. 1.vydání. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2003. 92 s. ISBN 80-248-0464-6.

PIETERS, Danny. *Social security: An Introduction to the Basic Principles*. 2and ed., rev. Kluwer Law international, 2006. 137 p. ISBN 90-411-2496-9.

SCHMIED,Zdeněk., ŽENÍŠKOVÁ. Marta. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě s podrobným komentářem*. 8. vydání, ANAG, 2018. 167 s. ISBN 978-80-7554-119-2.

ŽENÍŠKOVÁ.Marta, PŘIB.Jan. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2019*, 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-193-2.

ŽENÍŠKOVÁ.Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-127-7.

Seriálové publikace:

Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, 1/2017, ročník 48, str. 7-8, registr. Č. MK ČR F 5052, ISSN 0323-2395.

Národní pojištění, odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, 5/2018, ročník 49, str. 10, registr. Č. MK ČR F 5052, ISSN 0323-2395.

Práce a mzda, měsíčník, 6/2019, ročník 67, Wolters Kluwer ČR, ISSN 0323-6208.

Právní předpisy:

ČESKO. Zákon č. 589/1992 ze dne 1.1.1993 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

ČESKO. Zákon č. 187/2006 ze dne 1.1.2009 o nemocenském pojištění.

Internetové zdroje:

Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. [cit.2019-10-22]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2019-se-meni-sazby-pojistneho>

Česká správa sociálního zabezpečení. Pojistné na sociální zabezpečení. [online]. [cit.2019-02-19]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>

Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. [cit.2019-10-22]. Dostupné z <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit.2019-10-22]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/nemocenske-pojisteni>

SIMIN MOZAYENI. Social Insurance, Payroll Tax Structure, and Saving Rates: An International Comparison for OECD Countries. Proceedings of International Academic Conferences [online]. 2019 [cit.2019-02-22]. ISSN edsrep. 1003385. Dostupné z: <https://ideas.repec.org/p/sek/iacpro/1003385.html>