

**Mendelova univerzita v Brně  
Provozně ekonomická fakulta**

---

# **Sociální zabezpečení v praxi**

**Bakalářská práce**

**Vedoucí práce:**

**JUDr. Jana Mervartová**

**Marie Hynková**

**Brno 2016**



Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce JUDr. Janě Mervartové, za užitečné a cenné rady při zpracování práce a za vstřícnost a ochotu při konzultacích.



### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Sociální zabezpečení v praxi** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 23. května 2016

---



## **Abstract**

Hynková, M. Social security in practice. Bachelor thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2016.

The Bachelor's thesis deals with social security in the Czech Republic, especially sickness insurance. This thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The first part describes the current social security legislations with focus on sickness and health insurance. All the health insurance benefits and compensation for wages or salary are analyzed in detail. The practical part includes examples of calculation of sickness benefits and wage compensation for specific employees. There is also comparing the payment of benefits to eligible employees and to the self-employed.

## **Keywords**

Social security, social insurance, sickness insurance, health insurance benefits, wage compensation, health insurance, state social support and social assistance.

## **Abstrakt**

Hynková, M. Sociální zabezpečení v praxi. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Bakalářská práce se zabývá sociálním zabezpečením v České republice, především nemocenským pojištěním. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V první části je popsána aktuální právní úprava sociálního zabezpečení se zaměřením na nemocenské a zdravotní pojištění. Detailně jsou rozebrány všechny dávky nemocenského pojištění a náhrada mzdy či platu. Praktická část zahrnuje příklady výpočtů dávek nemocenského pojištění a náhrady mzdy nebo platu u konkrétních zaměstnanců. Nechybí porovnání výplaty dávek, na které mají nárok zaměstnanci a na které osoby samostatně výdělečně činné.

## **Klíčová slova**

Sociální zabezpečení, sociální pojištění, nemocenské pojištění, dávky nemocenského pojištění, náhrada mzdy, zdravotní pojištění, státní sociální podpora, sociální pomoc.





# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod a cíl práce</b>	<b>15</b>
1.1	Úvod.....	15
1.2	Cíl práce.....	15
<b>2</b>	<b>Metodika</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>Literární rešerše</b>	<b>17</b>
3.1	Sociální zabezpečení .....	17
3.1.1	Orgány sociálního zabezpečení.....	17
3.1.2	Principy sociálního zabezpečení .....	18
3.1.3	System sociálního zabezpečení.....	18
3.1.4	Financování sociálního zabezpečení .....	22
3.1.5	Subjekty sociálního zabezpečení.....	24
3.2	Nemocenské pojištění.....	25
3.2.1	Účast na nemocenském pojištění.....	25
3.2.2	Dávky nemocenského pojištění.....	26
3.2.3	Nemocenské .....	27
3.2.4	Ošetřování člena rodiny.....	32
3.2.5	Peněžitá pomoc v mateřství.....	32
3.2.6	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství .....	33
3.3	Zdravotní pojištění .....	33
3.3.1	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění.....	35
<b>4</b>	<b>Praktická část</b>	<b>36</b>
4.1	Srovnání nároku na dávky nemocenského pojištění zaměstnance a OSVČ.....	36
4.2	Srovnání dávek poskytovaných při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci a OSVČ .....	37
4.3	Nemocenské včetně náhrady platu v roce 2015 a 2016 .....	40
4.4	Porovnání zaplaceného pojistného zaměstnance a OSVČ .....	44
4.5	Ošetřovné .....	45

---

4.6	Peněžítá pomoc v mateřství v roce 2015 a 2016 .....	46
4.7	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství .....	47
4.8	Ekonomické zhodnocení nemocenského pojištění .....	48
<b>5</b>	<b>Diskuse</b>	<b>50</b>
5.1	Zrušení karenční doby u dočasné pracovní neschopnosti .....	50
5.2	Změna redukčních hranic u peněžité pomoci v mateřství .....	51
5.3	Porodné .....	52
<b>6</b>	<b>Závěr</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>Literatura</b>	<b>56</b>
<b>A</b>	<b>Příhláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ</b>	<b>60</b>
<b>B</b>	<b>Příloha k žádosti o dávku</b>	<b>62</b>

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1	Schéma systému sociálního zabezpečení	19
Obr. 2	Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ – přední strana	60
Obr. 3	Přihláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ – zadní strana	61
Obr. 4	Příloha k žádosti o dávku – přední strana	62
Obr. 5	Příloha k žádosti o dávku – zadní strana	63

### Seznam tabulek

Tab. 1	Životní a existenční minimum pro rok 2016	21
Tab. 2	Sazby pojistného na sociální zabezpečení	24
Tab. 3	Sazby zdravotního a sociálního pojištění	24
Tab. 4	Schéma výplaty náhrady mzdy a nemocenského při dočasné pracovní neschopnosti	30
Tab. 5	Redukční hranice pro dávky nemocenského pojištění pro rok 2015 a 2016	31
Tab. 6	Redukční hranice pro náhradu mzdy pro rok 2015 a 2016	32
Tab. 7	Nárok zaměstnanců a OSVČ na dávky nemocenského pojištění a náhrady mzdy	37
Tab. 8	Výpočet hodinového výdělku a vyměřovacího základu zaměstnance A	37
Tab. 9	Kalendář pracovní neschopnosti zaměstnance A	37
Tab. 10	Výpočet náhrady mzdy zaměstnance A	38

<b>Tab. 11</b>	<b>Výpočet nemocenské zaměstnance A</b>	<b>39</b>
<b>Tab. 12</b>	<b>Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance A a OSVČ</b>	<b>39</b>
<b>Tab. 13</b>	<b>Rozpis směn zaměstnance B během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti</b>	<b>40</b>
<b>Tab. 14</b>	<b>Kalendář pracovní neschopnosti zaměstnance B</b>	<b>41</b>
<b>Tab. 15</b>	<b>Výpočet náhrady platu zaměstnance B v roce 2015</b>	<b>42</b>
<b>Tab. 16</b>	<b>Výpočet nemocenské zaměstnance B pro rok 2015</b>	<b>42</b>
<b>Tab. 17</b>	<b>Náhrada platu a nemocenské zaměstnance B pro rok 2015</b>	<b>43</b>
<b>Tab. 18</b>	<b>Výpočet náhrady platu zaměstnance B v roce 2016</b>	<b>43</b>
<b>Tab. 19</b>	<b>Výpočet nemocenské zaměstnance B pro rok 2016</b>	<b>44</b>
<b>Tab. 20</b>	<b>Porovnání náhrady platu a nemocenské zaměstnance B v roce 2015 a 2016</b>	<b>44</b>
<b>Tab. 21</b>	<b>Výpočet odvodů na zdravotní a sociální pojištění</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 22</b>	<b>Výpočet ošetřovného</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 23</b>	<b>Výpočet ztráty příjmu při ošetřování člena rodiny</b>	<b>46</b>
<b>Tab. 24</b>	<b>Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro rok 2015</b>	<b>46</b>
<b>Tab. 25</b>	<b>Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro rok 2016</b>	<b>47</b>
<b>Tab. 26</b>	<b>Srovnání ušlé mzdy a výše peněžité pomoci v mateřství</b>	<b>47</b>
<b>Tab. 27</b>	<b>Výpočet vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství</b>	<b>48</b>
<b>Tab. 28</b>	<b>Porovnání počtu OSVČ a nemocensky pojištěných OSVČ v letech 2012 až 2015</b>	<b>49</b>
<b>Tab. 29</b>	<b>Výdaje na dávky nemocenského pojištění v letech 2012 až 2015 (v mil. Kč)</b>	<b>49</b>
<b>Tab. 30</b>	<b>Porovnání příjmů nemocenského pojištění a výdajů na dávky nemocenského pojištění</b>	<b>49</b>

## Seznam zkratek

ČR	Česká republika
DP	důchodové pojištění
DPP	dohoda o provedení práce
DVZ	denní vyměřovací základ
NP	nemocenské pojištění
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
SR	státní rozpočet
SŠ	střední škola
SVČ	samostatná výdělečná činnost
SZ	sociální zabezpečení
VOŠ	vyšší odborná škola
VPTM	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
VŠ	vysoká škola
VZP	veřejné zdravotní pojištění

## Seznam zkratk zákonů

LZPS	zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky
PoZP	zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPoSZ	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZSSP	zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
ZSZ	zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
ZVZP	zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZŽEM	zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

# 1 Úvod a cíl práce

## 1.1 Úvod

Sociální zabezpečení je součástí sociální politiky, která zahrnuje mnoho oblastí zájmu a dotýká se proto každodenního života všech lidí. Jedná se například o vzdělávání obyvatelstva, zaměstnanost, rodinnou politiku, zdravotní stav občanů dané země a podobně. Za jednu z nejdůležitějších oblastí sociální politiky řada lidí považuje ekonomickou sféru. Velikost daňového zatížení a povinných odvodů pojistného na sociální politiku určuje, s jak velkým rozpočtem bude daná domácnost hospodařit.

Sociální zabezpečení definuje sociální události, které domácnosti nedokážou v rámci svých možností řešit samy. Proto je zaveden systém sociálního zabezpečení a finanční prostředky, jež jsou v něm obsaženy.

Peněžní prostředky vybrané v rámci pojistného na sociální pojištění plynou v České republice do státního rozpočtu. Pro představu tyto odvody tvoří přibližně třetinu příjmů státního rozpočtu. Téměř polovinu všech výdajů státního rozpočtu plyne Ministerstvu práce a sociálních věcí, které hlavně zabezpečuje výplatu dávek sociálního zabezpečení. Přičemž třetinu těchto výdajů tvoří jenom výplata důchodů z důchodového pojištění.

Vzhledem k objemu těchto finančních toků se sociálnímu zabezpečení věnuje velká pozornost. A není se čemu divit, tato problematika ovlivňuje naše životy a proto je dobré se v této oblasti orientovat.

Vzhledem k širokému pojetí sociální politiky a celkově sociálního zabezpečení se budu zabývat problematikou danou zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Přičemž svoji pozornost budu ubírat především na nemocenské a zdravotní pojištění.

## 1.2 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je aplikovat stávající právní předpisy týkající se sociálního zabezpečení na příkladech výpočtů výše nemocenských dávek.

Především se zaměřím na výši vyplacených náhrad mzdy a nemocenského u konkrétních zaměstnanců při dočasné pracovní neschopnosti. Následně provedu srovnání s vyplacenými dávkami u osob samostatně výdělečně činných. Okrajově se budu zabývat ostatními nemocenskými dávkami, jimiž jsou ošetřovné, peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Poukážu na změnu úrovně redukčních hranic v roce 2015 a 2016 při výpočtu některých nemocenských dávek.

Dílním cílem je vyhodnocení aktuálních změn v oblasti sociálního zabezpečení, konkrétně se jedná o navrhované zrušení karenční doby u pracovní neschopnosti a zrušení druhé a třetí redukční hranice u peněžité pomoci v mateřství.

## 2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělaná na dvě části, teoretickou a praktickou. V rámci literární rešerše metodou deskripce ujasním současnou právní úpravu systému sociálního zabezpečení, zaměřím se na vymezení orgánů, principů, systému financování a subjektů sociálního zabezpečení. Poté budu analyzovat nemocenské a zdravotní pojištění. Převážně se budu soustředit na podmínky účasti na nemocenském pojištění a dávky plynoucí z nemocenského pojištění.

Při psaní této práce budu vycházet z učebních textů z oblasti sociálního zabezpečení, nemocenského a zdravotního pojištění. Využiji internetové příspěvky ze stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a České správy sociálního zabezpečení. Mezi stěžejní materiály pak patří konkrétní zákony vztahující se na danou problematiku. Příkladem je zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, všechny ve znění pozdějších předpisů.

V praktické části využiji metodu komparace a porovnáám vyplacené dávky zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným. Provedu výpočty výše náhrad mzdy či platu a nemocenských dávek na konkrétních příkladech zaměstnanců přičemž využiji poznatků z teoretické části práce. Dále budu porovnávat výši vyplacených dávek nemocenského pojištění v loňském a letošním roce.

V diskusi zmíním problémy sociálního zabezpečení a metodou dedukce vyvodím závěry zkoumané problematiky. Nebude chybět ekonomické zhodnocení. V závěru shrnu průběh řešených příkladů a nejdůležitější poznatky.



## 3 Literární rešerše

### 3.1 Sociální zabezpečení

V souvislosti s měnícími se životními podmínkami občanů se sociální zabezpečení stalo jednou z nejdůležitějších věcí, kterou stát zabezpečuje. Důležité je zajištění sociální stability, aby nevznikaly nepřiměřené rozdíly mezi občany, které by mohly vést k nepokojům ve společnosti.

Člověk se může dostat do různě obtížných sociálních situací. Některé dokáže vyřešit sám. Jiné vyžadují pomoc z okolí. Společnost, prostřednictvím systému sociálního zabezpečení, se snaží nepříznivým událostem předcházet a zamezovat jim, případně nahradit újmu lidem, kteří se do těchto situací již dostali. (Ondrová, 2013, s. 8)

Sociálním zabezpečením se zabývá zejména zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále ZSZ).

Cílem sociálního zabezpečení je regulace odpovědnosti občana za svou budoucnost prostřednictvím povinných pojistných systémů a dále stanovení míry a formy sociální solidarity mezi občany pomocí povinných či dobrovolných transfer prostředků přes daňovou soustavu nebo sponzorováním. (Tröster, 2010, s. 9)

Právo na sociální zabezpečení mají všichni občané. V ČR jsou sociální práva zajištěna v Listině základních práv a svobod (dále LZPS), konkrétně ve IV. hlavě. Jedná se například o právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci, při ztrátě živitele, právo na pomoc lidem, kteří jsou v hmotné nouzi, právo na ochranu zdraví, na bezplatnou zdravotní péči a zdravotní pomůcky, právo ženy na zvláštní péči v těhotenství a právo rodičů na pomoc od státu, pečují-li o dítě. (Tröster, 2010, s. 40; LZPS článek 30-32)

Dávky poskytnuté v rámci sociálního zabezpečení nejsou předmětem daně a poskytovatelem je stát. (ZSSP §1, 5)

#### 3.1.1 Orgány sociálního zabezpečení

Orgány činné v oblasti sociálního zabezpečení dle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení jsou (Tröster, 2012, s. 41):

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- okresní správy sociálního zabezpečení,
- úřady práce,
- krajské a obecní úřady,
- kraje a obce,
- Ministerstvo vnitra,

- Ministerstvo spravedlnosti,
- Ministerstvo obrany.

### 3.1.2 Principy sociálního zabezpečení

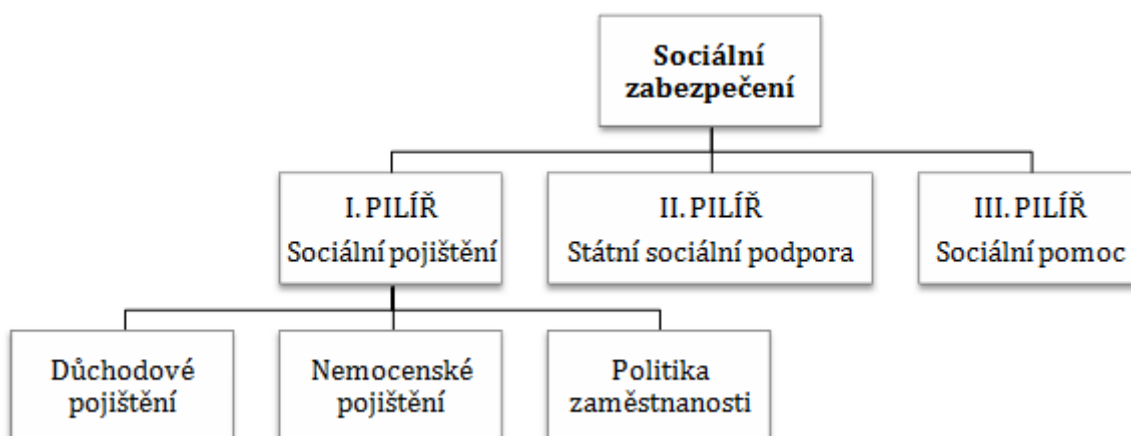
Tržní ekonomiky, mezi které patří i Česká republika, respektují základní principy sociálního zabezpečení (dále SZ). Dodržování těchto principů vede ke zvýšení účinnosti SZ. Vychází se z principu (Krebs, 2010, s. 188-190):

- **univerzality** neboli všeobecnosti, kdy na SZ mají nárok, při splnění zákonem daných podmínek, všichni občané;
- **uniformity** jinak řečeno rovnosti, tento princip spočívá v tom, že nároky osob na SZ se posuzují v rámci jednotných pravidel;
- **komplexnosti** též úplnosti, kdy SZ se snaží občana celkově zabezpečit, přičemž k tomu využívá velké spektrum sociálních služeb a dávek;
- **adekvátnosti**, tento princip stanovuje výši dávek či služeb v závislosti na sociální potřebnosti, snaží se tak občany motivovat k vlastnímu přičinění;
- **sociální garance**, kdy systém SZ tvoří tzv. záchrannou síť, kterou se snaží udržovat minimálně společností uznanou hranici životní úrovně občanů;
- **sociální solidarity**, tu můžeme spatřovat ve více rovinách, například vzájemnou solidaritu občanů s vyššími příjmy s těmi s nižšími příjmy, zdravých s nemocnými, bezdětných osob s rodinami s dětmi a podobně. Solidarita se provádí pomocí přerozdělování finančních prostředků;
- **sociální spravedlnosti**, spočívá v odstraňování nespravedlností systému, přičemž není snadné ve společnosti určit, co je a co není spravedlivé;
- **ekvivalence**, která je uplatňována především v pojistných systémech, jinými slovy lze ji pokládat za princip zásluhovosti nebo výkonnosti;
- **participace**, tedy spoluúčast občanů na řešení svých sociálních situací. Každý občan by měl být odpovědný za volbu svého způsobu života. Vidíme zde snahu SZ učinit z pasivního občana aktivní subjekt.

### 3.1.3 Systém sociálního zabezpečení

Systém sociálního zabezpečení definujeme jako soubor institucí a opatření, jimiž se předchází negativním sociálním situacím a jimiž se kompenzují nepříznivé finanční či sociální následky životních situací a událostí ohrožujících zákonem uznaná práva. (Krebs, 2010, s. 177)

Systém sociálního zabezpečení využívá tři pilířů, jimiž realizuje sociální zabezpečení. Jedná se o sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc. (Ondrová, 2013, s. 13) Tento systém znázorňuje obrázek 1.



Obr. 1 Schéma systému sociálního zabezpečení

## Sociální pojištění

Sociální pojištění se zaměřuje na sociální události typu stáří, nemoc, smrt živitele rodiny či mateřství. Vzhledem k zaměření na různé oblasti, se sociální pojištění dělí na důchodové, nemocenské a veřejné zdravotní pojištění. (Ondrová, 2013, s. 14) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů řadí do sociálního pojištění také státní politiku zaměstnanosti.

Sociální pojištění je povinný finanční systém, do kterého občan, nebo jiný subjekt za občana, přispívá za účelem zajištění se pro případnou sociální událost, kterou může být nemoc, úraz, invalidita, mateřství, stáří či ztráta živitele rodiny. (Tröster, 2010, s. 15, 25)

Tento pilíř je založený na systému odkládání části dnešní spotřeby na financování budoucí sociální situace. Systém je financován z pojistného vybraného od zaměstnanců, zaměstnavatelů i osob samostatně výdělečně činných (dále OSVČ). (Krebs, 2010, s. 177-178)

Sociální pojištění řeší krátkodobé i dlouhodobé sociální události. Mezi krátkodobé situace, na které by měl občan pamatovat, řadíme dočasnou pracovní neschopnost, těhotenství, péči o dítě či ošetřování člena rodiny. Oproti tomu do dlouhodobých sociálních situací zahrnujeme stáří, invaliditu, ovdovění či osiření. (Arnoldová, 2012, s. 10)

**Důchodové pojištění** (dále DP) je upraveno zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. DP se zaměřuje na zabezpečení starých nebo invalidních osob a rodin při ztrátě živitele. Na DP navazují dobrovolné doplňkové systémy, jejich účast je odměňována státem, například poskytnutím státního příspěvku či úlev na dani. (Ondrová, 2013, s. 31-32)

Z **důchodového pojištění** se vyplácí starobní, invalidní a pozůstalostní důchody. Starobní důchod lze čerpat, pokud pojištěnec splnil potřebnou dobu pojištění a má důchodový věk. Nárok na invalidní důchod má osoba, která splnila minimální dobu pojištění a získala určitý stupeň neschopnosti. Tyto stupně jsou tři

a odlišují se procentuálním snížením pracovní schopnosti. O invaliditě rozhoduje lékařská posudková komise. Pozůstalostní důchody se dělí na tři typy, vdovský, vdovecký a sirotčí. Pro nárok na pozůstalostní důchody, musejí být splněny zákonem dané podmínky. (Tröster, 2010, s. 217, 231, 245)

**Nemocenské pojištění** (dále NP) upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále ZNP). Veřejné zdravotní pojištění (dále VZP) upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o VZP, ve znění pozdějších předpisů (dále ZVZP) a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále PoZP). Vzhledem k tomu, že níže bude problematice nemocenského a zdravotního pojištění věnovaná samostatná kapitola, nebudeme se jimi zde více zabývat.

**Politika zaměstnanosti** se snaží podporovat rovnováhu na trhu práce, omezovat nezaměstnanost a finančně zabezpečovat osoby, které mají problém s uplatněním se na trhu práce. Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti jsou, za splnění zákonem daných podmínek, uchazečům o zaměstnání vypláceny finanční dávky a podpory v nezaměstnanosti. Aktivní politika se orientuje na rozvoj zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Aktivně podporuje vytváření nových pracovních míst a zprostředkovává rekvalifikační kurzy. (Krebs, 2010, s. 309-319)

### **Státní sociální podpora**

Státní sociální podporu upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále ZSSP).

Státní sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích, například péče o zdravotně postiženou osobu v rodině, sociální prevence před nežádoucími společenskými jevy apod. (Arnoldová, 2012, s. 10; Tröster, 2010, s. 18-19)

Dávky poskytované z tohoto pilíře jsou buď testované, tedy závislé na výši příjmu v rodině nebo netestované, které nejsou závislé na výši příjmu dané rodiny. (Tröster, 2010, s. 18-19)

Mezi testované dávky řadíme:

- přídavek na dítě,
- příspěvek na bydlení,
- porodné.

Do netestovaných pak spadá:

- rodičovský příspěvek,
- pohřebné. (ZSSP §2)

Při zjišťování nároku na dávky nebo při výpočtu výše těchto dávek se musí brát v potaz aktuální výše životního případně existenčního minima. (ZSSP §8) Ži-

votní a existenční minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů (dále ZŽEM).

Životní minimum je takový soubor statků a služeb, který dovoluje domácnosti či jednotlivci uspokojovat potřeby v nezbytném rozsahu. Toto minimum lze chápat jako práh chudoby. Za existenční minimum můžeme považovat takový objem statků a služeb, bez kterých by bylo ohroženo zdraví či život občana. (Krebs, 2010, s. 288-289) V následující tabulce jsou zobrazeny aktuální částky životního a existenčního minima.

Tab. 1 Životní a existenční minimum pro rok 2016

Životní minimum:	
pro jednotlivce	3 410 Kč
pro první dospělou osobu v domácnosti	3 140 Kč
pro druhou a další dospělou osobu v domácnosti	2 830 Kč
pro nezaopatřené dítě ve věku do 6 let	1 740 Kč
pro nezaopatřené dítě ve věku 6 až 15 let	2 140 Kč
pro nezaopatřené dítě ve věku 15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450 Kč
Existenční minimum	2 200 Kč

Zdroj: ZŽEM §3, 5

Životní minimum plní primární a sekundární funkci. Do primární spadá ochrana před hmotnou a sociální nouzí. Sekundární funkce spočívá v posuzování nároku a výpočtu testovaných dávek. (Arnoldová, 2012, s. 45)

Dávky druhého pilíře se vztahují přibližně na 60 % obyvatelstva České Republiky. (Arnoldová, 2012, s. 11)

### Sociální pomoc

Sociální pomoc je upravena zákonem č. 111/2006 Sb., pomoc v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Problematikou sociální pomoci se dále zabývá zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Dávky tohoto pilíře dělíme na dávky sociální péče, pomoc v hmotné nouzi a sociální služby. Sociální pomoc řeší situace, do nichž se občan dostal a není v jeho moci se sám zaopatřit. K jednotlivým sociálním situacím se přistupuje individuálně. (Krebs, 2010, s. 179)

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů obsahuje následující dávky:

- příspěvek na mobilitu,
- příspěvek na zvláštní pomůcku.

Zákon o pomoci v hmotné nouzi vyjmenovává tyto dávky:

- příspěvek na bydlení,

- doplatek na bydlení,
- mimořádná okamžitá pomoc.

Sociální nouzi se rozumí situace, kdy se o sebe člověk nedokáže postarat. Cílem pomoci je dostat daného jedince do stavu sociální nezávislosti. Hmotná nouze je sociální situace, kdy občan žije pod hranicí životního minima (viz tabulka 1) a příjem si nedokáže zvýšit. Pomoc přísluší asi 4 % občanů České republiky. (Arnoldová, 2012, s. 11)

### 3.1.4 Financování sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení se financuje buď z veřejného zdroje, většinou ze státního rozpočtu, anebo pomocí jiných zdrojů povětšinou účelových a oddělených od státního rozpočtu. (Ondrová, 2013, s. 18)

Sociální zabezpečení rozlišuje pojistné a nepojistné systémy. Do pojistných zahrnujeme sociální pojištění, na rozdíl od systémů státní sociální podpory a sociální pomoci, které náleží do nepojistných. (Ondrová, 2013, s. 18)

**Sociální pojištění** je financováno průběžným systémem. Vybraným pojistným v daném období se vyplácejí dávky téhož období. (Ondrová, 2013, s. 31)

Dávky jsou hrazeny z daňových příjmů, obecně tedy ze státního rozpočtu. (Krebs, 2010, s. 178) Sociální pojištění, respektive nemocenské a důchodové pojištění, je financováno ze státního rozpočtu (dále SR), přičemž vybrané pojistné na SZ je jedním z příjmů SR. Odvozenými příjmy SR v rámci SZ jsou penále, přírázky k pojistnému na SZ a pokuty. (Tröster, 2010, s. 123-126)

Na tomto systému se podílejí zaměstnanci, zaměstnavatelé, OSVČ a dobrovolně účastné osoby. Pojistné je odváděno měsíčně s výjimkou OSVČ, pro které je rozhodné období stanoveno jako kalendářní rok. Výše pojistného se počítá pomocí procentuální sazby a vyměřovacího základu v rozhodném období. OSVČ si vyměřovací základ stanovují samy. Pojistné se odvádí okresní správě sociálního zabezpečení (dále OSSZ). (Ondrová, 2013, s. 31) Více podrobností v podkapitole pojistné na SZ.

Zdravotní péče je financována z prostředků, které pojištěnci odvádí do fondu dle svých příjmů. (Ondrová, 2013, s. 32)

Výše pojistného se stanoví dle vyměřovacího základu a procentuální sazby VZP. Takto vypočítané pojistné se posílá na účet zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn. OSVČ pojistné odvádí ze stanoveného vyměřovacího základu. (Ondrová, 2013, s. 32) Více podrobností v podkapitole pojistné na VZP.

**Státní sociální podpora** je financována z peněžních prostředků státního rozpočtu, především z kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí. Jedná se tedy o nepříspěvkový systém. (Ondrová, 2013, s. 33)

**Sociální pomoc** je financována především prostřednictvím státního rozpočtu, opět se tedy jedná o nepříspěvkový systém. Sociální služby jsou hrazeny ze státního rozpočtu, účelových dotací, peněžních prostředků z rozpočtu municipalit či z fondů Evropské unie apod. (Ondrová, 2013, s. 32)

System je financován ze státního rozpočtu a z rozpočtů obcí. (Krebs, 2010, s. 179)

### **Pojistné na sociální zabezpečení**

Pojistné na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále ZPoSZ).

Výše zmíněný zákon pojednává o pojistném na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Vybrané pojistné je příjmem státního rozpočtu. Poplatníkem pojistného jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. (Ondrová, 2013, s. 31)

Pojistné zaměstnanci zaměstnavatel sráží ze mzdy a odvádí OSSZ. (Ženíšková, 2015, s. 28) OSVČ odvádějí pojistné na NP měsíčně samy. (ZPoSZ §14)

Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího měsíce. V případě, že OSVČ nezaplatí pojistné včas nebo ve správné výši, participace na nemocenském pojištění končí. (Ženíšková, 2015, s. 54)

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na SZ a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti uvádí: „*Výše pojistného se stanoví procentuální sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.*“

**Rozhodné období** je doba, během které se zjišťuje vyměřovací základ. Je jím kalendářní měsíc, s výjimkou OSVČ, kde je tímto obdobím rozumíme kalendářní rok. (Tröster, 2010, s. 128-129)

Do rozhodného období se nepočítají vyloučené dny, jimiž jsou u zaměstnanců kalendářní dny omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, dny, za které zaměstnanec čerpal nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství či ošetřovné. U OSVČ se nezapočítávají dny, za které se neplatí pojistné na nemocenské pojištění (měsíce, za které pobírala nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství) a ve kterých se neúčastnila nemocenského pojištění. (Ženíšková, 2015, s. 67)

**Vyměřovací základ** zaměstnance je zákonem definovaný okruh pracovních příjmů. Vyměřovací základ zaměstnavatele je stanoven úhrnem vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. (Tröster, 2010, s. 128-129)

Vyměřovacím základem pro pojistné na nemocenské pojištění je měsíční základ. Velikost měsíčního základu si OSVČ stanovuje sama v rozmezí minimálního a maximálního pojistného základu. Je však stanoven minimální měsíční vyměřovací základ ve výši 6 752 Kč u OSVČ, která vykonávají hlavní činnost a 2 701 Kč u OSVČ provozující vedlejší činnost. Maximální měsíční vyměřovací základ se rovná průměru vypočítaného z vyměřovacího základu z posledního přehledu o příjmech a výdajích OSVČ. Je-li zmíněný přehled starší 3 let, nebere se v úvahu. Maximální měsíční základ nemůže být vyšší jak průměr na naposledy podaném přehledu. (Meritum Mzdy, 2015, s. 326; ZPoSZ §3, 5b)

Maximální vyměřovací základ zaměstnance i OSVČ pro pojistné na sociální zabezpečení pro rok 2016 činí 1 296 288 Kč. (Meritum Mzdy, 2015, s. 316, 328; ZPoSZ §6)

### Sazby pojistného na sociální zabezpečení

Sazby pojistného na sociální zabezpečení jsou pro přehlednost uvedeny v následující tabulce.

Tab. 2 Sazby pojistného na sociální zabezpečení

Osoba	Důchodové pojištění	Nemocenské pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Celkové pojistné na sociální zabezpečení
Zaměstnanec	6,5 %	–	–	6,5 %
Zaměstnavatel	21,5 %	2,3 %	1,2 %	25 %
OSVČ	28 %	2,3 % dobrovolné	1,2 %	31,5 %

Zdroj: ZPoSZ §7

Minimální platba pojistného na NP je 115 Kč za kalendářní měsíc. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016) Minimální platba OSVČ na důchodové pojištění činí 1 972 Kč a na zdravotní pojištění 1 823 Kč. (ADAR, 2016)

Tab. 3 Sazby zdravotního a sociálního pojištění

Osoba	Zdravotní pojištění	Sociální pojištění	Celkem zdravotní a sociální pojištění
Zaměstnanec	4,5 %	6,5 %	11 %
Zaměstnavatel	9 %	25 %	34 %
OSVČ	13,5 %	31,5 %	45 %

Zdroj: ZVZP §9; PoZP §2; ZPoSZ §7

Celkovou míru zatížení příjmů odvody na sociální zabezpečení znázorňuje tabulka 3. Celkové pojistné na zdravotní a sociální pojištění odváděné zaměstnancem je 11 % vyměřovacího základu. Zaměstnavatel platí 34 % a OSVČ 45 % vyměřovacího základu. (ZVZP §9; PoZP §2; ZPoSZ §7)

### 3.1.5 Subjekty sociálního zabezpečení

**Zaměstnavatel** je pro účely odvodu pojistného ten, kdo zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, který spadá mezi poplatníky pojistného. (Ženíšková, 2012, s. 30) Zaměstnavatelé platí pojistné na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (Ženíšková, 2015, s. 10)

**Zaměstnanec** vykonává činnost pro zaměstnavatele a za tuto činnost mu náleží příjmy ze závislé činnosti, které podléhají zdanění v České republice a jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. (Ženíšková, 2015, s. 28) Zahraničního



zaměstnanca zákon o nemocenském pojištění definuje jako zaměstnanca pracujícího pro zahraničního zaměstnavatele, pokud je činný v České republice.

Za **osoby samostatně výdělečně činné** se považují osoby, které dosáhly věku 15 let, mají ukončenou povinnou školní docházku, vykonávají samostatnou výdělečnou činnost (dále SVČ) a jejichž příjmy z této SVČ podléhají zdanění dle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. SVČ může například být podnikání v zemědělství, provozování živnosti na základě živnostenského oprávnění, činnost společníka veřejné obchodní společnosti nebo komplementáře komanditní společnosti, výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti apod. (Ženíšková, 2012, s. 31)

OSVČ je poplatníkem pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, účastní-li se důchodového pojištění. Dále je poplatníkem pojistného na nemocenském pojištění, jestliže se dobrovolně přihlásila k nemocenskému pojištění. (Ženíšková, 2012, s. 30)

Subjekty VZP jsou osoby s trvalým pobytem na území České republiky a zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří mají sídlo v ČR. (Ondrová, 2013, s. 32)

## 3.2 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění spadá do prvního pilíře systému sociálního zabezpečení. Cílem nemocenského pojištění je finančně zabezpečit výdělečně činné osoby v případě krátkodobých sociálních situací, jimiž mohou být nemoc, úraz, těhotenství či mateřství. Jak bylo již v předchozím textu zmíněno, NP je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o NP ve znění pozdějších předpisů.

### 3.2.1 Účast na nemocenském pojištění

Nemocenské pojištění u **osob samostatně výdělečně činných** je dobrovolné. Účast OSVČ na tomto pojištění je podmíněna výkonem SVČ na území ČR nebo mimo území České republiky, ale na základě oprávnění vydaného dle právních předpisů ČR a podáním přihlášky k účasti na nemocenském pojištění (viz příloha A). Pojištění vzniká dnem, který OSVČ uvedla na přihlášce, nejdříve dnem podání přihlášky. Pojištění zaniká dnem v odhláše z pojištění, nejdříve dnem podání odhlášky. Dále zaniká například dnem skončení SVČ nebo zánikem oprávnění tuto činnost vykonávat či dnem, kdy byla činnost pozastavena nebo nezaplacením pojistného za daný kalendářní měsíc. (Ženíšková, 2015, s. 52-53)

Účast zaměstnanca na nemocenském pojištění je buď povinná anebo dobrovolná. Zaměstnanci, kteří splní podmínky vzniku nemocenského pojištění, se tohoto pojištění povinně účastní. (Ženíšková, 2015, s. 11) Pro zahraničního zaměstnanca je účast na NP dobrovolná. Pokud se chce účastnit, musí se přihlásit k NP na předepsaném tiskopise. (Ženíšková, 2015, s. 29)

Existují tři základní podmínky pro účast na nemocenském pojištění **zaměstnanců**. Především zaměstnání musí být vykonáváno na územní České republiky, mělo by trvat minimálně 15 kalendářních dnů a částka sjednaného měsíčního započitatelného příjmu by měla být přinejmenším 2 500 Kč. (Kodrová, 2011, s. 14; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Zákon rozlišuje zaměstnání, zaměstnání malého rozsahu a práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. **Dohodu o provedení práce** (dále DPP) uzavírají mezi sebou zaměstnavatel a zaměstnanec. V DPP musí být předem určená doba platnosti a dále je v ní stanovený rozsah práce, přičemž nesmí přesahovat 300 hodin během jednoho kalendářního roku u téhož zaměstnavatele. Účast zaměstnance na NP zakládá dosažení vyššího započitatelného příjmu než 10 000 Kč v rámci jednoho kalendářního měsíce. U **dohody o pracovní činnosti** o vzniku pojištění rozhoduje výše započitatelného příjmu ve výši 2 500 Kč. (Poradce, 2014, s. 21)

Pokud sjednaná částka započitatelného příjmu nepřekročí částku rozhodného příjmu, který činí 2 500 Kč za kalendářní měsíc, jedná se o **zaměstnání malého rozsahu**. (Ženíšková, 2015, s. 29) Jestliže má zaměstnanec sjednáno více zaměstnání malého rozsahu u jednoho zaměstnavatele a v součtu má vyšší započitatelný příjem jak 2 500 Kč včetně, musí se účastnit nemocenského pojištění. (Ženíšková, 2015, s. 31)

Nemocenské pojištění zaměstnanci vzniká prvním dnem vstupu do zaměstnání, trvá po celou dobu trvání daného zaměstnání a zaniká ukončením pracovního vztahu. Pojištění rovněž zaniká v případě, kdy zaměstnanec nastoupí do výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence.

Může dojít k přerušení nemocenského pojištění v době trvání zaměstnání. K přerušení tedy dojde v době, kdy zaměstnanec čerpá tzv. neplacené pracovní volno v minimální délce trvání 31 kalendářních dnů a dále po dobu čerpání rodičovské dovolené. (Kodrová, 2011, s. 20, 22)

### 3.2.2 Dávky nemocenského pojištění

Cílem dávek nemocenského pojištění je poskytnout finanční podporu občanovi, který dočasně ztratí příjem z důvodu nemoci či rodičovské péče o dítě. (Czech Social Security Administration, 2012)

Dávkový systém nemocenského pojištění zahrnuje čtyři peněžité dávky, konkrétně nemocenské dávky, peněžitou pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a podporu při ošetřování člena rodiny neboli ošetřovné.

Zmíněné dávky slouží k finančnímu zajištění osob, kterým vznikne nárok na čerpání, tedy kterým vznikne sociální událost, například nemoc, úraz, těhotenství, mateřství. Tyto dávky spadají do tzv. povinných dávek, což znamená, že musejí být vyplaceny, jakmile pojištěná osoba splní zákonem stanovené podmínky. (Portál veřejné správy, 2016)

Výše zmíněné dávky se vyplácejí zaměstnancům, pokud jim vznikne nárok. Osoby samostatně výdělečně činné jsou oprávněny čerpat, při splnění zákonem daných podmínek, pouze nemocenské dávky při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě a peněžitou pomoc v mateřství. Při pobírání dávek nesmí OSVČ vykonávat osobně samostatnou výdělečnou činnost. (ZNP §14-16)

Právo na ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemají OSVČ a zaměstnanci, kteří vykonávají zaměstnání malého rozsahu nebo pracují na

základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. (Ženíšková, 2015, s. 20)

Dávky z nemocenského pojištění se počítají stejným způsobem jak u zaměstnanců tak u OSVČ, avšak jsou stanoveny jiné podmínky pro nárokování těchto dávek. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Dávky nemocenského pojištění se počítají za kalendářní dny. (Ženíšková, 2015, s. 63) Všechny dávky NP jsou vypláceny příslušnou OSSZ.

### 3.2.3 Nemocenské

Nemocenská dávka se vyplácí, pokud je občan nemocný nebo má úraz a má řádně placené nemocenské pojištění.

#### Podmínky nároku na nemocenské

Nárok na dávky z nemocenského pojištění je podmíněno účastí na nemocenském pojištění nebo plynutím ochranné lhůty, v okamžiku, kdy vznikla sociální událost. (Ženíšková, 2015, s. 55)

**Pojištěnce** zákon definuje jako fyzickou osobu, která se účastní pojištění nebo osobu, které běží ochranná doba. (ZNP §2)

Nárok na některé dávky nemocenského pojištění běží i v tzv. **ochranné lhůtě**. Je to doba, která plyne zaměstnanci po skončení zaměstnání. V ochranné lhůtě může pojištěná osoba čerpat nemocenské dávky a peněžitou pomoc v mateřství. (Kodrová, 2011, s. 24) Ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nelze v ochranné lhůtě pobírat. (Ženíšková, 2015, s. 58)

Ochranná doba je časově ohraničená. Zpravidla činí tolik dnů, kolik trvalo poslední zaměstnání, nejvýše však 7 dnů. Jedná-li se o zaměstnankyni, která pracovní poměr skončila během těhotenství, je ochranná doba, pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství, maximálně 180 dnů. (Kodrová, 2011, s. 24)

Ochranná lhůta končí vznikem nového nemocenského pojištění, dnem předcházejícímu dni nástupu do výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence a také z důvodu výplaty starobního či invalidního důchodu. (Kodrová, 2011, s. 24)

**Zaměstnanci**, který vykonává práci na základě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti a který je dočasně práce neschopný nebo v karanténě plyne nemocenské. Nemocenské náleží i zaměstnanci, který se stal dočasně práce neschopným a vykonává pracovní činnost v rámci dohody o provedení práce a jeho měsíční příjem přesáhne 10 000 Kč u jednoho zaměstnavatele. (Kodrová, 2011, s. 25-28)

Nárok na nemocenskou dávku nemá například zaměstnanec, který si způsobil pracovní neschopnost úmyslně nebo osoba, které vznikl nárok na výplatu starobního důchodu. (Kodrová, 2011, s. 26)

OSVČ má nárok na nemocenské, za předpokladu, že se účastnila nemocenského pojištění minimálně 3 měsíce před dnem vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Během trvání celé pracovní neschopnosti neodvádí OSVČ zálohy na nemocenské pojištění. (ZNP §24, ZPoSZ §14)

### **Uplatnění nároku na výplatu nemocenského**

Nárok na výplatu nemocenského zaniká uplynutím 3 let ode dne vzniku nároku na nemocenské. Zaměstnanec musí podat žádost o výplatu nemocenského u svého zaměstnavatele na předepsaných tiskopisech, které vydává Česká správa sociálního zabezpečení. (Kodrová, 2011, s. 30-31) Existuje jeden tiskopis, kterým se uplatňuje nárok na dávky nemocenského pojištění a jejich výplatu (viz příloha B). (ZNP §109)

Zaměstnavatel musí žádost předat příslušné OSSZ. Musí tak učinit, i když u něj zaměstnanec již zaměstnán není, ale pracovní neschopnost či karanténa vznikla v době trvání zaměstnání nebo v ochranné lhůtě. (Kodrová, 2011, s. 30-31)

### **Karenční doba**

Od 1. ledna 2009 byla u nemocenské zavedena tzv. karenční doba. Spočívá v tom, že první 3 dny trvání dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za dobu prvních 24 neodpracovaných hodin ze stanovených směn zaměstnance, se nic nevyplácí. Tímto způsobem se postupuje od 9. října 2009, bere se tak ohled na ty zaměstnance, kteří mají nerovnoměrně rozčleněnou pracovní dobu do směn. (Kodrová, 2011, s. 54, 58)

Pokud je zaměstnanci nařízena karanténa, karenční doba se neuplatňuje. Náhrady se poskytují již od prvního dne karantény. (Kodrová, 2011, s. 58)

Pokud zaměstnanci během čerpání dovolené vznikne pracovní neschopnost, dovolená se tímto okamžikem přeruší a začne běžet karenční doba. (Kodrová, 2011, s. 80, 86)

Jestliže vznikne dočasná pracovní neschopnost v den, kdy zaměstnanec už směnu odpracoval, karenční doba začíná běžet následující kalendářní den. (Ženíšková, 2015, s. 91)

### **Náhrada mzdy a platu**

Náhrada mzdy dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále ZZP) je rozdílná od jiných náhrad mezd v pracovněprávních vztazích. Odlišnost můžeme spatřovat především v tom, že právo na náhradu mzdy vzniká, pouze při splnění podmínek nároku na nemocenskou dávku.

Zaměstnanci, náleží v počátečním období trvání pracovní neschopnosti náhrada mzdy či platu. A to pouze za předpokladu, že zaměstnanec ke dni vzniku pracovní neschopnosti, jak již bylo zmíněno, splnil podmínky nároku na nemocenskou dávku. (ZZP §192)

K výplatě dochází po uplynutí karenční doby. Finanční náhradu poskytne zaměstnavatel, od 4. do 15. kalendářního dne, nikoli systém nemocenského pojištění.

Poté, pokračuje-li pracovní neschopnost, se dávka poskytuje z výše zmiňovaného systému nemocenského pojištění. (ZZP §192)

Zaměstnavatel zaměstnanci hradí náhrady mzdy pouze za pracovní dny případně stanovené směny a za svátky, za které by mu daná odměna náležela. Náhrada zaměstnanci přísluší vždy za počet hodin podle délky jejich směny. Za dohodnutou práci přesčas, kterou by zaměstnanec obvykle odpracoval, se náhrada neposkytuje. (Kodrová, 2011, s. 58, 73)

Základní výše náhrady mzdy je osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnuje se do vyměřovacího základu žádného povinného pojištění. Dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění může náhradu zaměstnavatel snížit nebo přestat vyplácet či dokonce rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, za předpokladu, že zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Jedná se například o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek. (Kodrová, 2011, s. 57; ZZP §52) Kontrolu provádí příslušná OSSZ.

Vycházky může ošetřující lékař stanovit v takovém rozsahu, který odpovídá zdravotnímu stavu dočasně práce neschopné osoby. Nejdéle však 6 hodin denně, v době od 7 do 19 hodin. Existují onemocnění, u kterých jsou možné neomezené vycházky. Za nedodržení režimu může okresní správa sociálního zabezpečení uložit pokutu ve výši až 20 000 Kč. (Ženíšková, 2015, s. 147-148)

Náhradu lze poskytovat jenom do dne skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti. Ukončení může být z důvodu uplynutí sjednané doby, v případě pracovního poměru na dobu určitou, dohodou, výpovědí ve zkušební době zaměstnancem, výpovědí ve zkušební době zaměstnavatelem mimo případy zákazu výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. (Kodrová, 2011, s. 80)

### **Podpůrčí doba pro nemocenské**

Nemocenská se vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Dávka se vyplácí za jednotlivé kalendářní dny, v nichž jsou splněny podmínky nároku na výplatu nemocenské dávky. (Kodrová, 2011, s. 25)

Podpůrčí dobou je myšlen časový úsek, ve kterém se poskytuje nemocenská dávka. Podpůrčí doba je pro zaměstnance i OSVČ jednotně daná. Začíná běžet od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a končí dnem, jenž ukončuje dočasnou pracovní neschopnost nebo karanténu. Nejdéle však trvá 380 kalendářních dnů od vzniku této pracovní neschopnosti či karantény. (Kodrová, 2011, s. 28; ZNP §26)

V letech 2011 až 2013 bylo nemocenské vypláceno od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti. (Veselý, 2013, s. 66)

Podpůrčí doba u zaměstnanců, kteří pobírají starobní nebo invalidní důchod třetího stupně, je kratší. Počátek této doby je stejný, tudíž od 15. kalendářního dne. Odlišnost je v maximální délce výplaty dávky, což je nejvýše 70 kalendářních dnů, nejdéle do dne skončení zaměstnání. (Kodrová, 2011, s. 29-30; ZNP §28)

Po uplynutí podpůrčí doby, 380 dní, může OSSZ na žádost zaměstnanci či OSVČ prodloužit čerpání nemocenského. Podpůrčí dobu lze prodloužit o 350 dní, celkem tedy na 730 dní. Žádost o prodloužení nemocenského lze nejdříve podat 30 dní před koncem podpůrčí doby a nejpozději do 3 měsíců po skončení podpůrčí doby. Okresní správa sociálního zabezpečení informuje 2 měsíce dopředu práce neschopnou osobu (zaměstnanec či OSVČ), jejího ošetřujícího lékaře i zaměstnavatele o blížícím se datu vyčerpání podpůrčí doby. Dočasně práce neschopná osoba se musí rozhodnout, jak bude svoji situaci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu řešit. Na výběr má tři možnosti, začít znovu pracovat, požádat o invalidní důchod nebo o prodloužení čerpání nemocenského. (Ženíšková, 2015, s. 94)

### Výše náhrady mzdy, platu a nemocenské

Pro přehlednost jsem data uspořádala do tabulky 4, kde je souhrnně vidět doba vyplácení, výše vypláceného redukováného průměrného výdělku dočasné pracovní neschopnosti či karantény a osoby, které dávku v dané době vyplácejí.

Tab. 4 Schéma výplaty náhrady mzdy a nemocenského při dočasné pracovní neschopnosti

dny	výše vypláceného redukováného průměrného výdělku		vyplácející osoba
	dočasná pracovní neschopnost	karanténa	
1. – 3.	–	60 %	zaměstnavatel
4. – 14.	60 %		
od 15.	60 %		okresní správa sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení nebo Městská správa sociálního zabezpečení Brno

Zdroj: Meritum Mzdy, 2016, s. 290; ZZZ §192; ZNP §29; ZSZ §6

Pro výpočet nemocenské (a celkově dávek nemocenského pojištění) je potřeba znát **denní vyměřovací základ** (dále DVZ), zaokrouhlený na dvě desetinná místa. Zjistíme ho tak, že úhrn započitatelných příjmů z rozhodného období podělíme počtem kalendářních dnů rozhodného období neboli počtem započitatelných dnů rozhodného období. (Ženíšková, 2015, s. 66)

Jakmile zjistíme DVZ, musíme přistoupit k jeho redukcí, poté dostaneme **redukováný denní vyměřovací základ**. Redukce se provádí pomocí redukčních hranic. Pro jednotlivé dávky jsou rozdílné redukční hranice (dále RH).

Pro nemocenské a ošetrovné jsou RH nastaveny:

- do částky 1. RH se počítá 90 %,
- z částky nad 1. RH do 2. RH se počítá 60 %,
- z částky nad 2. RH do 3. RH se počítá 30 %,

- částka nad 3. RH se nebere v potaz.

Ovšem pro peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství jsou RH následující:

- do částky 1. RH se počítá 100 %,
- z částky nad 1. RH do 2. RH se počítá 60 %,
- z částky nad 2. RH do 3. RH se počítá 30 %,
- částka nad 3. RH se nebere v potaz.

Redukovaný DVZ se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. (Meritum Mzdy, 2015, s. 297-298)

Tab. 5 Redukční hranice pro dávky nemocenského pojištění pro rok 2015 a 2016

redukční hranice	pro dávky nemocenského pojištění (denní)	
	pro rok 2015	pro rok 2016
1.	888 Kč	901 Kč
2.	1 331 Kč	1 351 Kč
3.	2 662 Kč	2 701 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016

V tabulce 5 můžeme vidět redukční hranice pro rok 2015 a současný rok 2016, které se používají pro výpočet dávek NP.

Výpočet konkrétní dávky nemocenského pojištění se odvíjí od velikosti DVZ po redukcí a procentní sazby u jednotlivých dávek. (Meritum Mzdy, 2015, s. 297-298)

Sazba nemocenské činí 60 % redukovaného DVZ. Během neplaceného volna pojištění nemocenské neplyne. (Meritum Mzdy, 2015, s. 301)

Výše nemocenského za kalendářní den činí 50 %, v případech, kdy si zaměstnanec pracovní neschopnost způsobil sám, buď zaviněnou účastí ve rvačce nebo následkem své opilosti nebo při užití omamných a psychotropních látek nebo spácháním úmyslného trestného činu nebo při úmyslně zaviněném přestupku. (ZNP §31)

Obdobným způsobem se určuje náhrada mzdy. Rozdílnost spočívá v tom, že pro výpočet náhrady mzdy se místo redukovaného DVZ používá průměrný redukovaný hodinový výdělek. Průměrný hodinový výdělek se redukuje dle redukčních hranic určených pro náhradu mzdy. (ZZP §192) V tabulce 6 jsou tyto hranice uvedeny pro loňský a současný rok.

Tab. 6 Redukční hranice pro náhradu mzdy pro rok 2015 a 2016

redukční hranice	pro náhradu mzdy (hodinové)	
	pro rok 2015	pro rok 2016
1.	155,40 Kč	157,68 Kč
2.	232,93 Kč	236,43 Kč
3.	465,85 Kč	472,68 Kč

Zdroj: ADAR, 2016; ZPP §192

Maximální redukovaný průměrný hodinový výdělek je 260,037 Kč. Maximální redukovaný denní vyměřovací základ je 1 486 Kč. Přičemž maximální nemocenské počítané za 31 kalendářních dní činí 27 652 Kč. (Bulla, 2016, s. 10-11)

### 3.2.4 Ošetřování člena rodiny

Při ošetřování člena rodiny nebo péči o dítě, které je mladší deseti let, má zaměstnanec, při splnění zákonem daných podmínek, právo pobírat ošetřovné. (ZNP §39)

Tato dávka se vyplácí od 1. dne ošetřování, maximálně však 9 kalendářních dnů. Ošetřovné se poskytuje i déle, 16 dní, osamělým osobám (např. svobodným, rozvedeným či ovdovělým osobám), které trvale pečují alespoň o 1 dítě do věku 16 let. (ZNP §40)

Výše dávky je 60 % redukovaného DVZ. Během neplaceného volna nemá pojištěnec nárok na čerpání ošetřovného. (Meritum Mzdy, 2015, s. 304)

Maximální výše ošetřovného je za dobu 9 dnů 8 028 Kč a za dobu 16 dnů pak 14 272 Kč. Vyplývá to z maximální dávky na den, která pro rok 2016 činí 892 Kč. (Bulla, 2016, s. 13)

### 3.2.5 Peněžité pomoci v mateřství

Peněžité pomoci v mateřství (dále PPM) se poskytuje za kalendářní dny ve spojitosti s těhotenstvím, mateřstvím a starostlivostí o novorozené dítě.

Dávka se vyplácí osobě, která je nemocensky pojištěná a to po dobu:

- 28 týdnů zaměstnankyni, která porodila dítě,
- 37 týdnů zaměstnankyni, která porodila najednou dvě a více dětí a pečuje minimálně o dvě z těchto dětí,
- 22 týdnů zaměstnanci, který převzal do trvalé péče dítě do sedmi let jeho věku nebo pokud matka dítěte zemřela,
- 22 týdnů otci dítěte, který se dle dohody s matkou dítěte střídá v péči o toto dítě po uplynutí 6 týdnů po porodu,
- 31 týdnů zaměstnanci, který převzal do trvalé péče dvě a více dětí nebo pokud matka dětí zemřela,
- 14 týdnů zaměstnankyni, které se narodilo dítě mrtvé s podmínkou, že PPM nemůže skončit dříve než 6 týdnů po porodu,



- v případě úmrtí dítěte se PPM poskytuje 2 týdny po úmrtí, za předpokladu, že není PPM již vyčerpáno, přičemž PPM nemůže skončit dříve než 6 týdnů po porodu. (Meritum Mzdy, 2015, s. 306)

Zahájit čerpání peněžité pomoci v mateřství lze dnem, který si pojištěná osoba vybere v rozmezí od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud tak neučiní, začíná podpůrní doba běžet od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

Pro využití této dávky je nutné splnit minimální dobu pojištění. U zaměstnance se jedná o dobu 270 kalendářních dnů během posledních 2 let a u OSVČ pak 180 kalendářních dnů za poslední rok. (ZNP §32)

Do minimální doby pojištění se započítává doba studia na SŠ, VOŠ, VŠ nebo konzervatoři. Studium musí být úspěšně ukončeno a považováno za soustavnou přípravu na budoucí povolání. (Ženíšková, 2015, s. 103)

Výše peněžité pomoci v mateřství je 70 % redukovaného DVZ. (Meritum Mzdy, 2015, s. 306) Maximální výše redukovaného DVZ pro výpočet PPM je 1 576 Kč. Maximální peněžité pomoci v mateřství, počítáno 31 dní v měsíci, činí 34 224 Kč. (Bulla, 2016, s. 13)

### 3.2.6 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (dále VPTM) se poskytuje osobě, která byla převedena na jinou práci z důvodu těhotenství či mateřství a bez jejího zavinění dosahuje nižšího započitatelného příjmu. (Meritum Mzdy, 2015, s. 305)

Podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění dochází k převedení pokud, zaměstnankyně vykonává práci, která je těhotným ženám do konce 9. měsíce po porodu zakázána nebo pokud ošetřující lékař danou práci v lékařském posudku označil za nevhodnou, zdraví a těhotenství ohrožující.

VPTM se určí jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem dané osoby před převedením na jinou práci a průměrným započitatelným příjmem po zmíněném převedení. (Meritum Mzdy, 2015, s. 305)

VPTM se vyplácí za jednotlivé kalendářní dny, během kterých byla žena převedena na jinou práci a dosahovala nižšího příjmu. (Meritum Mzdy, 2015, s. 304)

## 3.3 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zdravotní politiku lze charakterizovat jako cílevědomou činnost státu směřující k ochraně a obnově zdraví občanů. (Krebs, 2010, s. 336)

V České republice funguje zdravotní pojištění ve dvou úrovních, konkrétně povinné zákonné veřejné zdravotní pojištění a dobrovolné soukromoprávní smluvní zdravotní pojištění. Důležitým prvkem českého zdravotnictví a podmínkou jeho fungování je veřejné zdravotní pojištění. (Tröster, 2010, s. 135)

Veřejné zdravotní pojištění funguje na principu sociální solidarity pojištěnců. Mluvíme o solidaritě „bohatých s chudými“, kdy občané s vyššími příjmy platí do systému veřejného zdravotnictví vyšší pojistné než občané s nižšími příjmy, a solidaritě „zdravých s nemocnými“, kdy zdravý člověk nečerpá ze zdravotních fondů nebo čerpá nižší částky než člověk nemocný. (Tröster, 2010, s. 136)

Mezi subjekty VZP patří pojištěnci, zdravotní pojišťovny a poskytovatelé zdravotních služeb. (Veselý, 2013, s. 130)

Ze zákona musejí být zdravotně pojištěny osoby s trvalým pobytem na území České republiky, osoby, které na tomto území sice trvalý pobyt nemají, ale vykonávají zde zaměstnání pro zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky. Tyto osoby si mohou zvolit samy, u které zdravotní pojišťovny se nechají pojistit. (Tröster, 2010, s. 190-192)

Pro osoby s trvalým pobytem v ČR se vznik pojištění počítá dnem narození. U osob bez trvalého pobytu v ČR se vznik datuje ke dni, kdy se osoba stala zaměstnancem u zaměstnavatele, jež má sídlo v ČR nebo pokud tato osoba získá trvalý pobyt v ČR.

K zániku pojištění dojde úmrtím pojištěné osoby, prohlášením pojištěnce za mrtvého, ukončením pracovního vztahu, v případě osoby bez trvalého pobytu v ČR, anebo ukončením trvalého pobytu v ČR. (Veselý, 2013, s. 131)

V současné době existuje 7 veřejných zdravotních pojišťoven (Ministerstvo zdravotnictví, 2016):

- Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR,
- Vojenská zdravotní pojišťovna ČR,
- Česká průmyslová zdravotní pojišťovna,
- Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví,
- Zaměstnanecká pojišťovna Škoda,
- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR,
- Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna.

Pojištěnci mohou jednou za 12 měsíců vyměnit zdravotní pojišťovnu, ale vždy k datu 1. ledna následujícího roku. O změnu musejí zažádat nejpozději 6 měsíců předem. (Veselý, 2013, s. 131)

Pojištěnec má právo na zdravotní péči, kterou zajišťují poskytovatelé ve zdravotnických zařízeních. Toto právo je dáno Listinou základních práv a svobod, konkrétně hlavou čtvrtou. Pojištěnec má povinnost platit pojistné zdravotní pojišťovně. Zdravotní pojišťovny zabezpečují zdravotní služby pojištěncům za pomoci poskytovatelů. (Veselý, 2013, s. 130) Tento třístranný vztah zaštiťuje stát hlavně prostřednictvím legislativy.

Mezi povinnostmi zdravotní pojišťovny tedy spadá poskytnutí zdravotní péče skrze zdravotnická zařízení, kterým je povinna zaplatit za uskutečněné zdravotní

výkony a to buď na základě paušální částky za poskytnuté služby, anebo dle seznamu výkonů s bodovými hodnotami. (Tröster, 2010, s. 194)

### 3.3.1 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění je finanční částka, kterou musejí plátcí odvádět za jednotlivé kalendářní měsíce na účet Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR nebo pojišťovně, u které jsou pojištěni. Ostatní pojišťovny jsou povinny odvést pojistné Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR. Následně jsou finanční prostředky přerozdělovány jednotlivým pojišťovnám dle počtu, pohlaví a věkové struktury pojištěnců a nákladových indexů věkových skupin pojištěnců. (Tröster, 2010, s. 195-196)

Plátcem pojistného je pojištěnec, mimo skupiny pojištěnců, za které pojistné platí stát ze státního rozpočtu. Do této skupiny osob patří například nezaopatřené děti, poživatelé důchodů, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství, uchazeči o zaměstnání, osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi, osoby povolované k vojenskému cvičení, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, osoby ve výkonu zabezpečovací detence apod. (Tröster, 2010, s. 195; Meritum Mzdy, 2015, s. 246-249)

Za nezaopatřené dítě zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, považuje dítě do ukončení povinné školní docházky a dítě do 26 let v případě, že se soustavně připravuje na budoucí povolání. Dále dítě, které nemůže studovat ani pracovat z důvodu nemoci či úrazu. A také dítě do 18 let po ukončení povinné školní docházky, jestliže je v evidenci úřadu práce a nepobírá podporu v nezaměstnanosti ani dávku poskytovanou při rekvalifikaci.

Povinností pojištěnce je platit zdravotní pojišťovně, již několikrát zmiňované, pojistné. Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu. (PoZP §2) Minimální vyměřovací základ u zaměstnanců je roven hodnotě minimální mzdy platné v měsíci, v němž je pojistné hrazeno. (Červinka, 2015, s. 50) Minimální mzda pro rok 2016 je stanovena na 9 900 Kč. (Meritum Mzdy, 2015, s. 81)

Úhrady pojistného u zaměstnanců odvádí zaměstnavatel. Hradí ho ovšem z jedné třetiny zaměstnanec formou srážky z platu či mzdy a ze dvou třetin zaměstnavatel. OSVČ předmětné pojistné hradí samy ve formě záloh na pojistné a případně doplatku pojistného. Osoby bez zdanitelných příjmů platí pojistné také samy, ale za celé kalendářní měsíce. (Tröster, 2010, s. 196)

Pojistné odváděné státem za jednoho pojištěnce činí 870 Kč. Vychází se z vyměřovacího základu ve výši 6 444 Kč. (Meritum Mzdy, 2015, s. 250)

## 4 Praktická část

V praktické části budu vycházet z poznatků popsaných v předchozích kapitolách. Nejprve provedu srovnání nároků, na které dávky nemocenského pojištění mají právo zaměstnanci a na které OSVČ.

Dále budu pojednávat o dočasné pracovní neschopnosti, kde využiji praktických příkladů zaměstnance A a zaměstnance B. Srovnám výplaty dávek u zaměstnance a OSVČ při dočasné pracovní neschopnosti, přičemž vypočítám výši náhrady mzdy a nemocenského u zaměstnance A a u OSVČ. Výsledky mezi sebou porovnáám a okomentuji. Následně vypočítám výši náhrady platu a nemocenského u zaměstnance B. Poukážu na rozdílné počítání nemocenské mezi zaměstnancem s rovnoměrnou osmihodinovou pracovní dobou (příklad zaměstnance A) a zaměstnance, který pracuje na směny a má nerovnoměrně stanovenou pracovní dobu. Zároveň upozorním na změnu redukčních hranic u nemocenského pojištění, kde budu uvažovat vznik dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance B v roce 2015 a následně v roce 2016.

Poté srovnám odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění u zaměstnance a OSVČ. Komparaci provedu v procentuálním i relativním vyjádření.

Posléze se budu věnovat výpočtu ošetřovného. Zhodnotím velikost ztráty na výdělků zaměstnance při ošetřování člena rodiny.

V problematice peněžité pomoci v mateřství porovnáám výši dávky v roce 2015 a 2016, odchylky výsledků zhodnotím.

Pro úplnost zahrnu i poslední dávku NP, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Soustředit se budu na postup finančního určení dávky.

Na konci praktické části provedu ekonomické zhodnocení nemocenského pojištění, konkrétně se budu zabírat počtem OSVČ v České republice a bilancí nemocenského pojištění.

### 4.1 Srovnání nároku na dávky nemocenského pojištění zaměstnance a OSVČ

Jak vyplývá z teoretické části, zaměstnanci kteří splnili zákonem dané podmínky účasti na NP mají nárok na všechny dávky nemocenského pojištění včetně náhrady mzdy případně platu. OSVČ, které se dobrovolně přihlásili k nemocenskému pojištění, mají opět při splnění zákonem daných podmínek nárok pouze na dvě dávky NP. Konkrétně se jedná o nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství. Tabulka 7 nároky na dávky NP a náhrady mzdy či platu při dočasné pracovní neschopnosti přehledně zobrazuje.

Tab. 7 Nárok zaměstnanců a OSVČ na dávky nemocenského pojištění a náhrady mzdy

Dávka	Nárok zaměstnance	Nárok OSVČ
Nemocenské	✓	✓
Náhrada mzdy a platu	✓	×
Ošetřovné	✓	×
Peněžitá pomoc v mateřství	✓	✓
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	✓	×

## 4.2 Srovnání dávek poskytovaných při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci a OSVČ

### Zaměstnanec A

Zaměstnanec A má rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu na 5 dní v týdnu (pondělí až pátek) po osmihodinových směnách. Týdně má stanoveno odpracovat 40 hodin. V pondělí dne 14. března 2016 si způsobil úraz a stal se dočasně práce neschopným. Ukončení pracovní neschopnosti je 8. května 2016. Zaměstnanec pobírá hrubou měsíční mzdu ve výši 32 400 Kč a jeho průměrný hodinový výdělek je 202,50 Kč. Denní vyměřovací základ daného zaměstnance činí 1 065,21 Kč.

Tab. 8 Výpočet hodinového výdělku a vyměřovacího základu zaměstnance A

	Výpočet	Částka
Průměrný hodinový výdělek	$32400 : 160$	202,50 Kč
Denní vyměřovací základ	$(32400 \cdot 12) : 365$	1 065,21 Kč

Tab. 9 Kalendář pracovní neschopnosti zaměstnance A

Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek	Sobota	Neděle
14. 3.	15. 3.	16. 3.	17. 3.	18. 3.	19. 3.	20. 3.
21. 3.	22. 3.	23. 3.	24. 3.	25. 3.	26. 3.	27. 3.
28. 3.	29. 3.	30. 3.	31. 3.	1. 4.	2. 4.	3. 4.
4. 4.	5. 4.	6. 4.	7. 4.	8. 4.	9. 4.	10. 4.
11. 4.	12. 4.	13. 4.	14. 4.	15. 4.	16. 4.	17. 4.
18. 4.	19. 4.	20. 4.	21. 4.	22. 4.	23. 4.	24. 4.
25. 4.	26. 4.	27. 4.	28. 4.	29. 4.	30. 4.	1. 5.
2. 5.	3. 5.	4. 5.	5. 5.	6. 5.	7. 5.	8. 5.

Za první 3 dny, od 14. března do 16. března, dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci nenáleží ani náhrada mzdy ani nemocenská dávka. Jedná se tzv. karenční dobu, kdy se nic nevyplácí.

### Náhrada mzdy

Zaměstnanec A náleží náhrada mzdy za 4. až 14. kalendářní den trvání dočasné pracovní neschopnosti, mimo soboty a neděle. Konkrétně náhradu mzdy dostane za 7 kalendářních dnů po 8 hodinách (zeleně vyznačené dny v tabulce 9), tedy 56 hodin.

Tab. 10 Výpočet náhrady mzdy zaměstnance A

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$157,68 \cdot 0,9$	141,912 Kč
2. redukční hranice	$(202,5 - 157,68) \cdot 0,6$	26,892 Kč
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný průměrný hodinový výdělek	$141,912 + 26,892$	168,804 Kč
Náhrada mzdy na 1 hodinu	$169 \cdot 0,6$	101,4 Kč
Celková náhrada mzdy	$102 \cdot 56$	5 712 Kč

Jelikož průměrný hodinový výdělek zaměstnance A činí 202,50 Kč, pro redukci využijeme první a druhou redukční hranici. Částka 202,50 Kč se rozloží do první RH v maximální výšce, což je 157,68 Kč a do druhé RH pak náleží 44,82 Kč.

Do částky první RH se počítá 90 % a z částky nad první RH do druhé RH 60 %. V případě částky v rozmezí druhé a třetí by se počítalo pouze 30 % a nad částku třetí RH se nepřihlíží. Vzhledem k střednímu příjmu zaměstnance A nevyužijeme všechny RH.

Náhrada mzdy se poskytuje ve výši 60 % redukovaného průměrného hodinového výdělku, který je v našem případě po zaokrouhlení 102 Kč. Výše jsme určili, že náhrada bude zaměstnanci poskytnuta celkem za 56 hodin.

Vynásobením těchto dvou hodnot dojdeme k závěru, že zaměstnanec A má nárok na 5 712 Kč z titulu náhrady mzdy.

### Nemocenské

Na nemocenskou dávku bude mít zaměstnanec nárok od 15. dne pracovní neschopnosti do konce pracovní neschopnosti, vzhledem na délku trvání dočasné pracovní neschopnosti. V tomto příkladě od 28. března do 8. května. Modře zbarvená pole v tabulce 9 znázorňují, ty dny, za které bude zaměstnanec nemocenské pobírat. Zde se zahrnují soboty i neděle, proto celkový počet dní nároku na nemocenské je 42.

Tab. 11 Výpočet nemocenské zaměstnance A

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$901 \cdot 0,9$	810,9 Kč
2. redukční hranice	$(1065,21 - 901) \cdot 0,6$	98,526 Kč
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný denní vyměřovací základ	$810,9 + 98,526$	909,426 Kč
Nemocenské na 1 den	$910 \cdot 0,6$	546 Kč
Celkové nemocenské	$546 \cdot 42$	22 932 Kč

Při výpočtu nemocenské postupujeme stejným způsobem jako u náhrady mzdy, pouze s jednou odlišností. Nepoužíváme průměrný hodinový výdělek, nýbrž denní vyměřovací základ zaměstnance a využíváme denní redukční hranice.

Proto i zde rozdělíme DVZ do první a druhé RH. Do první RH počítáme 901 Kč, do druhé 164,21 Kč. Procentuální redukce u náhrady mzdy a nemocenského je totožná. Redukovaný DVZ činí 910 Kč. Nemocenské se počítá jako 60 % redukovaného DVZ, což vychází na 546 Kč. Tato částka se pak vynásobí počtem dnů, za které nemocenské náleží, v našem příkladě 42 a tím získáme celkovou hodnotu nemocenské.

Zaměstnanci A bude vypláceno 22 932 Kč v podobě nemocenské dávky.

## OSVČ

Předpokládáme, že OSVČ si dobrovolně platí pojistné na nemocenské pojištění a splňuje minimální dobu pojištění, konkrétně 180 kalendářních dnů za poslední rok.

Abychom mohli srovnat dávky, které dostane zaměstnanec A a dávky, které obdrží OSVČ musíme uvažovat totožnou dočasnou pracovní neschopnost, shodný termín a rozsah trvání a stejný denní vyměřovací základ. Proto si OSVČ musí stanovit svůj vyměřovací základ ve výši 32 400 Kč, což odpovídá hrubé mzdě zaměstnance A. Tím pádem denní vyměřovací základ náležející OSVČ je 1 065,21 Kč.

OSVČ nenáleží žádné plnění v karenční době ani během 3. až 14. dne. Dávky nemocenského může čerpat od 15. dne pracovní neschopnosti. Vzhledem ke stejnému stanovení vyměřovacího základu, bude výpočet redukovaného DVZ a nemocenské stejný jako u zaměstnance A. Z toho plyne, že úroveň dávky OSVČ je o výši náhrady mzdy zaměstnance nižší. Pro přehlednost jsem zmíněné dávky vypsala do následující tabulky.

Tab. 12 Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance A a OSVČ

	Zaměstnanec	OSVČ
Náhrada mzdy	5 712 Kč	0 Kč
Nemocenské	22 932 Kč	22 932 Kč
Celkem	28 644 Kč	22 932 Kč
Náhradový poměr v %	88,41 %	70,77 %

Ze srovnávací tabulky 12 vyplývá, že zaměstnanec A obdrží celkově 28 644 Kč z titulu náhrady mzdy a nemocenské. OSVČ dostane pouze nemocenské ve výši 22 932 Kč. Rozdíl je v hodnotě náhrady mzdy, konkrétně v 5 712 Kč.

Pomocí náhradového poměru, kde srovnáváme hrubý výdělek a celkově obdrženou dávku, si můžeme povšimnout, že zaměstnanec dostane přibližně o 18 procentních bodů větší finanční kompenzaci příjmu. Z toho je patrné, že zaměstnanec je vůči OSVČ lépe zajištěn v rámci dočasné pracovní neschopnosti.

### 4.3 Nemocenské včetně náhrady platu v roce 2015 a 2016

#### Zaměstnanec B

Zaměstnanec B pracuje ve státní sféře a má nerovnoměrně rozdělenou pracovní dobu do směn po 11 hodinách. Zaměstnanec se stal od 22. července 2015 do 16. prosince 2015 dočasně práce neschopným. Vzhledem k jeho nerovnoměrné pracovní době má průměrný hodinový výdělek pro období červenec až září 247,58 Kč a pro období říjen až prosinec 245,67 Kč. Denní vyměřovací základ pro první období je 1 302,27 Kč a pro druhé období 1 292,22 Kč.

Tab. 13 Rozpis směn zaměstnance B během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti

Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek	Sobota	Neděle
		22. 7.	23. 7.	24. 7.	25. 7.	26. 7.
27. 7.	28. 7.	29. 7.	30. 7.	31. 7.	1. 8.	2. 8.
3. 8.	4. 8.					

Dle rozpisu směn vidíme, růžově označené dny, kdy měl zaměstnanec předem naplánované směny. Prvních 24 hodin z naplánovaných směn zaměstnanci nic ne náleží. V našem případě se jedná o dny 24. a 25. července ( $2 \cdot 11 = 22$  hodin) plus 2 hodiny ze dne 27. července (červeně značení v tabulce 14). Je to den, u kterého se dělí hodiny na ty, které se neproplácejí a na ty, za které zaměstnanci náleží náhrada platu. Dále zaměstnanci v rámci náhrady platu nejsou propláceny ty dny, ve kterých má podle rozpisu směn plánované volno. Graficky tyto dny jsou označeny žlutou barvou v tabulce 14.



Tab. 14 Kalendář pracovní neschopnosti zaměstnance B

Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek	Sobota	Neděle
		22. 7.	23. 7.	24. 7.	25. 7.	26. 7.
27. 7.	28. 7.	29. 7.	30. 7.	31. 7.	1. 8.	2. 8.
3. 8.	4. 8.	5. 8.	6. 8.	7. 8.	8. 8.	9. 8.
10. 8.	11. 8.	12. 8.	13. 8.	14. 8.	15. 8.	16. 8.
17. 8.	18. 8.	19. 8.	20. 8.	21. 8.	22. 8.	23. 8.
24. 8.	25. 8.	26. 8.	27. 8.	28. 8.	29. 8.	30. 8.
31. 8.	1. 9.	2. 9.	3. 9.	4. 9.	5. 9.	6. 9.
7. 9.	8. 9.	9. 9.	10. 9.	11. 9.	12. 9.	13. 9.
14. 9.	15. 9.	16. 9.	17. 9.	18. 9.	19. 9.	20. 9.
21. 9.	22. 9.	23. 9.	24. 9.	25. 9.	26. 9.	27. 9.
28. 9.	29. 9.	30. 9.	1. 10.	2. 10.	3. 10.	4. 10.
5. 10.	6. 10.	7. 10.	8. 10.	9. 10.	10. 10.	11. 10.
12. 10.	13. 10.	14. 10.	15. 10.	16. 10.	17. 10.	18. 10.
19. 10.	20. 10.	21. 10.	22. 10.	23. 10.	24. 10.	25. 10.
26. 10.	27. 10.	28. 10.	29. 10.	30. 10.	31. 10.	1. 11.
2. 11.	3. 11.	4. 11.	5. 11.	6. 11.	7. 11.	8. 11.
9. 11.	10. 11.	11. 11.	12. 11.	13. 11.	14. 11.	15. 11.
16. 11.	17. 11.	18. 11.	19. 11.	20. 11.	21. 11.	22. 11.
23. 11.	24. 11.	25. 11.	26. 11.	27. 11.	28. 11.	29. 11.
30. 11.	1. 12.	2. 12.	3. 12.	4. 12.	5. 12.	6. 12.
7. 12.	8. 12.	9. 12.	10. 12.	11. 12.	12. 12.	13. 12.
14. 12.	15. 12.	16. 12.				

### Náhrada platu

Náhrada platu se vyplácí pouze v ty dny, kdy měl zaměstnanec dle rozpisu vykonávat směnu a to v rozmezí 4. až 14. dne dočasné pracovní neschopnosti. Tyto dny jsou v tabulce 14 označeny zelenou barvou, konkrétně se jedná o dny 28. a 30. července a pak 1., 2. a 4. srpna. Částečně sem spadá i den 27. července. Vzhledem k odečtu 2 hodin z titulu karenční doby, do náhrady mzdy počítáme zbylých 9 hodin. Celkově bude zaměstnanci B proplaceno 64 hodin náhrady platu.

Tab. 15 Výpočet náhrady platu zaměstnance B v roce 2015

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$155,4 \cdot 0,9$	139,86 Kč
2. redukční hranice	$(232,93 - 155,4) \cdot 0,6$	46,518 Kč
3. redukční hranice	$(247,58 - 232,93) \cdot 0,3$	4,395 Kč
Redukovaný průměrný hodinový výdělek	$139,86 + 46,518 + 4,395$	190,773 Kč
Náhrada platu na 1 hodinu	$191 \cdot 0,6$	114,6 Kč
Celková náhrada platu	$115 \cdot 64$	7 360 Kč

Formou náhrady platu bude zaměstnanci B vyplaceno 7 360 Kč.

### Nemocenské

Jelikož zaměstnanec nemá konstantní měsíční příjem, musíme rozlišovat při výpočtu nemocenské, dvě období a to červenec až září a říjen až prosinec. Rozlišujeme je z důvodu rozdílného denního vyměřovacího základu. V prvním období můžeme napočítat 57 dní (modrá pole v tabulce 14) a ve druhém 77 dní (fialová pole v tabulce 14).

Tab. 16 Výpočet nemocenské zaměstnance B pro rok 2015

	Období červenec - září	
	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$888 \cdot 0,9$	799,2 Kč
2. redukční hranice	$(1302,27 - 888) \cdot 0,6$	248,562 Kč
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný denní vyměřovací základ	$799,2 + 248,562$	1047,762 Kč
Náhrada platu na 1 den	$1048 \cdot 0,6$	628,8 Kč
Celkové nemocenské za první období	$629 \cdot 57$	35 853 Kč
	Období říjen - prosinec	
	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$888 \cdot 0,9$	799,2 Kč
2. redukční hranice	$(1292,22 - 888) \cdot 0,6$	242,532 Kč
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný denní vyměřovací základ	$799,2 + 242,532$	1041,732 Kč
Náhrada platu na 1 den	$1042 \cdot 0,6$	625,2 Kč
Celkové nemocenské za druhé období	$626 \cdot 77$	48 202 Kč
Celkové nemocenské	$35 853 + 48 202 = 84 055$	84 055 Kč

Zaměstnanci B bude v rámci prvního období vyplaceno 35 853 Kč, ve druhém 48 202 Kč. Celkově dostane formou nemocenské 84 055 Kč.

Tab. 17 Náhrada platu a nemocenské zaměstnance B pro rok 2015

	Částka
Náhrada mzdy	7 360 Kč
Nemocenské	84 055 Kč
Celkem	91 415 Kč

Celkový příjem zaměstnance B, v podobě náhrady platu od zaměstnavatele a nemocenského placeného okresní správou sociálního zabezpečení, je ve výši 91 415 Kč.

#### Výpočet náhrady platu a nemocenské pro rok 2016

Pro zjednodušení budeme uvažovat stejné parametry. Změníme pouze rok, ve kterém se dočasná pracovní neschopnost stala. Rok 2015 zaměníme za rok následující, rok 2016. Budeme tedy pracovat s totožnými údaji, konkrétně se stejným obdobím náhrady platu (64 hodin) a se stejnou délkou nemocenské. Opět rozlišujeme dvě období, kdy v prvním budeme počítat s 57 a ve druhém se 77 dny, ve kterých zaměstnanci náleží výplata nemocenského. Uvažujeme také shodnou úroveň průměrného hodinového výdělku a denního vyměřovacího základu u jednotlivých období.

Tab. 18 Výpočet náhrady platu zaměstnance B v roce 2016

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$157,68 \cdot 0,9$	141,912 Kč
2. redukční hranice	$(236,43 - 157,68) \cdot 0,6$	47,25 Kč
3. redukční hranice	$(247,58 - 236,43) \cdot 0,3$	3,345 Kč
Redukovaný průměrný hodinový výdělek	$141,912 + 47,25 + 3,345$	192,507 Kč
Náhrada platu na 1 hodinu	$193 \cdot 0,6$	115,8 Kč
Celková náhrada platu	$116 \cdot 64$	7 424 Kč

V roce 2016 by zaměstnanci B náležela náhrada platu 7 424 Kč.

Tab. 19 Výpočet nemocenské zaměstnance B pro rok 2016

	Období červenec - září	
	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$901 \cdot 0,9$	810,9 Kč
2. redukční hranice	$(1302,27 - 901) \cdot 0,6$	240,762 Kč
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný denní vyměřovací základ	$810,9 + 240,762$	1051,662 Kč
Náhrada platu na 1 den	$1052 \cdot 0,6$	631,2 Kč
Celkové nemocenské za první období	$632 \cdot 57$	36 024 Kč
	Období říjen – prosinec	
	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$901 \cdot 0,9$	810,9 Kč
2. redukční hranice	$(1292,22 - 901) \cdot 0,6$	234,732 Kč
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný denní vyměřovací základ	$810,9 + 234,732$	1045,632 Kč
Náhrada platu na 1 den	$1046 \cdot 0,6$	627,6 Kč
Celkové nemocenské za druhé období	$628 \cdot 77$	48 356 Kč
Celkové nemocenské	$36 024 + 48 356 = 84 380$	84 380 Kč

V roce 2016 by bylo zaměstnanci B poskytnuto nemocenské v hodnotě 84 380 Kč. Přičemž za první období by to dělalo 36 024 Kč a ve druhém 48 356 Kč.

Tab. 20 Porovnání náhrady platu a nemocenské zaměstnance B v roce 2015 a 2016

	Částka pro rok 2015	Částka pro rok 2016
Náhrada platu	7 360 Kč	7 424 Kč
Nemocenské	84 055 Kč	84 380 Kč
Celkem	91 415 Kč	91 804 Kč

Pokud by se zaměstnanec B stal dočasně práce neschopným v roce 2016 místo v roce 2015, jeho náhrada platu by byla o 64 Kč vyšší. Částka nemocenské by byla vyšší o 325 Kč. Celkově by byl zaměstnanec B o 389 Kč bohatší. Tento rozdíl je způsobený změnou redukčních hranic.

#### 4.4 Porovnání zaplaceného pojistného zaměstnance a OSVČ

K porovnání můžeme použít sazby zdravotního a sociálního pojištění. Už z toho je jasné, že OSVČ zaplatí o 34 procentních bodů více oproti zaměstnanci. Abychom si rozdíl mohli lépe představit, provedu výpočet pojistného na konkrétních hodnotách. Budeme uvažovat totožný vyměřovací základ, který bude roven 50 000 Kč. OSVČ se dobrovolně účastní nemocenského pojištění.

Tab. 21 Výpočet odvodů na zdravotní a sociální pojištění

		Zdravotní pojištění	Sociální pojištění	Celkem
Zaměstnanec	Sazba	4,5 %	6,5 %	11 %
	Výpočet	$0,045 \cdot 50\,000$	$0,065 \cdot 50\,000$	2250 + 3250
	Částka	2 250 Kč	3 250 Kč	5 500 Kč
OSVČ	Sazba	13,5 %	31,5 %	45 %
	Výpočet	$0,135 \cdot 50\,000$	$0,315 \cdot 50\,000$	6750 + 15750
	Částka	6 750 Kč	15 750 Kč	22 500 Kč

Z výpočtů jsme zjistili, že OSVČ na pojistném zaplatí o 17 000 Kč více, než zaměstnanec.

## 4.5 Ošetřovné

Zaměstnancem je svobodná matka. Vychovává pětiletého syna, který onemocněl, což potvrdil i ošetřující lékař dítěte. Jeho nemoc trvala 14 dní, od 12. ledna 2016 do 25. ledna 2016. Žena je nemocensky pojištěná a splňuje zákonné podmínky pro čerpání ošetřovného. Hrubý měsíční příjem této ženy dosahuje 17 800 Kč a denní vyměřovací základ je 585,21 Kč.

Tab. 22 Výpočet ošetřovného

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$585,21 \cdot 0,9$	526,689 Kč
2. redukční hranice	-	-
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný denní vyměřovací základ	526,689	526,689 Kč
Ošetřovné na 1 den	$527 \cdot 0,6$	316,2 Kč
Celková dávka ošetřovného	$317 \cdot 14$	4 438 Kč

Dítě žije ve společné domácnosti s matkou a je mladší deseti let. Jeho nemoc zakládá povinnost matky ošetřovat člena rodiny.

DVZ zaměstnankyně redukuje pouze pomocí první RH. Redukovaný DVZ jsme po zaokrouhlení stanovili na 527 Kč. Výše ošetřovného je 60 % redukovaného DVZ.

Dávka se vyplácí od prvního dne ošetřování. Standartě maximálně po dobu 9 dní, v případě osamělých osob je ovšem tato doba delší, nejvýše však 16 dnů. Vzhledem k tomu, že matka splňuje osamělost, dávku lze poskytovat po celou dobu nemoci jejího syna, tedy 14 dní.

Zaměstnankyně obdrží ošetřovné v hodnotě 4 438 Kč.

Tab. 23 Výpočet ztráty příjmu při ošetřování člena rodiny

	Výpočet	Částka
Ušlá mzdy během ošetřování	$585,21 \cdot 14$	8 193 Kč
Celková dávka ošetřovného	-	4 438 Kč
Celková ztráta příjmu	$8193 - 4438$	3 755 Kč
Náhradový poměr	$4438 \cdot 100/8193$	54,17 %

Náhradový poměr ukazuje 54% náhradu mzdy. Ztrátu na výdělku této zaměstnankyně při ošetřování syna během jeho nemoci jsme vyčíslili na 3 755 Kč. Procentuální úbytek je přibližně 36 %.

#### 4.6 Peněžitá pomoc v mateřství v roce 2015 a 2016

Zaměstnancem je těhotná žena, která splňuje minimální dobu pojištění, konkrétně dobu 270 kalendářních dnů během posledních 2 let. Žena nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství 8. týden před očekávaným dnem porodu. Peněžitá pomoc v mateřství ji bude vyplácena po dobu 28 týdnů, vzhledem k tomu, že se nejedná o vícečetný porod. Dávka PPM se vyplácí za kalendářní dny, přepočtem 28 týdnů vychází počet kalendářních dnů na 196.

Průměrný hrubý výdělek zaměstnankyně je 84 800 Kč. Denní vyměřovací základ činí 2 794,52 Kč. Záměrně jsem zvolila osobu s vysokými příjmy, abych poukázala na maximální dávku PPM v roce 2015 a 2016

Tab. 24 Výpočet peněžitě pomoci v mateřství pro rok 2015

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$888 \cdot 1$	888 Kč
2. redukční hranice	$(1331 - 888) \cdot 0,6$	265,8 Kč
3. redukční hranice	$(2662 - 1331) \cdot 0,3$	399,3 Kč
K částce nad 3. redukční hranici se nepřihlíží	$2794,52 - 2662$	132,52 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	$888 + 265,8 + 399,3$	1554 Kč
PPM na 1 kalendářní den	$1554 \cdot 0,7$	1088 Kč
Celková PPM	$1088 \cdot 196$	213 248 Kč

Denní vyměřovací základ se upravuje redukcí stejným způsobem jako u výpočtu nemocenské a ošetřovného. Jediný rozdíl spočívá v tom, že částka první redukční hranice se počítá v plné výši (100 %).

Dávka PPM se spočítá jako 70 % redukovaného DVZ. Zaměstnankyni vychází PPM v hodnotě 1 088 Kč na den.

Tab. 25 Výpočet peněžité pomoci v mateřství pro rok 2016

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$901 \cdot 1$	901 Kč
2. redukční hranice	$(1351 - 901) \cdot 0,6$	270 Kč
3. redukční hranice	$(2701 - 1351) \cdot 0,3$	405 Kč
K částce nad 3. redukční hranici se nepřihlíží	$2794,52 - 2701$	93,52 Kč
Redukovaný denní vyměřovací základ	$901 + 270 + 405$	1576 Kč
PPM na 1 kalendářní den	$1576 \cdot 0,7$	1104 Kč
Celková PPM	$1104 \cdot 196$	216 384 Kč

Z výpočtů, které zachycují tabulky 24 a 25, je patrné, že maximální dávka v roce 2015 je 213 248 Kč a pro rok 2016 to je 216 384 Kč. Prostřednictvím změny redukčních hranic došlo ke zvýšení PPM mezi rokem 2015 a 2016 o 3 136 Kč. Pomocí tohoto příkladu jsem chtěla opět upozornit na změnu v redukčních hranicích, ale také ukázat postup při výpočtu dávky PPM u ženy, která porodila jedno dítě a řádně se o něj stará.

Tab. 26 Srovnání ušlé mzdy a výše peněžité pomoci v mateřství

	Výpočet	Částka	
		pro rok 2015	pro rok 2016
Ušlá mzdy během PPM	$2794,52 \cdot 196$	547 726 Kč	
Celková dávka PPM	-	213 248 Kč	216 384 Kč
Celková ztráta příjmu	$547726 - 213248$ $547726 - 216384$	334 478 Kč	331 342 Kč
Náhradový poměr	$213248 \cdot 100/547726$ $216384 \cdot 100/547726$	38,93 %	39,51 %

Zaměstnankyně má denní vyměřovací základ převyšující třetí redukční hranici a tím dosahuje nejvyšší možné dávky PPM. Její náhradový poměr je ve výši pro rok 2015 přibližně 38,93 % a pro rok 2016 pak 39,51 %.

#### 4.7 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Zaměstnanec je těhotná žena, která byla z důvodu těhotenství převedena na jinou práci. Hodnota jejího DVZ je 920,56 Kč, což odpovídá přibližně měsíčnímu hrubému výdělku 28 000 Kč. K převedení došlo 1. března 2016 a trvalo do 30. května 2016. Po převedení žena dosahovala průměrného započitatelného příjmu 680 Kč na kalendářní den. Ke snížení mzdy došlo bez jejího přičinění.

Tab. 27 Výpočet vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

	Výpočet	Částka
1. redukční hranice	$901 \cdot 1$	901 Kč
2. redukční hranice	$(920,56 - 901) \cdot 0,6$	11,736 Kč
3. redukční hranice	-	-
Redukovaný denní vyměřovací základ	$901 + 11,736$	912,736 Kč
VPTM na 1 kalendářní den	$913 - 680$	233 Kč
Celková dávka VPTM	$233 \cdot 92$	21 436 Kč

Abychom mohli určit výši vyrovnávacího příspěvku, nejprve musíme provést redukci původního DVZ. RH jsou stejné jako u peněžitě pomoci v mateřství. Po úpravě dostaneme redukovaný DVZ roven 913 Kč. Od něj pak odečteme průměrný započitatelný příjem, náležející ženě po převedení. Tím získáme VPTM na jeden kalendářní den.

VPTM je dávka, která se poskytuje za jednotlivé kalendářní dny. Žena vykonávala práci na hůře placené pozici po dobu 92 dní, vzhledem ke skutečnému počtu kalendářních dní v měsících březen, duben a květen.

Zaměstnankyně obdrží VPTM v hodnotě 21 436 Kč.

## 4.8 Ekonomické zhodnocení nemocenského pojištění

Nyní rozeberu některé ekonomické ukazatele související s nemocenským pojištěním. Vyčíslím počty osob samostatně výdělečně činných v ČR, které následně srovnám s těmi nemocensky pojištěnými. Poté se zaměřím na výdajovou a příjmovou stránku nemocenského pojištění.

### Osoby samostatně výdělečně činné v ČR

Vzhledem k dobrovolné účasti OSVČ na NP příkládám tabulku 28, v níž je uvedeno srovnání průměrného počtu OSVČ v České republice a počtu OSVČ, které jsou účastny nemocenského pojištění od roku 2012 do loňského roku. Pro přehlednost jsem stanovila i procentuální hodnoty.

Z porovnání je patrné, že se procentuální počet nemocensky pojištěných OSVČ rok od roku snižuje. Navíc je velký nepoměr mezi pojištěnými osobami samostatně výdělečně činnými a OSVČ, které se dobrovolně nepřihlásily k nemocenskému pojištění.

Důvodem, proč se většina OSVČ pracujících v České republice dobrovolně nepřihlásila k účasti na nemocenském pojištění, je dle mého názoru patrně ve vysokém finančním zatížení těchto osob při placení pojistného.



Tab. 28 Porovnání počtu OSVČ a nemocensky pojištěných OSVČ v letech 2012 až 2015

	2012	2013	2014	2015
Průměrný počet OSVČ	1 003 242	986 441	977 298	979 915
Průměrný počet OSVČ účastníků se nemocenského pojištění	97 658	92 454	90 324	89 848
Procentuální počet nemocensky pojištěných OSVČ	9,73 %	9,37 %	9,24 %	9,17 %

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, 2012 až 2015

### Příjmy a výdaje nemocenského pojištění

Následující tabulka zobrazuje objemové srovnání vyplacených dávek NP v letech 2012 a 2015. Údaje o roce 2016 ještě nejsou plně k dispozici. Nemocenské tvoří největší objem vyplacených dávek NP, což dokládá jeho význam. Nejméně uživa-nou dávkou NP je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Tab. 29 Výdaje na dávky nemocenského pojištění v letech 2012 až 2015 (v mil. Kč)

	2012	2013	2014	2015
Nemocenské	11 464,9	12 035,5	13 880,5	15 427,9
Ošetrovné	681,7	842,6	853,6	1 062,3
Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	6,9	6,9	8,6	9,2
Peněžitá pomoc v mateřství	7 223,6	7 258,4	7 334,4	7 610,7
Celkem	19 377,1	20 143,4	22 077,1	24 110,1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 až 2015

Abychom mohli zaujmout stanovisko, zda jsou výdaje na NP přiměřené musíme je porovnat s příjmy NP. Tabulka 30 zachycuje, jak příjmy, tak porovnání příjmů a výdajů na dávky nemocenského pojištění.

Tab. 30 Porovnání příjmů nemocenského pojištění a výdajů na dávky nemocenského pojištění

	2012	2013	2014	2015
Výdaje na dávky nemocenského pojištění	19 377,1	20 143,4	22 077,1	24 110,1
Příjmy nemocenského pojištění	24 894,3	25 059,3	25 894,3	27 341,9
Rozdíl mezi příjmy a výdaji NP	5 517,2	4 915,9	3 817,2	3 231,8

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 až 2015

V rámci nemocenského pojištění vznikají finanční přebytky, což jinými slovy znamená, že příjmy NP jsou vyšší jak výdaje plynoucí na nemocenské, ošetrovné, peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Je zde finanční rezerva na případné navýšení výdajů na dávky NP nebo snížení odvodů na NP.

## 5 Diskuse

V této části práce upozorním na některé problémy současného systému sociálního zabezpečení. Zmíním některé aktuální změny sociálního zabezpečení a rozeberu ekonomické dopady těchto změn.

V rámci aktuálních změn sociálního zabezpečení zmíním dvě aktuálně navrhované změny sociálního zabezpečení a jednu již zavedenou změnu. Dvě změny se týkají prvního pilíře sociálního zabezpečení, konkrétně nemocenského pojištění. Jedná se o navrhované zrušení karenční doby u dočasné pracovní neschopnosti a navrhovanou změnu redukčních hranic u peněžité pomoci v mateřství. Zavedené je porodné na druhé dítě, což je dávka poskytovaná v rámci státní sociální podpory.

### 5.1 Zrušení karenční doby u dočasné pracovní neschopnosti

Další navrhovaná změna se týká zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a souvisejících zákonů. Konkrétně se jedná o zrušení karenční doby při dočasné pracovní neschopnosti u všech osob, jichž se karenční doba dotýká. Podle aktuální právní úpravy karenční doba trvá první tři dny pracovní neschopnosti maximálně však 24 hodin.

Negativní vliv má karenční doba na nízkopříjmovou část populace. Ústavní soud ČR v nálezu č. 166/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých částí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů konstatoval, že někteří lidé právě z hrozby finančních potíží mohou nemoci přecházet, čímž si v budoucnu mohou způsobit vážnější zdravotní komplikace, což následně prodražuje léčbu. Nehledě na to, že tímto chováním nemoc šíří mezi zdravé jedince. Někteří lidé v neúnosných případech mohou využívat dovolenou na zotavenou pro částečné vyléčení nemoci, s čímž Ústavní soud ČR nesouhlasí vzhledem k účelu této dovolené.

S navrhovaným zrušením karenční doby souvisí také připravovaná změna zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podrobně se jedná o snížení pojistných odvodů v oblasti nemocenského pojištění u zaměstnavatele a OSVČ.

Zrušením karenční doby, by zaměstnavatelé museli proplácet zaměstnancům náhradu mzdy či platu o 3 dny déle než doposud. Na náhradu mzdy a platu nemají OSVČ nárok, proto zrušení karenční doby by se jich nijak nedotklo. Proto by mělo dojít u těchto osob ke snížení sazby pro odvod na nemocenské pojištění. Tím by mělo dojít ke kompenzaci nákladů spojených s výplatou náhrady mzdy či platu u zaměstnavatele.

Sazba nemocenského by se měla snížit o 0,2 procentní body. Dle odhadů Ministerstva práce a sociálních věcí by došlo ke snížení příjmů státního rozpočtu přibližně o 2,4 mld. Kč. (Poslanecká sněmovna parlamentu ČR, 2016)

Podle mého názoru je zrušení karenční doby vhodné. Sociální zabezpečení, v tomto případě sociální pojištění, má chránit občany před sociálními událostmi, které mohou v životě nastat a přiměřeně je zajistit při výpadku příjmu. Nemoc a s ní spojená dočasná pracovní neschopnost je jednou z nich. Jsem přesvědčena, že zavedení karenční doby je krátkozraké jednání. Souhlasím s výrokem Ústavního soudu ČR, kdy říká, že někteří lidé mohou z finančních obav nemoci přecházet a tím si nemoc zhoršit. Domnívám se, že tímto postupem si někteří lidé, především nízkopříjmoví občané či osoby se závazky, například matky samoživitelky, osoby s handicapem nebo osoby s finančními závazky vůči třetím osobám, mohou řešit své zdravotní problémy až v době, kdy už nebude vyhnutí. Nakupené zdravotní problémy se déle léčí a tyto osoby se mohou dostat do závažnějších problémů, které je nutno řešit například sociálními dávkami, což výrazněji prodražuje veřejné rozpočty. Myslím, že je nespravedlivé, že zaměstnanci povinně platí nemocenské pojištění od prvního dne pojištění, ale náhrady dostávají od třetího dne dočasné pracovní neschopnosti.

Co se týče nákladů spojených se zavedením změny, jsou adekvátní vzhledem k již zmiňovanému přebytku nemocenského pojištění v rámci státního rozpočtu.

Existují zaměstnavatelé, kteří problematiku karenční doby řeší v rámci zaměstnaneckých benefitů. Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům tzv. sick days, což v překladu znamená nemocné dny. V rámci těchto dní je zaměstnanci poskytnuto volno na léčbu nemoci bez potřeby vystavení potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti. Počet volných dní je omezen, většinou na 2 až 3 dny za rok. Tyto benefity jsou sjednané buď v kolektivní či individuální smlouvě nebo interním předpisu. Sick days lze využít i během karenční doby, kdy je zaměstnanci vyplácena celá mzda nebo část, záleží na zaměstnavateli, anebo kdykoli během roku dle zaměstnavatelem stanovených podmínek. (Podnikatel, 2015)

## **5.2 Změna redukčních hranic u peněžité pomoci v mateřství**

V oblasti peněžité pomoci v mateřství se diskutuje o navrhované změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o změnu v redukčních hranicích peněžité pomoci v mateřství. Jak již bylo zmíněno v předchozím textu, výpočet peněžité pomoci v mateřství je podmíněn redukcí denního vyměřovacího základu. Dle současné úpravy se tento základ redukuje pomocí tří redukčních hranic. Podle navrhované úpravy má dojít ke zrušení druhé a třetí redukční hranice. Toto de facto zrušení redukčních hranic má zmírnit znevýhodnění středněpříjmové a vysokopříjmové rodiče.

Jelikož je dávka peněžité pomoci v mateřství vyplácena ze státního rozpočtu, má na něj navrhovaná změna zákona vliv. Ekonomický dopad na státní rozpočet, jež vyplývá z důvodové zprávy navrhované změny zákona, se odhaduje na 832 mil. Kč ročně. (Poslanecká sněmovna parlamentu ČR, 2016)

Změna má podporovat zakládání rodin a v dlouhodobém horizontu pak přinést dodatečné příjmy do státního rozpočtu prostřednictvím pojistného na sociální zabezpečení a ve formě daňových odvodů.

Vzhledem k tomu, že přibližně 70 % příjemců peněžité pomoci v mateřství spadá svým příjmem do první redukční hranice, uvažovaná změna by se dotkla relativně malé skupině obyvatel. Myslím si, že 30 % osob, kterých by se změna přímo dotkla zvýšením dávky peněžité pomoci v mateřství, do budoucna nepřinese očekávaný výsledek, který jsem popisovala v předchozích odstavcích. Proto se přikláním k zachování současného stavu. (Poslanecká sněmovna parlamentu ČR, 2016)

Vyskytuje se problém, kdy pro čerpání vyšší dávky peněžité pomoci v mateřství zaměstnavatel v podnikatelské sféře ženě optimalizuje denní vyměřovací základ. Vzhledem k povinnosti zaměstnavatele odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu fyzických osob, cenou dohod mezi zaměstnavatelem a těhotnou ženou bývají právě tyto odvody.

### 5.3 Porodné

Novelizací zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, která vešla v účinnost 1. ledna 2015, došlo ke změnám u porodného.

Zavedlo se porodné u druhého živě narozeného dítěte, přičemž nezáleží, zda žena druhé dítě porodila současně s prvním nebo zda se každé narodilo zvlášť.

Před rokem 2015 se dávka vyplácela při narození prvního dítěte ve výši 13 000 Kč, přičemž u vícečetného porodu bylo poskytnuto porodné ve výši 19 500 Kč. Aktuálně je dávka porodného u prvního dítěte stanovena na 13 000 Kč, u druhého na 10 000 Kč. Žena, která porodí například dvojčata, si přilepší oproti předchozímu stavu o 3 500 Kč.

Porodné patří mezi testované dávky, nárok na tuto dávku je podmíněn nepřekročením určité úrovně životního minima. Další změnou v této oblasti je zvýšení koeficientu z původního 2,4 na 2,7 násobku životního minima. Z toho plyne, že na dávku bude mít nárok větší množství příjemců.

Dále dochází k rozšíření okruhu příjemců porodného. Jsou jimi ženy, které porodily dítě či děti, dále otcové živě narozeného dítěte či dětí, v případě úmrtí matky a osoba, která převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů do jednoho roku věku dítěte či dětí, za předpokladu, že tato osoba již dvakrát nečerpala dávku porodného.

Změny mají vést k podpoře rodin s malými dětmi v situacích, kdy se jim zvýší výdaje spojené s narozením dítěte, případně dětí. Cílem zavedení porodného u druhého živě narozeného dítěte bylo dle mého názoru zvýšit porodnost v České republice.

Tyto změny budou mít ekonomický dopad na státní rozpočet, z něhož jsou výdaje na porodné financovány. Dle odhadů se výdaje měly zvýšit přibližně o 330 mil. Kč ročně a celkové náklady byly odhadnuty ve výši 470 až 480 mil. Kč. (Poslanecká sněmovna parlamentu ČR, 2016) Vzhledem k dostupnosti statistik

vyplacených dávek v roce 2015, můžeme zhodnotit dosavadní finanční dopad na státní rozpočet. Výdaje na porodné v roce 2014 dosáhly částky 142,5 mil. Kč, v roce 2015 bylo vyplaceno 255,8 mil. Kč. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015) Došlo ke zvýšení výdajů ze státního rozpočtu o 113,3 mil. Kč, což odpovídá nárůstu výdajů na porodné o 79,5 %.

Domnívám se, že je tato změna vítaná ze strany rodičů, jimž v době narození dítěte každé zvýšení rodinného příjmu prospěje. Avšak tato změna zvyšuje výdaje státního rozpočtu.

## 6 Závěr

Bakalářská práce se věnuje tématu sociálního zabezpečení se zaměřením především na nemocenské pojištění. Zabývá se aktuálními právními předpisy týkajícími se zejména stanovení nároku a výše nemocenských dávek.

V první řadě využívám zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, všechny ve znění pozdějších předpisů. Zmiňované zákony prošly za poslední roky mnoha úpravami a o dalších změnách se prozatím jedná. Některé změny jsem podrobně rozebrala v předchozím textu.

Nyní stručně zhodnotím řešené příklady praktické části. Nejprve jsem srovnávala nárok na dávky nemocenského pojištění zaměstnanců a OSVČ. Z porovnání vyplývá, že OSVČ, v případě splnění zákonných podmínek, má nárok pouze na dvě z čtyř dávek nemocenského pojištění. Konkrétně má právo na nemocenské při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě a na peněžitou pomoc v mateřství. Vzhledem k této skutečnosti a poměrně vysokému odvodu pojistného na sociální zabezpečení, se dobrovolně hlásí k účasti na nemocenské něco málo přes 9 % OSVČ činných v ČR.

Zabývala jsem se výpočtem nemocenské dávky včetně náhrady mzdy v porovnání výplaty u zaměstnance A a OSVČ při stejné dočasné pracovní neschopnosti. Dospěla jsem k závěru, že OSVČ obdrží nižší plnění, způsobené tím, že nemá nárok na náhradu mzdy či platu jako zaměstnanec. Konkrétně zaměstnanec A obdržel zhruba o 20 % vyšší finanční zajištění během hypoteticky stejné dočasné pracovní neschopnosti a shodných parametrů.

Následující příklad se opět věnuje problematice čerpání nemocenské a náhrady mzdy. Zde se ovšem zaměřuji na ukázkou stanovení dávek u zaměstnance B, který má oproti zaměstnanci A, nerovnoměrně stanovenou pracovní dobu a na srovnání výše dávek v loňském a letošním roce. Jelikož došlo ke změně ve výši redukčních hranic mezi těmito roky, očekávala jsem i růst výše poskytnutého nemocenského i náhrady mzdy. Celkově by zaměstnanec B při čerpání dočasné pracovní neschopnosti v roce 2016 dostal oproti roku 2015 o 389 Kč více.

Obdobné porovnávání jsem učinila i u výpočtu peněžitě pomoci v mateřství, kdy jsem výši dávky poskytnuté v roce 2015 porovnávala s výši, která by zaměstnankyni náležela v roce 2016. Vzhledem k vysokému příjmu zaměstnankyně, jsem využila všech redukčních hranic a dospěla k závěru, že ženě během čerpání peněžitě pomoci v mateřství bude vyplaceno v roce 2015 celkem 213 248 Kč a v roce 2016 by jí náleželo 216 384 Kč. Je vidět růst poskytované dávky mezi lety 2015 a 2016, což je způsobeno již zmiňovanou změnou v redukčních hranicích. I přes to, že žena má nárok na maximální výši peněžitě pomoci v mateřství, je tato kompenzace zhruba 39% vůči jejímu příjmu.

Při výpočtu ošetřovného, jsem chtěla poukázat na finanční zajištění svobodné matky při péči o nemocného potomka. Došla jsem k závěru, že náhradový poměr

vůči hrubému příjmu činí přibližně 54 %. Ztrátu jsem vyčíslila na 3 755 Kč, což je poměrně vysoká částka u osob, které nejsou dostatečně finančně zajištěny.

Pro kompletnost jsem zpracovala i nejméně vyplácenou dávku nemocenského pojištění, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Prezentovala jsem především postup stanovení výše této dávky. Ženě, již se vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství týkal, bylo vyplaceno celkem 21 436 Kč, jako kompenzace za převedení na méně placenou pozici z důvodu vykonávání práce, která těhotné ženě nepřísluší.

Konec praktické části je věnován statistickému zhodnocení nemocenského pojištění. Nejzajímavější je bilance nemocenského pojištění, kde převyšují příjmy nad výdaji nemocenského pojištění a tím vzniká přebytek finančních prostředků.

Po zjištění poznatků obsažených v této bakalářské práci vidím prostor, pro možné změny, například zvýšení některých dávek, v rámci nemocenského pojištění i sociálního zabezpečení obecně.

## 7 Literatura

- ADAR: *Důležitá čísla 2016 (2015 a 2014)* [online]. [2016] [cit. 2016-05-15]. Dostupné z: <http://www.adar.cz/informace-a-nastroje/dulezita-cisla-2012>
- ARNOLDOVÁ, ANNA. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012, 352 s. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.
- BULLA, MIROSLAV. *Pomocník mzdové účetní: k 1. 1. 2016*. Český Těšín: Poradce, 2016, 24 s. ISBN 978-80-7365-367-5.
- Czech Social Security Administration. *Sickness Insurance* [online]. 26.3.2012 [cit. 2016-05-14]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/en/sickness-insurance/>
- ČERVINKA, TOMÁŠ. *Zdravotní pojištění: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ : s komentářem a příklady*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, 168 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-931-1.
- Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské pojištění* [online]. 2016 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni.htm>
- Česká správa sociálního zabezpečení. *OSVČ* [online]. 2016 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>
- Česká správa sociálního zabezpečení. *Počty nemocensky pojištěných a výdaje na dávky nemocenského pojištění* [online]. 2012 – 2015 [cit. 2016-05-14]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/nemocenska-statistika/pocty-nemocensky-pojistenych-a-vydaje-na-davky-nemocenskeho-pojisteni/pocty-nemocensky-pojistenych-a-vydaje-na-davky-nemocenskeho-pojisteni.htm>
- KODROVÁ, JAROSLAVA a ZDENĚK SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2011*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2011, 154 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-631-0.
- KREBS, VOJTĚCH. *Sociální politika*. 5. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
- Meritum Mzdy: od A do Z : výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2016* 13. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2016, 560 s. ISBN 978-80-7552-063-0.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o vyplacených dávkách* [online]. 2013 – 2015 [cit. 2016-05-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15912>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nemocenské pojištění* [online]. [2016] [cit. 2016-05-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>
- Ministerstvo zdravotnictví ČR. *Zdravotní pojišťovny* [online]. 2.7.2014 [cit. 2016-05-14]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravotni-pojistovny\\_945\\_839\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravotni-pojistovny_945_839_1.html)



- Nález č. 166/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých částí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů
- ONDROVÁ, KRISTÝNA. *Odvoody pojistného na sociální a zdravotní pojištění v členských zemích Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 102 s. Řada teoretická: č. 446. ISBN 978-80-210-6593-2.
- Podnikatel.cz. *Vyplatí se zaměstnavatelům poskytování takzvaných „sick days“?* [online]. 20.5.2015 [cit. 2016-05-14]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vyplati-se-zamestnavatelum-poskytovani-takzvanych-sick-days/>
- Poradce: nemocenské pojištění zákon s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2013, 2014(1), 272 s. ISSN 1211-2437.
- Portál veřejné správy. *Nemocenské pojištění* [online]. ©2016 [cit. 2016-05-15]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/193/>
- Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. *Sněmovní tisk 255/0, část č. 1/6: Novela z. o státní sociální podpoře - EU* [online]. 2014 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=255&CT1=0>
- Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. *Sněmovní tisk 730/0, část č. 1/4: Novela z. o nemocenském pojištění* [online]. 2016 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=730&CT1=0>
- Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. *Sněmovní tisk 744/0, část č. 1/4: Novela z. - zákoník práce* [online]. 2016 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=744&CT1=0>
- TRÖSTER, PETR. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 420 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-322-6.
- VESELÝ, JIŘÍ a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2013, 312 s. ISBN 978-80-7201-915-1.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, 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
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

ŽENÍŠKOVÁ, MARTA. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných : s komentářem a příklady k 1. 1. 2012.* 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 152 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-735-5.

ŽENÍŠKOVÁ, MARTA a JAN PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění: od 1. 1. 2015 : s komentářem a příklady.* 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 282 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-927-4.

# **Přílohy**

# A Příhláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ

Evidenční štítek	<b>Příhláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ</b>		 ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ
Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Variabilní symbol nemocenského pojištění - vyplní OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<b>A. Základní identifikace</b>			
Příjmení	Jméno	Rodné příjmení	Rodné číslo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Titul	Datum narození		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
<b>B. Příhláška k účasti na nemocenském pojištění (NP)</b>			
K účasti na pojištění se přihlašuji od	<input type="text"/>	Název zdravotní pojišťovny	<input type="text"/>
Datum zahájení (opětovného zahájení) SVČ	<input type="text"/>		
<b>C. Úhrada pojistného</b>			
Požaduji zaslání poštovních poukázek pro hrazení pojistného <sup>1)</sup>	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>
<b>D. Údaje o nemocenském pojištění</b>			
Název předchozího orgánu, který prováděl NP, pokud jím není ČSSZ	Název orgánu, který v současnosti provádí NP, pokud jím není ČSSZ		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Předchozí doba účasti na nemocenském pojištění v cizině od	<input type="text"/>	do	<input type="text"/>
Cizozemský nositel nemocenského pojištění			
Název	<input type="text"/>		Cizozemské číslo pojištění
<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Ulice	Číslo domu	Obec	PSC Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Prohlašuji, že uvedené údaje jsou pravdivé.</b>			
..... Datum, podpis pojištěnce			
<sup>1)</sup> Složenky jsou zaslány pouze na jeden rok. O jejich zaslání v dalším roce je nutno požádat OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno vždy znovu.			
 2 0 2 3 3 6 8 6 5 5		<b>strana 1</b> ČSSZ - 89 325 9 IV/2015	

Obr. 2 Příhláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ – přední strana  
Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, 2016

**Pokyny k vyplnění Příhlášky k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ****K oddílu A  
Základní identifikace**

**Příjmení, Jméno, Rodné příjmení, Titul** - vyplňte údaje v požadovaném členění.  
**Rodné číslo, Datum narození** - vyplňte Vaše rodné číslo, případně Evidenční číslo pojištěnce (EČP) a datum narození.

**K oddílu B  
Příhláška k účasti na nemocenském pojištění (NP)**

**K účasti na pojištění se přihlašuji od** - uveďte datum, od kdy chcete být dobrovolně účasten/účastna nemocenského pojištění (NP) OSVČ, nejdříve však den, ve kterém bude tato přihláška podána.

**Datum zahájení (opětovného zahájení) SVČ** - uveďte datum faktického zahájení (opětovného zahájení) výkonu samostatné výdělečné činnosti.

**Název zdravotní pojišťovny** - uveďte z číselníku zdravotní pojišťovny, u které jste zdravotně pojištěn/a.

**K oddílu C  
Úhrada pojistného**

**Požadují zaslání poštovních poukázek pro placení pojistného** - označte křížkem, zda požadujete zaslání poštovních poukázek na úhradu pojistného. Poštovní poukázky budou zaslány na období jednoho roku. O jejich zaslání pro další období je nutno příslušnou správu sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) požádat znovu.

**K oddílu D  
Údaje o nemocenském pojištění**

**Název předchozího orgánu, který prováděl NP, pokud jím není ČSSZ** - pokud jste byl/a účasten/účastna NP v České republice a toto pojištění prováděl jiný orgán než Česká správa sociálního zabezpečení (např. BIS, Generální ředitelství cel, Ministerstvo vnitra), uveďte název tohoto orgánu.

**Název orgánu, který v současnosti provádí NP, pokud jím není ČSSZ** - pokud jste zároveň účasten/účastna NP prováděného jiným orgánem, než je Česká správa sociálního zabezpečení (např. BIS, Generální ředitelství cel, Ministerstvo vnitra), uveďte název tohoto orgánu. Předchozí doba účasti na NP v cizině od, do - pokud jste byl/a účasten/účastna NP v cizině, uveďte požadovaná data.

**Cizozemský nositel NP**

**Název** - uveďte název cizozemského nositele pojištění, pokud jste byl/a účasten/účastna NP na území jiného státu.

**Cizozemské číslo pojištění** - uveďte číslo cizozemského pojištění.

**Ulice, číslo domu (č. popisné/orientační), Obec, PSČ (Postcode), Stát** - vyplňte v uvedeném členění adresní údaje cizozemského nositele NP.

**Datum, Podpis OSVČ** - uveďte datum vyplnění a Váš podpis.

**Poučení**

- Chce-li být OSVČ účastna nemocenského pojištění (NP) OSVČ, je třeba podat přihlášku příslušné správě sociálního zabezpečení.
- Podmínky účasti na NP OSVČ upravuje ustanovení § 11 až § 13 zák. č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Účast na NP je dobrovolná a vzniká dnem, od kterého se OSVČ k NP přihlásí, nejdříve však dnem, ve kterém je tato přihláška podána. OSVČ z NP náleží:
  - . v případě dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od **15. dne** jejího trvání **nemocenské**,
  - . v případě těhotenství a mateřství **peněžitá pomoc v mateřství**.
- Pojistné na NP za kalendářní měsíc je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Za den platby se považuje den připsání platby na účet příslušné správy sociálního zabezpečení. OSVČ může po projednání s příslušnou správou sociálního zabezpečení platit pojistné na NP na delší než měsíční období, avšak vždy jen do budoucna a nejdéle do konce kalendářního roku. Pojistné se neplatí za kalendářní měsíc, v němž po celý kalendářní měsíc měla OSVČ nárok na výplatu nemocenského nebo peněžitě pomoci v mateřství z NP OSVČ. Za období nároku na výplatu nemocenského se přitom též považuje období prvních **14 kalendářních dnů** dočasné pracovní neschopnosti (karantény), za které se nemocenské OSVČ nevyplácí. Pojistné činí 2,3 % z měsíčního základu. Měsíční základ si OSVČ určuje svou platbou, ale dle ust. § 5b odst. 3 zák. č. 589/1992 Sb., v platném znění, minimální výše měsíčního základu nemůže být nižší než dvojnásobek částky rozhodné podle předpisů pro účast zaměstnanců na NP podle zákona o NP, platné k 1. lednu kalendářního roku. Maximální měsíční základ NP se stanoví ve výši částky rovnající se průměru, který z určeného (vypočteného) vyměřovacího základu na posledním přehledu o příjmech a výdajích, připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti, přičemž k přehledu staršímu tři let se nepřihlíží. Je-li vypočtený průměr nižší než minimální měsíční základ, je měsíční základ roven minimálnímu měsíčnímu základu. Byla-li v kalendářním roce, který bezprostředně předchází kalendářnímu roku, ve kterém se pojistné na NP platí, samostatná výdělečná činnost zahájena (znovuzahájena), lze určený (vypočtený) vyměřovací základ za takový kalendářní rok použít pouze v případě, že činnost byla vykonávána alespoň ve čtyřech kalendářních měsících. Nelze-li určit maximální měsíční základ NP z naposledy podaného přehledu o příjmech a výdajích, rovná se tento polovina průměrné mzdy platné pro daný kalendářní rok.
- NP zaniká:**
  - . dnem uvedeným v odhlášce z pojištění, ne však dříve než dnem, ve kterém byla tato odhláška podána,
  - . dnem ukončení výkonu samostatné výdělečné činnosti,
  - . dnem zániku oprávnění vykonávat samostatnou výdělečnou činnost,
  - . dnem, od kterého jí byl pozastaven výkon samostatné výdělečné činnosti,
  - . **prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě zapláceno pojistné, nebo sice bylo zapláceno v této lhůtě, avšak v nižší částce, než mělo být zapláceno,**
  - . dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody.





strana 2  
 ČSSZ - 89 325 9  
 IV/2015

Obr. 3 Příhláška k dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ – zadní strana

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, 2016

# B Příloha k žádosti o dávku

Evidenční štítek	<b>Příloha k žádosti o dávku</b>		 ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ
<input type="checkbox"/> <b>Nemocenské *</b>	Číslo rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <b>Ošetřovné *</b>	Číslo rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče) <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> <b>Peněžitou pomoc v mateřství *</b>		<input type="checkbox"/> <b>Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství *</b>	
		<input type="checkbox"/> <b>Zahraniční mimo Slovenska</b>	
Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno <sup>1)</sup> <input type="text"/>			
<b>A. Základní identifikace</b>			
Název zaměstnavatele	Identifikační číslo	Variabilní symbol	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<b>B. Zaměstnanec</b>			
Příjmení zaměstnance	Jméno zaměstnance	Rodné číslo **)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Zaměstnán od	do	Druh činnosti <sup>2)</sup>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<b>C. Údaje o započitatelném příjmu v rozhodném období</b>			
Rozhodné období od <sup>3)</sup> <input type="text"/> do <input type="text"/>			
Kalendářní měsíc, rok	Započitatelný příjem <sup>4)</sup> (vyměřovací základ) v Kč	Vyloučené dny podle § 18 odst. 7 zákona č. 187/2006 Sb. Počet kalendářních dnů	
Celkem			
Pravděpodobná výše příjmu <sup>5)</sup>			
*) Hodící se označte x. **) Není-li rodné číslo přiděleno, uveďte se evidenční číslo pojistěnce nebo datum narození.			
 7 0 0 4 0 4 1 1 8 5			
<b>strana 1</b> ČSSZ – 89 621 10 1/2016			

Obr. 4 Příloha k žádosti o dávku – přední strana

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, 2016

a) V den vzniku sociální události (týká se jen nemocenského, ošetřovného a peněžité pomoci v mateřství) zaměstnanec pracoval  ano  ne \*) a odpracoval  hodin  
Délka směny první den sociální události podle rozvržení pracovní doby platné pro zaměstnance

b) Zaměstnanec ze zaměstnání malého rozsahu (nebo více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele) nebo z dohody o provedení práce (nebo více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele) dosáhl v kalendářním měsíci vzniku sociální události započitatelný příjem  Kč

c) Zaměstnanec  pobírá  nepobírá \*) důchod (uveďte druh důchodu)

d) Zaměstnanec  je  není \*) žákem (studentem) a zaměstnání  spadá  nespadá \*) výlučně do období školních prázdnin

e) V době vzniku sociální události zaměstnanec  má  nemá \*) zaměstnání sjednáno jen na dobu dovolené z jiného zaměstnání (§ 28 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb.)

f) V době vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo potřeby ošetřování (péče) má zaměstnanec pracovní volno bez náhrady příjmu, včetně rodičovské dovolené od  do

g) Pojištěnka  nastupuje  nenastupuje \*) na peněžitou pomoc v mateřství do čtyř let věku předchozího dítěte, které se narodilo dne

h) Před vznikem sociální události pojištěnka  byla  nebyla \*) převedena dne  na jinou práci z důvodu těhotenství \*)

i) Proti zaměstnanci  je  není \*) nařízen výkon rozhodnutí či exekuce srážkami ze mzdy nebo zaměstnanec  je  není \*) v insolvenční \*)

j) Další sdělení (např. porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce v době stanovené v § 192 zákona č. 262/2006 Sb.)

Prohlašujeme, že údaje v této příloze odpovídají skutečnosti a jsou ve shodě s účetními záznamy a doklady i se záznamy pracovními. Jsme si vědomi následků, které by měla nesprávnost údajů uvedených v této příloze, jakož i toho, že přeplatky, které by vznikly v důsledku nesprávného uvedení údajů, jsme povinni nahradit.


Kontaktní pracovník zaměstnavatele - Jméno a příjmení  Telefon

V ..... Dne .....  
Razítko a podpis zaměstnavatele

**Poučení**

Přílohu k žádosti o dávku nemocenského pojištění předkládá zaměstnavatel současně se žádostí zaměstnance o dávku, kterou zaměstnanec uplatňuje nárok na dávku nemocenského pojištění nahrazující mzdu (tj. rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti, žádostí o ošetřovné, žádostí o peněžitou pomoc v mateřství, žádostí o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství). Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 97 zákona č. 187/2006 Sb.

\*) Hodící se označte x.  
1) - 7) Vysvětlivky k vyplnění tiskopisu "Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění" jsou k dispozici na [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) v sekci Tiskopisy či na vyžádání na OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno.

  
7 0 0 4 0 4 1 1 8 5

**strana 2**  
ČSSZ - 89 621 10  
I/2016

Obr. 5 Příloha k žádosti o dávku – zadní strana

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, 2016